

## Anlage 2

### Vorlage für den Antrag (Deckblatt und schriftliche Darstellung)

Bitte stellen Sie Ihrem Antrag ein Deckblatt (eine Seite) voran, welches in Layout und Inhalt den Vorgaben unter A entspricht.

Bitte verwenden Sie für die schriftliche Darstellung die unter B vorgegebene Gliederung.

#### A. Vorlage für das Deckblatt

---

**Helmholtz-Zentrum**

---

**Organisationseinheit**

---

**Ansprechpersonen  
mit vollständigen Kontaktdaten**

---

**Bezeichnung  
des Career Centers**

---

**Gewünschter Förderbeginn**

---

**Aus dem IVF  
beantragte Fördersumme**

---

**Bitte stellen Sie Ihrem Antrag eine kurze deutschsprachige Zusammenfassung voran.**

## B. Gliederung der schriftlichen Darstellung des Vorhabens (mit Leitfragen)

Die schriftliche Darstellung darf 20 Seiten nicht überschreiten (Ausschlusskriterium). Bitte legen Sie Ihrer Darstellung folgende Gliederung zugrunde, d.h. halten Sie sich in Ihrer Darstellung an die vorgegebene Struktur und die Überschriften (inkl. Nummerierung). Falls Sie einen englischsprachigen Antrag einreichen, können Sie die Überschriften übersetzen, behalten aber unbedingt die Nummerierung bei. Gehen Sie in den jeweiligen Abschnitten auf die dargelegten Leitfragen ein.

### 1. Darstellung der Ausgangssituation

Im ersten Teil der schriftlichen Darstellung erläutern Sie bitte die Ausgangssituation.

#### 1.1. Beschreibung der Zielgruppen des Career Centers

Bitte stellen Sie die Zielgruppen des Career Centers zunächst anhand statistischer Daten dar. Bitte geben Sie jeweils die Anzahl der Personen, nicht die Vollzeitäquivalente an.

	Frauen	Männer	Deutsche	Nicht-Deutsche
Postdocs bis sechs Jahre nach der Promotion <sup>1</sup> , i.d.R. befristet angestellt				
befristet angestellt, länger als sechs Jahre nach der Promotion				
Postdocs ohne Anstellung: Stipendium, Gastwissenschaftler*innen mit Finanzierung über Uni, Industrie etc.				
Nachwuchsgruppenleiter*innen <sup>2</sup>				

<sup>1</sup> Bitte verwenden Sie die Daten, welche Ihr Zentrum für das Paktmonitoring für 2018 ermittelt hat. Definition: Anzahl der Personen mit abgeschlossener Promotion, die beim Zentrum angestellt sind, damit sie sich in Lehre und/oder Forschung weiter qualifizieren; die in einem Helmholtz-Zentrum einer wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Organisationseinheit zugeordnet sind und unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an einem Forschungsthema arbeiten, mögliche PostDocs aus der Verwaltung sind ausgeschlossen; der Zeitpunkt der Promotion darf zu Beginn nicht länger als 6 Jahre zurückliegen.

<sup>2</sup> Bitte beachten Sie, dass Nachwuchsgruppenleiter\*innen nach dem European Framework for Research Careers bereits Established Researchers (R3) sind und somit nicht mehr zur Kernzielgruppe Postdocs (Recognised Researchers, R2) des Career Centers zählen.

Erläutern Sie die Qualität der Daten bei Bedarf.

Nach welchen weiteren Kriterien neben den bereits aufgeführten (Gender, Nationalität, Vertragsmerkmale/Finanzierung) lassen sich die Zielgruppen des geplanten Career Centers beschreiben (etwa typische Karriereziele innerhalb und außerhalb der Wissenschaft und in bestimmten Branchen)? Beschreiben Sie die Zielgruppen des Career Centers kurz anhand aller für die Situation an Ihrem Zentrum relevanten Kriterien.

### 1.2. Aktuelle karriereunterstützende Angebote

Welche Angebote bestehen für die Zielgruppen des geplanten Career Centers bereits am Zentrum? Von wem werden diese bereitgestellt und an wen richten sie sich? Bestehen relevante Angebote für andere Zielgruppen, auf die aufgebaut werden kann? Wie funktioniert die Einbindung der Führungskräfte? Wie gut sind die Angebote bekannt? Wie werden Karrierewege innerhalb und außerhalb des Zentrums aktuell unterstützt?

### 1.3. Stärken/Schwächen-Analyse der aktuellen Situation

Analysieren Sie die in 1.1. und 1.2. dargestellte Situation. Welche Angebote sollten fortgeführt oder weiterentwickelt werden? Welche Leistungen fehlen? Welche Zielgruppen verdienen besondere Beachtung? Welche Zielgruppen sollten anders als bisher adressiert werden? Welche Schnittstellen funktionieren? Welche Angebote könnten besser ineinander greifen? Die Stärken-Schwächen-Analyse bereitet die eigentliche Darstellung des Konzepts des beantragten Career Centers vor.

## **2. Zielbeschreibung für das geplante Career Center**

Im zweiten Teil der schriftlichen Darstellung skizzieren Sie das geplante Career Center anhand von Zielbeschreibung und Erfolgskriterien sowie Standards.

### 2.1. Zielbeschreibung und Erfolgskriterien

Legen Sie in Form einer Zielbeschreibung die Karriereunterstützung dar, die das Career Center den Zielgruppen an Ihrem Zentrum bieten soll. Erläutern Sie diese Zielbeschreibung näher durch die Angabe von Erfolgskriterien für das Career Center, an denen Sie die Zielerreichung messen wollen. Bitte beschreiben Sie hier die Beratungs- und Qualifizierungsziele des beantragten Career Centers.

### 2.2. Standards für das Career Center

Bitte erläutern Sie die qualitätssichernden Mindeststandards, die Sie sich für die Arbeit des Career Centers zur Umsetzung der Zielsetzung geben wollen. Gehen Sie dabei auf folgende Punkte ein:

- erforderliche Mindestqualifikation der Beraterinnen und Berater,
- Evaluation und Weiterentwicklung der laufenden Arbeit,
- Orientierung an den Postdoc-Leitlinien der Helmholtz-Gemeinschaft sowie
- Einbindung der Führungskräfte.

### 3. Beschreibung des geplanten Career Centers

Im dritten Teil der schriftlichen Darstellung erläutern Sie das geplante Career Center detaillierter.

#### 3.1. Struktur

Bitte beschreiben Sie die geplante Struktur des Career Centers (Personal und Aufgaben) und seine Einbindung im Zentrum sowie gegebenenfalls die Kommunikation mit Externen (Schnittstellen, Feedbackstrukturen). Erstellen Sie dafür eine grafische Darstellung und erläutern Sie diese im Text.

- Bitte stellen Sie das geplante Team des Career Centers dar (Stellenumfang, Eingruppierung, Beschreibung der Tätigkeiten und der dafür benötigten Kompetenzen und ggf. Qualifikationen). Bitte gehen Sie im Zuge dessen auch darauf ein, welche Stellen durch bereits bekannte Personen besetzt werden sollen oder bereits besetzt sind und welche Sie ausschreiben werden.
- Wie verhalten sich Größe und Struktur des Career Centers zur Größe der Zielgruppe? Zur Binnenstruktur des Forschungszentrums (Institute, Standorte)?
- Mit welchen Akteur\*innen und Einrichtungen im Zentrum wird wie zusammengearbeitet?
  - Wie arbeitet die vorgeschlagene Einrichtung mit den im Zentrum bereits vorhandenen Angeboten im Bereich Laufbahnentwicklung/Karriereberatung zusammen?
  - Wie sind die Schnittstellen zur Führungsebene des Zentrums ausgestaltet? Wie unterstützt die Führungsebene des Zentrums die Arbeit des Career Centers?
- Mit welchen Akteur\*innen und Einrichtungen außerhalb des Zentrums wird wie zusammengearbeitet (regionale Verbünde im Bereich Karriereberatung, Erfahrungsaustausch auf Helmholtz-Ebene)?

#### 3.2. Angebote und Leistungen des Career Centers

##### 3.2.1. *Bedarfsermittlung*

Wie wird der vorhandene Beratungs- und Maßnahmenbedarf bei den Zielgruppen ermittelt? Welche Erkenntnisse liegen bereits vor und wie ist beabsichtigt, die Bedarfsermittlung fortzuführen? Wie wird die Entwicklung des Beratungs- und Maßnahmenbedarfs laufend erfasst und geprüft?

##### 3.2.2. *Darstellung der Angebote und Leistungen*

Bitte stellen Sie nun die geplanten Instrumente des Career Centers vor.

- Erläutern Sie, wie die Beratungs- und Qualifizierungsziele des Career Centers durch die verschiedenen Elemente des Angebots des Career Centers erreicht werden.

- Gehen Sie darauf ein, inwiefern die Differenzierung in verschiedene Zielgruppen (vgl. 1.1.) für die Planung der Angebote des Career Centers relevant ist. Wie berücksichtigen die Angebote die Diversität der Zielgruppe?
- Ordnen Sie die Angebote sinnvoll in eine prozesshafte Darstellung, aus welcher sich das Zusammenspiel der Angebote und das Durchlaufen der jeweiligen Maßnahmen nebst On- und Offboarding durch die Zielgruppen erkennen lässt. Welchen Prozess durchläuft ein\*e Wissenschaftler\*in mit dem Career Center? Welche Angebote greifen punktuell oder ergänzend zu einem evtl. geplanten Standardberatungsverlauf?
- Gehen Sie an dieser Stelle auch darauf ein, inwieweit das Career Center Netzwerke für die Zielgruppen erschließt oder ausbaut (Alumni, Arbeitgeber in der Industrie, Universitäten, Fachhochschulen etc.).
- Gehen Sie ggf. darauf ein, wie das Career Center auf den mittelfristigen Personalbedarf des Zentrums eingeht (Entfristungswege in der Forschung, Personalbedarf in Infrastruktur, Wissensmanagement und Administration; Fluktuation in der Postdoc-Phase).

### 3.3. Kommunikation der Angebote

Bitte erläutern Sie, wie die Angebote des Career Centers im Zentrum bekannt gemacht werden sollen. Wie gelingt es, das Career Center im Zentrum zu einer zentralen Kontaktstelle für Karriereberatung werden zu lassen? Welche Kommunikationswege und Multiplikator\*innen sollen genutzt werden, um die Angebote der Zielgruppe bekannt zu machen? Wie kommuniziert das Career Center mit den Führungskräften der Postdocs, um die Unterstützung der Angebote sicherzustellen? Wie unterstützt der Vorstand des Zentrums die Arbeit des Career Centers?

### 4. **Zeitplan**

Abschließend stellen Sie den zeitlichen Plan für den Aufbau des Career Centers vor, den Sie zusätzlich visualisieren (Lesbarkeit auf A4 beachten). Der Zeitplan soll für Phase 1 (erste drei Jahre) klar messbare Meilensteine und eine vollständige Übersicht der Projektphasen enthalten. Für Phase 2 skizzieren Sie bitte die geplanten Elemente. Im Text erläutern Sie die Realisierbarkeit Ihrer Planung (Ressourcen, Ineinandergreifen der Projektphasen, Kommunikationserfordernisse etc.).

Bitte geben Sie an dieser Stelle auch einen Ausblick auf „Phase 3“, d.h. in welcher Weise und in welchem Umfang (Finanzen) die Einrichtung nach Auslaufen der IVF-Förderung verstetigt werden soll.