

AUSSCHREIBUNG

vom 17.12.2021

Diversitätssensible Prozesse
in der Personalgewinnung

gefördert aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds
des Präsidenten der Helmholtz-Gemeinschaft



A. Ausgangslage

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat sich im Pakt für Forschung und Innovation das Ziel gesetzt, die „besten Köpfe“ zu gewinnen und zu halten – unabhängig von deren unterschiedlichen Lebenssituationen, Biographien, Erfahrungshintergründen, Identitäten und Überzeugungen. Mehr noch, die Helmholtz-Gemeinschaft erkennt an, dass die drängenden Herausforderungen unserer Zeit nur adressiert werden können, wenn verschiedene Perspektiven und Fähigkeiten in Forschung und Innovation zusammenwirken. Exzellenz entsteht durch Vielfalt.

Vielfalt befördert Exzellenz in dreierlei Hinsicht:

1. Exzellente Forschungsergebnisse:

Herausragende Forschung bedarf unterschiedlicher Perspektiven, die sich gegenseitig befruchten. Im Wettstreit und dem gemeinsamen Ringen um die besten Ideen entstehen Erkenntnis und Fortschritt. Zugleich erwachsen aus diversen Arbeitskontexten neue relevante Forschungsgegenstände, wie bspw. im Bereich der Gendermedizin (s. auch gendered innovations) oder der diversitätssensiblen KI-Forschung (s. auch algorithmic bias).

2. Exzellente Organisation:

Um die „besten Köpfe“ zu gewinnen und zu halten, müssen sich die Helmholtz-Gemeinschaft und ihre Zentren als attraktive Arbeitgeber positionieren. Dies beinhaltet einerseits, flächendeckend eine Kultur der Wertschätzung für Vielfalt zu fördern. Andererseits müssen Personalprozesse so aufgestellt sein, dass Kandidat:innen und Mitarbeiter:innen in allen Phasen des „Employee Life Cycle“ (Gewinnung, Onboarding, Entwicklung, Off-Boarding) bestmöglich unterstützt werden.

3. Exzellenz in der Wissenschaftslandschaft:

Die Helmholtz-Gemeinschaft prägt als eine zentrale Akteurin die deutsche, europäische und internationale Wissenschaftslandschaft. Ihr kommt daher eine Leuchtturm-Funktion zu, die Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion mit Exzellenzanspruch voranzutreiben und jegliche Form der Diskriminierung und Benachteiligung in ihrem Wirkungskreis entschlossen zu bekämpfen. So entspricht sie auch dem Selbstanspruch, gesellschaftlich drängende Fragen und Debatten konstruktiv mitzugestalten.

In diesem Bewusstsein hat die Helmholtz-Gemeinschaft 2020 eine Diversity & Inclusion-Leitlinie entwickelt und verabschiedet. In der Leitlinie sind gemeinschaftsweite strategische Ziele definiert. Dazu zählen die Etablierung eines geteilten Verständnisses für Diversität und Inklusion, die Minimalanforderung der Diversity-Compliance gemäß AGG sowie ein gemeinsamer Prozess der Kultur- und Organisationsentwicklung hin zu mehr Diversität. Zu Letzterem leistet diese Ausschreibung einen Beitrag. 2022 ist eine zweite Ausschreibungsrunde mit gleicher Stoßrichtung geplant.

B. Ziele der Förderung

Die Förderinitiative zielt darauf, die Zentren bei der Etablierung und Weiterentwicklung diversitätssensibler Personalprozesse in der Phase der Personalgewinnung (alle Aktivitäten beginnend beim Personalmarketing über die Rekrutierung bis hin zum Vertragsabschluss) zu unterstützen. Personalgewinnung verzahnt sich dabei eng mit den bereits gut in den Zentren etablierten Aktivitäten des Talentmanagements. Der Fokus erklärt sich mit der Hebelwirkung von Personalgewinnung; hier wird über Zugang unterschiedlicher Zielgruppen zur Organisation entschieden.¹

Die Förderinitiative ist dann erfolgreich, wenn wirksame Prozesse und Strukturen in den Zentren geschaffen wurden, um bisher wenig genutzte Personalpotenziale messbar besser auszuschöpfen (quantitative Erfolgskriterien). Zugleich kann die Förderinitiative als Erfolg gelten, wenn die Akteur:innen und Stakeholder:innen in den Zentren und eine Verbesserung diversitätssensibler Personalgewinnungsprozesse feststellen (qualitative Erfolgskriterien).

C. Gegenstand der Förderung

Förderfähig sind Projekte aus dem Bereich diversitätssensibler Personalgewinnung. Als Basis dient eine Analyse zum Status Quo der Diversity-Maßnahmen im Allgemeinen und der bereits etablierten diversitätssensiblen Personalprozesse im Besonderen. Daraus entwickeln die Zentren ein strategisches Konzept und leiten zu pilotierende Maßnahmen(-bündel) ab, welche zur Personalgewinnung einer oder mehrerer definierter Zielgruppen² unter besonderer Berücksichtigung der Themen Diversity und Inclusion beitragen.

Mögliche Maßnahmen aus dem Bereich (externes) Personalmarketing sind u.a.:

- Employer-Branding-Kampagnen mit Fokus auf Diversität (gern auch in Anknüpfung an die Dachmarke „Helmholtz“)
- Veranstaltungsreihen und Netzwerkformate für die und mit der definierten Zielgruppe
- Einladungs-, Austausch- und Besuchsformate
- Auditierung und Zertifizierung der Personalprozesse des Zentrums
- Karriereevents und -messen

¹ Zugleich ist es begrüßenswert, die geplanten Aktivitäten an den Zentren in ein breites Maßnahmenportfolio zur Umsetzung der Helmholtz D&I-Leitlinie einzubetten, welches auch die anderen Phasen des Employee Life Cycles (Onboarding, Entwicklung, Offboarding) sowie eine inklusive Organisationskultur adressiert. Diese Maßnahmen sind allerdings im Rahmen der Ausschreibung nicht förderfähig.

² Zielgruppen können unterschiedliche Berufsgruppen und Karrierestufen umfassen. Die Förderung ist nicht auf den wissenschaftlichen Bereich begrenzt.

- UX-Optimierung der Karriereseiten im Hinblick auf Barrierefreiheit und diversitätssensible Inhalte und Bildsprache
- Hochschulmarketing

Mögliche Maßnahmen aus dem Bereich Recruiting sind u.a.:

- Diversitätssensible Ausschreibungen und Platzierung in den entsprechenden Online-Communities (bspw. über Social Media Advertising)
- Diversitätssensible Recruiting- und Berufungsprozesse
- Unconscious Bias-Trainings für Auswahlkommissionen und Führungskräfte
- Netzwerk-Recruiting und Vorschlagswesen (bspw. Forscher:innen aus der Zielgruppe werben Forscher:innen)
- Strategisches Talent Scouting und Active Sourcing

Zugleich steht es den Zentren offen, Maßnahmen – wo möglich und sinnvoll – zentrumsübergreifend zu bündeln, bspw. entlang der Forschungsbereiche. Hier sind insbesondere themenspezifische Veranstaltungen und Formate (bspw. Hackathons, Barcamps) denkbar. Inhaltliche Anknüpfungspunkte können auch die Helmholtz 200-Challenges bieten. Der Aufbau eines zentrenübergreifenden Talent-Pools zu einem spezifischen Forschungsthema oder in einem Forschungsbereich wäre eine weitere Maßnahme diversitätssensibler Personalgewinnung.

Die genannten Beispielmaßnahmen können – je nach strategischer Zielsetzung und Zielgruppe(-n) – kombiniert, angepasst oder durch weitere Maßnahmen aus dem Bereich Personalmarketing und Recruiting ergänzt werden.

Förderfähig sind Aufwände für folgende oder vergleichbare Posten:

- Personalkosten für zusätzliches Personal im Bereich Diversity Management, Change-Management oder Projektkoordination
- Einkauf professioneller Beratung (bspw. Prozessbegleitung, Strategieentwicklung, Digital HR Marketing & Recruiting, Werbeagentur, UX Design)
- Zusätzliche Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Unconscious Bias Trainings)
- Sachmittel für die Organisation von Veranstaltungen
- Sachmittel für PR- und Kommunikationsmaßnahmen
- Sachmittel für die Anschaffung von unterstützenden Tools/Software-Lösungen (z.B. für Anonymisierungen von Bewerbungen, Candidate Journey Software)
- Reise- und Aufenthaltsmittel (z.B. zum Besuch internationaler Partnereinrichtungen).

D. Förderprozess

Insgesamt können über beide Ausschreibungsrunden hinweg zwölf Projekte mit einer jährlichen Fördersumme von 100.000 Euro aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds (mit einem zusätzlich mindestens äquivalenten Matching der Summe durch die Zentren) für die Dauer von vier Jahren gefördert werden.

Die vier Jahre Projektlaufzeit unterteilen sich in zwei Förderphasen, welche durch eine von der Geschäftsstelle koordinierte Zwischenevaluation aneinandergebunden sind:

1. **Konzeptentwicklung und Pilotierung (2022-2024):** In den ersten zwei Jahren der Förderdauer kann das im Antrag skizzierte Konzept zunächst angereichert und vertieft werden. Im nächsten Schritt sollen die Maßnahmen(-bündel) mit dem größten Potenzial zur Adressierung der strategischen Ziele und Zielgruppen pilotiert werden. Diese erste Förderphase schließt mit einer Erfolgsbewertung des Piloten ab, welche in die Zwischenevaluation eingeht.
2. **Zwischenevaluation (2024):** Auf Basis eines Evaluationsberichts werden der Projektfortschritt, der Erfolg des Piloten, die Projektgovernance sowie die Einbindung der Stakeholder:innen umfassend dargestellt und auf ihren Erfolg hin bewertet. Zudem werden konzeptuelle Anpassungen für die zweite Förderphase formuliert und Perspektiven für die Verstetigung der Maßnahmen festgehalten.
3. **Erweiterte Umsetzung und Verstetigung (2024-2026):** Die zweite Förderphase greift Anpassungen und Empfehlungen aus der Zwischenevaluation auf, um die pilotierten Maßnahmen breiter auszurollen oder durch weitere passende Maßnahmen diversitätssensibler Personalgewinnung anzureichern. Sie endet mit einem ausführlichen Abschlussbericht.

Flankiert werden die Projekte, die an den Zentren umgesetzt werden, durch Veranstaltungs-, Vernetzungs- und Kommunikationsangebote, die durch die Helmholtz-Geschäftsstelle koordiniert werden. Grundsätzlich ist die Förderinitiative als Prozess des gemeinsamen Lernens über Zentrums Grenzen hinweg angelegt. Aktive Beiträge der Projekte sowie die Bereitschaft zum Teilen von Erfahrungen auf Helmholtz-Ebene werden daher vorausgesetzt. Langfristiges Ziel ist das Zusammenwachsen einer Helmholtz-weiten Community of Practice zu den Themen Diversität und Inklusion in der Personalgewinnung und darüber hinaus.

E. Antrags- und Auswahlprozess

Antragssteller sind die Zentren. Der Antrag wird bis zum 1. Juni 2022 über die Zentrumsleitungen eingereicht und umfasst folgende Bestandteile:

1. **Anschreiben der Zentrumsleitung**
2. **Projektantrag (insgesamt max. 20 Seiten, s. Anhang 1)**
3. **Finanzierungsplan (s. Anlage 2, bitte fügen Sie diesen in den Projektantrag an der entsprechenden Stelle ein)**

Weitere Unterlagen (bspw. bestehende Diversity-Konzepte, Strategiepapiere o.Ä.) können dem Antrag beigelegt werden. Die Einreichung soll über die derzeit neu etablierte Projektverwaltungssoftware erfolgen. Wir informieren rechtzeitig über die Einreichungsmodalitäten.

Nach Prüfung auf Vollständigkeit und Richtigkeit werden die Antragssteller:innen eingeladen, ihr Projekt am 24.06.2022 vor einem Panel aus DEI-Expert:innen unter Vorsitz des Präsidenten Prof. Dr. Otmar Wiestler zu präsentieren. Dieses trifft im Anschluss die Förderentscheidung trifft und gibt ggf. Empfehlungen zur Umsetzung.

Dabei werden folgende Auswahlkriterien angelegt:

- Qualität der Analyse des Status Quo auf Basis bestehender Daten: genaue Beschreibung vorhandener Strukturen, Maßnahmen und Prozesse sowie bisher nicht ausgeschöpfter Personalpotenziale
- Konzeptuelle und strategische Passung: schlüssige Definition und Konzeption von strategischen Zielen, Zielgruppen und Maßnahmen(-bündeln) auf Basis der Analyse
- Realisierbarkeit des Konzepts: Zeit- und Arbeitsplan mit klar messbaren Meilensteinen
- Schlüssige Darstellung des Stakeholder-Engagements: Beschreibung der Einbindung von Zielgruppen-Akteur:innen und Stakeholder:innen am Zentrum und darüber hinaus
- Passfähige Projekt-Governance: Einbindung der relevanten Akteur:innen und Entscheider:innen am Zentrum (mindestens Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Vorstand, ggf. Unternehmensentwicklung, Diversity Beauftragte, Schwerbehindertenvertretung etc. je nach Projektschwerpunkt) sowie Projektroutinen
- Transparenter Kostenplan
- Schlüssige Beschreibung der avisierten Fortsetzung des Projekts nach der Förderlaufzeit

F. Daten und Fristen

01.06.2022: Frist für die Einreichung der vollständigen Anträge durch die Helmholtz-Zentren bei der Helmholtz-Geschäftsstelle

24.06.2022: Auswahlstzung in Berlin (oder als Videokonferenz, je nach aktueller Corona-Pandemie-Situation) unter Vorsitz des Präsidenten mit persönlicher Vorstellung der Anträge

Spätestens 6 Monate nach Erteilung der Förderzusage: Start des Projekts am Zentrum

G. Kontakt und Beratung

Kontaktperson für die Ausschreibung in der Helmholtz-Geschäftsstelle ist Dr. Mona Florian, Referentin Talentmanagement. E-Mail: mona.florian@helmholtz.de

Es sind virtuelle Informationstermine bzw. Kurzworkshops (per WebEx) für Antragstellende geplant, welche zugleich den Auftakt für das gemeinsame Lernen bilden:

Der erste Infotermin findet am Mittwoch, den **12. Januar 2022, um 10:00 – 11:00 Uhr** statt. Die Anmeldung erfolgt per E-Mail an mona.florian@helmholtz.de. Die Einwahldaten gehen Ihnen nach der Registrierung zeitnah zu.

Weitere inhaltliche Online-Kurzworkshops zu den Themen Diversitätsanalyse und strategische Maßnahmenplanung für Diversität und Inklusion finden im Februar und März statt. Bei Interesse melden Sie sich bitte per Mail an mona.florian@helmholtz.de. Wir erstellen dann eine Mailingliste und informieren rechtzeitig über Termine und Einwahldaten.

Anlagen

Anlage 1: Antragstemplate

Anlage 2: Finanzierungsplan

Bitte fügen Sie den Finanzierungsplan in das Antragstemplate ein und reichen es gemeinsam mit dem Anschreiben als eine PDF-Datei über unsere Projektverwaltungssoftware ein.