



Den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
Promoting junior researchers

ZUKUNFT FÜR DEN
NACHWUCHS
FÜR DIE ZUKUNFT

A FUTURE FOR
JUNIOR RESEARCHERS
FOR THE FUTURE

INHALT

CONTENT

- 2 VORWORT
Introduction
- 4 NACHHALTIGE FORSCHUNG GESTALTET ZUKUNFT
Shaping the future with sustainable research
- 10 TALENTMANAGEMENT BEI HELMHOLTZ
Talent management at the Helmholtz Association
- 14 HELMHOLTZ-KOLLEGS UND GRADUIERTENSCHULEN
Helmholtz Research Schools and Helmholtz Graduate Schools
- 16 HELMHOLTZ-POSTDOKTORANDEN-PROGRAMM
The Helmholtz Postdoc Programme
- 18 HELMHOLTZ-NACHWUCHSGRUPPEN
Helmholtz Young Investigators Groups
- 20 MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN
Employing more women in senior positions
- 22 WELTWEIT EIN NETZWERK VON FORSCHERTALENTEN AUFBAUEN
Setting up a global network for talented researchers
- 24 HELMHOLTZ-AKADEMIE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
The Helmholtz Management Academy
- 26 HELMHOLTZ-MENTORING-PROGRAMM FÜR WEIBLICHE NACHWUCHSKRÄFTE
The Helmholtz Mentoring Programme for junior female researchers
- 28 ÜBERSICHT UND ADRESSEN DER ZENTREN
List and addresses of the Helmholtz Centres
- 30 DIE 18 ZENTREN IM ÜBERBLICK
The 18 Helmholtz Centres in brief



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind das wichtigste Gut in einer Forschungsorganisation und damit der entscheidende Faktor für ihren Erfolg, ihre Zukunftsfähigkeit und ihre Positionierung im internationalen Wettbewerb. Unser Augenmerk gilt denjenigen jungen Frauen und Männern, die es in die Forschung zieht. Deshalb haben wir die Nachwuchsförderung in den letzten Jahren in den Mittelpunkt unseres Talentmanagements gestellt. Uns geht es darum, Talente früh zu erkennen und ihnen rechtzeitig Bedingungen zu bieten, unter denen sie sich entwickeln können. Universitäten sind unsere wichtigsten Partner, um Forschungsinhalte von nationaler Bedeutung zu bearbeiten und das hierfür notwendige Personal hervorragend auszubilden.

Wir wollen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der entscheidenden Entwicklungsphase optimal unterstützen. Für die Promotionsphase haben wir daher das Instrument der Helmholtz-Kollegs und Graduiertenschulen, für junge Postdocs direkt nach der Promotion das Helmholtz-Postdoktoranden-Programm und für den nächsten Karriereschritt die Helmholtz-

Nachwuchsgruppen eingeführt. Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen bei unserer Nachwuchsförderung ebenso eine Rolle wie die Entwicklung von spezifischen Mentoring-Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mit der Helmholtz-Akademie haben wir die Management-Ausbildung von Nachwuchsführungskräften in der Wissenschaft professionalisiert.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, sich von den exzellenten Möglichkeiten, die die Helmholtz-Gemeinschaft vielversprechenden Forschertalenten bietet, in dieser Broschüre zu überzeugen.

Prof. Dr. Jürgen Mlynek
Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft

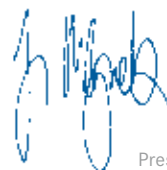
DEAR READERS,

Scientists are the most important asset in a research organisation and thus the decisive factor for its success, long-term viability and international ranking. This is why we are focusing on young men and women who are interested in a career in research. And this is why we have put the promotion of junior researchers at the heart of our talent management activities in recent years. Our aim is to identify talented early-stage researchers as early as possible and to provide them promptly with conditions conducive to their development. Universities are our major partners in enabling research that is important on the national level and providing the researchers needed for this work with an excellent education.

We want to give junior researchers the best possible support during the crucial phases of their development. Several instruments help us to achieve this aim. We have set up Helmholtz Graduate Schools and Helmholtz Research Schools for PhD students, while the Helmholtz Postdoc Programme covers the period immediately after a doctorate, and Helmholtz Young In-

vestigators Groups provide support during the next career stage. Equal opportunities, making work compatible with family life, and the development of specific mentoring programmes for junior female researchers are further key aspects of our promotion of early-stage researchers. In addition, the Helmholtz Management Academy provides professional management training for junior leaders in the sciences.

I would like to invite you to read on and find out for yourself about the excellent opportunities that the Helmholtz Association offers promising junior researchers.



Professor Dr. Jürgen Mlynek
President of the Helmholtz Association

NACHHALTIGE FORSCHUNG GESTALTET ZUKUNFT SHAPING THE FUTURE WITH SUSTAINABLE RESEARCH

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist die größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands. In ihren 18 naturwissenschaftlich-technischen und biologisch-medizinischen Forschungszentren arbeiten mehr als 33.000 Beschäftigte. Das jährliche Budget der Gemeinschaft beträgt mehr als 3,8 Milliarden Euro.

Unser Auftrag in der Helmholtz-Gemeinschaft ist Forschung, die wesentlich dazu beiträgt, große und drängende Fragen von Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft zu beantworten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konzentrieren sich auf Systeme von hoher Komplexität, die Mensch und Umwelt zugrunde liegen und beeinflussen. Dabei geht es zum Beispiel darum, Mobilität und Energieversorgung zu garantieren, eine intakte Umwelt für künftige Generationen zu erhalten oder Therapien für bisher unheilbare Krankheiten zu finden. Die Arbeit der Helmholtz-Gemeinschaft ist darauf gerichtet, die Lebensgrundlagen des Menschen langfristig zu sichern, ihre Lebensqualität zu verbessern und die technologische Basis für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft zu erhalten und auszubauen. Das Potenzial der Gemeinschaft sind ihre exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, ihre einzigartige leistungsfähige Infrastruktur und ein modernes Forschungsmanagement.

Dabei bündeln wir die Kräfte und Kompetenzen in sechs Forschungsbereichen: Energie, Erde und Umwelt, Gesundheit sowie Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr, Schlüsseltechnologien sowie Struktur der Materie. Für jeden Forschungsbereich entwickeln die Forscherinnen und Forscher Programme, die von internationalen Expertinnen und Experten bewertet werden. Diese Bewertung bildet die Grundlage für die programmorientierte Förderung der Helmholtz-Forschung. In den sechs Forschungsbereichen kooperieren die Helmholtz-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowohl untereinander als auch mit externen Partnern – über die Grenzen von Disziplinen, Organisationen und Nationen hinweg. Denn der Name „Helmholtz“ steht für nachhaltige Forschung, die die Vernetzung als Prinzip für forschendes Denken und Handeln voraussetzt.

The Helmholtz Association is Germany's largest scientific organisation with over 33,000 employees in its scientific-technical and biological-medical research centres and an annual budget of more than €3.8 billion.

The Helmholtz Association is dedicated to research that helps to solve major challenges facing science, society and the environment. Our researchers focus on highly complex systems of great importance to humankind and the environment. Their projects cover topics as diverse as securing transportation options and energy supplies, preserving the environment for future generations, and developing treatments for diseases that are currently incurable. The aim of the Helmholtz Association's work is to secure livelihoods over the long term, to improve the quality of people's lives, and to preserve and develop the technological foundations for a competitive economy. The Association's potential lies in its excellent researchers from Germany and abroad, in its uniquely efficient infrastructure, and in its modern research management.

The Helmholtz Association focuses its strengths and skills on six research fields: aeronautics, space and transport; energy; earth and environment; health; key technologies; and structure of matter. The programmes developed by our researchers for each research field are evaluated by international experts. These assessments form the basis of the programme-oriented funding for Helmholtz Association research. Within the six research fields, Helmholtz scientists work together and with external partners – across disciplines, organisations and national borders. After all, the name “Helmholtz” stands for collaborative research that sees networking as a prerequisite for scientific thought and action.



ENERGIE ENERGY

In der Helmholtz-Gemeinschaft loten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter anderem die Potenziale von erneuerbaren Energiequellen wie Sonnenenergie, Biomasse oder Erdwärme aus. Sie arbeiten verstärkt an der Effizienzsteigerung von konventionellen Kraftwerken und der rationellen Energienutzung. Die Helmholtz-Gemeinschaft trägt mit dem weltweit einzigartigen Know-how in der nuklearen Sicherheitsforschung zum sicheren Betrieb von Kernreaktoren sowie zur sicheren Behandlung und Entsorgung der hochradioaktiven Abfälle bei.

Among other topics, Helmholtz researchers explore the potential of renewable energy sources such as solar energy, biomass and geothermal energy. They also work intensively on improving efficiency in conventional power plants and on the rational use of energy. With its globally unique expertise in nuclear safety research, the Helmholtz Association contributes to ensuring the safe operation of nuclear reactors, and the safe treatment and disposal of highly radioactive waste.



ERDE UND UMWELT EARTH AND ENVIRONMENT

Die Erd- und Umweltforschung untersucht die grundlegenden Funktionen des Systems Erde und die Wechselwirkungen zwischen Gesellschaft und Natur. Es geht darum, die komplexen Veränderungen von Erde und Umwelt im Detail zu verstehen und Prognosen zu erarbeiten. Die Vielfältigkeit der Fragestellungen erfordert eine effektive Nutzung der wissenschaftlichen Infrastruktur und neue Formen strategischer Forschungsverbünde innerhalb der und über die Helmholtz-Gemeinschaft hinaus.

Research on the Earth and environment explores the fundamental functions of the Earth system and the interactions between society and nature. The objective is to achieve a detailed understanding of the complex changes to the Earth and the environment and make accurate forecasts. The wide variety of the questions involved demands effective use of the available scientific infrastructure and new forms of strategic collaborative research within and beyond the Helmholtz Association.

GESUNDHEIT HEALTH

Chronische Volks- und Alterserkrankungen wie Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen, Krebs, Diabetes, Lungenerkrankungen, Erkrankungen des Nervensystems oder chronisch entzündliche Erkrankungen sowie deren Beeinflussung durch Umweltfaktoren und Lebensstil stehen neben der Erforschung von Infektionskrankheiten im Zentrum der Helmholtz-Gesundheitsforschung.

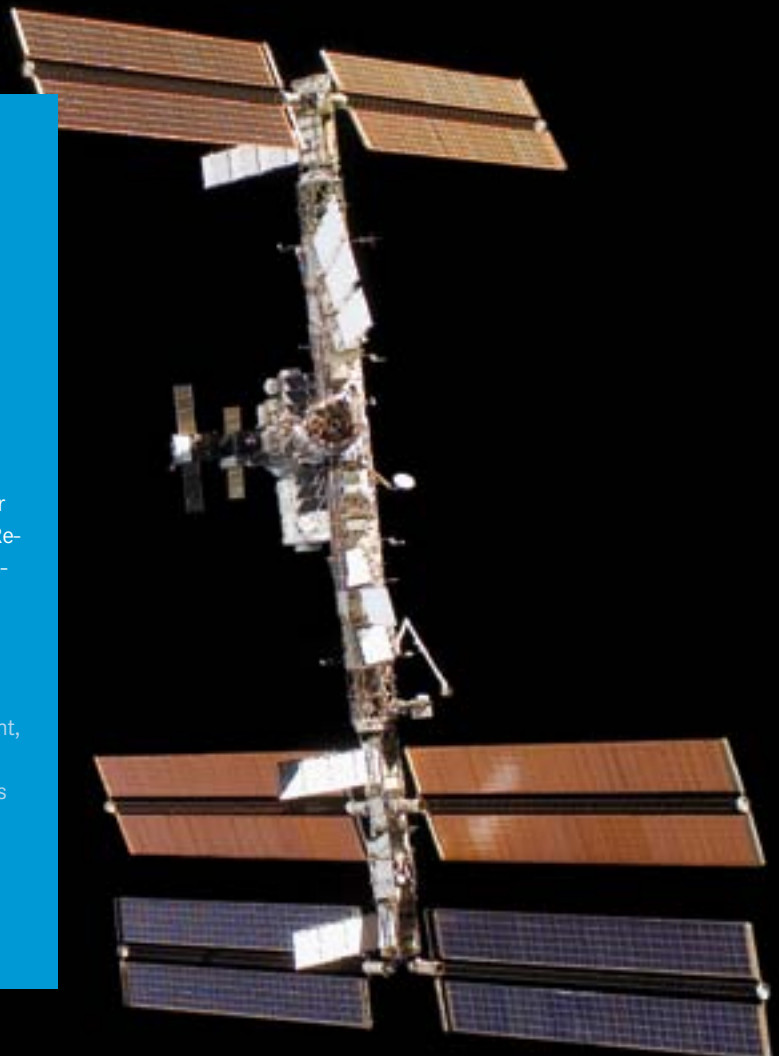
Health research at the Helmholtz Association focuses on infectious diseases, on chronic common and geriatric diseases such as cardiovascular diseases, metabolic diseases, cancer, diabetes, lung diseases, neurodegenerative disorders, and on chronic inflammatory diseases. The researchers also investigate the impact of environmental factors and lifestyle on these diseases.



LUFTFAHRT, RAUMFAHRT UND VERKEHR AERONAUTICS, SPACE AND TRANSPORT

Mobilität, Information, Kommunikation, Ressourcenmanagement sowie Umwelt und Sicherheit sind entscheidende Faktoren für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklung einer modernen Volkswirtschaft und damit von höchster strategischer Relevanz. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Forschungsbereichs Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr greifen diese Herausforderungen auf. Sie erarbeiten neue Konzepte sowie technische Problemlösungen und beraten politische Entscheidungsträger.

Transportation, information, communication, resource management, the environment and safety are crucial factors in the economic, ecological and social development of a modern economy, and thus of the greatest strategic relevance. Researchers active in the field of aeronautics, space and transport tackle these challenges. Their work involves creating new concepts, solving technical problems and advising policymakers.





SCHLÜSSELTECHNOLOGIEN KEY TECHNOLOGIES

Besonderes Innovationspotenzial ergibt sich an der Schnittstelle von Disziplinen zwischen Physik, Chemie, Materialforschung, Lebenswissenschaften und Nanotechnologie über mehrere Skalen und mit starker Unterstützung durch Modellierung und Simulation. Helmholtz-spezifische Technologieplattformen wirken dabei im engen Verbund mit ausgewählten Universitäten als Kristallisationspunkte für eine breite Nutzergemeinschaft aus Universitäten und Industrie.

There is great innovation potential on many levels at the disciplinary interface between physics, chemistry, materials research, the life sciences and nanotechnology. Modelling and simulation are particularly useful tools in this field. Used in close cooperation with selected universities, Helmholtz's technological resources serve as a fulcrum for a wide research community comprised of universities and industry.



STRUKTUR DER MATERIE STRUCTURE OF MATTER

Ob Teilchenbeschleuniger zur Produktion von Licht oder Ionen oder Neutronenquellen – die Helmholtz-Gemeinschaft hat in diesem Forschungsbereich große und teils einzigartige wissenschaftliche Infrastrukturen, die von Forschern aus dem In- und Ausland genutzt werden. Mit dem European XFEL, der derzeit am Deutschen Elektronen-Synchrotron DESY in europäischer Zusammenarbeit gebaut wird, entsteht eine Röntgenquelle, deren Spitzenleistung zehn Milliarden Mal höher ist als die aller bislang gebauten Großgeräte dieser Art.

The Helmholtz Association has large and sometimes unique scientific infrastructure in this research field. These facilities are used by researchers from Germany and abroad and include particle accelerators that produce light, ions or neutron sources. The European XFEL, which is currently under construction as a collaborative European project at Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY, will create an X-ray source with a peak performance more than ten billion times higher than all of the large-scale equipment of its kind so far.



FORSCHUNGSINFRASTRUKTUR ALS BASIS FÜR INTERNATIONALE SPITZENFORSCHUNG

Mit dem Aufbau und der Weiterentwicklung von Forschungsinfrastrukturen bieten wir dem wissenschaftlichen Nachwuchs Chancen auf umfassende und optimale Ausbildung – nicht nur durch bahnbrechende Forschungsmöglichkeiten, sondern auch durch die Kooperationen mit internationalen Partnern, durch anspruchsvolle Management-Aufgaben und engen Kontakt zu High-Tech-Unternehmen, die häufig gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern neue technologische Lösungen entwickeln.

In der Helmholtz-Gemeinschaft sorgen die vorhandenen, überwiegend aus nationalen Mitteln finanzierten, großen und komplexen Forschungsinfrastrukturen für herausragende Forschungsbedingungen und stellen damit die Leistungsfähigkeit der Gemeinschaft sicher. Mit ihrer Hilfe können neue Forschungsbereiche erschlossen und entscheidende wissenschaftliche Fortschritte erzielt werden.

Als einzige Forschungsorganisation in Deutschland hat die Helmholtz-Gemeinschaft die Mission, solche Forschungsinfrastrukturen aufzubauen, zu betreiben und weiterzuentwickeln. Diese Infrastrukturen stehen Teams aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zur Verfügung und bilden damit Kristallisationspunkte für große internationale Kooperationen und Netzwerke. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass Deutschland als Standort für Forschung und Technologieentwicklung attraktiv ist.

RESEARCH INFRASTRUCTURE AS THE BASIS FOR TOP-LEVEL INTERNATIONAL RESEARCH

Establishing and developing research infrastructures is crucial to providing junior researchers with the wide range of educational opportunities they need to best develop their skills. These facilities enable them to experience groundbreaking research first hand, provide them with chances to cooperate with international partners, challenge them with high-level management tasks, and open doors to high-tech companies that often work with scientists to develop new technological solutions.

Financed largely by federal funding, the Helmholtz Association's existing large-scale complex research infrastructure has served to create outstanding research conditions and guarantees the excellent quality of its research. It allows the Association to open up new fields of research and drive progress in critical research areas.

The Helmholtz Association is the only German research institution for which the development, operation and management of research infrastructure on this scale is an integral part of its mission. These facilities are also available to teams at university and non-university institutions both in Germany and abroad, and serve as fulcrums for major international collaborations and networks. They play a key role in making Germany an attractive location for research and technology development.

WISSENS- UND TECHNOLOGIETRANSFER

In der Helmholtz-Gemeinschaft arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Technologietransferbeauftragte mit Engagement und Erfolg daran, Erkenntnisse aus der Forschung in die Anwendung zu transferieren und so die Helmholtz-Mission mit Leben zu füllen. Die Forschungserkenntnisse in den Helmholtz-Zentren werden so zum Nutzen der Gesellschaft und der Wirtschaft umgesetzt. Die wachsende Bedeutung, die diese Thematik in den Zentren hat, wird auch daran deutlich, dass die Technologietransferstellen mittlerweile in über der Hälfte der Helmholtz-Zentren direkt beim kaufmännischen Vorstand angesiedelt sind.

Neben der höheren Sichtbarkeit der Transfererfolge und der Einführung eines Shared Services-Modells zur Unterstützung der Transferstellen ist der Helmholtz-Validierungsfonds das wichtigste Instrument der neuen Helmholtz-Transferstrategie. Er setzt an der Innovations- und Finanzierungslücke zwischen anwendungsnahen Forschungsergebnissen und kommerzialisierbaren Produkten bzw. Dienstleistungen an.

Die Ausgründungsförderung über das seit 2005 etablierte Instrument Helmholtz Enterprise vervollständigt die Strategie zum Technologietransfer auf der Ebene der Helmholtz-Gemeinschaft. Mit dem internen Förderprogramm werden Gründungsvorhaben für ein Jahr mit bis zu 130.000 € aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds gefördert, ergänzt durch mindestens die gleiche Summe aus dem jeweiligen Helmholtz-Zentrum.

KNOWLEDGE AND TECHNOLOGY TRANSFER

Helmholtz Association researchers and technology transfer officers work with great dedication and success to translate research findings into practical applications. In doing so, they are making the Helmholtz Association's mission a reality by ensuring that the research at Helmholtz Centres is used for the benefit of business and society. And with technology transfer centres now reporting directly to the commercial directors in over half of Helmholtz Centres, it is clear that this is an increasingly significant aspect of the Association's work.

In addition to higher visibility of successful transfer activities and the introduction of a Shared Services scheme in order to support the transfer centres the Helmholtz Validation Fund is the key component of the new Helmholtz transfer strategy. It aims to address shortfalls in innovation or financing that may otherwise prevent application-relevant research findings from being turned into products or services of commercial value.

The Helmholtz Enterprise initiative was set up in 2005 to support spin-offs and rounds off the Helmholtz Association's technology transfer strategy. Via this internal funding programme, spin-off ventures can receive up to €130,000 per year in funding from the Initiative and Networking Fund, and at least the same amount in top-up funding from the relevant Helmholtz Centre.

TALENTMANAGEMENT BEI HELMHOLTZ

Ganzheitliches Talentmanagement lautet das Konzept der Helmholtz-Gemeinschaft, um die besten Köpfe zu gewinnen und zu halten. Kinder und Jugendliche werden hier ebenso berücksichtigt wie Nachwuchskräfte für Forschung und Wissenschaftsadministration oder erfahrene Forscherinnen und Forscher sowie Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager.

Um die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage an klugen Köpfen zu überbrücken, setzen wir bei Helmholtz auf ein integrierendes, aufeinander aufbauendes Talentmanagement. Menschen für die Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft zu gewinnen, sie dort zu fördern, für bestimmte Positionen weiter auszubilden und zu halten – das sind die vorrangigen Aufgaben unseres Talentmanagements.

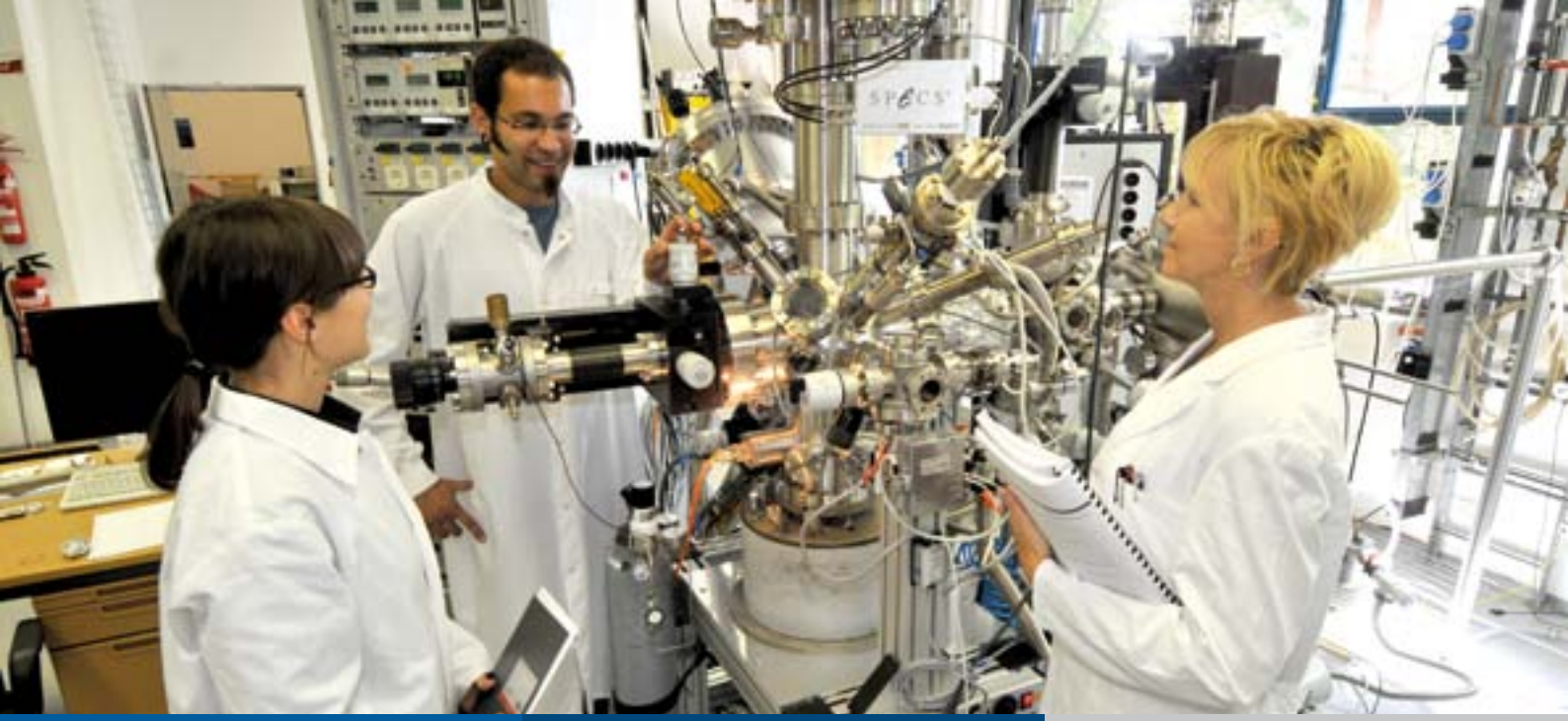
Um eine bestmögliche Unterstützung individueller Karriereverläufe zu garantieren, ist es wichtig, einzelne Bausteine in ein abgestimmtes, teilweise auch konsekutives Qualifizierungskonzept zu integrieren.

Dieser Ansatz spiegelt sich in unseren Förderinstrumenten wider, die ein Helmholtz-Leben lang Unterstützung anbieten: Es beginnt bereits bei den Jüngsten mit dem Haus der Kleinen Forscher im Kindergarten und den Angeboten der School Labs für Schüler und Jugendliche. In der Promotionsphase sorgen Graduiertenschulen und Kollegs an fast allen Helmholtz-Zentren für die fachlichen und überfachlichen Qualifikationen sowie für die Vernetzungen mit anderen Arbeitsgruppen. Entscheidend für eine wissenschaftliche Karriere ist die Phase nach der Promotion. Hier entscheidet sich, welcher Weg eingeschlagen und ob dieser von Erfolg gekrönt sein wird. Deshalb haben wir im Jahr 2012 das Helmholtz-Postdoktoranden-Programm eingeführt: Wir trauen jungen Forschertalenten viel zu und bieten ihnen die Möglichkeit, ihre wissenschaftliche Exzellenz weiter auszubauen und sich frühzeitig in ihrem Forschungsfeld zu etablieren. Von dort aus kann der nächste Karrieresprung zum Beispiel die Leitung einer Helmholtz-Nachwuchsgruppe sein. Als Nachwuchsgruppenleiter bzw. -leiterin bauen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre eigene Gruppe auf, die sie dann eigenständig durch ihr Forschungsthema führen. Unsere

Nachwuchsförderung kann allerdings nur wirken, wenn wir dabei die Umstände berücksichtigen, die in dieser Lebensphase typischerweise mit der Karriereplanung zusammenfallen. Chancengleichheit voranzubringen, d.h. junge Frauen zu gewinnen und langfristig zu halten – und zwar bis in die Führungsetagen der Helmholtz-Gemeinschaft – ist eine kontinuierliche Aufgabe. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für forschende Mütter wie Väter spielt bei unserer Nachwuchsförderung ebenso eine Rolle wie die Entwicklung spezifischer Formate für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie etwa das Mentoringprogramm „In Führung gehen“.

Die zunehmende Komplexität von Inhalten und Strukturen erfordert von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, ihre Projekte, ihre Mitarbeiter und nicht zuletzt sich selbst effizient zu organisieren. Mit der Helmholtz-Akademie haben wir deshalb die Management-Ausbildung von Nachwuchsführungskräften in der Wissenschaft professionalisiert. Hier wird das notwendige Wissen vermittelt, um unseren Führungskräften frühzeitig das Rüstzeug in die Hand zu geben, mit dem sie den von ihnen gewählten Weg auch erfolgreich gehen können.

Dieses Konzept der Talentförderung wird von der Helmholtz-Gemeinschaft als Dachorganisation sowie ihren 18 rechtlich selbstständigen Zentren getragen und realisiert. Zentraler Ankerpunkt für das konkrete Talentmanagement in der Helmholtz-Gemeinschaft sind dabei die Zentren. Sie sind verantwortlich für die klassischen Prozesse der Mitarbeitergewinnung und -entwicklung. Alle Zentren haben mit ihren Partnern in den Universitäten die Grundlagen für eine umfassende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt. Auf Zentrumsebene, aber auch in übergreifenden Initiativen werden bestehende Instrumente weiterentwickelt bzw. zusätzliche neue etabliert.



**KINDERGARTEN
UND SCHULE**

**STUDIUM, PROMOTION
UND POSTDOC**

**WEITERE WISSEN-
SCHAFTLICHE KARRIERE
UND ÜBERGANG AUF DIE
PROFESSUR**



HAUS DER KLEINEN
FORSCHER



AUSBILDUNG,
PRAKTIKA UND
ABSCHLUSSPRÜFUNG



MENTORING-PROGRAMM

HELMHOLTZ
SCHÜLERLABORE

DOKTORANDEN-
FÖRDERUNG

HELMHOLTZ-AKADEMIE

POSTDOC-PROGRAMM

W2/W3 -PROGRAMM

NACHWUCHSGRUPPEN

HELMHOLTZ-
PROFESSUREN

TALENT MANAGEMENT AT THE HELMHOLTZ ASSOCIATION

The Helmholtz Association takes an integrated approach to managing talent in order to attract and retain the very best minds. Its concept extends to children and teenagers, junior researchers and scientific managers, as well as experienced researchers and managers.

In response to the current shortage of talented researchers and managers, the Helmholtz Association has developed an integrated and cumulative talent management strategy. This is designed to attract people to work at Helmholtz Centres, to develop their skills, to train them for specific roles, and to retain them at the Association.

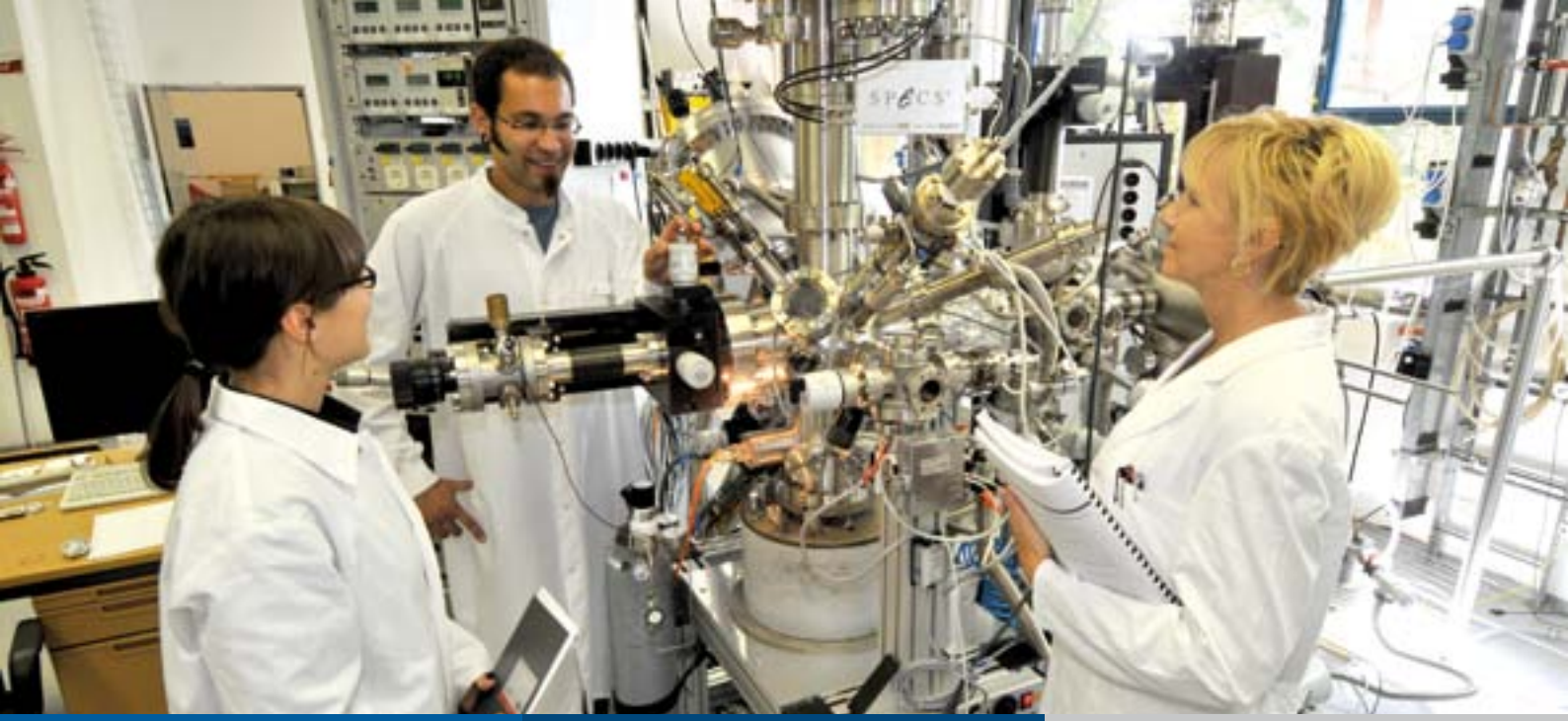
Essential to this is ensuring that talented individuals consistently acquire new skills and qualifications in line with their interests, thus guaranteeing them the best possible career development.

This approach is reflected in our funding schemes, which aim to provide 'life-long Helmholtz support'. It starts with the Little Scientists' House for nursery school children and continues with the School Labs Network for school-age children and teenagers. The Helmholtz Graduate Schools and Research Schools at almost all Helmholtz Centres provide doctoral students with the general and specific skills and training they need, as well as ample opportunity to network with other work groups. The period following a doctorate is decisive in determining the direction and success of a scientific career. For this reason, we introduced the Helmholtz Postdoc Programme in 2012, which allows talented junior researchers to take on responsibility at an early stage and provides them with excellent opportunities to develop their scientific expertise and establish themselves in their chosen field of research. This equips them with the skills they need to go on to head a Helmholtz Young Investigators Group, for example. As a Young Investigator Group leader, junior scientists can independently set up their own group to conduct research in their specialist field. However, we can only promote junior researchers successfully if we take adequate account of the circumstances that typically influence career planning at this stage in life. The Helmholtz Association strives to promote equal opportunities.

It consistently aims to recruit young women and provide them with long-term career prospects to allow them to reach senior management levels. We aim to support junior researchers in reconciling their roles as mothers and fathers with professional life, and offer schemes specifically aimed at junior female researchers – for example, the Taking the Lead mentoring programme.

The increasing complexity of the content, structures and framework conditions of scientific work today requires researchers to organise their projects, their employees and, of course, themselves in a highly professional and effective way. In response to these demands, we have set up the Helmholtz Management Academy to provide junior leaders in science with professional management training. The Academy equips our managers at an early stage with the knowledge and skills they need to be successful in their chosen career.

The talent management concept is funded and implemented by the Helmholtz Association as a whole and by its 18 legally independent Helmholtz Centres. The specific measures of the talent management concept fall under the remit of the Centres; for example, they are responsible for traditional recruitment and career development processes. In collaboration with their university partners, all the Centres offer the structures required to promote early-stage researchers in a comprehensive and effective way. Talent management tools and programmes are continuously developed or newly designed both by the individual Centres and at Association level.



NURSERIES AND SCHOOLS

DEGREES, DOCTORATES AND POSTDOC PHASE

ACADEMIC CAREER AND TRANSITION TO PROFESSORSHIP



LITTLE SCIENTISTS' HOUSE



TRAINING, INTERNSHIPS AND FINAL EXAMS



MENTORING PROGRAMME

HELMHOLTZ SCHOOL LABS NETWORK

SUPPORT FOR PHD STUDENTS

HELMHOLTZ MANAGEMENT ACADEMY

POSTDOC PROGRAMME

W2/W3 PROGRAMME

YOUNG INVESTIGATORS GROUPS

HELMHOLTZ PROFESSORSHIPS

HELMHOLTZ-KOLLEGS UND GRADUIERTENSCHULEN HELMHOLTZ RESEARCH SCHOOLS AND HELMHOLTZ GRADUATE SCHOOLS



Eine spannende Promotion, die relevante Forschungsthemen behandelt, schafft die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere oder ermöglicht den Einstieg in verantwortungsvolle Positionen auch außerhalb des Wissenschaftsbetriebs. Deshalb sind eine zentrale Zielgruppe der Talentmanagement-Aktivitäten der Helmholtz-Gemeinschaft die rund 6.000 Doktorandinnen und Doktoranden, die wir gemeinsam mit den Universitäten ausbilden. Hierfür wurden an fast allen 18 Forschungszentren der Gemeinschaft Helmholtz-Kollegs und Helmholtz-Graduiertenschulen etabliert. Sie ermöglichen einen strukturierten Promotionsprozess, der den jungen Forscherinnen und Forschern neben einer optimalen fachlichen Betreuung verbindliche Rahmenbedingungen und ein individuell abgestimmtes Qualifikationsprogramm bietet. Die Einbindung in renommierte Arbeitsgruppen und internationale Netzwerke sowie der Zugang zur einmaligen Helmholtz-Infrastruktur bieten den Doktorandinnen und Doktoranden zusätzlich sehr gute Bedingungen.

Helmholtz-Graduiertenschulen

Die Helmholtz-Graduiertenschulen bieten eine Dachstruktur für Graduierte aus unterschiedlichen Fachgebieten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer forschen nicht nur in den Arbeitsgruppen, sondern werden zusätzlich in gemeinsamen Seminaren, Vorlesungen und Praktika ausgebildet und erhalten eine interdisziplinäre Weiterbildung. Sie reicht weit über das Promotionsgebiet hinaus und vermittelt wichtige Schlüsselqualifikationen für eine Karriere in Wissenschaft und Wirtschaft.

Helmholtz-Kollegs

Helmholtz-Kollegs, die zusammen von Arbeitsgruppen aus Helmholtz-Zentren und Universitäten beantragt werden, sind fokussiert auf einzelne Forschungsthemen. Innerhalb dieser Forschungsthemen forschen im Kolleg bis zu 25 exzellente Doktorandinnen und Doktoranden gemeinsam. Hier sammeln die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wichtige Erfahrungen in der engen Zusammenarbeit von Arbeitsgruppen, ohne die es heute keine Spitzenforschung mehr gibt. Darüber hinaus erhalten sie ein berufsqualifizierendes und persönlichkeitsbildendes Training. Dafür hat die Helmholtz-Gemeinschaft Vereinbarungen mit erfahrenen und renommierten Partnern geschlossen, zum Beispiel mit der Graduiertenschule des Imperial College London. Die englischsprachigen Helmholtz-Kollegs erhöhen außerdem die Attraktivität der Zentren für ausländische Doktoranden.

Weitere Informationen:

www.helmholtz.de/jobs_talente/doktorandenfoerderung



An interesting PhD that addresses relevant research topics can serve as a springboard for an academic career or open the door to senior positions outside the world of research. The approximately 6,000 PhD students who are educated at the Centres in cooperation with the universities are therefore a major target group of the Helmholtz Association's talent management activities. To this end, the Helmholtz Association has set up Helmholtz Research Schools and Helmholtz Graduate Schools in almost all of its 18 research centres. These schools offer structured PhD training, which provides the early-stage researchers with excellent supervision, stable working conditions and an educational programme tailored to their individual needs. The PhD students enjoy exceptional working conditions. In addition to access to the Association's unique infrastructure, they have the opportunity to join renowned research teams and international networks.

Helmholtz Graduate Schools

Helmholtz Graduate Schools provide an umbrella structure for graduate students from different faculties. The students work in research teams, attend seminars and lectures, and do internships. Furthermore, they receive interdisciplinary training, which covers topics far beyond their PhD field and teaches them key skills for a career in research, business or industry.

Helmholtz Research Schools

Research teams from the Helmholtz Centres and the universities can submit a joint application to set up a Helmholtz Research School in order to focus on a specific research topic. Up to 25 outstanding PhD students then conduct research on this theme.

This gives them a vital opportunity to experience the close collaboration of a research team without which top-level research is no longer possible today. In addition, the early-stage researchers receive professional training that helps them develop their personal skills. The Helmholtz Association has signed agreements to this end with experienced and renowned partners such as the Graduate School at Imperial College London. The working language at the Helmholtz Research Schools is English. This makes the Helmholtz Centres even more attractive to PhD students from abroad.

Ansprechpartnerinnen | Contact Persons

Dr. Caroline Krüger / Nina Löchte
Promotion of early-stage researchers
☎ +49 30 206329 – 43
✉ caroline.krueger@helmholtz.de
✉ nina.loechte@helmholtz.de

Further informations:

www.helmholtz.de/en/working_at_helmholtz/doctoral_students

HELMHOLTZ-POSTDOKTORANDEN-PROGRAMM

HELMHOLTZ POSTDOC PROGRAMME

2012 hat die Helmholtz-Gemeinschaft erstmals das Helmholtz-Postdoktoranden-Programm ausgeschrieben. Das Programm unterstützt talentierte junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach einer herausragenden Promotion dabei, ihre wissenschaftliche Karriere weiterzuerfolgen. Mithilfe einer zwei- bis dreijährigen Individualförderung können sie direkt nach Abschluss ihrer Promotion ein von ihnen definiertes Forschungsthema selbstständig weiterverfolgen und sich in diesem Forschungsgebiet etablieren, etwa durch entsprechende Publikationen. Zur Förderung der Chancengleichheit wird angestrebt, mindestens 50 Prozent der Stellen pro Ausschreibung an Wissenschaftlerinnen zu vergeben.

Zielgruppe

Exzellente Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher, deren Promotion zum Zeitpunkt der Bewerbung maximal ein Jahr zurückliegt. In begründeten Ausnahmefällen können sich auch Doktorandinnen und Doktoranden bewerben, die kurz vor Abschluss der Promotion stehen.

Förderzweck

Mit diesem Programm möchte die Helmholtz-Gemeinschaft junge Forschertalente nach einer vielversprechenden Pro-

motion dabei unterstützen, ihre wissenschaftliche Exzellenz effektiv weiter auszubauen und sich in ihrem Forschungsfeld zu etablieren (z.B. durch Publikationen, Auslandsaufenthalte etc.). Nach Abschluss des Programms werden die Kriterien für eine Bewerbung auf eine Helmholtz-Nachwuchsgruppe erfüllt.

Laufzeit

Das Programm ist auf eine zwei- bis dreijährige Laufzeit angelegt.

Umfang

Pro Jahr werden 20 Stellen mit einem jährlichen Budget von jeweils bis zu 100.000 Euro gefördert. Hieraus soll primär die Stelle des Postdocs finanziert werden. Die weiteren Mittel können z.B. für technische Assistenz, Reisen oder Anschaffungen verwendet werden. Neben der finanziellen Ausstattung werden die Postdocs durch ein auf sie zugeschnittenes Seminar- und Mentoringangebot unterstützt.

Auswahlverfahren

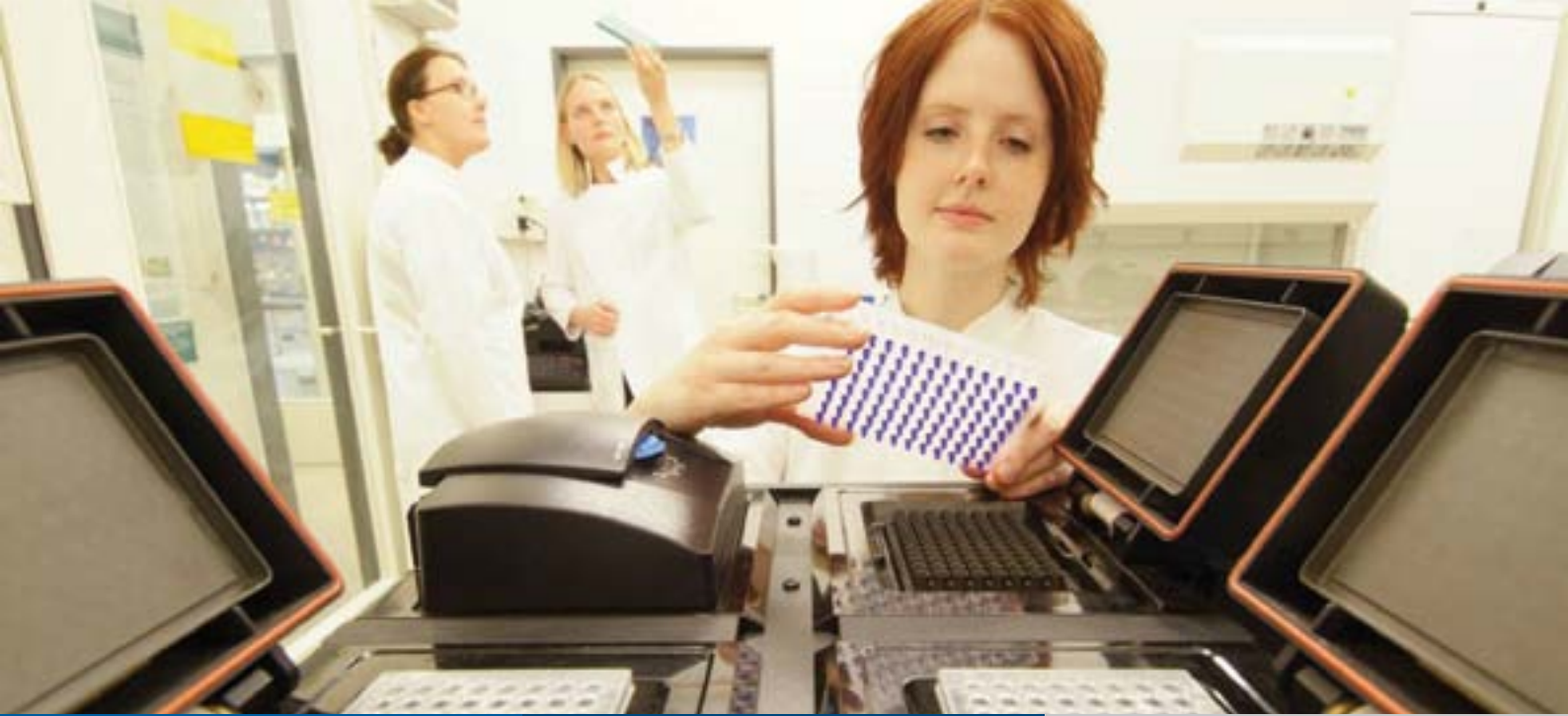
Die Postdoktoranden werden in einem hoch kompetitiven, dreistufigen Verfahren ausgewählt:

- 1 Bewerbung bei einem Helmholtz-Zentrum und interne Vorauswahl
- 2 Einreichung der vorausgewählten Anträge bei der Helmholtz-Geschäftsstelle; schriftliche Begutachtung durch nationale/internationale Experten
- 3 Auswahl der zu fördernden Personen durch den Helmholtz-Think Tank, ein mit herausragenden Forscherpersönlichkeiten besetztes internes Gremium

Weitere Informationen:

www.helmholtz.de/jobs_talente/postdoc_programm





The Helmholtz Association set up the Helmholtz Postdoc Programme in 2012. This programme helps talented early-stage researchers who have completed a promising PhD thesis to further develop their scientific excellence over the long term. They receive funding for a period of two to three years directly after earning their PhD, enabling them to work independently on a research topic of their own choosing and to establish themselves in their field of research, e.g. by publishing on the topic. To promote equal opportunities, the Helmholtz Association aims to award at least 50 percent of the positions in the programme to women.

Target group

Excellent early-stage researchers who completed their PhD not more than one year ago. In special cases, PhD students who are close to completion of their thesis may also apply.

Purpose of the programme

The aim of the Helmholtz Postdoc Programme is to help talented early-stage researchers to further develop their scientific excellence in an effective, targeted way and to establish themselves in their field of research, e.g. by publishing on the topic or working abroad. After completing the programme, the postdocs meet the application criteria for a Helmholtz Young Investigators Group.

Duration

The programme runs for two to three years.

Scope

Funding is available for 20 postdoc positions per year. Each position has an annual budget of up to €100,000. This primarily covers the postdoc's salary while the rest of the funding can be

used for technical assistance, travel, equipment and materials. The postdocs also receive support in the form of seminars and mentoring adapted to their individual needs.

Selection process

The postdocs are selected in a highly competitive, three-stage process:

- 1 candidates apply to a Helmholtz Centre, which conducts an internal pre-selection process
- 2 the Helmholtz Centre forwards the selected applications to the Helmholtz Association's Head Office. National and international experts provide written assessments of the applications
- 3 the Helmholtz Think Tank, an internal committee comprised of outstanding researchers, decides which applicants will receive funding

Ansprechpartnerinnen | Contact Persons

Dr. Caroline Krüger / Nina Löchte
Promotion of early-stage researchers
☎ +49 30 206329 – 43
✉ caroline.krueger@helmholtz.de
✉ nina.loechte@helmholtz.de

Further informations:

www.helmholtz.de/en/jobs_talents/helmholtz_postdoc_programme

HELMHOLTZ- NACHWUCHSGRUPPEN HELMHOLTZ YOUNG INVESTIGATORS GROUPS

Mit den Helmholtz-Nachwuchsgruppen unterstützt die Helmholtz-Gemeinschaft die frühe Selbstständigkeit der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und bietet ihnen mit umfangreichen Angeboten und vor allem mit der Tenure-Option eine verlässliche Karriereperspektive. Das ist in Deutschland einmalig und macht die Zentren attraktiv für kreative und ambitionierte Talente aus aller Welt.

Exzellenz soll sich lohnen und frühzeitig entfalten. Dazu muss die Karriere einerseits planbar sein, andererseits muss Leistung im Wettbewerb anerkannt werden. Das Helmholtz-Nachwuchsgruppen-Programm trägt den Erfordernissen in dieser entscheidenden Karrierephase Rechnung. Bis 2012 wurden bereits 164 Helmholtz-Nachwuchsgruppen ins Leben gerufen, die Fortführung des Programms in den kommenden Jahren ist vorgesehen. Mit diesem Angebot gelingt es auch, Forscherinnen und Forscher von renommierten ausländischen Instituten nach Deutschland zu holen und so internationale Expertise in den wichtigen Forschungsfeldern zu bündeln.

Zielgruppe

Exzellente junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, die bereits erste Erfahrungen als Postdoc gesammelt haben (2-6 Jahre) und nun eine eigene Nachwuchsgruppe aufbauen und leiten möchten.

Förderzweck

Herausragenden Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern sollen mit diesem Programm frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit, optimale Entwicklungsmöglichkeiten und eine sichere Karriereperspektive (Tenure) geboten werden.

Laufzeit

Die Nachwuchsgruppen haben regulär eine Laufzeit von fünf Jahren. Sofern in der Laufzeit eine Berufung erfolgt, kann die Förderung um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Umfang

Pro Jahr werden bis zu 20 neue Nachwuchsgruppen mit einem jährlichen Budget von 250.000 Euro gefördert. Die Mittel werden zu gleichen Teilen von den jeweiligen Helmholtz-Zentren und dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft bereitgestellt. Die Förderung soll für die Stelle des Leiters, wissenschaftliche oder technische Mitarbeiter sowie Sach- und Investitionsmittel verwendet werden. Neben der finanziellen Ausstattung werden die Nachwuchsgruppenleiter durch ein auf sie zugeschnittenes Seminar- und Mentoringangebot unterstützt.

Auswahlverfahren

Die Nachwuchsgruppen werden in einem hoch kompetitiven, dreistufigen Verfahren ausgewählt:

- 1 Bewerbung bei einem Helmholtz-Zentrum und interne Vorauswahl
- 2 Einreichung der vorausgewählten Anträge bei der Helmholtz-Geschäftsstelle; schriftliche Begutachtung durch nationale/ internationale Experten und Auswahl von 30 Kandidaten
- 3 Präsentation der Kandidaten vor einem interdisziplinär besetztem Panel; Auswahl von bis zu 20 Personen für die Förderung

Weitere Informationen

www.helmholtz.de/jobs_talente/helmholtz_nachwuchsgruppen

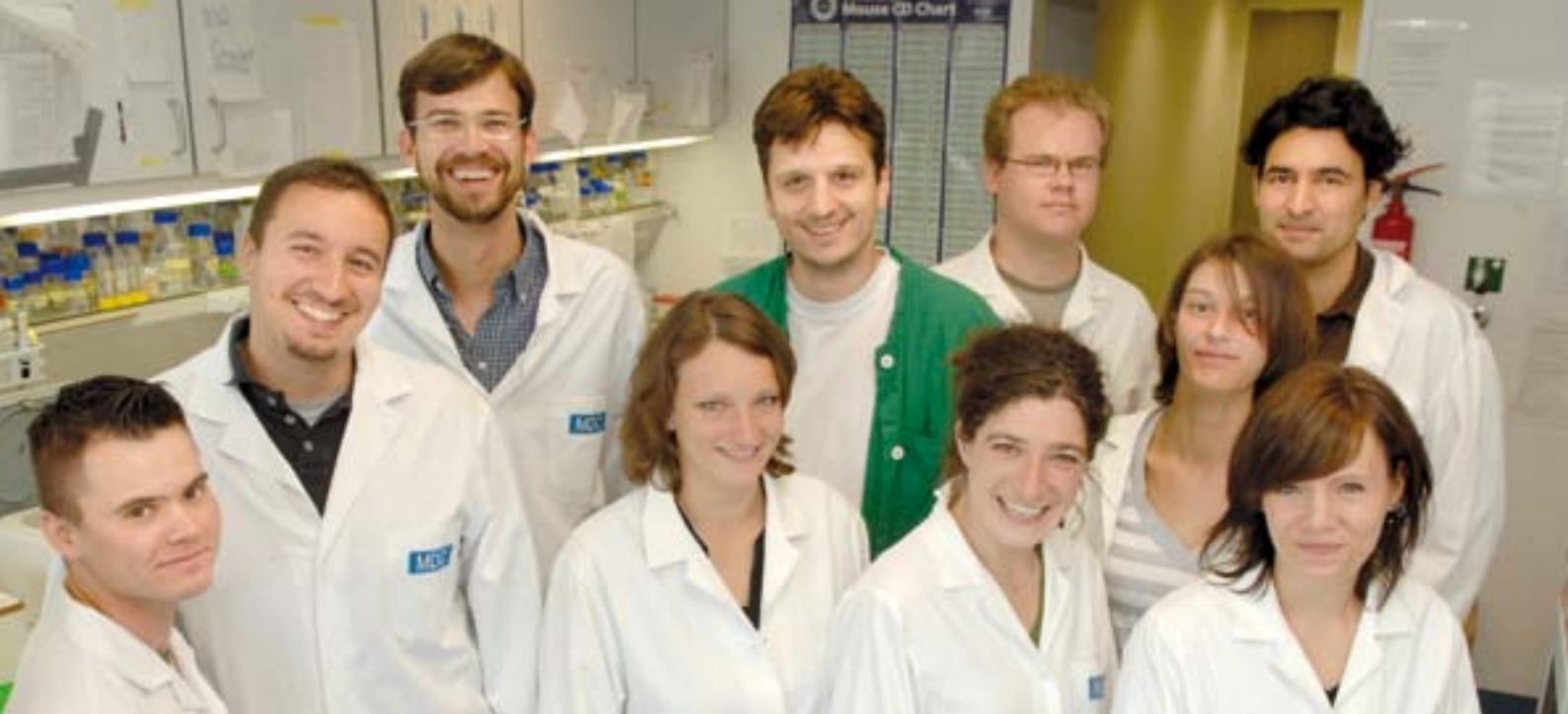


"Ich habe meine Entscheidung, nicht wieder ins Ausland zu gehen, nie bereut. Denn die Helmholtz-Nachwuchsgruppe bietet mir hervorragende Möglichkeiten, wissenschaftlich eigenständig mit einer sehr guten Ausstattung und längerfristiger Perspektive in Deutschland zu arbeiten."

Prof. Dr. Katja Matthes, Nachwuchsgruppenleiterin am GEOMAR und seit 2012 W3-Professorin am Geomar und der Universität Kiel

"I have never regretted my decision not to go abroad again, as the Helmholtz Young Investigators Group gives me excellent opportunities to do independent research in Germany with very good equipment and prospects for the longer term."

Prof. Dr. Katja Matthes, Young Investigators Group leader at GEOMAR | Helmholtz Centre for Ocean Research, and W3 professor at GEOMAR and Kiel University since 2012



With the Helmholtz Young Investigators Groups, the Helmholtz Association fosters the early academic independence of its junior researchers and offers them secure career prospects. It provides them with a wide range of opportunities, including a tenure-track option, which is of particular importance in this context. The programme is unique in Germany and thus attracts creative, ambitious and talented researchers from all over the world to the Helmholtz Centres. Excellence should be rewarded and developed from an early stage. This means that junior researchers must be able to plan their careers. Furthermore, their performance must be recognised. The Helmholtz Young Investigators Groups programme meets these requirements during this crucial career stage. The Helmholtz Association had set up 164 groups by 2012, and plans to continue on this successful path in the coming years. The programme attracts researchers from renowned international institutes to Germany, thus allowing the Helmholtz Association to pool international expertise in the most important research fields.

Target group

Excellent junior researchers from Germany and abroad who have already acquired two to six years' experience as a postdoc and would now like to set up and lead their own Young Investigators Group.

Purpose of the programme

The aim of this programme is to provide outstanding junior researchers with an opportunity to work independently from an early stage, as well as with ideal developmental opportunities and secure career prospects (tenure).

Duration

The Helmholtz Young Investigators Groups usually run for five years. If the group leader is appointed as a professor during this time, the funding can be extended for another year.

Scope

Funding is available for up to 20 new Helmholtz Young Investigators Groups per year. Each group has an annual budget of €250,000. The Helmholtz Centre where the group is based and the Helmholtz Association's Initiative and Networking Fund each provide half of the funding. The funding covers the salaries for the group leader and for scientific/technical staff, as well as materials and investments. The leaders of the Young Investigators Groups also receive support in the form of seminars and mentoring adapted to their individual needs.

Selection process

Funding is awarded to Young Investigators Groups in a highly competitive, three-stage process:

- 1 candidates apply to a Helmholtz Centre, which conducts an internal pre-selection process
- 2 the Helmholtz Centre forwards the selected applications to the Helmholtz Association's Head Office. National and international experts provide written assessments of the applications. Thirty candidates are selected
- 3 the candidates are presented to an interdisciplinary panel. Up to 20 individuals are awarded funding

Ansprechpartnerinnen | Contact Persons

Dr. Caroline Krüger / Nina Löchte
Promotion of early-stage researchers
☎ +49 30 206329 – 43
✉ caroline.krueger@helmholtz.de
✉ nina.loechte@helmholtz.de

Further information

www.helmholtz.de/en/jobs_talents/helmholtz_young_investigators_groups

MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN EMPLOYING MORE WOMEN IN SENIOR POSITIONS

Die Qualifizierung von weiblichen Nachwuchsführungskräften hat bei all unseren Maßnahmen hohe Priorität. Unser Ziel – und zugleich die große Herausforderung – lautet: Frauen verstärkt in wissenschaftlich und administrativ leitende Funktionen zu berufen. Denn auch in der Helmholtz-Gemeinschaft sind Frauen mit einem Anteil von knapp 20 Prozent in den Führungsetagen immer noch unterrepräsentiert.

Zur Erfüllung dieses Ziels orientiert sich die Gemeinschaft an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und ist Partner des „Nationalen Paktes für Frauen in mathematischen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie technischen (MINT-) Berufen“. Vor allem aber haben Führungskräfte in der Helmholtz-Gemeinschaft Chancengleichheit zur ‚Chefsache‘ gemacht und somit ein deutliches Signal nach innen und nach außen gesendet: Für exzellente Leistungen braucht die Gemeinschaft die besten Frauen und die besten Männer.

Konzepte zur Förderung der Chancengleichheit in der Helmholtz-Gemeinschaft:

- das Helmholtz-Mentoring-Programm „In Führung gehen“ für weibliche Nachwuchskräfte
- das W2/W3-Programm, mit dem exzellente Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland berufen werden
- das neue Postdoktoranden-Programm, mit dem insbesondere Frauen, die oft in dieser Phase den wissenschaftlichen Karrierepfad verlassen, gefördert werden sollen
- in der Rekrutierungsinitiative erhalten Berufungen von exzellenten Wissenschaftlerinnen den Vorzug

Moderne Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote an den Helmholtz-Zentren und die Etablierung von Wiedereinstiegsstellen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für junge Eltern schaffen die darüber hinaus notwendigen Rahmenbedingungen.



„Die Signale muss die Führungsspitze setzen. Das hat etwas mit Rollenvorbildern zu tun. Die Leitungsebene hat die Möglichkeiten, bei Berufungen auf geeignete Frauen zuzugehen und sie direkt anzusprechen, dass man sie für eine Position für geeignet hält. Denn oft denken Frauen überhaupt nicht daran, sich auf eine Führungsstelle zu bewerben. Und zum anderen kann nur die Leitungsebene die nötigen Bedingungen schaffen, aktiv Organisationsmaßnahmen zu verfolgen und eben entscheiden, dass zum Beispiel Geld für eine Kita ausgegeben wird oder eine Klausurtagung nicht unbedingt am Wochenende stattfindet.“

Prof. Dr. Karin Lochte, Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung (AWI) in Bremerhaven

“It’s up to those in senior-level positions to send out the right message. They are the role models others take their cues from. When it comes to professorial appointments, for example, they could approach suitable women candidates directly and tell them they think they’re qualified for the job, because it often doesn’t even occur to women to apply for these kinds of top-level jobs. And only those in executive-level positions can create the right conditions for that to make sense and initiate organisational steps like approving funds for childcare facilities or not scheduling important meetings for the weekend.”

Prof. Dr. Karin Lochte, Director of the Alfred-Wegener-Institute for Polar and Marine Research (AWI), Bremerhaven



Training junior female leaders is a priority in all of our measures to promote junior researchers. We aim to appoint more women to senior academic and administrative positions, as women are still under-represented in such roles at the Helmholtz Association, where they account for just under 20 percent of managerial staff.

In order to meet this goal, the Helmholtz Association bases its work on the standards on gender equality used by the DFG (German Research Foundation). It is also a partner in the National Pact for Women in MINT (Mathematics, Informatics, Natural Sciences and Technology) Careers. But most importantly, senior management at the Helmholtz Association has made equal opportunities a top-level issue, thus signalling clearly both within and beyond the organisation that the Association needs the best women and the best men in order to deliver excellence.

How the Helmholtz Association promotes equal opportunities:

- taking the Lead, the Helmholtz Mentoring Programme for junior female researchers
- the W2/W3 Programme, which appoints excellent female researchers from Germany and abroad as professors
- the new Helmholtz Postdoc Programme, which aims to support women in particular, as they often leave research work at this stage of their career
- the recruiting initiative, which prioritises the appointment of excellent female researchers as professors

Modern measures such as flexible working hours, childcare facilities at the Helmholtz Centres, positions suited to the needs of people returning to work after taking parental leave, and family-friendly working conditions for young parents create the necessary environment for equal opportunities.

„Alle Zentren stellen in eigener Verantwortung unter anderem Wiedereinstiegsstellen sowie flexible Arbeitszeiten zu Verfügung. Das AWI zum Beispiel ist gerade wieder als besonders familienfreundlich zertifiziert worden. Begeistert waren die Auditoren, weil wir ein Ferienprogramm für die Kinder unserer Institutskollegen anbieten. Denn die Eltern können ja unmöglich so viel Urlaub nehmen, wie es Ferien gibt. Wir betreiben gemeinsam mit dem Magistrat der Stadt Bremerhaven für unsere Kollegen auch eine Kinderkrippe mit mittlerweile 24 Plätzen. Bei wissenschaftlichen Veranstaltungen, an denen Eltern teilnehmen wollen, unterstützen wir sie ebenfalls bei der Kinderbetreuung.“

Dr. Heike Wolke, Verwaltungsdirektorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung (AWI) in Bremerhaven

“All the centres have launched various initiatives of their own like establishing back-to-work positions and offering flexible working hours. The AWI, for example, was recently again certified as being a particularly family-friendly place to work. The auditors were especially impressed by the fact that we offer a special programme for our employees’ children during school holidays – after all, it’s impossible for parents to take so much time off. We also run a crèche in cooperation with the Bremerhaven municipal authorities that can meanwhile accommodate 24 children, and we help with childcare when parents need to attend scientific conferences and the like.”

Dr. Heike Wolke, Administrative Director of the Alfred-Wegener-Institute for Polar and Marine Research (AWI), Bremerhaven



WELTWEIT EIN NETZWERK VON FORSCHERTALENTEN AUFBAUEN SETTING UP A GLOBAL NETWORK FOR TALENTED RESEARCHERS

Internationales Engagement ist ein herausragendes Merkmal der Helmholtz-Gemeinschaft. Denn die drängenden Zukunftsfragen und Herausforderungen können nur global und gemeinsam mit internationalen Partnern gelöst werden. Deshalb setzt die Helmholtz-Gemeinschaft bei ihren Talentmanagementaktivitäten im Ausland darauf, exzellente Forscherpersönlichkeiten – jung oder etabliert – für die Forschungszentren der Organisation zu gewinnen und zu halten, z.B. als Helmholtz Fellows. Daher ist sie jährlich auf der GAIN-Tagung in Boston/San Francisco sowie auf der European Career Fair in Boston präsent.

HELMHOLTZ – CAS JOINT RESEARCH GROUPS (HCJRG)

Sein Reichtum an natürlichen Ressourcen, seine gut ausgebildete, junge Bevölkerung und das wachsende wissenschaftliche und technologische Potenzial machen China zu einem wichtigen strategischen Partner für die Helmholtz-Gemeinschaft. So konnten in den letzten 20 Jahren enge Beziehungen zwischen Helmholtz-Forschenden und chinesischen Partnern aufgebaut werden. Daran beteiligt sind eine Vielzahl von Instituten der Chinesischen Akademie der Wissenschaften, Universitäten, Kliniken und Regierungseinrichtungen.

Diese langjährige Kooperation wird nun durch ein neues Programm zur Förderung gemeinsamer Forschergruppen gestärkt. Ein entsprechendes Abkommen wurde im Sommer 2011 mit der Chinese Academy of Sciences (CAS) unterzeichnet.

Die Helmholtz-Gemeinschaft wird jede Gruppe mit bis zu 120.000 € aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds für drei Jahre fördern. CAS steuert rund 35.000 € jährlich für dieselbe Förderdauer bei.

China's wealth of natural resources, well-educated and young population, and increasing scientific and technological potential makes it an important strategic partner for the Helmholtz Association. During the past 20 years, Helmholtz researchers and Chinese partners have established close working relationships. The Chinese partners include many institutes in the Chinese Academy of Sciences (CAS), as well as universities, hospitals and government institutions.

A new programme aimed at supporting German-Chinese research groups has now been set up to improve this long-term cooperation. The Helmholtz Association signed an agreement on this programme with the CAS in the summer of 2011.

The Association will provide each group with funding of €120,000 from the Initiative and Networking Fund for a period of three years. The CAS will provide around €35,000 each year for the same period.

Zugleich baut die Helmholtz-Gemeinschaft darauf, mit gezielten Programmen und Instrumenten internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrem eigenen Land zu fördern – und damit ein Netzwerk von verlässlichen Kooperationspartnern an ausländischen Forschungsinstitutionen und Schlüsseländern zu etablieren. Die Außenbüros der Helmholtz-Gemeinschaft in Brüssel, Moskau und Peking unterstützen zudem die Zentren bei ihren Aktivitäten.

International die besten Forscherinnen und Forscher rekrutieren

Die Helmholtz-Kollegs und -Graduiertenschulen bieten ausländischen Studierenden die Möglichkeit, an einem Helmholtz-Zentrum zu promovieren. Das neue Helmholtz-Postdoktoranden-Programm versetzt junge Postdocs in die Lage, ihre wissenschaftliche Karriere in der Helmholtz-Gemeinschaft zu beginnen, und die Helmholtz-Nachwuchsgruppen dienen dazu, die besten jungen Forschenden weltweit zu rekrutieren. Alle diese Programme werden daher international ausgeschrieben. Zusätzlich betreibt die Helmholtz-Gemeinschaft die größte außeruniversitäre Jobbörse. Gleichzeitig ermutigen die Zentren gerade junge Kolleginnen und Kollegen, sich um einen der begehrten ERC-Starting Grants zu bewerben. An erfolgreiche Antragsteller vergibt die Helmholtz-Gemeinschaft zudem eine ERC-Sonderprämie in Höhe von 250.000 €. Konkrete Unterstützung bei der Beantragung von EU-Fördergeldern bietet das Helmholtz-Büro in Brüssel, das für die Präsenz der Helmholtz-Gemeinschaft in der Schaltzentrale der EU sorgt.

Kooperationen mit internationalen Forschungspartnern stärken

Helmholtz-Zentren sind aufgrund ihrer vielfältigen Forschungstätigkeiten und -themen in zahlreichen Ländern und Regionen dieser Welt aktiv. Ein wichtiges Ziel der internationalen Talentmanagementaktivitäten der Helmholtz-Gemeinschaft ist es daher, die Zusammenarbeit mit ausgewählten Forschungspartnern zu stärken und dabei eine Art ‚structure-building‘ im jeweiligen Land selbst zu betreiben. Konkret leistet die Organisation einen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Russland und China mit der Unterstützung von gemeinsamen Forschergruppen. Mit beiden Ländern unterhalten Helmholtz-Zentren eine langjährige Zusammenarbeit.



HELMHOLTZ-RUSSIA JOINT RESEARCH GROUPS (HRJRG)

Seit 2006 besteht eine Kooperation zwischen der Helmholtz-Gemeinschaft und der Russian Foundation for Basic Research (RFBR). Ziel der Zusammenarbeit ist die Förderung von deutsch-russischen Nachwuchsgruppen.

Die Mittel werden von beiden Forschungsorganisationen aufgebracht. Sie sollen gemeinsame Experimente und Expeditionen ermöglichen und russische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschungsprojekte der Helmholtz-Gemeinschaft einbinden. Der Impuls- und Vernetzungsfonds finanziert die erfolgreichen Vorhaben mit bis zu 130.000 Euro pro Jahr und Gruppe, bei einem Förderzeitraum von maximal drei Jahren.

Seit 2007 werden damit gemeinsame Projekte von besonderer Relevanz verfolgt und insbesondere die besten russischen Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher eingebunden und unterstützt.

A cooperation agreement between the Helmholtz Association and the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) has been in place since 2006. The aim of this collaboration is to promote junior German-Russian investigators groups.

Both research organisations provide funding, which covers the costs of joint experiments and expeditions and of participation by Russian researchers in Helmholtz Association research projects. The Initiative and Networking Fund awards funding of up to €130,000 per year and group for a maximum period of three years to selected projects.

The funding has facilitated research on particularly relevant joint projects, as well as the participation and support of the best junior Russian researchers since 2007.

International networking is a particularly important feature of the Helmholtz Association because the major questions and challenges for the future can only be solved globally and in cooperation with international partners. The focus of the Helmholtz Association's talent management activities abroad is therefore on recruiting and retaining excellent researchers of all ages for its research centres, for example as Helmholtz Fellows. To this end, the Helmholtz Association participates in the German Academic International Network's (GAIN) annual meeting in Boston/San Francisco and the European Career Fair in Boston.

At the same time, the association also makes use of specific programmes and instruments aimed at promoting international researchers in their own country and thus at establishing a network of reliable partners in key countries and at research institutes outside Germany. The Helmholtz Association's international offices in Brussels, Moscow and Beijing also support the Helmholtz Centres in their activities.

Recruiting the best researchers internationally

Helmholtz Research Schools and Helmholtz Graduate Schools give international students the opportunity to do their PhD at a Helmholtz Centre. The new Helmholtz Postdoc Programme allows postdocs to begin their scientific career at the Helmholtz Association, while the Helmholtz Young Investigators Groups serve as a means to recruit the best junior researchers worldwide. All of these programmes are open to applicants from all over the world. In addition, the Helmholtz Association has the largest job database outside the university system. At the same time, the Helmholtz Centres encourage junior colleagues in particular to apply for one of the highly popular European Research Council (ERC) starting grants. The Helmholtz Association awards successful applicants an ERC bonus of €250,000. The Brussels office, which represents the Association in the EU's "control centre", provides practical support to those applying for EU funding.

Improving cooperation with international research partners

Helmholtz Centres are active in many countries and regions worldwide because of their wide-ranging research work and topics. A major aim of the Helmholtz Association's international talent management activities is therefore to improve cooperation with specific research partners. The Association thus helps to build structures in the countries involved. It is currently promoting junior researchers in Russia and China by supporting joint research groups. The Helmholtz Association has worked closely with both countries for many years.

Ansprechpartnerinnen | Contact Persons

Effrosyni Chelioti / Marianne Feldmann

International Affairs

☎ +49 302 063 29 – 58

☎ +49 228 308 18 – 16

✉ effrosyni.chelioti@helmholtz.de

✉ marianne.feldmann@helmholtz.de

Further information

www.helmholtz.de/en/about_us/head_office/international_affairs

HELMHOLTZ-AKADEMIE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE HELMHOLTZ MANAGEMENT ACADEMY



Die Wissenschaftslandschaft hat in den vergangenen Jahren tiefgreifende Veränderungen erfahren, die auch die Forschungseinrichtungen vor neue Herausforderungen stellen: So zeichnen sich die von ihnen koordinierten Forschungsprogramme durch zunehmend komplexer werdende Finanzierungs- und Kooperationsstrukturen aus. Die tägliche Organisation und langfristige Steuerung solcher Forschungseinrichtungen erfordert fundierte Managementkenntnisse in Theorie und Praxis.

Die Helmholtz-Gemeinschaft setzt seit 2007 mit der Akademie für Führungskräfte im Wissenschaftsmanagement neue Maßstäbe für die Forschungsmanagement-Ausbildung in Deutschland. Das Portfolio der Akademie umfasst Angebote für fünf verschiedene Zielgruppen im Wissenschaftsbetrieb, die Führung in vielen Facetten in ihrem Alltag zu bewältigen haben. Die Maßnahmen werden

abgerundet durch individuelle Analysen, die Raum für die Reflexion des Arbeitsalltags und von Führungsverhalten bieten. Zudem haben die Teilnehmenden Gelegenheit, sich über Perspektiven und Fragen zur Karriereplanung zu informieren und beraten zu lassen.

Konzertierte Weiterbildung: alle Führungsebenen bedienen

Um die Weiterbildung auf allen Führungsebenen der Helmholtz-Gemeinschaft zu gewährleisten, haben wir drei Weiterbildungsprogramme für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt: Inhaltlich bieten wir mit den jeweiligen Programmen eine umfassende Ausbildung zu den Themen Personal, Organisation und Strategie. Im Rahmen von Kamingesprächen geben erfahrene Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft die Gelegenheit zu Diskussionen und Austausch. Das begleitende Mentoring-Programm stellt den Nachwuchsführungskräften eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite, mit denen sie sich über ihre persönliche als auch karrierebezogene Entwicklung austauschen können. Darüber hinaus besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, im Rahmen des Programms gezielt Coaching abzurufen.

Weitere Informationen unter
www.helmholtz.de/akademie



In recent years, the research landscape has undergone profound changes that have also presented research institutions with new challenges. The research programmes coordinated by these institutions are characterised by increasingly complex funding and collaborative structures. As a result, the day-to-day organisation and long-term management of research institutions requires an excellent understanding of management at both a theoretical and practical level.

With the foundation of the Helmholtz Management Academy in 2007, the Helmholtz Association set new standards for science management training in Germany. The academy's portfolio includes programmes for people in five different target groups who need management skills in many aspects of their day-to-day work in research institutions. The programmes also include personal analyses, which allow managers to think about their daily tasks and management style. In addition, the participants have the chance to find out more and receive guidance on career prospects and issues.

Concerted further training: serving all management levels

In order to provide further training at all management levels of the Helmholtz Association, we have set up three training

programmes for different target groups. In terms of contents, each programme includes comprehensive training on human resources, organisation and strategy. Fireside chats give the participants the chance to talk with senior figures from research, politics, business and industry. Under the accompanying mentoring programme, the junior leaders are assigned a mentor with whom they can discuss their personal and career development. During the programme, the participants also have the option of receiving coaching on specific topics.

Ansprechpartnerin | Contact Person

Dr. Esther Strätz
 Helmholtz Management Academy
 ☎ +49 30 206329 – 79
 ✉ esther.straetz@helmholtz.de

Further information

www.helmholtz.de/en/jobs_talents/helmholtz_management_academy

„Ich habe erkannt, dass ich die operativen Aufgaben viel stärker delegieren muss. Dabei führe ich meine Mitarbeiter natürlich auf ihre Aufgaben hin, bespreche kritische Punkte und gebe später Feedback, dazwischen handeln sie aber weitgehend selbstständig. Das ermöglicht mir die Konzentration auf meine eigentliche Aufgabe, nämlich die Zukunft zu planen und Strategien zu entwickeln. Um es in einem Bild zu sagen: Ich sehe mich mehr als Gärtnerin, die pflanzt und düngt, die Pflanzen dann aber wachsen lässt.“

Dr. Katrin Schuster, Leiterin der Abteilung Wirtschaftsinformatik und Unternehmensorganisation beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)

“I’ve realised that I need to delegate far more of my operative work. Of course, I train my staff for these tasks, discuss critical aspects with them, and give them feedback at a later stage, but I don’t need to supervise them closely. This allows me to concentrate on my actual work – planning the future and developing strategies. To put it visually, I see myself more as a gardener who plants and fertilises, but then leaves the plants to grow on their own.”

Dr. Katrin Schuster, Head of Business Informatics and Organisation, German Aerospace Center (DLR)



HELMHOLTZ-MENTORING-PROGRAMM FÜR WEIBLICHE NACHWUCHSKRÄFTE HELMHOLTZ MENTORING PROGRAMME FOR JUNIOR FEMALE RESEARCHERS

Zielgruppe

Das Programm ist eine zentrale Maßnahme der Helmholtz-Gemeinschaft zur Gewährleistung von Chancengleichheit. Es richtet sich entsprechend an promovierte Wissenschaftlerinnen, deren Promotion etwa zwei bis fünf Jahre zurückliegt sowie an Frauen aus dem Verwaltungs- und Managementbereich, die am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen und eine Führungsposition anstreben. Für die Teilnehmerinnen aus Wissenschaft und Administration gilt gleichermaßen, dass sie Mitarbeiterin eines Forschungszentrums der Helmholtz-Gemeinschaft sein müssen.

Förderzweck

Das Programm besteht aus einer Kombination von Mentoring und Qualifizierungsangeboten. In den Workshops werden Aspekte rund um die Themen Mitarbeitergespräch, Konfliktmanagement und der Rollenwechsel von der Kollegin zur Vorgesetzten vertieft. Weiterhin können über das Programm Coachingstunden abgerufen werden. Mentorinnen und Mentoren sind Führungskräfte aus Helmholtz-Zentren, Wissenschaftsorganisationen und der Wirtschaft. Die Mentees können während der Laufzeit ihre Vernetzung im Wissenschaftsbereich und der Helmholtz-Gemeinschaft

ausbauen. Um nachhaltige Wirkung zu erzeugen, findet jährlich ein Treffen für Teilnehmerinnen, Mentorinnen, Mentoren und Alumni statt, ein Newsletter informiert über neueste Entwicklungen.

Laufzeit

Das einjährige Programm beinhaltet neben den individuell zu vereinbarenden Treffen zwischen Mentoren und Mentees eine Auftakt- bzw. Abschlussveranstaltung sowie zwei 2,5-tägige Workshops.

Umfang

Pro Jahrgang werden 30 weibliche Nachwuchskräfte in das Programm aufgenommen.

Auswahlverfahren

Das Programm basiert auf einem freien Bewerbungsverfahren. Ein Lenkungsausschuss befindet über die Aufnahme in das Programm.

Weitere Informationen unter

www.helmholtz.de/jobs_talente/mentoring_programm_in_fuehrung_gehen



„Die Teilnahme am Helmholtz-Mentoring-Programm „In Führung gehen“ ist ein großartiges Angebot. Dieses intensive Jahr bietet eine hervorragende Chance, die eigene Karriere zu reflektieren und Ziele zu entwickeln. Neben der hilfreichen Begleitung durch den Mentor war der Erfahrungsaustausch mit den Teilnehmerinnen des Programms besonders wertvoll. Das Programm bringt die ‚unterschiedlichen Welten‘ von Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und Administration näher zusammen und schafft Verständnis für die jeweils anderen Bereiche. Ich habe in dieser Zeit viele persönliche Kontakte und Netzwerke in der Helmholtz-Gemeinschaft geknüpft, die das Programm überdauern werden.“

Dr. Monika Beer, Mentee im Helmholtz-Mentoring-Programm „In Führung gehen“, Leiterin der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in der Abteilung Programmplanung und Management am Helmholtz Zentrum München, Koordinatorin der Helmholtz Graduate School Environmental Health (HELENA).

“The Helmholtz Mentoring Programme “Taking the Lead” is a fantastic opportunity. The programme lasts a year and is very intensive. It gives you a great chance to think about your own career and to develop objectives. Apart from the help I received from my mentor, it was particularly useful to be able to share and discuss my experiences with the other people in the programme. Taking the Lead brings the ‘different worlds’ from science, science management and administration closer together and helps people from these fields to understand their counterparts in other areas better. During the programme, I was able to make a lot of contacts and join networks in Helmholtz. We will keep in touch even though the programme has come to an end.”

Dr. Monika Beer, mentee in the Helmholtz Mentoring Programme, Taking the Lead, runs the Programme Planning and Management Department at Helmholtz Zentrum München – German Research Center for Environmental Health and coordinates the Helmholtz Graduate School Environmental Health (HELENA).



Target group

The Mentoring Programme is an integral part of the Helmholtz Association's strategy to ensure equal opportunities for men and women. It is aimed at women researchers who completed their PhD between two to five years ago or who have recently started working in administration or science management and are interested in pursuing an executive-level position. Whether they work in science or administration, they must be employed at a research centre that is a member of the Helmholtz Association to be eligible for the programme.

Purpose of the programme

The programme consists of a combination of mentoring and training. It includes workshops dealing with aspects such as performance reviews, conflict management and successfully navigating the transition from coworker to superior. Participants in the programme can also apply for individual coaching sessions. Mentors for the programme are drawn from the ranks of those holding senior-level positions in Helmholtz Centres, in research organisations and in the private sector. The programme is intended to help mentees establish a network of contacts in the research community and the Helmholtz Association that will be useful in advancing their careers. To ensure that the programme has a long-term impact, an annual meeting is held for participants, mentors and alumni, and a newsletter providing updates on the latest developments is published regularly.

„Das Helmholtz-Mentoring-Programm ist eine große Bereicherung für meine Laufbahn als Nachwuchsgruppenleiterin. Die Kombination aus Workshops, Mentoringgesprächen und Einzelcoaching ist hervorragend. So konnte ich ein neues Netzwerk etablieren, ein Berufungstraining absolvieren und intensive Gespräche mit meinem Mentor führen, der mir zahlreiche Tipps für meine Karriere als Wissenschaftlerin mit auf den Weg geben konnte. Ich würde jederzeit wieder an diesem Programm teilnehmen und kann es wärmstens empfehlen.“

Prof. Dr. Melanie Brinkmann

Nachwuchsgruppenleiterin am HZI und seit 2012 Professorin an der Medizinischen Hochschule Hannover

“With its excellent combination of workshops, mentoring talks and individual coaching sessions, the Helmholtz Mentoring Programme has been an enormous enrichment to me in my position as head of a Young Investigators Group. It enabled me to build a new network of contacts and develop my professional skills, and my mentor offered me a lot of valuable advice that will help me in my career as a researcher. I would definitely participate in the programme again and can warmly recommend it.”

Prof. Melanie Brinkmann, Head of the Young Investigators Group at the HZI and Professor at the Hannover Medical School since 2012.



Duration

The programme extends over one year, during which mentees and mentors have a number of one-on-one meetings which are arranged and scheduled individually. In addition, the programme is framed by events at the beginning and end and includes two two-and-a-half-day workshops.

Scope

Thirty women are accepted into the programme each year.

Selection process

A steering committee selects applicants for participation in the programme on the basis of an open application procedure.

Ansprechpartnerin | Contact Person

Dr. Birgit Gaiser

Mentoring Programmes

☎ +49 30 206329 – 44

✉ birgit.gaiser@helmholtz.de

Further information

www.helmholtz.de/en/working_at_helmholtz/helmholtz_mentoring_programme

ÜBERSICHT UND ADRESSEN DER ZENTREN

LIST AND ADDRESSES OF THE HELMHOLTZ CENTRES

Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung

Am Handelshafen 12
27570 Bremerhaven
Telefon (0471) 4831-0
Telefax (0471) 4831-1149
info@awi.de | www.awi.de

Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY

Notkestraße 85
22607 Hamburg
Telefon (040) 8998-0
Telefax (040) 8998-3282
desyinfo@desy.de | www.desy.de

Deutsches Krebsforschungszentrum

Im Neuenheimer Feld 280
69120 Heidelberg
Telefon (06221) 42-0
Telefax (06221) 42-2995
presse@dkfz.de | www.dkfz.de

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

Linder Höhe
51147 Köln
Telefon (02203) 601-0
Telefax (02203) 673-10
kommunikation@dlr.de | www.dlr.de

Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE)

Ludwig-Erhard-Allee 2
53175 Bonn
Telefon (0228) 43302-0
Telefax (0228) 43302-279
information@dzne.de | www.dzne.de

Forschungszentrum Jülich

Wilhelm-Johnen-Straße
52425 Jülich
Telefon (02461) 61-0
Telefax (02461) 61-8100
info@fz-juelich.de | www.fz-juelich.de

GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung

Planckstraße 1
64291 Darmstadt
Telefon (06159) 71-0
Telefax (06159) 71-2785
info@gsi.de | www.gsi.de

GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel

Wischhofstr. 1-3
24148 Kiel
Telefon (0431) 600-0
Telefax (0431) 600-2805
info@ifm-geomar.de | www.ifm-geomar.de

Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie

Hahn-Meitner-Platz 1
14109 Berlin
Telefon (030) 8062-0
Telefax (030) 8062-2181
info@helmholtz-berlin.de | www.helmholtz-berlin.de

Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf

Bautzner Landstraße 400
01328 Dresden
Telefon (0351) 260-0
Telefax (0351) 269-0461
kontakt@hzdr.de | www.hzdr.de

Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung

Inhoffenstraße 7
38124 Braunschweig
Telefon (0531) 6181-0
Telefax (0531) 6181-2655
kontakt@helmholtz-hzi.de | www.helmholtz-hzi.de

Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ

Permoserstraße 15
04318 Leipzig
Telefon (0341) 235-0
Telefax (0341) 235-2791
info@ufz.de | www.ufz.de

Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung

Max-Planck-Straße 1
21502 Geesthacht
Telefon (04152) 87-0
Telefax (04152) 87-1403
presse@hzg.de | www.hzg.de

Helmholtz Zentrum München – Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt

Ingolstädter Landstraße 1
85764 Neuherberg
Telefon (089) 3187-0
Telefax (089) 3187-3322
presse@helmholtz-muenchen.de
www.helmholtz-muenchen.de

Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum GFZ

Telegrafenberg
14473 Potsdam
Telefon (0331) 288-0
Telefax (0331) 288-1600
presse@gfz-potsdam.de | www.gfz-potsdam.de

Karlsruher Institut für Technologie

Kaiserstraße 12
76131 Karlsruhe
Campus Nord: Hermann-von-Helmholtz-Platz 1
76344 Eggenstein-Leopoldshafen
Telefon (07247) 82-0
Telefax (07247) 82-5070
info@kit.edu | www.kit.edu

Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC) Berlin-Buch

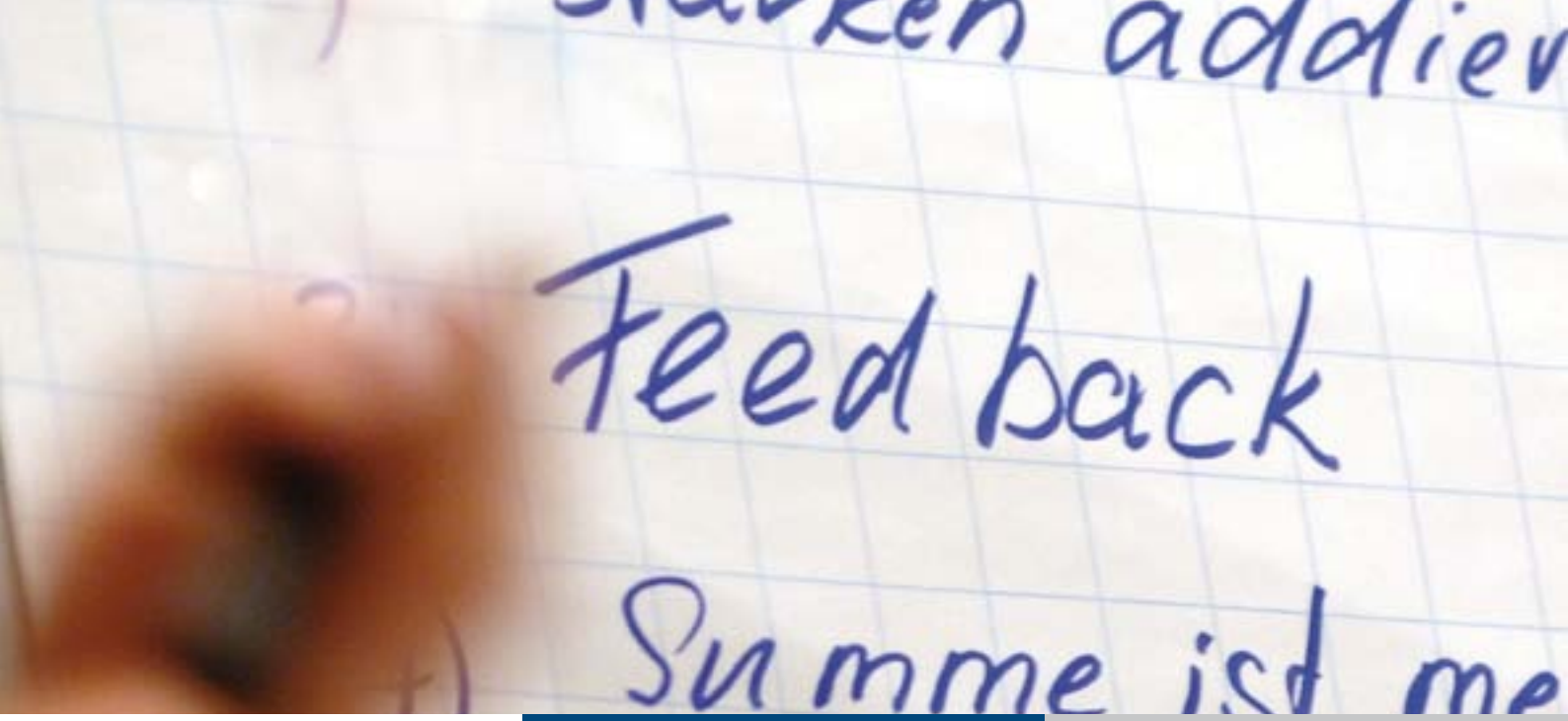
Robert-Rössle-Straße 10
13125 Berlin
Telefon (030) 9406-0
Telefax (030) 9494-161
presse@mdc-berlin.de | www.mdc-berlin.de

Max-Planck-Institut für Plasmaphysik

(assoziertes Mitglied)
Boltzmannstraße 2
85748 Garching
Telefon (089) 3299-01
Telefax (089) 3299-2200
info@ipp.mpg.de | www.ipp.mpg.de

DIE 18 ZENTREN IM ÜBERBLICK THE 18 HELMHOLTZ CENTRES IN BRIEF





ANSPRECHPARTNER CONTACT PERSONS

Dr. Stephanie Dittmer

Bereichsleiterin Strategie
Head of Strategy

Dr. Caroline Krüger

Referentin Nachwuchsförderung, Internationale Vernetzung
Promotion of early-stage researchers; International Networking

Nina Löchte

Referentin für Nachwuchsförderung, Internationale Vernetzung
(in Elternzeit)
Promotion of early-stage researchers; International Networking
(on maternity leave)

Dr. Esther Strätz

Referentin Helmholtz-Akademie
Helmholtz Management Academy

Dr. Birgit Gaiser

Referentin Mentoring-Programme und Chancengleichheit
Mentoring Programmes

Effrosyni Chelioti

Leiterin der Stabsstelle Internationale Beziehungen
Director International Affairs

Marianne Feldmann

Referentin Internationale Programme
International Programmes

WEITERE INFORMATIONEN FURTHER INFORMATION

Doktoranden:

PhD students:
www.helmholtz.de/phd

Postdoktoranden:

Postdoctoral researchers:
www.helmholtz.de/postdocs

Nachwuchsgruppen:

Young Investigators Groups:
www.helmholtz.de/yig

Stellenangebote:

Job vacancies:
www.helmholtz.de/jobs

IMPRESSUM | IMPRINT

Herausgeber | Published by

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren e. V.
Ahrstraße 45
53175 Bonn
Telefon (0228) 30818-0
Telefax (0228) 30818-30

Kommunikation und Medien | Communication and media

Geschäftstelle Berlin
Anna-Louisa-Karsch-Straße 2
10178 Berlin
Telefon (030) 206329-57
Telefax (030) 206329-60
E-Mail info@helmholtz.de
www.helmholtz.de

Bildnachweise | Photo credits:

Titel: Uwe Bellhäuser (HZI); S. 2: Helmholtz/Dawin Meckel; S. 5: FZJ, André Künzelmann (UFZ); S. 6: Uwe Bellhäuser (HZI), DLR/EADS; S. 7: FZJ, DESY; S. 8: David Ausserhofer; S. 11/13: Frank Bierstedt, FZJ, HMGU, Frank Bierstedt; S. 14: Uwe Bellhäuser (HZI); S. 15: David Ausserhofer; S. 16: Uwe Bellhäuser (HZI); S. 17: Frank Bierstedt; S. 18: pur.pur; S. 19: David Ausserhofer; S. 20 klein: Claudia Pichler; S. 21: HMGU, André Künzelmann (UFZ); S. 23: André Künzelmann (UFZ); S. 24/25: Helmholtz/Dawin Meckel; S. 27: DLR; S. 31: Helmholtz; S. 24, 26, 27 klein: privat; Grafik S. 30: Helmholtz; S. 31: David Ausserhofer

V.i.S.d.P.: Jan-Martin Wiarda

Redaktion: Nina Löchte, Dr. Caroline Krüger, Prof. Dr. Angela Bittner
Gestaltung: unicom-berlin.de

Druck: Elbe Druckerei Wittenberg GmbH; Auflage 1.000 Exemplare,
Stand 01/2013

Frauen und Männer sollen sich von dieser Publikation gleichermaßen angesprochen fühlen.
Allein zur besseren Lesbarkeit werden zum Teil geschlechterspezifische Formulierungen auf die maskuline Form beschränkt.

