

AUSSCHREIBUNG

vom 24. Januar 2019

Helmholtz Career Development Centers for Researchers
gefördert aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds
des Präsidenten der Helmholtz-Gemeinschaft

In der Helmholtz-Gemeinschaft genießt die systematische Unterstützung und Begleitung der Karrieren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Vor dem Hintergrund der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und der zunehmenden Konkurrenz um herausragende Talente bemühen sich alle Helmholtz-Zentren intensiv um diese Zielgruppe. Die Helmholtz-Gemeinschaft legt in ihrem Talent-Management nun nach den Doktorandinnen und Doktoranden einen Schwerpunkt auf die Zielgruppe der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, auch durch Leitlinien für diese Karrierephase. Im Rahmen dieser Bemühungen fördert der Impuls- und Vernetzungsfonds (IVF) deshalb den Auf- und Ausbau von Helmholtz Career Development Centers for Researchers (kurz: Career Centers) in den Zentren. Kernzielgruppe dieser Organisationseinheiten sollen am Zentrum befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Phase nach der Promotion sein, da hier wichtige Entscheidungen für die berufliche Laufbahn getroffen werden. Darüber hinaus können Career Centers auch weitere befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützen, etwa in der Endphase der Promotion oder in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase.

Die Helmholtz-Gemeinschaft stärkt mit dieser Initiative ihr Handeln als eine Gemeinschaft verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber, die den erfolgreichen Fortgang professioneller Werdegänge ihrer Mitarbeiter*innen in den Zentren wie auch deren Vorbereitung auf eine berufliche Weiterentwicklung außerhalb der Zentren aktiv fördert.

A. Ziel der Förderung

Laufbahnentwicklung ist für alle Helmholtz-Zentren eine Aufgabe von besonderer Bedeutung. Die Career Centers sollen zu zentralen Einrichtungen der Karriereunterstützung in der Gemeinschaft werden. Einige Zentren verfügen bereits über solch institutionalisierte Angebote; weiterhin ist an vielen Orten eine differenzierte Karriereberatung aus der Praxis der Nachwuchsbetreuung heraus im Entstehen.

Mit dieser Ausschreibung aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds soll der systematische Aufbau zentraler Kontaktstellen für die Karriereberatung von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Phase nach der Promotion in den Helmholtz-Zentren gefördert werden. Die Arbeit der Career Centers orientiert sich an hohen Qualitätsstandards, welche in den Zentren unter Berücksichtigung der Postdoc-Leitlinien im Rahmen der Konzeption der Career Centers etwa für die Qualifizierung der für die Einrichtungen tätigen Karriereberaterinnen und -berater, für eine systematische Bedarfserhebung bei der Planung der Einrichtung sowie für die Analyse der Wirkung und Ergebnisse entwickelt werden. Durch den Austausch der Career Centers auf Helmholtz-Ebene wird die Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards gefördert. Dies kann auch durch gemeinsame Schulungen geschehen.

Die Laufbahnentwicklung durch die Career Centers kann nur erfolgreich sein, wenn sie den spezifischen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Zentren Rechnung trägt. Die

Ausschreibung lässt darum Raum für individuelle Lösungen und Vorschläge bei der Aufstellung der Career Centers. Dies gilt insbesondere für die Entscheidung, welche Angebote und Formate für die Zielgruppen des jeweiligen Career Centers sinnvoll erscheinen, betrifft aber auch die Form der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Personal- und Karriereentwicklung sowie mit den Führungskräften im Zentrum.

B. Gegenstand der Förderung

Im Rahmen dieser Ausschreibung werden Helmholtz Career Development Centers for Researchers gefördert. Unter Career Centers werden hier klar abgegrenzte Organisationseinheiten mit einer eindeutig als solche ausgewiesenen Leitungsperson verstanden. Die Career Centers dienen als zentrale Kontaktstellen für Karriereunterstützung. Als solche bündeln sie alle entsprechenden Anfragen und vermitteln gegebenenfalls innerhalb des Zentrums weiter. Je nach Situation im Forschungszentrum können sie als selbstständige Einheiten eingerichtet werden oder in bereits bestehende Organisationseinheiten eingebunden werden. Die Personalressourcen sowie die organisationale Einbindung müssen den Bedarfen der Zielgruppe des Career Centers sowie der Binnenstruktur des Zentrums angemessen sein. Im Regelfall sollte die Hauptansprechperson für die Zielgruppen des Career Centers ihre Arbeit in Vollbeschäftigung wahrnehmen.

Kernzielgruppe der Angebote eines Helmholtz Career Development Centers for Researchers sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase. Im Sinne der Postdoc-Leitlinien sollen sie es der Zielgruppe ermöglichen, spätestens vier Jahre nach Eintritt in die Postdoc-Phase den Übergang in die nächste Karrierephase einzuleiten und nach spätestens sechs Jahren abzuschließen. Für eine umfassende Karriereunterstützung befristeter beschäftigter promovierter Forscherinnen und Forscher kann es unter Berücksichtigung der spezifischen Situation des jeweiligen Forschungszentrums sinnvoll sein, dass ein Career Center Leistungen auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anbietet, deren Promotion unmittelbar bevorsteht oder bereits mehr als sechs Jahre zurück liegt.

Zu den wesentlichen Elementen der Career Centers im Sinne der Ausschreibung gehören eine vorherige und die kontinuierliche zielgruppen-bezogene Analyse der am Zentrum vorhandenen Bedarfe und bereits bestehenden Angebote sowie ein Konzept zur systematischen Qualitätssicherung der angebotenen Leistungen. Die Leistungen sollen wesentlich darauf ausgerichtet sein, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Karriereunterstützung durch Beratung, Qualifizierung und Vernetzung anzubieten. Die Angebote sollen mögliche Karrierewege am Zentrum ebenso aufzeigen wie Laufbahnmöglichkeiten außerhalb des Zentrums. Dabei sind wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Karrierewege zu beachten.

Die Förderung aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds ist eine Ko-Finanzierung, die mindestens in gleicher Höhe von dem antragstellenden Helmholtz-Zentrum ergänzt werden muss. Es stehen pro gefördertem Career Center bedarfsabhängig **bis zu 150.000 Euro im Jahr** zur Verfügung. Es ist ei-

ne **Förderdauer von fünf Jahren** vorgesehen mit einer Zwischenevaluation nach zweieinhalb Jahren. Im Falle einer positiven Zwischenevaluation erfolgt eine Förderung über drei Jahre (Phase 1) hinaus für weitere zwei Jahre (Phase 2).

Wichtiger Bestandteil der Förderung ist ein jährliches, von der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft organisiertes Treffen der Hauptverantwortlichen für die Career Center zum Erfahrungsaustausch, für gemeinsame Weiterbildungen und die Weiterentwicklung der Arbeit. Die Reisekosten für dieses zweitägige Treffen in Berlin sind im Finanzierungsplan aufzunehmen (Fahrt und Unterkunft).

C. Kriterien für die Bewertung der Anträge

Attraktivität und Stringenz des Konzepts

- Klar beschriebene Zielsetzung für das Career Center
- Attraktivität des Angebots für die Zielgruppen des Career Centers (zielgruppenadäquates Angebot), welches den klaren Mehrwert für diese gegenüber bereits existierenden Angeboten und Strukturen der Karriereunterstützung erkennen lässt
- Stringenz des Angebots hinsichtlich klar beschriebener Beratungs- und Qualifizierungsziele für die Zielgruppen; Weg der Wissenschaftlerin/*des Wissenschaftlers zum Beratungs- und Qualifizierungsziel mit Unterstützung des Career Centers dargestellt (z.B. durch Darstellung idealtypischer Beratungs- und Qualifizierungsverläufe)
- Wirksamkeit durch Einbindung der Führungskräfte in die Karriereentwicklung der Zielgruppen des Career Centers

Passung der geplanten Einrichtung ins Zentrum

- Bedarfsgerechte Planung der Angebote und Leistungen
 - Schlüssige Darstellung der Bedarfe der Zielgruppen (etwa nach Gender, kulturellem Hintergrund, akademischem Alter/Karrierestufe, Karriereziel) und adäquate Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedarfe bei der Planung der Angebote und Leistungen
 - Angemessene Skalierung (Umfang der Angebote passend zur Größe der Zielgruppe)
- Berücksichtigung der Binnenstruktur des Zentrums (z.B. Institute, weiter entfernte Standorte etc.)
- Umgang mit Schnittstellen innerhalb und außerhalb des Zentrums (grafische Darstellung, textliche Erläuterung)
 - Zusammenarbeit und Aufgabenteilung mit bereits vorhandenen Angeboten und Einrichtungen zur Karriereberatung im Zentrum (etwa Personalentwicklung, Graduierteneinrichtungen)
 - Weitere Schnittstellen im Zentrum: Vorstand, Institutsleitungen, Zielgruppen der Angebote, Personalabteilung etc.
 - Zusammenarbeit und Aufgabenteilung mit dem Umfeld des Zentrums (etwa Universitäten, potenzielle Arbeitgeber)

Qualitätssicherung

- Konzept zur laufenden Evaluation der Qualität der Maßnahmen und ihrer Wirkungen; Anpassung der Angebote auf Basis der so gewonnenen Erkenntnisse
- Kontinuierliches Monitoring der Angebote (Teilnehmendenzahlen, Feedback)
- Aufbau einer Datenbasis, die die Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen und die Erarbeitung von Standards für die Maßnahmen ermöglicht
- Einschlägige Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeiter*innen des Career Centers (Darstellung der vorgesehenen Stellen mit zeitlichem Umfang, Eingruppierung, vorgesehenen Tätigkeiten sowie der für die Tätigkeiten notwendigen Kompetenzen)

Realisierbarkeit und Nachhaltigkeit

- Realisierbarkeit der Einrichtung des Career Centers: Darstellung des Entwicklungsprozesses in Form eines grafisch dargestellten und textlich erläuterten Zeit- und Arbeitsplans mit klar messbaren Meilensteinen (berücksichtigt bereits existierende Erfahrungen und Strukturen der Karriereunterstützung)
- Transparenter Kostenplan orientiert an der Größe der Zielgruppe(n), der Binnenstruktur des Zentrums und den geplanten Maßnahmen
- Schlüssiges Konzept, wie die IVF-Mittel für den Aufbau eines Career Centers eingesetzt werden, welches auch nach Auslaufen der Förderung Angebote und Leistungen gleich bleibender Qualität bieten kann

Allgemein

- Orientierung an den „[Leitlinien für die Postdoc-Phase in der Helmholtz-Gemeinschaft](#)“

D. Bewerbung

Den Antrag stellt das jeweilige Helmholtz-Zentrum. Der Antrag wird über den Vorstand des Zentrums eingereicht. Die aktuelle Ausschreibungsrunde ist die dritte und vorläufig letzte Runde.

Details zur Antragstellung und zum Auswahlverfahren finden sich in Anlage 1 „Hinweise zur Antragstellung“.

D. Daten und Fristen

Bewerbungsfrist ist der 18.04.2019

18. April 2019: Frist für die Einreichung der vollständigen Anträge durch die Helmholtz-Zentren bei der Helmholtz-Geschäftsstelle

16. und 17. Mai 2019: Auswahl-sitzung in Berlin mit persönlicher Vorstellung der Anträge

Spätestens 12 Monate nach Erteilung der Förderzusage: Start des Helmholtz Career Development Centers for Researchers

E. Einzureichende Unterlagen

Folgende Unterlagen sind einzureichen (Erläuterungen in Anlage 1):

- formloses Anschreiben des Zentren-Vorstands (siehe Vorgaben in Anlage 1);
- schriftliche Darlegung des geplanten Vorhabens (siehe Vorgaben in Anlage 1 sowie vorgegebene Gliederung in Anlage 2), einschließlich Deckblatt gemäß Anlage 2 und Zeitplan (grafische Darstellung) sowie Auskünfte über das geplante Finanzierungsmodell nach Auslaufen der Förderung aus dem IVF (insgesamt max. 20 Seiten);
- ein Finanzierungsplan über die gesamte beantragte Laufzeit (Phase 1 und 2), erstellt mit Hilfe der Excel-Tabelle in Anlage 3;
- gegebenenfalls Anlagen.

Alle Unterlagen sind als **ein** im Format A4 ausdruckbares **pdf**-Dokument einzureichen.

Übersicht Anlagen

Anlage 1: Hinweise zur Antragstellung

Anlage 2: Vorlage für den Antrag

Anlage 3: Vorlage für den Finanzierungsplan

Anlage 4: FAQ: Häufig gestellte Fragen

Anlage 5: Leitlinien für die Postdoc-Phase in der Helmholtz-Gemeinschaft