

Ergebnisbericht zur Online-Konsultation:

Gemeinsame Diskussion von Postdoc-Leitlinien an der HHU

Uta Brunner (Junior Scientist and International Researcher Center - JUNO)

Dennis Frieß (Düsseldorf Institute for Internet and Democracy – DIID)

Jonathan Seim (Düsseldorf Institute for Internet and Democracy – DIID)

Kontakt: uta.brunner@hhu.de

Zitation:

Brunner, Uta., Frieß, Dennis, & Seim, Jonathan (2024). Ergebnisbericht zur Online-Konsultation: Gemeinsame Diskussion von Postdoc-Leitlinien an der HHU. *Interner Bericht*, <https://www.juno.hhu.de/informationen-fuer/postdocs/postdoc-leitlinien-und-umfrage>

Einleitung

Das Rektorat der HHU hat sich in seinem Hochschulentwicklungsplan 20.26 zum Ziel gesetzt, die Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase weiter zu verbessern und gleichzeitig das Rollen- und Selbstverständnis der Postdoktorand:innen in den Blick zu nehmen. Zu diesem Zweck wurde vom *Junior Scientist and International Researcher Center* (JUNO) ein Prozess angestoßen, um gemeinsam mit den Postdocs, den etablierten Professor:innen, den Fakultätsverwaltungen sowie den Expert:innen für Personalentwicklung der HHU Leitlinien für die frühe Postdoc-Phase (bis zu vier Jahre nach der Promotion) zu entwickeln.

Die Leitlinien sollen auf Angebote und Chancen für promovierte Wissenschaftler:innen an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) hinweisen, aber auch Verpflichtungen deutlich machen, die eine Postdoc-Phase mit sich bringt. Der damit verbundene Diskurs soll zum einen das Spannungsfeld von Begleitung und Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Abhängigkeit als auch die Auseinandersetzung mit einer gesunden Führungskultur ermöglichen.

JUNO kam die Aufgabe zu, den gesamten Entwicklungsprozess zu koordinieren und umzusetzen. Im Zentrum des Prozesses stand ein Online-Konsultationsverfahren, welches in Zusammenarbeit mit dem *Düsseldorfer Institut für Internet und Demokratie* (DIID) durchgeführt wurde. Ziel der Online-Konsultation war es, über Leitlinien und ergänzende Maßnahmen zu diskutieren und abzustimmen. Die Online-Konsultation, ihre Konzeption, ihr Verlauf und ihre Ergebnisse sind Gegenstand des vorliegenden Berichts.

Vorbereitung: Diskussion mit Stakeholdern und Postdoc-Umfrage

In Vorbereitung der Online-Konsultation zur Etablierung von Postdoc-Leitlinien standen Gespräche mit den Dekan:innen der Fakultäten der HHU, der Mittelbauvertretung des Senats als auch den Mittelbauvertretungen der drei großen Fakultäten der HHU (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Medizinische Fakultät und Philosophische Fakultät) und Professor:innen mit Führungsaufgaben im Postdoc-Bereich, um den Status quo der Postdocs an der HHU zu erfassen und die Perspektiven aller Beteiligten zu verstehen.

Während dieser Gespräche wurde von den Mittelbauvertreter:innen der Wunsch geäußert durch belegbare Daten, Informationen über die Situation der Postdocs hinsichtlich deren Qualifizierungsziele, Bedürfnisse und der Zufriedenheit an der HHU zu erhalten. Mit Blick auf die geplante Entwicklung der Postdoc-Leitlinien wurde von JUNO ein zweisprachiger Fragebogen entwickelt und in Kooperation mit dem DIID eine standardisierte Online-Umfrage mit dem Befragungstool Unipark entworfen und an die Zielgruppe verschickt. Die [Ergebnisse der Postdoc-Umfrage](#) dienten als Grundlage für das nachfolgende Online-Partizipationsverfahren. Parallel wurden standardisierte Gespräche mit Professor:innen geführt, um auch deren Blickwinkel auf die Situation der Postdocs kennenzulernen. Zusammengefasst lässt sich aus den Ergebnissen der Umfrage und der Gespräche mit allen Beteiligten ein positives Résumé zur Situation der Postdocs an der HHU ziehen.

Konzeption der Online-Konsultation

Die Online-Konsultation wurde von JUNO und dem DIID konzipiert, durchgeführt und ausgewertet. Zur Umsetzung wurde dabei auf die Partizipationsplattform dialog@hhu (dialog.diid.hhu.de) des DIID zurückgegriffen. Ziel der Online-Konsultation war es, den Prozess der Entwicklung von Postdoc-Leitlinien für alle interessierten Postdocs und Professor:innen zu öffnen und niedrigschwellig zugänglich zu machen. Die in vorherigen Verfahrensschritten erarbeiteten Vorschläge sollten durch eine gemeinsame Diskussion der betroffenen Gruppen final bearbeitet und schlussendlich zur Abstimmung gestellt

werden. Um möglichst viele Personen, insbesondere internationale Postdocs, zu erreichen, fand die Online-Konsultation in Englischer Sprache statt.

Zugang zur Online-Konsultation hatten alle Personen, die über eine Universitätskennung der HHU verfügen. Die Postdocs (ca. 650 Personen, von JUNO erfasste promovierte Wissenschaftler:innen) und die Professor:innen (725 Personen, inklusive apl Professor:innen) wurden explizit über entsprechende E-Mail-Verteiler über das Projekt informiert, zur Teilnahme eingeladen und zu mehreren Zeitpunkten im Konsultationsprozess erinnert. Zugleich konnten alle Personen, selbst wenn sie nicht registriert waren, den Beteiligungsprozess verfolgen. Die Rektorin der HHU unterstützte den Prozess in Vorgesprächen, mit einer [Video-Botschaft](#) und dem Versand der ersten Informationsmail an die Zielgruppen.

Der Konsultationsprozess war in zwei Beteiligungsphasen unterteilt. In der ersten Diskussionsphase (24.10. - 14.11.2023) wurde eingeladen, die von JUNO erarbeiteten und vorgeschlagenen Leitlinien zu kommentieren als auch alternative (Formulierungs-)Vorschläge für neue Leitlinien einzubringen. Nach der ersten Diskussionsphase integrierte ein Gremium alle Kommentare in eine neue Version der Leitlinien. Dieses Gremium bestand aus Vertreter:innen des JUNO Beirats und einer Gruppe von Postdocs, welche durch die Vertreter des akademischen Mittelbaus legitimiert waren. Die so konsolidierten Leitlinien (von 15 auf 13 potentielle Leitlinien reduziert) wurden in einer zweiten Phase des Beteiligungsprozesses (28.11. - 19.12.2023) erneut zur Diskussion und schließlich zur Abstimmung gestellt. Darüber hinaus wurden in dieser Phase eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, die in früheren Diskussionen und Gesprächen mit HHU-Postdocs gesammelt wurden. Diese Maßnahmen sollen die Umsetzung der Postdoc-Leitlinien an der HHU unterstützen. Auch über diese Maßnahmen konnte diskutiert und abgestimmt werden.

Ergebnisse der Online-Konsultation

1. Beteiligungsphase

In der ersten Diskussionsphase (24.10. - 14.11.2023) haben sich insgesamt 50 Nutzer:innen auf der Beteiligungsplattform registriert. Davon verfassten 31 Nutzer:innen insgesamt 150 Kommentare zu den 15 vorgeschlagenen Leitlinien. Zu den Kommentaren wurden insgesamt 209 Ratings (Pro/Contra-Abstimmungen) abgegeben, wobei diese nahezu ausschließlich für die Artikulation von Zustimmung genutzt wurden (lediglich 1 downvote). Abbildung 1 zeigt die Kommentaranzahl im Zeitverlauf.

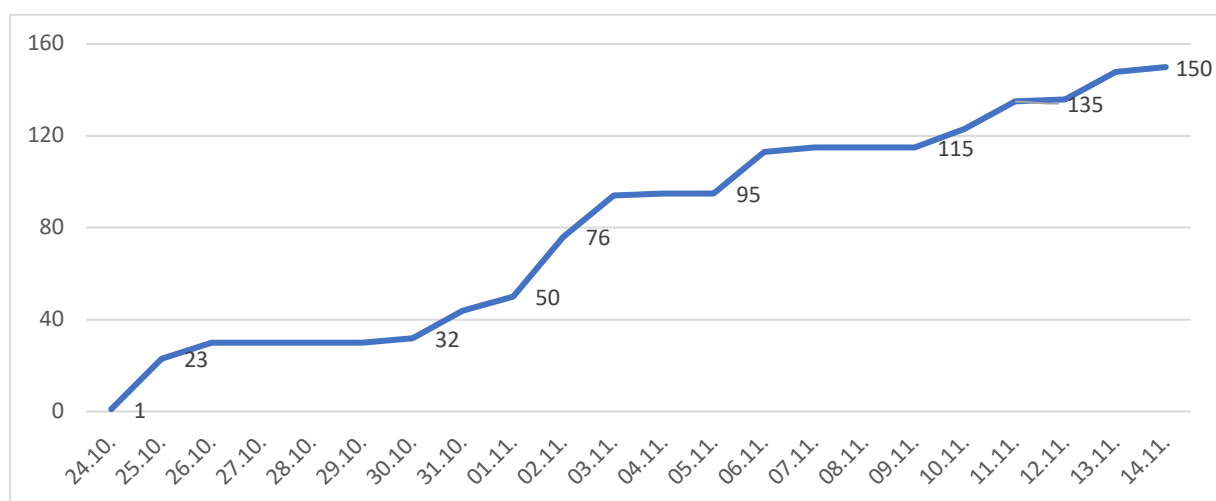


Abb. 1: Kommentaranzahl im Zeitverlauf (1. Phase)

Im der ersten Beteiligungsphase zeigt sich ein für Online-Konsultationen relativ typisches Phänomen, nämlich, dass eine kleine Gruppe an aktiven Nutzer:innen die Mehrzahl der Kommentare verfasst. Dieser Trend war auch in der zweiten Phase evident. Gemessen an anderen Verfahren dieser Art, ist diese Schiefverteilung jedoch relativ moderat (Abbildung 2).

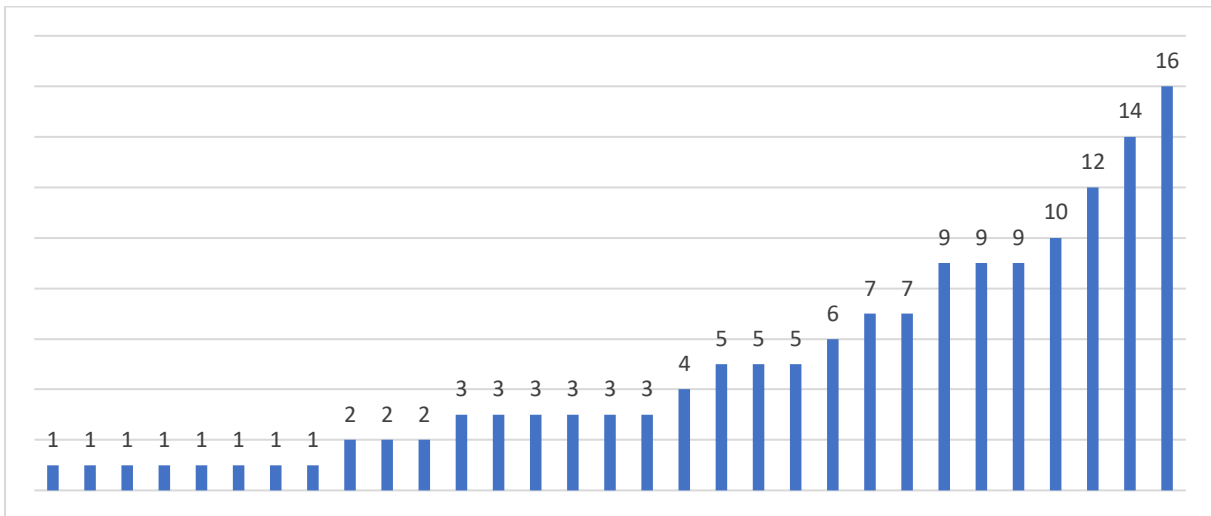


Abb. 2: Anzahl der Beiträge pro Nutzer:in

2. Beteiligungsphase

In einer zweiten Phase des Beteiligungsprozesses (28.11. - 19.12.2023) wurden die konsolidierten Leitlinien erneut zur Diskussion und schließlich zur Abstimmung gestellt. Zum Ende dieser Phase hatten sich 92 Nutzer:innen registriert, was einen deutlichen Anstieg im Vergleich zur ersten Phase markiert. In der dreiwöchigen Beteiligungsphase wurden nochmals 99 Beiträge von 22 Personen verfasst. Auch hier zeigt sich die typische Schiefverteilung der Kommentare pro Nutzer:in. Zu den verbliebenen 13 Thesen wurden insgesamt 663 Ratings (Pro/Contra-Abstimmungen) abgegeben (für Details zum Abstimmungsverhalten siehe Tabelle 3). Zudem wurden 132 Ratings zu Kommentaren abgegeben.

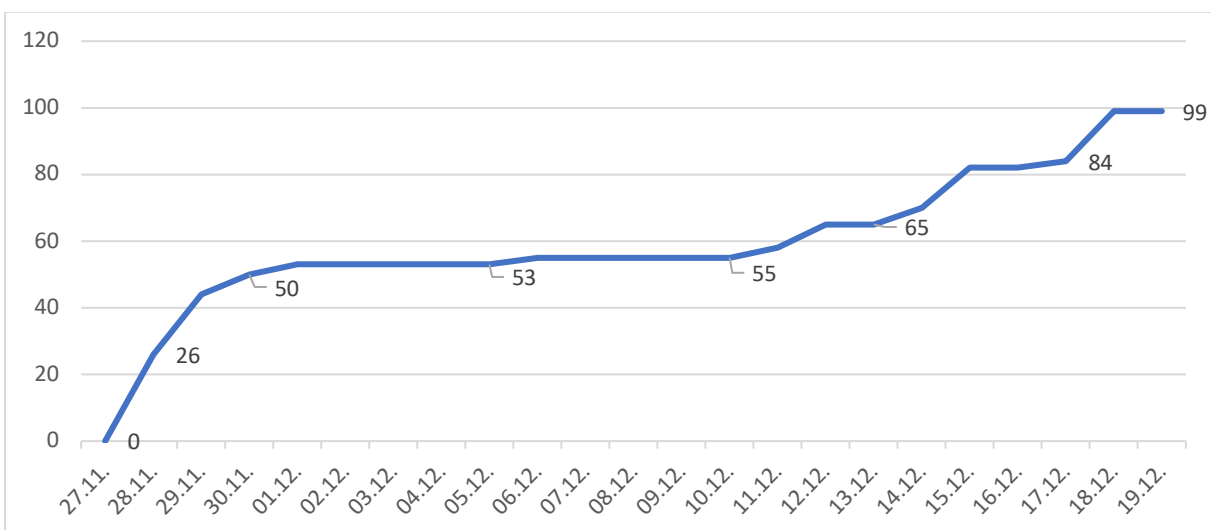


Abb. 3: Kommentaranzahl im Zeitverlauf (2. Phase)

Insgesamt haben sich über beide Phasen hinweg 74 Nutzer:innen aktiv beteiligt indem sie einen Kommentar verfasst oder ein Rating abgegeben haben. Dabei lag die Zahl der bewertenden Nutzer:innen

mit 64 etwas über den Nutzer:innen, die kommentiert haben (n = 46). Tabelle 1 fasst die zentralen Beteiligungsparameter für beide Phasen nochmals zusammen:

Parameter	Ausprägung
Registrierte Nutzer:innen	92
Aktiver Nutzer:innen	74
Verfasste Kommentare	249
Ratings für Kommentare	341
Ratings für Thesen (Guidelines)	663
Nutzer:innen mit Ratings	64
Nutzer:innen mit Kommentaren	46

Tab. 1: Zentrale Beteiligungsparameter über beide Phasen hinweg

Mit Blick auf die aktiven Teilnehmenden (kommentiert oder abgestimmt), sind Postdocs die aktivste Gruppe (n = 50). Hingegen haben lediglich 24 Professor:innen von ihren Beteiligungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht. Tabelle 3 weist auch das Abstimmungsverhalten der Statusgruppen aus. Von den 74 aktiven Personen waren insgesamt 11 Personen "internationale Mitarbeitende". Aus der *Philosophischen Fakultät* beteiligten sich insgesamt 28 Personen, aus der *Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät* 26 Personen und aus der *Medizinischen Fakultät* 15 Personen. Aus der *Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät* beteiligten sich 5 Personen, wohingegen keine Beteiligung aus der *Juristischen Fakultät* registriert wurde.

In der zweiten Phase des Prozesses hatten die Teilnehmenden zudem die Möglichkeit die Leitlinien flankierende Maßnahmen zu bewerten (siehe Tabelle 2).

Initialvorschlag	Pro	Con
Informationen für Postdocs zu Beginn der Postdoc-Phase: Postdocs erhalten eine (digitale) Broschüre mit Informationen und weiterführenden Links zum dt. akademischen System, Karrieremöglichkeiten, zu Kontaktstellen an der HHU etc.	29	0
Strukturierte Planung der Postdoc-Phase, Entwicklung einer Zielvereinbarung: Zur Planung und Strukturierung der Postdoc-Phase stimmen sich Postdocs und Vorgesetzte zu Beginn und danach regelmäßig über Ziele und Meilensteine der Postdoc-Phase ab. Hierbei können sie auf unterstützende Leitfragen/Vorlagen zurückgreifen.	29	3
Leitfaden für regelmäßige Feedbackgespräche Regelmäßige Feedbackgespräche dienen dazu, Zielvereinbarungen gemeinsam zu überprüfen, Arbeit und Leistung zu besprechen, weitere Ziele zu setzen und zukünftige Entwicklungen zu thematisieren. Ein gemeinsam mit den Postdocs entwickelter Leitfaden/Feedbackbogen unterstützt die Gesprächsführung.	29	3
Mental Health Check-Up Erinnerung Mitarbeitende erhalten einmal jährlich eine Mail, dass sie sich präventiv oder im Falle von Stress, Burn-out etc. an direkt aufgelistete Kontaktstellen wenden bzw. an konkreten Angeboten teilnehmen können.	17	8
Postdoc-Beirat Alle Postdocs der HHU sind regelmäßig (mindestens 1x jährlich) eingeladen JUNO Rückmeldung zu geben in allen Fragen, die Postdocs betreffen, insbesondere bei der Erstellung des Workshop-Programms, bei der Organisation von Veranstaltungen und weiteren Angeboten, die Postdocs betreffen.	28	0
Postdoc-Alumni Netzwerk JUNO administriert eine Gruppe (unter Nutzung eines sozialen Netzwerks zur Pflege von Geschäftskontakten und zum Knüpfen von neuen geschäftlichen Verbindungen) in der ehemalige Postdocs der HHU versammelt sind. Postdocs, die aktuell an der HHU arbeiten, können der Gruppe ebenfalls beitreten und die Alumni für Karrierefragen ansprechen.	29	0
Junior meets Senior: Ein bis zweimal jährlich sind alle Postdocs der HHU eingeladen sich mit erfahrenen Wissenschaftler*innen (2-3 Professor*innen aus wechselnden Fächer), um sich zu allen Fragen der akademischen Qualifizierung auszutauschen. Das „Kamingespräch“ wird von JUNO organisiert.	19	3

Tab. 2: Maßnahmen zur Unterstützung der Leitlinien und deren Bewertungen

Leitlinie	Statusgruppe	Pro	Con
1. Beschreibung der Postdoc-Stelle		47	0
	Professor:innen	13	0
	Postdocs	34	0
2. Karriereentwicklungsplan		41	5
	Professor:innen	10	1
	Postdocs	31	4
3. Postdoc Buddies zu Beginn der Postdoc-Phase		14	20
	Professor:innen	4	5
	Postdocs	10	15
4. Gemeinsame Verantwortlichkeiten		5	8
	Professor:innen	1	5
	Postdocs	4	3
5. Sichtbarkeit und Profilbildung		41	1
	Professor:innen	11	0
	Postdocs	30	1
6. Lehrtätigkeiten		29	4
	Professor:innen	8	1
	Postdocs	21	3
7. Führungserfahrungen		30	4
	Professor:innen	8	1
	Postdocs	22	3
8. Akademische Selbstverwaltung		21	11
	Professor:innen	8	2
	Postdocs	13	9
9. Wissenschaftliche Beiträge		37	0
	Professor:innen	11	0
	Postdocs	26	0
10. Drittmittelverwaltung		31	0
	Professor:innen	9	0
	Postdocs	22	0
11. Flexible Arbeit		31	3
	Professor:innen	8	1
	Postdocs	23	2
12. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben		24	5
	Professor:innen	4	3
	Postdocs	20	2
13. Feedback		32	3
	Professor:innen	9	0
	Postdocs	23	3
14. Karriereentscheidungen		0	10
	Professor:innen		4
	Postdocs		6
15. Karriereplanung		4	5
	Professor:innen	1	2
	Postdocs	3	3

Tab. 3: Abstimmungsergebnisse zu den Guidelines (gesamt und nach Statusgruppe)¹

¹ Thesen 14 und 15 waren in der 2. Abstimmungsphase nur der Vollständigkeit halber noch auf der Plattform sichtbar. Der Beirat hatte sie auf Grund der Diskussionen schon nach der 1. Abstimmungsphase vom weiteren Prozess ausgeschlossen.

Finale Konsolidierung und Verabschiedung

Nach der zweiten Phase erstellte das Gremium eine endgültige Fassung der Leitlinien, in welcher alle Kommentare und Abstimmungen berücksichtigt wurden. Die Leitlinien 3 und 4 wurden in dem Zuge verworfen bzw. werden in der Zielvereinbarung integriert. Die konsolidierte Fassung wurde dem Rektorat vorgelegt. Die Postdocs wurden parallel in einer Rundmail über den Prozessstand informiert und zur Mitarbeit bei der Ausarbeitung der unterstützenden Maßnahmen eingeladen. Tabelle 4 fasst die Genese der Leitlinien über den gesamten Prozess hinweg zusammen.

Im Rahmen der Senatssitzung am 16. April 2024 informierten JUNO und DIID den Senat über den Leitlinienprozess und dessen Ergebnisse. Das Rektorat verabschiedete die Postdoc-Leitlinien in seiner Sitzung am 25.04.2024. Die Leitlinien werden in den amtlichen Bekanntmachungen der HHU veröffentlicht und stehen in beiden Sprachen auf nachfolgender Webseite zum Download bereit (<https://www.juno.hhu.de/informationen-fuer/postdocs>). Jeder promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende, der neu an der HHU seine Arbeit aufnimmt, erhält die Postdoc-Leitlinien zu Beginn der Postdoc-Phase von JUNO zugesandt und wird entsprechend dazu informiert. Die begleitenden Maßnahmen, die die Umsetzung der Postdoc-Leitlinien unterstützen sollen, sind bereits in Teilen umgesetzt bzw. werden zeitnah in Zusammenarbeit mit Postdocs der HHU entwickelt.

Initialvorschlag	Konsolidierte Fassung	Finale Fassung
<p>1) Setting a Target Agreement</p> <p>Functional supervisors and postdocs have a conversation before the start of the postdoc phase, in which the essential elements of the postdoc phase are discussed by mutual agreement and recorded in a career development plan.</p>	<p>1) Outline of the Postdoc Position</p> <p>Functional supervisors and postdocs have a conversation before the start of the postdoc phase, in which the mutual expectations for the postdoc phase are clarified, the portfolio of tasks associated with the given position and the necessary resources and access to scientific infrastructure are agreed on.</p> <p>Recorded in a written manner this agreement serves as a reference point for subsequent reflection meetings which should take place in a regular manner (at least twice year).</p>	<p>1) Outline of the postdoc position</p> <p>Before the start of the postdoc phase, supervisors and postdocs should hold a meeting to clarify mutual expectations with regard to the postdoc phase and agree the portfolio of tasks associated with the given position as well as the necessary resources and access to scientific infrastructure.</p> <p>Set out in writing, this agreement serves as a reference point for subsequent reflection meetings, which should take place on a regular basis (at least twice a year).</p>
<p>2) Career Development Plan for Postdocs</p> <p>Essential elements that should be included in the career plan are:</p> <p>(a) the content and timing of future research projects,</p> <p>(b) the desired qualification goals,</p> <p>(c) the envisaged professional future,</p> <p>(d) the necessary qualification steps (e.g., habilitation or habilitation-adequate achievements, teaching experience, experience in personnel</p>	<p>2) Career Development Plan</p> <p>As part of the target agreement postdocs develop a personal career development plan that is subject to continuous evolution and regular revision together with the functional supervisor.</p> <p>Essential elements that should be included in the career development plan are:</p> <p>(a) the envisaged professional future,</p>	<p>2. Career Development Plan</p> <p>As part of the target agreement, postdocs develop a personal career development plan that is subject to ongoing evolution and regular revision together with the supervisor twice a year. Essential elements that should be included in the career development plan are</p> <p>(a) the envisaged professional future,</p> <p>(b) the desired qualification goals (all career paths should be considered on equal footing),</p>

Initialvorschlag	Konsolidierte Fassung	Finale Fassung
<p>management as well as training in professional skills),</p> <p>(e) the necessary resources and access to scientific infrastructure</p> <p>(f) please add additional criteria in the comments.</p>	<p>(b) the desired qualification goals (all career paths should be considered on equal footing),</p> <p>(c) personal milestones (e.g. publications, conference presentations, collaborations etc.) and a time line,</p> <p>(d) the necessary qualification steps (e.g., habilitation or habilitation-adequate achievements, teaching experience, experience in personnel management as well as training in professional skills, mobility),</p> <p>(e) administrative responsibilities to engage in.</p>	<p>(c) personal research goals (which can be reflected in e.g. publications, conference presentations, collaborations, etc.) and a time line,</p> <p>(d) the necessary qualification steps (e.g. habilitation or habilitation-equivalent achievements, teaching experience, experience in personnel management as well as training in key professional skills, mobility),</p> <p>(e) the assumption of administrative responsibilities.</p>
<p>3) Postdoc Buddies to Support the Start at the Institute</p> <p>Where desired and possible, the working group can assign an experienced postdoc/buddy/contact person to the postdoc at the start of their work who acts as their contact at the institute in the event of subject-specific and organisational questions.</p>	<p>3) Postdoc Buddies to Support the Start at the Institute</p> <p>Where desired and possible, the institute can assign an experienced postdoc/ a buddy/ a contact person to the postdoc at the start of their work who acts as their contact at the institute in the event of subject-specific and organisational questions.</p>	<p><i>Es wurde mehrheitlich gegen diese These gestimmt, so dass diese These nicht in die Leitlinien aufgenommen wird.</i></p>
<p>4) Joint Responsibilities</p> <p>Postdocs and functional supervisors are jointly responsible for a successful postdoc phase (in the sense of fulfilling the career plan or a reflected professional reorientation).</p>	<p>4) Joint Responsibilities (This thesis will become part of the Target Agreement)</p> <p>Postdocs and functional supervisors are jointly responsible for a successful postdoc phase.</p>	<p><i>Diese These wird in der geplanten Zielvereinbarung integriert.</i></p>
<p>5) Visibility and Profiling</p> <p>The functional supervisors support the visibility and profiling of the postdocs by</p> <p>a) time for independent research,</p> <p>b) enabling them to participate in conferences or organise their own such events independently,</p> <p>c) the possibility of research stays at home and abroad,</p> <p>d) the opportunity to participate in training measures on career-related topics and to acquire career-related skills,</p>	<p>5) Visibility and Profiling</p> <p>Given the possibility, functional supervisors shall strive to support the visibility and profiling of the postdoc by</p> <p>a) supporting their (co-)authorship on publications</p> <p>b) allowing them time for independent research and the chance to collaborate,</p> <p>c) enabling them to participate in conferences or organize their own such events independently,</p> <p>d) the possibility of research stays at home and abroad,</p>	<p>5) Visibility and Profiling</p> <p>Given the possibility, supervisors shall strive to support the visibility and profiling of the postdocs by</p> <p>a) supporting their work toward attaining (co-)authorship on publications,</p> <p>b) allowing them time for independent research (within the existing requirements of the funding body) and opportunities to collaborate,</p> <p>c) enabling them to participate in conferences or organise their own such events independently,</p>

Initialvorschlag	Konsolidierte Fassung	Finale Fassung
e) support in applying for scientific awards.	e) the opportunity to participate in training measures on career-related topics and to acquire career-related skills, f) providing guidance regarding applications for research grants and other scientific awards.	d) enabling research stays at home and abroad, e) giving them the opportunity to participate in training measures on career-related topics and to acquire corresponding skills, f) providing guidance on applications for research grants and other scientific awards.
6) Teaching Activities Postdocs whose employment is financed via university funds are obligated to teach in accordance with the academic workload guidelines. Third-party funded postdocs are encouraged to participate in teaching if the funding conditions allow for this.	6) Teaching Activities Postdocs whose employment is financed via university funds are obligated to teach in accordance with the academic workload guidelines. Third-party funded postdocs are recommended to participate in teaching.	6) Teaching Activities Postdocs whose employment is financed via University funds are obligated to teach in accordance with the academic workload guidelines. Third-party funded postdocs are encouraged to participate in teaching in order to obtain corresponding skills.
7) Leadership Experience Postdocs should be given the opportunity to supervise students in their theses or doctoral dissertations as well as to support them in other projects.	7) Fostering leadership experience Postdocs should be given the opportunity to laterally supervise students or guide doctoral researchers in order to foster their leadership experience.	7) Leadership Experience Postdocs should be given the opportunity to supervise students or guide doctoral researchers in order to gain leadership experience.
8) Academic Self-Administration Postdocs participate in the academic self-administration of HHU within the scope of their possibilities.	8) Academic Self-Administration Postdocs participate and benefit from their engagement in the academic self-administration of HHU (e.g. taking over duties in the department, engage as postdoc representatives, participate in appointment committees) within the scope of their possibilities.	8) Academic Self-Governance Postdocs participate in the academic self-governance of HHU (e.g. by taking over duties in the department, acting as postdoc representatives and participating in appointment committees) within the scope of their possibilities and benefit from their engagement.
9) Research Contributions Individual achievements of postdocs are transparently presented when writing project proposals or publications according to the rules of Good Scientific Practice.	9) Research Contributions Significant contributions of individual postdocs are transparently presented when writing project proposals or publications according to the rules of Good Scientific Practice.	9) Research Contributions Significant contributions made by individual postdocs are transparently presented in project proposals or publications in accordance with the rules of good scientific practice.
10) Third Party Funding Postdocs who acquire their own third-party funding are autonomously responsible for its management.	10) Third Party Funding Postdocs who acquire their own third-party funding are autonomously responsible for its management.	10) Third Party Funding Postdocs who acquire their own third-party funding are autonomously responsible for managing the funding and the project in accordance with the funding rules. Administrative support is provided by the institutional

Initialvorschlag	Konsolidierte Fassung	Finale Fassung
		administration and after consultation with the supervisor..
<p>11) Flexible Work</p> <p>Postdocs agree with their functional supervisor whether and to what extent flexible working arrangements, e.g. remote working, are possible.</p>	<p>11) Flexible Work</p> <p>Postdocs agree with their functional supervisor whether and to what extent flexible working arrangements, e.g. remote working, are possible.</p>	<p>11) Flexible Work</p> <p>Postdocs agree with their supervisor whether and to what extent flexible working arrangements, e.g. remote working, are possible.</p>
<p>12) Work in Life Balance</p> <p>Functional supervisors strive to enable postdocs with care responsibilities to reconcile family and work.</p>	<p>12) Work in Life Balance</p> <p>Functional supervisors and postdocs should strive to reconcile their personal and their work situation.</p>	<p>12) Work-Life-Balance</p> <p>Supervisors shall strive to support a healthy work environment.</p>
<p>13) Feedback</p> <p>Functional supervisors are called upon to give postdocs regular (at least once a year), clear feedback on their academic performance and advise them on their career development. All career paths should be considered on an equal footing.</p>	<p>13) Feedback</p> <p>Functional supervisors are called upon to give postdocs regular feedback (at least twice a year) on their academic performance in relation to the results gained and the progress made. Consequently, all possible career perspectives should be considered at least twelve months before the end of the contract.</p>	<p>13) Career development discussion and feedback</p> <p>Supervisors are called upon to give postdocs regular feedback (at least twice a year) on their academic performance in relation to the results gained and the progress made. Possible career perspectives (including non-academic ones) should be considered at least twelve months before the end of the contract.</p>
<p>14) Career Decision</p> <p>Three years after starting the postdoc phase at the latest, postdocs should decide whether they intend to remain in research.</p>	<p>14) Career Decision: This thesis is now included in thesis 1 and 2.</p> <p>Three years after starting the postdoc phase at the latest, postdocs should decide whether they intend to remain in research.</p>	-
<p>15) Career Planning</p> <p>Six months before the end of the contract at the latest, the postdoc and functional supervisor should hold a reflective exchange on the career planning of the postdoc.</p>	<p>15) Career Planning: This thesis is now part of thesis 13.</p> <p>Twelve months before the end of the contract at the latest, the postdoc and functional supervisor should hold a reflective exchange on the career planning of the postdoc.</p>	-

Tab. 4: Genese der Leitlinien im Verlauf des Prozesses

Die entwickelten Leitlinien wurden abschließend ins Deutsche übersetzt und in beiden Sprachen von einer geprüften Übersetzerin sprachlich angepasst. In Tabelle 5 ist die deutsche Version der HHU Postdoc-Leitlinien beschrieben.

1) 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.

2) 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:

- (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.

3) entfallen

4) entfallen

5) 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.

6) 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.

<p>7) Führungserfahrungen</p> <p>Postdocs sollten die Möglichkeit erhalten, Studierende zu betreuen und/oder Doktoranden anzuleiten, um Führungskompetenzen zu entwickeln.</p>
<p>8) Akademische Selbstverwaltung</p> <p>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).</p>
<p>9) Wissenschaftliche Beiträge</p> <p>Wesentliche Beiträge einzelner Postdocs werden beim Verfassen von Projektanträgen oder Publikationen nach den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis transparent dargestellt.</p>
<p>10) Drittmittelverwaltung</p> <p>Postdocs, die eigene Drittmittel einwerben, verwalten die Mittel und das Projekt entsprechend den Förderrichtlinien selbstständig. Die administrative Unterstützung erfolgt durch die Organisationsverwaltung und nach Rücksprache mit der*em Vorgesetzten.</p>
<p>11) Flexible Arbeit</p> <p>Postdocs vereinbaren mit ihrer*em Vorgesetzten, ob und in welchem Umfang flexible Arbeitsregelungen, z.B. Homeoffice, möglich sind.</p>
<p>12) Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben</p> <p>Die Vorgesetzten unterstützen ein gesundes Arbeitsumfeld.</p>
<p>13) Gespräche über die berufliche Entwicklung und Feedback</p> <p>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.</p>
<p>14) entfallen</p>
<p>15) entfallen</p>

Tab. 5: Deutsche Version der Postdoc-Leitlinien