

Postdoc-Phase bei GESIS

- Förderung und Anforderung -

Grundlage des vorgelegten Papiers sind Vorarbeiten der Arbeitsgruppe *Postdocs*. Namentlich durch:
Anke Lipinsky, Nina Steinweg, Stephanie Plata, Manuela Blumenberg, Christina Eder, Jan-Philipp Kolb,
Joss Rossmann, Dagmar Kern, Natalja Menold, Katrin Weller

Inhaltliche und redaktionelle Verantwortung:

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Postfach 12 21 55
68072 Mannheim
Telefon: (0621) 1246 – 196 Prof. Dr. Christof Wolf
Telefon: (0621) 1246 – 145 Nicole Schulze
Telefax: (0621) 1246 – 100
E-Mail: christof.wolf@gesis.org
E-Mail: nicole.schulze@gesis.org

Beschluss der IL: 7.08.2017 (Umlauf bis 8.9.2017)

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	4
	RAHMENBEDINGUNGEN UND AUSGANGSLAGE	4
2	ZIELE	7
3	MAßNAHMEN	8
	SCHAFFUNG UND KOMMUNIKATION VON ANGEBOTEN	8
	<i>Orientierungsangebote</i>	8
	<i>Spezialisierungsangebote</i>	9
	Fachliche und überfachliche Kompetenzen	9
	Vernetzung und Austausch	10
	GESTALTUNG DER RAHMEN- UND ARBEITSBEDINGUNGEN	11
4	QUALITÄTSSICHERUNG UND ZEITPLAN	13

1 Einleitung

GESIS bekennt sich zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Förderung wird von GESIS vielfältig adressiert und durch eine Reihe von Maßnahmen flankiert. Ihre Ziele und Strukturen orientieren sich u.a. an den *Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft*. So wurde im Jahr 2016 das GESIS Doctoral Programme für Graduierte umgesetzt; zudem wurden Personalförderungsmaßnahmen implementiert, die z.B. „Gastaufenthalte von GESIS-MitarbeiterInnen im Ausland“ oder „Weiterbildung bei GESIS“ ermöglichen, sich aber an alle Mitarbeitenden von GESIS richten.

Jenseits der spezifischen Förderung und Unterstützung von Promovierende sowie der allgemein für alle GESIS-MitarbeiterInnen konzipierten Personalentwicklungsinstrumente erkennt GESIS die Spezifika der Karrierephase nach der Promotion und möchte seine Mitarbeitenden in dieser Qualifikationsphase strukturiert unterstützen.

GESIS sieht besonderen Unterstützungsbedarf bei der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriereentwicklung von – meist im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes – befristet beschäftigten promovierten MitarbeiterInnen. Diese befristet eingestellten promovierten MitarbeiterInnen werden in diesem Papier als Postdoc bezeichnet. Eingeschlossen sind dementsprechend alle wissenschaftlichen Stellen aus Haushalts- und Drittmitteln, die einen Forschungsanteil haben. Die Promotion und die Phase danach eröffnen vielseitige Karrierewege und -möglichkeiten: Neben einer wissenschaftlichen Tätigkeit, die in eine Professur mündet, kann ebenso der Weg in eine Experten- oder Leitungsfunktion an einer außeruniversitären Einrichtung oder außerhalb der Wissenschaft für Promovierte von Interesse sein. Mit der Entfristung eines Vertrages endet die Postdoc-Phase aus Sicht von GESIS, da ein mögliches Karriereziel erreicht wurde. Die wissenschaftliche Qualifikationsphase kann aber darüber hinaus reichen – beispielsweise wenn eine Universitätsprofessur angestrebt wird. GESIS unterstützt eine solche Weiterqualifikation in derselben Weise wie die Weiterqualifikation all seiner Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung, der Unterstützung von Forschung sowie gesonderter Regelungen für Lehre an Hochschulen.

Je nach Karriereplanung kommen verschiedene Stellen und Karrierewege in Betracht. Ebenso sind für die erfolgreiche Zielverfolgung verschiedene Kompetenzen bzw. Kompetenzprofile notwendig. Postdocs in ihrem individuellen Karriereweg zu unterstützen, ist GESIS ein wichtiges Anliegen.

Das hier vorliegende Strategiepapier führt daher aus, welche Rahmenbedingungen Postdocs bei GESIS vorfinden, welche Förderung promovierte Mitarbeitende in dieser Qualifikationsphase erfahren können, aber auch welchen Anforderungen an Promovierte gestellt werden und welche Verantwortung damit einhergeht. Anschließend werden Ziele und Maßnahmen formuliert, die auf eine Weiterentwicklung der bisherigen Bedingungen für Postdocs abheben.

Rahmenbedingungen und Ausgangslage

Entsprechend des Leitbildes und seiner mittelfristigen strategischen Planung hat GESIS es sich zur Aufgabe gemacht, seine „Promovierenden und Postdocs bei ihrer Karriereentwicklung“ (Programmbudget 2019, Leitziel Personal) zu unterstützen. Dass den Postdocs und ihrer

Weiterqualifizierung große Bedeutung von Seiten von GESIS zugeschrieben wird, wird aus dieser strategischen Positionierung deutlich. Die bereits vorhandenen Strukturen und Maßnahmen sollen transparent gemacht, gebündelt und in einzelnen Bereichen erweitert werden. Vor diesem Hintergrund dient der folgende Abschnitt zunächst der Beschreibung dieser vorhandenen Rahmenbedingungen, die das Arbeitsumfeld von Postdocs bei GESIS bestimmen.

GESIS sieht zunächst eine Postdoc-Phase von vier Jahren vor. Dementsprechend erhalten promovierte Mitarbeitende in der Regel einen Arbeitsvertrag, der auf vier Jahre befristet ist.¹ Gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz dient dieser Beschäftigungszeitraum der Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung. Daher steht auch für GESIS vor allem die Qualifizierung für wissenschaftliche Tätigkeiten im Vordergrund und im Fokus der Förderung. Da dem Institut jedoch bewusst ist, dass nicht alle Postdocs nach diesen vier Jahren in der Wissenschaft verbleiben (können) und zum anderen von heutigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vielfältige Kompetenzen gefordert werden, wird der Erwerb von Kompetenzen, die über die reine wissenschaftliche Befähigung hinausgehen, ebenfalls unterstützt.²

GESIS bietet seinen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Postdoc-Phase ein breites Aufgabenspektrum zwischen Forschung und Service. Postdocs nehmen für GESIS eine wichtige Rolle bei der Beantragung und Bearbeitung von Forschungs- und Infrastrukturprojekten ein und stärken aktiv das wissenschaftliche Profil von GESIS durch ihre Publikations- und Vortragstätigkeit. Je nach Aufgabengebiet des Postdocs trainiert diese Bandbreite der Tätigkeiten bei GESIS bereits verschiedene Kompetenzen wie beispielsweise selbstständige wissenschaftliche Tätigkeit, Teamfähigkeit und Projektmanagement. Um die wissenschaftliche Fundierung der Arbeiten bei GESIS zu unterstützen, wird in Tätigkeitsbeschreibungen von haushaltsfinanzierten Postdocs in der Regel ein Forschungsanteil von 30 % der tariflichen Arbeitszeit festgehalten (siehe auch Papier *Wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten bei GESIS*).

Der forschungsbasierte Service, für den GESIS steht, bietet die Möglichkeit, wissenschaftliche Kompetenzen in der Praxis anzuwenden. Diese Berufspraxis und -erfahrung ist ein wichtiges Qualifizierungsmerkmal, insbesondere für Team- und Projektleitungspositionen bei GESIS, an Hochschulen und wissenschaftsnahen Einrichtungen.³ GESIS unterstützt außerdem den Erwerb didaktischer Kompetenzen für die Hochschullehre durch die Möglichkeit, didaktische Weiterbildungen zu besuchen. Auch die praktische Anwendung dieser erlernten Kompetenzen wird durch das Institut gefördert, daher kann eine Lehrveranstaltung in der Arbeitszeit vor- und nachbereitet werden.⁴ Streben Mitarbeitende die Habilitation an, kann die Vor- und Nachbereitung von zwei weiteren Lehrveranstaltungen in der Arbeitszeit erfolgen.

Die wissenschaftliche Qualifizierung und die Vernetzung in die wissenschaftliche Fachcommunity sind nicht nur für Postdocs im Hinblick auf die jeweilige Karriereplanung und -entwicklung von Bedeutung,

¹ Sofern die Höchstbefristungsdauer durch die Vertragslaufzeit nicht überschritten wird.

² Sofern ein eigenbetriebliches Interesse von GESIS vorliegt, vgl. Lohnsteuerrichtlinie R 19.7
<http://einkommensteuerrichtlinien.de/LStR-19-7-Berufliche-Fort-oder-Weiterbildungsleistungen-des-Arbeitgebers.html>

³ Vgl. Leitlinien für Arbeitsbedingungen in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft, S. 4

⁴ Die Regelungen zur Lehre sind in einem Schreiben an die wissenschaftlichen Mitarbeitenden vom 27.12.2016 geregelt
http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/Dokumente%20zu%20wissenschaftlicher%20Karriere/Schreiben%20zum%20Thema%20Lehre_2016_12.pdf.

sondern auch für die Sichtbarkeit und Reputation von GESIS. Daher wird von Promovierten erwartet an Konferenzen – auch international – teilzunehmen und ihre Arbeit zu präsentieren. Zudem wird der systematische Austausch mit Partnerinstitutionen und -universitäten im Rahmen von geförderten Gastaufenthalten durch GESIS aktiv unterstützt (vgl. *Gastaufenthalte von GESIS-Mitarbeitern im Ausland*).

Fort- und Weiterbildungen bei GESIS werden sowohl bedarfsorientiert als auch kompetenzorientiert im Rahmen des Weiterbildungskonzepts von GESIS angeboten. Individuelle Weiterbildungsbedarfe sind wichtiger Bestandteil der jährlich stattfindenden MitarbeiterInnengespräche. Weiterqualifizierung und Personalentwicklung sind GESIS wichtig und können Teil und Gegenstand der Arbeitszeit sein. Darunter fallen sowohl die Nutzung des Weiterbildungsangebotes als auch Vernetzungsaktivitäten oder das Literaturstudium.

2 Ziele

Für GESIS ist die Personalentwicklung aller Mitarbeitenden von herausragender Bedeutung. Auf die spezifischen Anliegen und Herausforderungen, mit denen sich Postdocs konfrontiert sehen, möchte GESIS besonderes Augenmerk legen und als Arbeitgeber ein Umfeld schaffen, das für hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal attraktiv ist und die Sichtbarkeit und Vernetzung von GESIS in der Scientific Community weiter erhöht.

Für die spezifische Förderung der Gruppe der Postdocs setzt sich GESIS daher die folgenden strategischen Ziele:

GESIS bietet Bedingungen, die es Postdocs ermöglichen, optimal qualifiziert zu sein, um erfolgreich ihren Karriereweg zu beschreiten.

Postdocs bei GESIS gestalten durch ihre eigenverantwortliche, wissenschaftliche Arbeit aktiv das GESIS-Forschungsprogramm mit und unterstützen GESIS bei der Weiterentwicklung seiner forschungsbasierten Infrastrukturen.

Die Zielerreichung setzt an drei Punkten an: Zum einen bei der Orientierung, welcher Karriereweg eingeschlagen werden soll. Zum anderen bei der Spezialisierung bzw. Vertiefung von Kompetenzen im weiteren Fortgang der Postdoc-Phase, die dem individuellen Karriereziel des Postdocs gerecht wird sowie drittens bei der transparenten Gestaltung und Kommunikation der Aufgaben und Arbeitsbedingungen, die diese Qualifizierungsphase prägen.

Dementsprechend setzt sich GESIS die folgenden operativen Ziele:

Schaffung und Kommunikation von Angeboten und Strukturen, die die Karriereplanung wie auch die Verfolgung von Karrierezielen unterstützen.

Transparente Gestaltung der Anforderungen und Förderstrukturen, die die Arbeitsbedingungen bei GESIS in der Postdoc-Phase prägen, sowie deren Kommunikation.

3 Maßnahmen

Schaffung und Kommunikation von Angeboten

Zur Erreichung oben genannter Ziele bietet GESIS verschiedene, sich an der jeweiligen Situation der Postdocs ausrichtende Angebote. Dabei wird zwischen Angeboten unterschieden, die der Orientierung oder der Spezialisierung dienen sowie des Weiteren Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Austausch. Die Wahrnehmung dieser Angebote ist freiwillig und sollte in Abstimmung mit dem Vorgesetzten erfolgen.

Orientierungsangebote

Wie bereits aufgezeigt, bieten sich Postdocs eine Reihe von Karriereoptionen. GESIS möchte bei der Orientierung, welcher Karriereweg die Promovierte bzw. der Promovierte beschreitet, sowie im Hinblick auf geeignete Maßnahmen zum Erreichen von Karrierezielen, Unterstützung und Begleitung bieten. Diese Überlegungen können bereits bei Promovierenden bei GESIS in der Schlussphase der Promotion einsetzen und aktiv von den Betreuern bei GESIS unterstützt werden (siehe Konzept Doctoral Programm). Zudem bietet GESIS seinen Postdocs **Orientierungsangebote**, die bei der Entscheidungsfindung und Umsetzung behilflich sein sollen. Der Orientierung dienlich sind insbesondere:

- Das Karrieregespräch, das einmalig zu Beginn der Postdoc-Phase mit dem/der Postdoc, der Teamleitung sowie der Abteilungsleitung stattfindet. Darin werden vor allem Entwicklungsperspektiven des Postdoc erörtert und einvernehmlich dokumentiert sowie Entfristungsanforderungen von GESIS dargelegt. Dieses Gespräch ist für Postdocs auf haushaltsfinanzierten Stellen verpflichtend. Das Karrieregespräch dient somit der Karriereorientierung und -planung.
- Das MitarbeiterInnengespräch ist explizit als Personalentwicklungsgespräch zu sehen und stellt im Sinne der Orientierung ein weiteres Instrument der Karriereentwicklung und -planung dar. Das MitarbeiterInnengespräch greift auf die Entwicklungsperspektiven und -ziele, die im Karriere- oder im MitarbeiterInnengespräch festgehalten wurden, zurück und legt ggf. weitere Qualifizierungsziele und Weiterbildungsmaßnahmen fest. Das MitarbeiterInnengespräch verknüpft sinnvoll Karriereplanung und -entwicklung.
- (Disziplinspezifische) Coachings, die Postdocs in der Findungsphase wie auch im Verlauf der Postdoc-Zeit unterstützen und begleiten können. Dabei geht es nicht um die wissenschaftliche Betreuung, sondern vor allem um die organisatorische, persönliche und soziale Begleitung der Qualifizierungsphase.
- Darüber hinaus ermutigt GESIS seine Postdocs, sich Mentorinnen oder Mentoren außerhalb des Institutes zu suchen – insbesondere wenn Beratungsdarf besteht, der nicht durch GESIS-Personal abgedeckt werden kann.

Maßnahmen:

- Einführen des Karrieregespräch sowie Erstellen eines dazugehörigen Leitfadens, der Ablauf und Dokumentation des Gespräches regelt;
- Sammlung und Darstellung der Spezifika von MitarbeiterInnengesprächen von Postdocs sowie deren Umsetzung im Gesprächsleitfaden für MitarbeiterInnengespräche;
- Kommunikation des Karrieregesprächs sowie der Besonderheiten von MitarbeiterInnengesprächen für Postdocs an die Team- und Abteilungsleiter;
- Entwicklung und Etablierung eines Coaching-Angebotes.

Spezialisierungsangebote

Soll ein bestimmter Karriereweg anvisiert werden, steht die Aneignung und Einübung von entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten im Mittelpunkt. Je nach persönlichem Karriereweg und bisherigem Karriereverlauf können auch die Bedarfe an Weiterbildung und Schulung sehr individuell sein. Diesen individuellen Bedarfen möchte GESIS mit **Spezialisierungsangeboten** begegnen. Diese dienen dem auf die Karriereziele abgestimmten Kompetenzerwerb und umfassen sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen, ebenso wie Möglichkeiten der Vernetzung und des Austauschs.

Fachliche und überfachliche Kompetenzen

Die Aneignung fachlicher Kompetenzen ist für die Qualifizierung während der Postdoc-Phase von großer Bedeutung, da fachliche Expertise die Grundvoraussetzung für jeden einzuschlagenden Karriereweg ist. Des Weiteren sind überfachliche Kompetenzen, wie Zeitmanagement, Projektmanagement oder Führungskompetenzen für eine erfolgreiche berufliche Karriere relevant. Entsprechend der persönlichen und fachlichen Voraussetzung jedes einzelnen fördert GESIS den Auf- und Ausbau beider Kompetenzbereiche.

Fachliche wie auch überfachliche Kompetenzen können durch spezifische Weiterbildungen und Schulungen erlangt werden, durch Nutzung der Forschungszeit sowie durch praktische Erfahrungen im Rahmen der Tätigkeit bei GESIS. Im Rahmen des Weiterbildungskonzeptes von GESIS können Postdocs zum einen die internen GESIS-Weiterbildungen von GESIS Trainings nutzen, zum anderen sich bei den von der Verwaltung zusammengestellten Weiterbildungsangeboten anmelden sowie eigenständig spezifische Weiterbildungs- und Schulungsangeboten suchen und ihre Förderung bei GESIS beantragen.

Beim Verfassen von wissenschaftlichen Beiträgen, der Beantragung von Drittmitteln sowie bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen werden beide Kompetenzbereiche miteinander verbunden, d.h. fachliche und überfachliche Kompetenzen sind zur erfolgreichen Umsetzung dieser Tätigkeiten wichtig. Hier liegt eine besondere Stärke, die GESIS und seine Arbeitsbedingungen bieten: zum einen die Möglichkeit der fachlichen und überfachlichen Weiterqualifizierung und zum anderen die praktische Anwendung und Umsetzung des Gelernten in einem vielfältigen und vielseitigen Arbeitskontext.

Maßnahmen:

- Regelmäßige Erfassung der Weiterqualifizierungsbedarfe der Postdocs und bedarfsgerechte Erweiterung der Weiterbildungsangebote;
- Bündelung und Kommunikation der Weiterbildungsangebote im Hinblick auf die Bedürfnisse der Postdocs

Vernetzung und Austausch

Die wissenschaftliche Qualifizierung und disziplinenübergreifende Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist für GESIS von großer Bedeutung. Durch eine gute Vernetzung der Postdocs kann sich nicht nur der individuelle Bekanntheitsgrad einer Person erhöhen, sondern auch die Sichtbarkeit von GESIS in der Fachcommunity. Daraus wiederum können neue Forschungsprojekte und Forschungskooperationen resultieren und zur Steigerung des Forschungsoutputs und -qualität beitragen.

GESIS fördert und unterstützt die Vernetzung der Postdocs innerhalb und außerhalb des Institutes durch folgende Maßnahmen:

- Veranstaltung eines regelmäßigen (jährlichen) Vernetzungstags für Postdocs (GESIS Postdoc-Vernetzungstag).
- Die Ansprechperson, die für das Doctoral Program zuständig ist, ist gleichzeitig auch Ansprechpartner für die Belange der Postdocs. Die Funktionsbezeichnung wird daher zu „Nachwuchsbeauftragte/r für Promovierende und Postdocs“ geändert.
- Benennung eines oder einer Verantwortlichen, der/die für die Umsetzung und Fortführung des Konzepts zuständig ist.
- (Selbst)Organisation der Postdocs durch Einrichten und Pflege eines gruppenspezifischen E-Mail-Verteilers, Wahl eines/r Postdoc-Sprechers/in pro Standort, die bzw. der die Interessen der Promovierten als Ansprechpartner/innen gegenüber der Institutsleitung, Verwaltung, internen Gremien und sowie gegenüber Externen (z. B. Leibniz-Gemeinschaft) vertritt.
- Enge Vernetzung der Promovierten innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft, insbesondere der Sektion B. Dies kann z. B. in Form eines engeren Austauschs mit anderen Postdoc-Netzwerken innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft sowie in Hinblick auf Kooperationsmöglichkeiten oder Verbundprojekten zu spezifischen Themen, wie Nachwuchsgruppenleitungen oder Förderfonds, erfolgen.
- Die Teilnahme an Konferenzen ist für MitarbeiterInnen in der Postdoc-Phase ein wichtiges Element der Weiterqualifizierung. Auch Forschungsaufenthalte im In- und Ausland können den fachlichen wie überfachlichen Kompetenzerwerb fördern und bieten im besonderen Maße die Möglichkeit zu Vernetzung und Austausch. Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie von GESIS wurden Strukturen und Ressourcen bereitgestellt, die Forschungsaufenthalte von bis zu drei Monaten fördern.

Gestaltung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen

Die transparente Gestaltung und Kommunikation von Anforderungen und Förderstrukturen soll den Postdocs eine einfache Orientierung über die Angebote und Rahmenbedingungen bei GESIS bieten.

Wie bereits dargelegt, setzt dieses Konzept zur Postdoc-Förderung auf bereits bestehenden Fördermaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei GESIS auf. Verknüpft mit den im vorherigen Abschnitt dargelegten Angeboten, bietet sich den bei GESIS beschäftigten Postdocs ein interessantes Arbeitsumfeld, das den Einsatz und die Anwendung vielfältiger Kompetenzen fördert. Damit tragen die Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsbereiche von Postdocs bei GESIS zum Kompetenzerwerb und deren Verstetigung bei.

Die Tätigkeiten von Postdocs genießen bei GESIS einen hohen Stellenwert und werden durch folgende Maßnahmen gestützt:

- Einführung der Personalkategorie „Postdoc“ zum Monitoring dieser Gruppe und ihrer Belange;
- transparente Gestaltung der übertragenen Aufgaben und der Entfristungsprozesse;
- Durchführung von mindestens einem Karrieregespräch zu Beginn der Postdoc-Phase zur Erörterung der Karriereorientierung und -planung sowie zur Festlegung von Karrierezielen und entsprechender Maßnahmen.
- Mindestens einmal jährlich Durchführung eines MitarbeiterInnengesprächs, das die Karriereplanung, -gestaltung und -fortschritt explizit thematisiert und die Spezifika der Postdoc-Phase berücksichtigt.

Um die Belange der Postdocs auch verwaltungsseitig besser zu berücksichtigen, wird die Personalkategorie „Postdoc“ eingeführt. Grundlage der Erfassung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Kategorie dient die zu Beginn des Papiers dargelegte Definition. Durch diese strukturierte Erfassung wird auch die Organisation und Ansprache dieser Gruppe erleichtert.

Zur transparenten Gestaltung der Arbeitsbedingungen gehört auch die konsequente Gewährung des vorgesehenen Forschungsanteils. Die Nutzung dieser Forschungszeit ist von beiderseitigem Interesse. Sie stellt für die Postdocs die Basis der wissenschaftlichen Qualifizierung dar und dient im Interesse von GESIS dem forschungsbasierten Service. Die flexible Einteilung der Forschungsanteile ist nach Rücksprache mit dem oder der Vorgesetzten und im Einklang mit anderen Aufgaben möglich. Möglichkeiten der Entfristung und die damit verbundenen Anforderungen sind im GESIS Karrierepapier dargelegt.

Wie bereits umrissen, sind das Karrieregespräch sowie das MitarbeiterInnengespräch wichtige Elemente für die Karriereplanung. Gegenstand der Gespräche sollten Karrieremöglichkeiten, -ziele und insbesondere Qualifikationsbedarfe, die Zeitplanung für die verbleibende Vertragslaufzeit und die Festlegung entsprechender Zwischenschritte sein. Diese Themen werden mit dem Ziel diskutiert und präzisiert, die beruflichen Vorstellungen der Postdocs mit den Potenzialanalysen der Vorgesetzten und den Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb von GESIS abzugleichen sowie Kompetenzerweiterungen und Schwerpunktsetzungen zu reflektieren und zu erörtern.⁵ Auf die

⁵ Vgl. Leitlinien für Arbeitsbedingungen an Instituten der Leibniz-Gemeinschaft, S. 5f

konkrete Tätigkeit bei GESIS bezogen werden im Karrieregespräch die erforderlichen und zu erbringenden Leistungen der Mitarbeitenden im Hinblick auf einen möglichen Entfristungsantrag besprochen. Die Gespräche werden dokumentiert und können in eine Art individuellen Entwicklungsplan⁶ einfließen.

⁶ Vgl. http://intranet.gesis.intra/AGs/Post-Docs/Freigegebene%20Dokumente/Stanford%20_IDP-Initial.pdf

4 Qualitätssicherung und Zeitplan

Um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Postdoc-Phase optimal zu fördern, stellt GESIS sowohl Strukturen, Ressourcen als auch Ansprechpersonen zur Verfügung. Die in dieser Strategie dargelegte Unterstützung von Postdocs soll bereits bei der Einstellung kommuniziert werden. Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der Förderstruktur und der -maßnahmen (z. B. durch Befragung der Zielgruppe dieser Förderung).

Datum	Meilenstein	Akteur/-in
08/2017	Beschluss der Strategie	IL
10/2017	Kommunikation und institutsweite Veröffentlichung der Strategie und ihrer Umsetzung	Koordinator, Leitung
Ab 1/2018	Umsetzung der Orientierungs- und Spezialisierungsangebote	Verwaltung und Koordinator
4/2018	1. Vernetzungstag für Postdocs	Koordinator und Postdocs
4/2018	Wahl der Postdoc-sprecher/innen	Postdocs
2022	Evaluation und Überarbeitung der Strategie und Maßnahmen	Präsidialbereich (ReferentIn)