



LEITLINIEN FÜR DIE BEGLEITUNG UND FÖRDERUNG VON POSTDOCS

am Forschungszentrum Jülich

LEITLINIEN

für die Begleitung und Förderung von Postdocs am Forschungszentrum Jülich

Die Leitlinien wurden im Rahmen des Strategieprozesses im Forschungszentrum Jülich unter breiter Beteiligung aller Akteure und Zielgruppen und mit Unterstützung des Vorstands und des Wissenschaftlich-Technischen Rats entwickelt.

Die Umsetzung dieser Leitlinien wird unterstützt durch das Career Center des Forschungszentrums Jülich.

Das Forschungszentrum Jülich bietet hervorragende Rahmenbedingungen für Postdocs. Eine herausragende Infrastruktur ermöglicht exzellente Forschung sowie internationale Sichtbarkeit und eröffnet den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern so die bestmöglichen Chancen auf attraktive Positionen in und außerhalb der Wissenschaft.

Die Postdoczeit ist eine wichtige Karrierephase, da hier die Weichen für den weiteren Berufsweg gestellt werden. Daher ist neben der wissenschaftlichen Profilierung auch der Erwerb überfachlicher Qualifikationen und Kompetenzen von zentraler Bedeutung.

Die Unterstützung der jungen Forscherinnen und Forscher bei ihrer Weiterentwicklung als Wissenschaftlerin und Wissenschaftler und der Planung ihrer Karriere hat in Jülich einen hohen Stellenwert. Das Forschungszentrum bekennt sich deshalb zu den folgenden Standards und Leitlinien und nimmt deren Qualitätssicherung wahr.

Definition der Zielgruppe

Postdocs am Forschungszentrum Jülich sind Personen mit abgeschlossener Promotion, die sich in der Qualifizierungsphase befinden und in der Regel befristet tätig sind. Sie sind in der Forschung und gegebenenfalls in Lehre und Wissensvermittlung tätig und arbeiten unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an Forschungsthemen.

Rahmenbedingungen für Postdocs

Die wissenschaftliche Vielfalt und der Erfolg der Wissenschaft am Forschungszentrum basieren auf Impulsen, die auch durch neue Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglicht werden. Befristete Arbeitsverträge sind daher auch im Forschungszentrum Jülich ein Bestandteil der Personalpolitik. Nur so können die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses jeder Generation gewahrt und der oftmals für eine Wissenschaftskarriere förderliche Wechsel der Institution gefördert werden. Vertragslaufzeiten sollten aus Sicht des Forschungszentrums in der Regel nicht kürzer als zwei Jahre sein. Sie sind abhängig von den Ressourcen und den Bedarfen der Institute und der Postdocs unter Wahrung der gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen individuell festzulegen.

Das Forschungszentrum befürwortet die eigene wissenschaftliche Profilierung der Postdocs. Die Grundlage hierfür bildet ihre selbstständige wissenschaftliche Arbeit innerhalb der Institute und deren Programme. Geleitet und begleitet werden sie dabei durch ihre Führungskraft¹. Die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis bilden die Grundlage für die Arbeit aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Forschungszentrum.

Das Forschungszentrum schätzt das Engagement der Postdocs in der Wissensvermittlung und in der Anleitung von Studierenden und Doktoranden. Entsprechende Freiräume zur Umsetzung dieser Aufgabe sollten durch die Führungskräfte geschaffen werden.

Um die jungen Forscherinnen und Forscher mit umfassenden Qualifikationsmöglichkeiten zu unterstützen, hält Jülich eine Vielzahl von speziellen Weiterbildungsangeboten bereit, die auf die jeweilige

¹ Unter Führungskraft kann hier der disziplinarische Vorgesetzte oder der direkte Betreuer verstanden werden.

Karrierestufe abgestimmt sind. Damit fördert das Forschungszentrum neben dem Erwerb von fachlichen Kompetenzen auch überfachliche Qualifikationen, jeweils abhängig von der individuellen Karriereplanung.

Das Forschungszentrum Jülich ist sich der speziellen Herausforderungen für Wissenschaftlerinnen bewusst und betrachtet deshalb die Verwirklichung der Chancengleichheit als wichtige Aufgabe.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgt das Forschungszentrum eine familienfreundliche Unternehmenspolitik, die zum einen flexible Arbeitszeitmodelle zulässt und zum anderen Maßnahmen, Beratungs- und Unterstützungsangebote bereit hält. Auf diese Weise werden die Postdocs darin unterstützt, hohe wissenschaftliche Anforderungen bestmöglich mit Familienaufgaben zu vereinbaren.

Das Forschungszentrum möchte auch seinen internationalen Postdocs und deren Bedürfnissen Rechnung tragen. Deswegen werden diese und ihre Angehörigen bei der Integration unterstützt.

Zentrale Kontaktstelle

Das Career Center ist die zentrale Kontaktstelle für Postdocs. Es informiert, fördert, vermittelt und berät alle am Forschungszentrum tätigen Postdocs in ihren Belangen.

Netzwerk und Sichtbarkeit

Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit ist für die Profilierung der Postdocs im nationalen und internationalen Wettbewerb von großer Bedeutung. Die Teilnahme an Konferenzen soll deshalb von den Führungskräften ermöglicht und gefördert werden. Auch wissenschaftliche Preise, Förderungen und die Einwerbung von Drittmitteln spielen für das Renommee einer Nachwuchswissenschaftlerin und eines Nachwuchswissenschaftlers eine große Rolle, weshalb Jülich sie aktiv darin unterstützt, sich für Preise, Auszeichnungen, Förderungen und Drittmittel zu bewerben.

Die regelmäßige Kommunikation und Weitergabe von Informationen beispielsweise zu Ausschreibungen und Fördermöglichkeiten ist ein wichtiger Bestandteil der Nachwuchsförderung des Zentrums. Zu diesem Zweck werden zielgruppenspezifische Kommunikationskanäle eingesetzt. Darüber hinaus führt das Forschungszentrum Informationsveranstaltungen zu Fördermöglichkeiten oder Karrierewegen durch, die jeweils auch den Aufbau des Netzwerkes der Postdocs fördern. Um umgekehrt auch die Kommunikation der Postdocs mit dem Zentrum strukturiert zu ermöglichen und gleichzeitig auch die Qualitätssicherung im Sinne dieser Leitlinien zu gewährleisten, wird das Forschungszentrum in regelmäßigen Abständen den Bedarf und die Wünsche der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermitteln.

Das Forschungszentrum Jülich empfiehlt den Postdocs neben der internationalen Vernetzung auch die Vernetzung mit anderen Postdocs des Forschungszentrums Jülich innerhalb und außerhalb der eigenen Fachgemeinschaft zum Austausch über Erfahrungen und Best-Practice-Lösungen sowie als Interessensvertretung.

Um die Postdocs in angemessener Weise an den Entscheidungen des Forschungszentrums teilhaben zu lassen, ist ihre Teilnahme in den entsprechenden Gremien von großem Wert. Die dafür notwendigen Freiräume sollten durch die Führungskräfte gegeben werden.

Planung der Karriere und der wissenschaftlichen Aufgabenschwerpunkte

Um eine frühzeitige Karriereplanung anzustoßen, empfiehlt das Forschungszentrum den Postdocs, in der ersten Qualifizierungsphase (ein bis vier Jahre nach der Promotion) eine Richtungsentscheidung bezüglich ihres weiteren Karriereweges zu treffen. Entsprechende Unterstützungsangebote des Forschungszentrums werden durch die Postdocs in Eigeninitiative und in Abstimmung mit ihrer Führungskraft wahrgenommen.

Um die Karrieremöglichkeiten transparent darzulegen, empfiehlt das Forschungszentrum die Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans zeitnah zur Einstellung eines Postdocs. In diesem wird zwischen Führungskraft und Postdoc festgehalten, welche Ziele im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit und die individuellen mittelfristigen Karriereperspektiven angestrebt werden und welche Kompetenzen hierzu notwendig sind. Bereits zu diesem Zeitpunkt werden entsprechende Personalentwicklungsaktivitäten verabredet, die zur Erreichung der Entwicklungsziele beitragen.

Darüber hinaus wird empfohlen, zeitnah zur Einstellung eines Postdocs die wissenschaftlichen Aufgabenschwerpunkte zu präzisieren. Dauer, Inhalte und Rahmenbedingungen sowie der dafür notwendige Qualifizierungsbedarf sollen zwischen Führungskraft und Postdoc verabredet und schriftlich festgehalten werden.

Die in dem persönlichen Entwicklungsplan festgehaltenen Ziele, Maßnahmen und Perspektiven sowie die schriftlichen Verabredungen zu den wissenschaftlichen Aufgabenschwerpunkten werden in einem jährlichen Gespräch zwischen Postdoc und Führungskraft reflektiert und ggf. angepasst.

Die weitergehenden Perspektiven eines Postdocs am Forschungszentrum Jülich werden, ggf. mit Hilfe des persönlichen Entwicklungsplans, sechs Monate vor Ablauf des Vertrages geklärt und dokumentiert. Hierdurch wird ein vorausschauender Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen gewährleistet. Im Fall einer langfristigen Perspektive des Postdocs am Forschungszentrum, unterstützt der persönliche Entwicklungsplan das Ziel des Forschungszentrums, Entfristungen nach transparenten Kriterien durchzuführen. Da allerdings für viele Postdocs eine unbefristete Stelle oft nicht zur Verfügung steht, sollten sich die Postdocs in ihrer Karriereplanung auch nach außen orientieren.

Neben den Gesprächen mit der Führungskraft bietet eine übergeordnete individuelle Karriereberatung, angeboten durch das Career Center, bei der Orientierung, Förderung und aktiven Planung des Karriereweges eine große Unterstützung. Das Angebot der zentralen Karriereberatung wird durch die Postdocs in Eigeninitiative in Anspruch genommen. Die Beratungsinhalte werden mit den regelmäßigen Gesprächen zwischen Postdoc und Führungskraft verbunden.