

## HHU Postdoc-Leitlinien

### **Vorbemerkungen**

Postdoktorand\*innen (Postdocs) leisten einen wichtigen Beitrag zu Forschung und Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU). Sie sind anerkannte Wissenschaftler\*innen, die nach Abschluss ihrer Promotion eine befristete Beschäftigung aufnehmen, um ihr wissenschaftliches Profil weiterzuentwickeln und zu schärfen.<sup>1</sup> Die Postdoc-Phase ist durch eine eigenverantwortliche und zielgerichtete Karriereentwicklung charakterisiert, die von einer\*m Vorgesetzten unterstützt wird.

Um Postdocs eine faire und integrative Forschungskultur zu sichern, hat sich die HHU in ihrer Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) zu einer Reihe von HR-Maßnahmen bekannt, wie etwa die familienfreundliche Organisation von Veranstaltungen oder ein hochschulweites Gesundheitsmanagement. Die Dienstvorgesetzten sind dazu angehalten, auch auf die psychische Gesundheit der Postdocs zu achten, z.B. durch effektives Management der Arbeitsbelastung, wirksame Maßnahmen und Praktiken zur Bekämpfung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung sowie die Bereitstellung angemessener Unterstützung für diejenigen, die Probleme melden.

**Die folgenden Leitlinien sollen dazu beitragen, eine produktive und inspirierende Arbeitsumgebung sowie gute Forschungsbedingungen und Raum für die persönliche Entwicklung von Postdocs an der HHU zu bieten. Sie gelten unabhängig von der Form der Finanzierung der Stelle.**

### ***Beschreibung der Postdoc-Stelle***

Vorgesetzte und Postdocs führen vor Beginn der Postdoc-Phase ein Gespräch, in dem die gegenseitigen Erwartungen an die Postdoc-Phase geklärt, das mit der Stelle verbundene Aufgabenportfolio besprochen, sowie die notwendigen Ressourcen und der Zugang zur wissenschaftlichen Infrastruktur vereinbart werden. Diese schriftlich festgehaltene Vereinbarung dient als Ausgangspunkt für nachfolgende reflektierende Gespräche, die in regelmäßigen Abständen (mindestens zweimal im Jahr) stattfinden sollten.

### ***Karriereentwicklungsplan***

Als Teil der oben genannten Vereinbarung erarbeiten Postdocs einen persönlichen Karriereentwicklungsplan, der zusammen mit ihrer\*m Vorgesetzten zweimal im Jahr aktualisiert und fortgeschrieben wird. Wesentliche Inhalte, die in den Karriereentwicklungsplan aufgenommen werden sollten, sind:

---

<sup>1</sup> Postdocs sind nach der [Profilkategorie-Beschreibung der Europäischen Kommission](#) in der R2 Phase (recognised researcher).

- (a) die angestrebte berufliche Zukunft,
- (b) die angestrebten Qualifikationsziele (alle Karrierewege werden gleichberechtigt berücksichtigt),
- (c) die persönlichen forschungsbezogenen Ziele, (die sich z.B. in Publikationen, Konferenzbeiträgen, Kooperationen etc. widerspiegeln können) und eine Zeitplanung,
- (d) die notwendigen Qualifizierungsschritte (z.B. Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen, Lehrerfahrung, Erfahrung in der Personalführung sowie Schlüsselkompetenztrainings, Angaben zur Mobilität),
- (e) die Übernahme von administrativen Aufgaben.

### ***Sichtbarkeit und Profilbildung***

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen die Vorgesetzten die Sichtbarkeit und Profilbildung der Postdocs

- a) durch die Förderung ihrer Arbeit zur Erlangung der (Mit-)Autorenschaft bei Veröffentlichungen,
- b) in dem sie ihnen Zeit für unabhängige Forschung (im Rahmen der bestehenden Anforderungen der Zuwendungsgeber) und Kooperationsmöglichkeiten einräumen,
- c) durch die Möglichkeit, an Konferenzen teilzunehmen oder selbständig entsprechende Veranstaltungen zu organisieren,
- d) durch die Möglichkeit von Forschungsaufenthalten im In- und Ausland,
- e) die Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen zu karriererelevanten Themen teilzunehmen und entsprechende Fähigkeiten zu erwerben,
- f) durch die Beratung bei der Beantragung von Forschungsgeldern und anderen wissenschaftlichen Auszeichnungen.

### ***Lehrtätigkeiten***

Postdocs, deren Anstellung aus Hochschulmitteln finanziert wird, sind gemäß der Lehrverpflichtungsordnung zur Lehre verpflichtet. Drittmittelfinanzierten Postdocs wird empfohlen, sich an der Lehre zu beteiligen, um Lehrkompetenzen zu erwerben.

### ***Führungserfahrungen***

Postdocs sollten die Möglichkeit erhalten, Studierende zu betreuen und/oder Doktoranden anzuleiten, um Führungskompetenzen zu entwickeln.

## ***Akademische Selbstverwaltung***

Postdocs beteiligen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und profitieren von ihrem Engagement in der akademischen Selbstverwaltung der HHU (z.B. durch die Übernahme von Aufgaben im Institut, das Engagement als Postdoc-Vertreter\*in, die Teilnahme an Berufungskommissionen).

## ***Wissenschaftliche Beiträge***

Wesentliche Beiträge einzelner Postdocs werden beim Verfassen von Projektanträgen oder Publikationen nach den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis transparent dargestellt.

## ***Drittmittelverwaltung***

Postdocs, die eigene Drittmittel einwerben, verwalten die Mittel und das Projekt entsprechend den Förderrichtlinien selbständig. Die administrative Unterstützung erfolgt durch die Organisationsverwaltung und nach Rücksprache mit der\*em Vorgesetzten.

## ***Flexible Arbeit***

Postdocs vereinbaren mit ihrer\*em Vorgesetzten, ob und in welchem Umfang flexible Arbeitsregelungen, z.B. Homeoffice, möglich sind.

## ***Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben***

Die Vorgesetzten unterstützen ein gesundes Arbeitsumfeld.

## ***Gespräche über die berufliche Entwicklung und Feedback***

Die Vorgesetzten sind aufgefordert, den Postdocs regelmäßig (mindestens zweimal im Jahr) Feedback zu ihren akademischen Leistungen in Bezug auf die erzielten Ergebnisse und die erzielten Fortschritte zu geben. Mögliche Karriereperspektiven (auch außerhalb des akademischen Bereichs) sollten mindestens zwölf Monate vor Ablauf des Vertrags erörtert werden.

## **Kontaktstellen für Postdocs an der HHU**

Das *Junior Scientist and International Researcher Center* (JUNO) ist die zentrale Kontaktstelle für Postdocs an der HHU. Internationale Postdocs werden durch das *JUNO Welcome Center* unterstützt.

Darüber hinaus bietet das *Service-Center für gutes Lehren und Lernen* (SeLL) Fortbildung, Beratung, Information und Austausch für Lehrende aller Fakultäten an.

Das *SelmaMeyerMentoring-Programm* leistet zusätzliche Förderung für die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.