



HELMHOLTZ & FRIENDS

EIN STARKES NETZWERK FÜR HELMHOLTZ



HELMHOLTZ
| GEMEINSCHAFT

HELMHOLTZ & FRIENDS

INHALT

EDITORIAL

- 3 „Ein starkes Netzwerk für die Wissenschaft“
| Von Prof. Dr. Jürgen Mlynek, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft

ZUKUNFTSSTRATEGIE

- 4 Exzellente Wissenschaft braucht systematische Förderung
Die Zukunftsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft stützt sich auf ein nachhaltiges Talentmanagement.
| Von Dr. Caroline Krüger

NETZWERK

- 6 „Mit unserem Netzwerk leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Talentmanagement“
Interview mit Dr. Stephanie Dittmer über die strategische Bedeutung des neuen Netzwerkes „Helmholtz & Friends“ und seinen Nutzen für die Mitglieder
- 8 Helmholtz & Friends
Das neue Netzwerk kurz vorgestellt
| Von Dr. Caroline Krüger

TESTIMONIALS

- Was „Helmholtz & Friends“ vom Alumni-Netzwerk erwarten und wie sie aktiv daran mitwirken wollen.
- 2 | Von Dr. Dr. Melanie Königshoff
- 10 | Von Dr.-Ing. Jörn Krupa, Prof. Dr. Carolin Huhn, Anja Mann, Dr. Katrin Rehak, Jaan Netzow, Prof. Dr. Melanie Brinkmann
- 11 | Dr. Matthias Mauder, Dr. Tania Lieckweg, Dr. Ricarda Opitz, Dr.-Ing. Aurelia Herrmann-Köck, Dr. Jan Krumsiek

IMPRESSUM

POST.Helmholtzfriends
friends@helmholtz.de
www.helmholtz.de/helmholtzandfriends

Herausgeber:
Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren e. V.
Büro Berlin
Anna-Louisa-Karsch-Straße 2
10178 Berlin

Telefon: +49 30 206 329 – 57
Telefax: +49 30 206 329 – 60
info@helmholtz.de
www.helmholtz.de

Konzeption und Redaktion:
Dr. Caroline Krüger,
caroline.krueger@helmholtz.de
in Zusammenarbeit mit
Redaktion + Recherche GbR
Angelika Fritsche, Veronika Renkes
www.redaktion-recherche.de

Gestaltung und Satz:
reeberdesign, Kronberg
www.reeber-design.de

V. i. S. d. P.:
Jan-Martin Wiarda

Fotos:
Dawin Meckel/Ostkreuz, Helmholtz/David
Ausserhofer, Helmholtz/Ernst Fesseler

Titel:
Karte des menschlichen Protein-Netzwerks,
erstellt von Wissenschaftler(inne)n des MDC
(Grafik: Ulrich Stelzl et al./Copyright: MDC)

Druck/Vertrieb:
omnisatz, Berlin

Redaktionsschluss:
August 2014, © Helmholtz-Gemeinschaft



Prof. Dr. Jürgen Mlynek
Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft

„EIN STARKES NETZWERK FÜR DIE WISSENSCHAFT“

Liebe Leserinnen und Leser,

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind das wichtigste Gut in einer Forschungsorganisation, exzellentes Wissenschaftsmanagement ist das Gebot einer international vernetzten Forschung. Beides zusammenzubringen und Austausch miteinander zu ermöglichen, ist uns als Helmholtz-Gemeinschaft ein Anliegen.

„Helmholtz & Friends“ ist dabei ein wichtiger Baustein in unserer Talentmanagement-Strategie. Es verzahnt unser Engagement rund um die Themen Karrierebegleitung, lebenslanges Lernen und Führungskräfteentwicklung für alle Gruppen vom Doktoranden bis zum etablierten Wissenschaftler.

Wir bieten Ihnen mit diesem neuen Netzwerk eine Plattform für den kollegialen Erfahrungsaustausch. „Helmholtz & Friends“ soll es unserer Organisation ermöglichen, sich dort auszutauschen und weiterzuentwickeln, wo peergroups miteinander in Kontakt treten und voneinander lernen.

Damit entsteht ein Forum, das Ihnen die Möglichkeit bietet, das eigene Netzwerk zu erweitern, von peers zu lernen, Experten für Ihre Fragen zu finden, neue Karriereoptionen für sich zu entdecken oder als Mentor Ihre Erfahrungen an andere weiterzugeben.

Ich lade Sie deshalb herzlich dazu ein, sich von den spannenden Möglichkeiten, die das „Helmholtz & Friends“-Netzwerk bietet, in dieser Broschüre zu überzeugen.

Ihr Jürgen Mlynek



DR. DR. MELANIE KÖNIGSHOFF (MD, PHD)

Die Medizinerin leitet eine Nachwuchsgruppe am Comprehensive Pneumology Center (Helmholtz-Zentrum München) sowie das Helmholtz-Kolleg „Lung Biologie und Disease“. Sie ist Mitglied im Advisory Board der Helmholtz-Akademie.

„Die Gelegenheit, mit anderen Helmhöltzerinnen und Helmhöltzern in Verbindung zu bleiben und zugleich neue Kontakte und Kooperationen über das eigene Fachgebiet hinaus aufzubauen – das erwarte ich mir als Allererstes von ‚Helmholtz & Friends‘. Im Gegenzug würde ich gerne meine vielfältigen Erfahrungen mit Helmholtz – in der Doktorandenausbildung, als Nachwuchsgruppenleiterin und als Teilnehmerin des Programms ‚In Führung gehen‘ – in das neue Netzwerk mit einbringen.“

EXZELLENT WISSENSCHAFT BRAUCHT SYSTEMATISCHE FÖRDERUNG

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist die größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands und sie steht für Spitzenforschung. Um ihr international anerkanntes, hohes wissenschaftliches Niveau zu sichern, setzt sie in ihrer Zukunftsstrategie auf ein nachhaltiges Talentmanagement, in das sie auch das neue Netzwerk „Helmholtz & Friends“ konsequent integriert.

| Von Dr. Caroline Krüger

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist die größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands. Ihr Auftrag ist Forschung, die Antworten gibt auf große und drängende Fragen von Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft. Dafür steht ihr ein jährliches Budget von über 3,8 Milliarden Euro zur Verfügung.

In ihren 18 naturwissenschaftlich-technischen und biologisch-medizinischen Forschungszentren arbeiten mehr als 37.000 (aktuelle Zahl aus 2013) Beschäftigte. Die Arbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konzentriert sich auf hochkomplexe Systeme, die Mensch und Umwelt beeinflussen. Ziel der Helmholtz-Gemeinschaft ist, die Lebensgrundlagen der Menschen langfristig zu sichern, ihre Lebensqualität zu verbessern und die technologische Basis für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft auszubauen.

Die Potenziale der Helmholtz-Gemeinschaft sind ihre exzellenten Wissenschaftler/-innen aus dem In- und Ausland, ihre einzigartige leistungsfähige Infrastruktur sowie ein modernes Forschungsmanagement. Ihre Kompetenzen bündelt die Gemeinschaft in den Forschungsbereichen: Energie, Erde und Umwelt, Gesundheit sowie Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr, Schlüsseltechnologien und Struktur der Materie.

Jeder Forschungsbereich entwickelt Programme, die von internationalen Expertenteams regelmäßig begutachtet werden. Diese Bewertung ist Grundlage für die programmorientierte Förderung bei Helmholtz. Die einzelnen Forschungsbereiche kooperieren sowohl untereinander, als auch mit externen Partnern – über Grenzen von Disziplinen, Organisationen und Nationen hinweg. Denn „Helmholtz“ steht für nachhaltige Forschung und Vernetzung als Prinzip für forschendes Denken und Handeln.

Um ihr exzellentes wissenschaftliches Niveau und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, setzt die

„Die Antwort der Helmholtz-Gemeinschaft auf den demografischen Wandel lautet Talentmanagement.“

Helmholtz-Gemeinschaft auf ein integrierendes, modulares und aufeinander aufbauendes Talentmanagement. Mit dieser Strategie will sie die besten und klügsten Köpfe für ihre Forschungszentren gewinnen, fördern und halten und damit dem demografischen Wandel entgegen. Das Talentmanagement-Konzept setzt systematisch bei der Förderung von Kindern und Jugendlichen an und schließt Nachwuchskräfte für Forschung und Wissenschaftsadministration ebenso ein wie erfahrene Forscher/-innen und Wissenschaftsmanager/-innen.

Helmholtz fördert individuelle Karriereverläufe ein Helmholtz-Leben lang. Es beginnt bereits im Kindergarten wie mit dem „Haus der Kleinen Forscher“ und geht für Schüler weiter mit den Angeboten der School Labs. In der Promotionsphase ermöglichen die Graduiertenschulen und Kollegs an den Helmholtz-Zentren fachliche und überfachliche Qualifikationen sowie die Vernetzungen mit anderen Arbeitsgruppen. Um Forschertalente in der für die Karriere entscheidenden Phase nach der Promotion zu unterstützen, wurde 2012 das Helmholtz-Postdoktoranden-Programm eingeführt: Es ermöglicht Nachwuchswissenschaftler(inne)n, sich frühzeitig in ihrem Forschungsfeld zu etablieren und sich so auf den nächsten Karrieresprung vorzubereiten, wie zum Beispiel die Leitung einer Helmholtz-Nachwuchsgruppe.

Um die Wirkungskraft ihrer Förderaktivitäten zu stärken, berücksichtigt die Helmholtz-Gemeinschaft immer auch die typischen Herausforderungen, die in den spezifischen Lebensphasen mit einer Karriereplanung einhergehen, wie etwa die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für forschende Mütter und Väter. Mit spezifischen Formaten für Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie das Mentoring-Programm „In Führung gehen“, trägt sie dazu bei, junge Frauen zu gewinnen und auf Führungspositionen vorzubereiten – und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit.

Mit der Etablierung der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte im Jahr 2007 und der Entwicklung eines differenzierten Weiterbildungsportfolios für ausgewählte Zielgruppen hat die Helmholtz-Gemeinschaft neue Maßstäbe für die Forschungsmanagement-Ausbildung in Deutschland gesetzt. Das breite Portfolio der Akademie ermöglicht den verschiedenen Zielgruppen im Wissenschaftsbetrieb, ihre Führungsaufgaben im facettenreichen Forschungsalltag zu bewältigen und das eigene Führungsverhalten zu reflektieren. Darüber hinaus hält die Akademie Informations- und Beratungsangebote rund um die Karriereplanung, ein Mentoring-Programm und Coaching-Angebote bereit.

Das neue Netzwerk „Helmholtz & Friends“ ist ein zusätzlicher Baustein, mit dem die Helmholtz-Gemeinschaft das Thema „Talente fördern und entwickeln“ verstetigen will. Rund um die Themen Karrierebegleitung und lebenslanges Lernen wird mit „Helmholtz & Friends“ ein Netzwerk – für und mit aktuellen und ehemaligen Geförderten, Akademieteilnehmerinnen und -teilnehmern, aktiven Mitgliedern und auch Externen – entstehen (siehe auch Folgeseiten).

Das Konzept der Talentförderung wird von der Helmholtz-Gemeinschaft als Dachorganisation sowie ihren 18 rechtlich selbstständigen Zentren getragen und realisiert. Zentraler Ankerpunkt für das konkrete Talentmanagement in der Helmholtz-Gemeinschaft sind dabei die Zentren. Sie sind verantwortlich für die klassischen Prozesse der Mitarbeitergewinnung und -entwicklung. Alle Zentren haben mit ihren

AUF EINEN BLICK

Das Helmholtz-Talentmanagement umfasst:

- Ausbildung von 6.789 Doktoranden gemeinsam mit Universitäten
- 34 Helmholtz-Graduiertenschulen und Helmholtz-Kollegs
- Neu: Helmholtz-Postdoc-Programm seit 2012, in 2. Ausschreibungsrunde 55 Geförderte, 3. Ausschreibung läuft
- 181 Helmholtz-Nachwuchsgruppen mit „Tenure“-Option
- Helmholtz-Akademie für Führungskräfte: maßgeschneiderte Angebote für 5 Zielgruppen
- Mentoring-Programm „In Führung gehen“ für weibliche Nachwuchskräfte,
- W2/W3-Programm für Professorinnen: bislang 39 Förderungen
- 1.657 Auszubildende
- 25 Helmholtz-Schülerlabore
- Mitgründung der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“
- 32 Helmholtz International Fellow Awards
- neues Netzwerk „Helmholtz & Friends“

Mehr Informationen unter:

www.helmholtz.de/jobs_talente/

Partnern in den Universitäten die Grundlagen für eine umfassende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt. Auf Zentrums-ebene, aber auch in übergreifenden Initiativen werden bestehende Instrumente weiterentwickelt und neue etabliert.

■ Dr. Caroline Krüger ist Referentin für Strategie und Chancengleichheit in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft in Berlin.



„MIT UNSEREM NETZWERK LEISTEN WIR EINEN WICHTIGEN BEITRAG ZUM TALENTMANAGEMENT“

„Helmholtz & Friends (H & F)“ – unter diesem Namen baut die Helmholtz-Gemeinschaft derzeit ein neues Alumni-Netzwerk auf. Dr. Stephanie Dittmer, die verantwortliche Bereichsleiterin bei Helmholtz, berichtet im Interview über die strategische Bedeutung von H & F, das richtige Instrumentarium und organisatorische Herausforderungen.

| Interview: Angelika Fritsche und Veronika Renkes



DR. STEPHANIE DITTMER

Die Soziologin ist Bereichsleiterin Strategie in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft in Berlin. In dieser Funktion verantwortet sie u. a. die strategische Ausrichtung des Impuls- und Vernetzungsfonds des Präsidenten, den Ausbau der Helmholtz-Akademie und ganz aktuell das im Aufbau befindliche Alumni-Netzwerk „Helmholtz & Friends“.

✉ stephanie.dittmer@helmholtz.de

Frau Dr. Dittmer, Sie bauen zurzeit mit „Helmholtz & Friends“ ein Alumni-Netzwerk für die Helmholtz-Gemeinschaft auf. Doch auch bisher schon gab es bei Helmholtz Alumni-Aktivitäten: Was ist neu und anders?
Dr. Stephanie Dittmer: Bisher gibt es Alumni-Arbeit vor allem in den Helmholtz-Zentren; auf der Gemeinschaftsebene finden diese Aktivitäten vor allem im Rahmen der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte und des Mentoring-Programms für Frauen statt. In Zukunft möchten wir den Personenkreis erweitern und verstärkt alle Geförderten aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds erreichen. Prinzipiell haben wir mit unserem neuen Netzwerk alle Statusgruppen vom Doktoranden bis hin zum Senior Scientist im Blick.

Warum haben Sie sich überhaupt dazu entschieden, das „Helmholtz & Friends“-Netzwerk in Angriff zu nehmen?
Aus den Erfahrungen mit der Helmholtz-Akademie und dem Mentoring-Programm wissen wir: Die meisten Teilnehmenden, vor allem die Nachwuchskräfte, möchten etwas zurückgeben, nachdem sie von unseren Förderangeboten profitiert haben. Dieses Potenzial möchten wir gerne innerhalb unseres neuen Netzwerkes nutzen, ebenso das Wissen, das in den Köpfen unserer Geförderten und in unserer Organisation steckt. Denn für den beruflichen Erfolg unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind nicht nur die Trainingsprogramme wichtig, vielmehr spielen

auch die Erfahrungen in und aus der Praxis eine zentrale Rolle. Entscheidend ist somit auch, wie man zu den Erfahrungen kommt, die man braucht, und wie man diese Erfahrungen gemeinsam reflektieren kann. Für diesen – kollegialen – Erfahrungsaustausch bieten wir mit unserem Alumni-Netzwerk eine Plattform. „Helmholtz & Friends“ soll es unserer Organisation ermöglichen, sich dort auszutauschen und weiterzuentwickeln, wo Peergroups miteinander in Kontakt treten und voneinander lernen.

Sie sind als Bereichsleiterin für die Strategie bei der Helmholtz-Gemeinschaft zuständig: Welche strategischen Ziele und Zukunftsvisionen verbinden Sie mit dem neuen Netzwerk?

Mit „Helmholtz & Friends“ setzen wir neue Maßstäbe für die Vernetzung von Forschenden und den Wissenstransfer. Wir bieten eine Plattform zum kollegialen Austausch und zur persönlichen Karriereentwicklung und geben darüber hinaus Impulse für gemeinsame innovative Projekte. Das Netzwerk ist für uns strategisch ein wichtiger Beitrag, um als Arbeitgeber im Wissenschaftssystem „best in class“ zu sein.

Ihr Ruf als Arbeitgeber mit exzellenten Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten ist doch ohnehin sehr gut.
Ja, aber darauf möchten wir uns nicht ausruhen. Unser Ziel ist es, uns sichtbar als Institution – als Arbeitgeber und als Wissenschaftsorganisation – zu positionieren,

Auftaktveranstaltung Mentoring-Programm „In Führung gehen“



die das Thema „Talentmanagement“ ernst nimmt. Dazu haben wir in den letzten Jahren u.a. die Helmholtz-Akademie für Führungskräfte und das Mentoring-Programm „In Führung gehen“ aufgebaut. Sie bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Forschung und Wissenschaftsmanagement eine Plattform für das auch in der Wissenschaft immer wichtiger werdende Thema Führungsverantwortung.

Warum ist Ihnen dieser Bereich so wichtig, schließlich soll Helmholtz doch vor allem Spitzenforschung ermöglichen?
Spitzenforschung ist heutzutage ohne ein hochprofessionelles Wissenschaftsmanagement und eine damit zusammenhängende Führungskompetenz der leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht leistbar. Allerdings gibt es hier einen großen Nachholbedarf. Unsere Erfahrungen zeigen uns immer wieder: In Wissenschaftseinrichtungen werden Führungskräfte sehr häufig von ihrer Organisation alleingelassen. Sie müssen in der Regel sehen, wie sie alleine zurechtkommen – ohne Orientierung, Qualifizierungsangebote und Unterstützung außerhalb der klassischen akademischen Stationen. Die Helmholtz-Zentren sind hier gut aufgestellt, aber wir möchten unser Netzwerk auch dazu nutzen, das Bewusstsein für dieses wichtige Thema in der Wissenschaftscommunity zu schärfen und die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Sie haben das Thema Talentmanagement bereits erwähnt: Es spielt in der aktuellen Helmholtz-Strategieplanung eine bedeutende Rolle. Inwieweit sind die Aktivitäten von H & F damit verknüpft?

„Helmholtz & Friends“ ist ein ganz wichtiger Baustein in unserer Talentmanagement-Strategie. Es verzahnt unser Engagement rund um die Themen Karrierebegleitung, lebenslanges Lernen und Führungskräfteentwicklung – und zwar nicht nur als Trainingsprogramm der Akademie, sondern auch als Plattform zum Austausch über diese Themen. Im Talentmanagement der Helmholtz-Gemeinschaft haben wir eine Entwicklungskette aufgebaut, die sich an den klassischen akademischen

„Das Netzwerk ist für uns ein wichtiger Beitrag, um als Arbeitgeber im Wissenschaftssystem ‚best in class‘ zu sein.“

Stationen orientiert: Wir fördern Promovierende, Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen und W2-/W3-Professorinnen, ebenso Senior-Professoren. „Helmholtz & Friends“ unterstützt diese Karriereentwicklung mit Angeboten zu Themen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder auch administrative Kräfte während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn begleiten.

Alumni-Arbeit ist inzwischen in Mode gekommen. Immer mehr Wissenschaftseinrichtungen, allen voran die Hochschulen, betreiben sie mit sehr unterschiedlichem Erfolg. Wie unterscheidet sich H & F davon, was ist sein Alleinstellungsmerkmal?
Keine einfache Frage. Wir legen den Fokus auf Karrierebegleitung, lebenslanges Lernen und Führungskräfteentwicklung. Sicher gibt es Ähnlichkeiten zu anderen Alumni-Organisationen, aber für uns ist Wissenschaft mehr als die reine wissenschaftliche Exzellenz und sie erfordert auch Überlegungen zu Talentmanagement, Karriere, Führung und vielen anderen Themen, die wir anbieten möchten. Hochschulen haben Absolvierende, die im Idealfall eine emotionale Bindung zu ihrer Hochschule aufgebaut haben. Bei uns hingegen handelt es sich um Personen, die zu Helmholtz kommen, vielleicht eine Weile bleiben, wieder gehen und ggf. auch wieder zurückkommen. Das bedeutet, dass wir ihnen nützliche Angebote unterbreiten müssen, sodass es für sie sinnvoll und attraktiv ist, sich für „Helmholtz & Friends“ zu interessieren – und zwar nicht nur als Rezipient, sondern auch als aktives Mitglied.



Helmholtz-Akademie:
Beim Kamingespräch tauscht sich der Nachwuchs mit Expert(inn)en aus Wissenschaft, Wirtschaft oder Gesellschaft aus.

DAS NEUE NETZWERK KURZ VORGESTELLT

| Von Dr. Caroline Krüger, Referentin für Strategie und Chancengleichheit in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft in Berlin

Was ist „Helmholtz & Friends“?

„Helmholtz & Friends“ ist das neue Netzwerk der Helmholtz-Gemeinschaft, das eine Plattform für den kollegialen Erfahrungsaustausch rund um die Themen Führung, Karriereentwicklung und lebenslanges Lernen schafft.

Als ein Netzwerk von Freunden, Förderern, ehemaligen wie aktuellen Programmteilnehmern der Helmholtz-Akademie und Geförderten des Impuls- und Vernetzungsfonds ermöglicht „Helmholtz & Friends“ die Vernetzung mit Peers wie Experten. Ob Zentrums-Mitarbeiter/-in, Akademie-Teilnehmer/-in oder potentieller zukünftiger Unterstützer und Förderer für Helmholtz – sie alle tragen zur Bildung eines breiten Netzwerkes bei.

Wir bieten ihnen den Austausch zu ihren Fragen bei den Themen Karriere, Führung in der Wissenschaft und lebenslanges Lernen – virtuell auf der Plattform „HelmholtzConnect“ und physisch bei unseren Veranstaltungen wie dem jährlichen Helmholtz & Friends Day.

Was bietet das Netzwerk?

- Vernetzung mit Peers und Experten über die Onlineplattform „HelmholtzConnect“
- Jährlicher Helmholtz & Friends Day
- Unterstützung bei der Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler
- Aktuelle Informationen rund um die Themen lebenslanges Lernen, Karrierebegleitung und Führungskräfteentwicklung
- Coach-Suche über den Coaching-Pool
- Unterstützung bei der Suche nach einem Mentor/ einer Mentorin

Wer kann sich registrieren?

- Ehemalige und aktuelle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Helmholtz-Akademie
- Geförderte aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft (Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Postdocs des Postdoktoranden-Programms, Mitglieder von Helmholtz-Allianzen und Virtuellen Instituten, Doktorandenpreisträger, W2/W3-Professorinnen etc.)
- Mitarbeiter/-innen der Helmholtz-Zentren
- Externe Interessierte, die eine Verbindung zu Helmholtz haben (Gutachter/-innen, Kooperationspartner/-innen etc.)

Wie erfolgt die Registrierung?

Einfach eine E-Mail an friends@helmholtz.de schicken und sich kurz mit Namen, Funktion und gegebenenfalls Helmholtz-Affiliation vorstellen oder – bei Alumni – frühere Anbindung an Helmholtz nennen. Externe Interessierte beschreiben bitte kurz, warum sie sich für das Netzwerk registrieren wollen.

Die Benachrichtigung über die erfolgreiche Registrierung erfolgt ebenfalls per E-Mail, der- oder diejenige wird dann für das Online-Portal freigeschaltet und kann ein Profil anlegen.

Ansprechpartnerin

Dr. Jennifer Schevarado
Referentin ‚Helmholtz & Friends‘
☎ +49 30 206 329 – 43
✉ friends@helmholtz.de



>>

„Helmholtz & Friends ist keine akademische Vereinigung, wo man den Doktor- oder den Professorentitel braucht, um Mitglied zu werden.“

Der Name „Helmholtz & Friends“ ist für eine renommierte Wissenschaftsorganisation überraschend salopp gewählt: Welche Botschaft wollen Sie damit vermitteln – an potenzielle Mitglieder, aber auch an die Öffentlichkeit?

Es stimmt, er ist relativ salopp formuliert: Das Signal, das wir damit setzen wollen, lautet „Friends“. Das heißt: Wer Netzwerk-Mitglied werden möchte, muss nicht zwangsläufig der Helmholtz-Familie angehören. Natürlich richten wir uns in erster Linie an die nationalen und internationalen Mitglieder der Helmholtz-Gemeinschaft. Aber wir nehmen auch Freunde unserer Organisation auf, die sich zu unseren Themen bekennen und sich für unser Netzwerk engagieren möchten. Dazu zählen Partner, die aus Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen, aus Wirtschaft und Politik oder auch aus der Wissenschaftsadministration kommen.

H & F will also nicht „nur“ ein Netzwerk für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sein?

Das ist uns ganz wichtig: „Helmholtz & Friends“ ist keine akademische Vereinigung, wo man den Doktor- oder den Professorentitel braucht, um Mitglied zu werden. Bereits in der Helmholtz-Akademie verfolgen wir dieses Prinzip und schulen dort Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und administrative Kräfte gemeinsam. Die Kernzielgruppe von „Helmholtz & Friends“ sind aber tatsächlich die Akademie-Alumni. Sie haben Zugang zu unserer elektronischen Lern- und Kommunikationsplattform „HelmholtzConnect“ und können von dort mühelos zu „Helmholtz & Friends“ wechseln.

Wie hoch schätzen Sie das Mitgliederpotenzial ein?

Diese Frage beschäftigt uns derzeit auch. Klar ist: Das Potenzial ist hoch, und je stärker wir uns nach außen öffnen, desto mehr Mitglieder könnten wir gewinnen. Allerdings wollen wir mit einem kleineren Stamm, der bereits aktiviert ist, starten, damit es nicht nur Konsumenten gibt, sondern auch diejenigen, die einen aktiven Beitrag leisten.

Netzwerke leben immer auch vom gegenseitigen Geben und Nehmen: Was erwarten Sie von den künftigen Friends?

Mein Wunsch ist, möglichst viele Mitglieder zu gewinnen, die sich aktiv in unser Netzwerk einbringen und es gemeinsam voranbringen. Wir seitens der Helmholtz-Geschäftsstelle sehen uns eher in einer koordinierenden und regulierenden Funktion. Der Erfahrungsaustausch, der Ausbau der Kontakte und die Weiterentwicklung des Netzwerkes sollten von den Friends kommen. Ein gutes Beispiel sind unsere Kaminabende in der Helmholtz-Akademie. Dort diskutieren unsere Zentrumsvorstände mit Nachwuchskräften, berichten von eigenen Karriereerfahrungen und beantworten Fragen. Wichtig für das Netzwerk ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Chance zum Erfahrungsaustausch nutzen und zugleich gemeinsam überlegen, wie sie „ihre“ Organisation weiterentwickeln können. Das wäre eine echte Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Ein weiteres wichtiges Element für das Gelingen von Netzwerken, ist Vertrauen – wobei wir dann automatisch beim brisanten Thema Datenschutz wären. Was können Sie den Friends hier zusichern?

Wir sind uns bewusst, dass dies ein hochsensibler Bereich ist. In der Helmholtz-Geschäftsstelle und in den einzelnen Helmholtz-Zentren gibt es Datenschutzbeauftragte, mit denen wir uns hierzu intensiv austauschen. Unabhängig von der technischen Seite verfolgen wir in jedem Fall das Prinzip der absoluten Freiwilligkeit. Die Mitglieder entscheiden selbst, was sie auf unserer Netzwerk-Plattform preisgeben.

Zum Schluss ein Blick in die Zukunft: Wollen Sie H & F mit anderen nationalen bzw. internationalen Alumni-Organisationen vernetzen?

Es ist noch zu früh, darauf eine eindeutige Antwort zu geben. Auf jeden Fall tauschen wir uns derzeit intensiv mit anderen Netzwerken aus. Inwieweit dies in eine größer angelegte Vernetzung führen kann, wird die Zukunft zeigen.

■ Angelika Fritsche und Veronika Renkes sind Journalistinnen für Wissenschafts- und Karrierethemen.

HELMHOLTZ & FRIENDS

Was sie vom neuen Netzwerk erwarten und warum sie daran mitwirken möchten.



1 DR.-ING. JÖRN KRUPA

Leiter Stabsstelle Technologietransfer in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft

„Die persönlichen Kontakte im Helmholtz-Netzwerk erleichtern die Aufgaben und erhöhen den Erfolg im Transfergeschäft.“

2 PROF. DR. CAROLIN HUHN

Professorin für Analytische Chemie/Effektbasierte Umweltanalytik an der Universität Tübingen

„Neben der Pflege persönlicher Kontakte erhoffe ich mir den strategischen Austausch auf institutioneller Ebene.“

3 ANJA MANN

Wirtschaftsingenieurin, Team- und Projektleiterin beim DLR

„Das Helmholtz-Netzwerk eröffnet den Kontakt zu Personen, zu denen man sonst keinen Zugang hätte – und damit die Chance auf gemeinsame Projekte.“

4 DR. KATRIN REHAK

Geologin, Gruppenleiterin Wissenschaft und Forschung bei der Robert Bosch Stiftung

„Helmholtz ist die größte Forschungsorganisation Deutschlands mit immensem Gewicht. Daher ist es mir wichtig, Teil davon zu sein.“

5 JAAN NETZOW

Berater bei IBM für Social Learning & Talent Management

„Über das Netzwerk lassen sich leichter Experten und Expertenwissen finden.“

6 PROF. DR. MELANIE BRINKMANN

Professorin an der Medizinischen Hochschule Hannover, Helmholtz-Nachwuchsgruppenleiterin am HZI

„Mich mit den klugen Köpfen der Helmholtz-Gemeinschaft auszutauschen und mögliche wissenschaftliche Kollaborationen ins Leben zu rufen – das erwarte ich für mich vom Netzwerk.“

7 DR. MATTHIAS MAUDER (Foto 2. v. l.)

Geoökologe, Senior Scientist, Helmholtz-Nachwuchsgruppenleiter am KIT

„Eine bessere Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte sind zwei der Gründe, warum ich Mitglied sein möchte.“

8 DR. TANIA LIECKWEG

Organisations- und Managementberaterin, Partnerin der osb international

„Das Helmholtz-Netzwerk ist attraktiv für mich, weil dort Themen diskutiert werden, die andernorts erst zehn Jahre später relevant werden.“

9 DR. RICARDA OPITZ

Referatsleiterin Wissenschaft bei der Leibniz-Gemeinschaft

„Seit meinem Wechsel in die Leibniz-Gemeinschaft merke ich, wie wertvoll ‚mein‘ Helmholtz-Netzwerk in den verschiedensten Zusammenhängen ist. Mir dies zu erhalten und durch das Alumni-Netzwerk strukturell zu verstetigen und zu erweitern – das finde ich daran sehr attraktiv.“

10 DR.-ING. AURELIA HERRMANN-KÖCK

Maschinenbauingenieurin, Senior Consultant bei Siemens

„Netzwerkpflege, Information zu aktuellen Themen von Helmholtz und interessante Veranstaltungen wünsche ich mir.“

11 DR. JAN KRUMSIEK (Foto Mitte)

Bioinformatiker, Teamleiter am Helmholtz-Zentrum München, Helmholtz-Doktorandenpreisträger 2013

„Die Möglichkeit, sich Rat für die jeweils nächsten Karrierestufen einholen zu können, fände ich besonders interessant.“



HELMHOLTZ & FRIENDS

VERNETZUNG FÜR KARRIEREN IN DER WISSENSCHAFT

„Friend werden?“
Schreiben Sie an friends@helmholtz.de

www.helmholtz.de/helmholtzandfriends



HELMHOLTZ
| GEMEINSCHAFT

HELMHOLTZ & FRIENDS