



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) – Aktionsplan



INHALT

Einleitung	3
HRS4R-Anfangsphase	3
HRS4R-Implementierungsphase.....	10

Einleitung

In ihrem Bemühen, das Berufsfeld Wissenschaft/Forschung attraktiver zu gestalten, die Wissenschaftsmobilität zu erhöhen und die Einstellung von Forschenden transparenter und leistungsbezogener zu gestalten, hat die EU-Kommission die „Europäische Charta für Forscher und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (Charter & Code) veröffentlicht. Diese beinhalten einen Katalog allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die Rollen, Zuständigkeiten und Ansprüche von Forschenden wie auch die von Arbeitgebern und/oder Förderern festlegen. Mittels der Charta soll das Verhältnis zwischen Forschenden und Arbeitgebern und/oder Förderern förderlich für erfolgreiche Leistungen bei der Erzeugung, dem Transfer, dem Austausch und der Verbreitung von Wissen und technologischer Entwicklung sowie für den beruflichen Werdegang von Forschenden gestaltet werden. Die Charta würdigt außerdem alle Formen von Mobilität als Mittel zur beruflichen Weiterentwicklung von Forschenden.

Im Februar 2019 hat sich die Universität zu Lübeck zu den Grundsätzen von Charter & Code bekannt. Zur Umsetzung der darin definierten Prinzipien hat sich das Präsidium für die gezielte Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit den bestehenden Bedingungen und Prozessen im Rahmen der Implementierung der „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) entschieden.

HRS4R-Anfangsphase

Die Hauptverantwortung für das Projekt liegt bei den Bereichen Personalentwicklung, Forschung und Internationales, Personal, Forschungsförderung EU und dem Center for Doctoral Studies Lübeck, diese bilden eine speziell zusammengesetzte Arbeitsgruppe zur Implementierung von HRS4R. Weiterhin wirken Mitglieder des Präsidiums (Präsidentin und Kanzlerin), der wissenschaftliche Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung am Prozess mit. Die HRS4R-Arbeitsgruppe hat sich in einer Phase von eineinhalb Jahren im zweiwöchigen Rhythmus getroffen, um unter Beteiligung von Wissenschaftler*innen aller wissenschaftlichen Karrierestufen (R1-R4) eine systematische, detaillierte Lückenanalyse für die UzL durchzuführen und darauf aufbauend einen strategischen Aktionsplan sowie ein Implementierungsdesign zu entwickeln, welches schließlich vom Präsidium und vom wissenschaftlichen Personalrat der UzL verabschiedet wurde. In den nächsten fünf Jahren wird der Aktionsplan in enger Abstimmung mit allen relevanten Fachbereichen und Wissenschaftlern aller wissenschaftlichen Karrierestufen (R1-R4) umgesetzt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die an der UzL geplanten Maßnahmen, dafür vorgesehene Zeiträume, verantwortliche Einheiten sowie damit verbundene Zielstellungen, die ihre Umsetzung leiten werden. Sie ist in Abschnitte gegliedert, die den vier großen thematischen Bereichen von Charter & Code (C&C) entsprechen:

1. Ethische und berufliche Aspekte
2. Rekrutierung und Auswahlverfahren
3. Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit
4. Ausbildung und Personalentwicklung

Nr.	Aktion	Zeitplan	Zuständigkeit	Zielsetzung
1.	Durchführung einer HRS4R-Initialbefragung, im Rahmen derer alle Wissenschaftler*innen der UzL zu den vier in C&C definierten Themenbereichen befragt werden	4. Quartal 2021	Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe	- Initialbefragung ist bis Ende des Jahres 2021 abgeschlossen
2.	Auswertung der Befragungsergebnisse und Integration in den Aktionsplan (Anpassung definierter Maßnahmen)	1. Quartal 2022	Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe	- Befragungsergebnisse sind im 1. Quartal 2022 ausgewertet - Aktionsplan ist daraufhin angepasst
3.	Durchführung einer Wiederholungsbefragung 2 Jahre nach Initialbefragung, um Implementationsfortschritt zu verfolgen	4. Quartal 2021	Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe	- Befragung ist bis Ende des Jahres 2023 abgeschlossen
4.	Entwicklung eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung des Forschungsvorhabens und der Forschungsdaten in Bezug auf „Dual Use“, Etablierung von Handreichungen zum Umgang mit sicherheitsrelevanten Aspekten und möglichen Risiken der eigenen Forschung, Ausweitung und Verbesserung der Kommunikation bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote	4. Quartal 2023 / fortlaufender Prozess	Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT) + Ethikkommission + Zentrale Hochschulbibliothek + Referat Kommunikation	- Umsetzung eines Fragebogens zum Thema „Dual Use“ - Standardmäßige Integration eines Informationsdokumentes zu „Dual Use“ in Begrüßungsunterlagen für neue Mitarbeitende - Integration des Themas „Dual Use“ in den Drittmittelprozess in Form einer aktiven,

				obligatorischen Abfrage seitens der Verwaltung während der Antragsphase von Forschungsvorhaben
5.	Entwicklung eines Selbstreflexionsbogens zu ethischen und sozialen Aspekten der eigenen Forschung, Implementierung eines entsprechenden Informationsformates	4. Quartal 2022	Ethical Innovation Hub (EIH)	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung eines Selbstreflexionsbogens zu ethischen und sozialen Aspekten der eigenen Forschung - Workshop zu ethischen und sozialen Aspekten wird ab 2022 einmal jährlich in der Internen Weiterbildung angeboten - Basis- und Vertiefungsworkshop „Ethik in der Wissenschaft“ wird 6x jährlich in der Internen Weiterbildung angeboten
6.	Erarbeitung eines Veranstaltungsformates zur Vertiefung der Kommunikation zwischen Wissenschaftler*innen und der Hochschulleitung, z.B. in Form einer Fragestunde	4. Quartal 2022	Präsidium + Referat Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - Sprechstunde mit dem Präsidium findet einmal im Quartal statt (offenes Format, alle Wissenschaftler*innen der UzL sind angesprochen)
7.	Entwicklung von Schulungsmaßnahmen zum Thema Forschungsdatenma	4. Quartal 2023 / fortlaufender Prozess	Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT) +	<ul style="list-style-type: none"> - Kurs „Gute wissenschaftliche Praxis – Umgang mit

	nagement, die nachhaltig, zielgruppenspezifisch und fächerübergreifend das nötige Wissen vermitteln und standardmäßig zum Lehrportfolio der Internen Weiterbildung gehören		Präsidiumsbeauftragter für Datenmanagement + Interne Weiterbildung	Forschungsdaten“ wird ab 2021 einmal jährlich in der Internen Weiterbildung angeboten
8.	Entwicklung einer umfassenden IP-Strategie	4. Quartal 2022	Abteilung Forschung, Innovation und Transfer (FIT) + Präsidium	- Bestehende Schutzrechtstrategie ist gemäß der Kriterien der EU zu einer umfassenden IP-Strategie erweitert und veröffentlicht
9.	Einführung eines professionellen Personalmanagementsystems inklusive eines Online-Bewerbungsportals	Start des Vorprojekts bis 4. Quartals 2021 / Hauptprojekt 2. Quartal 2022 bis 4. Quartal 2024	Präsidium + Referat Personal + Referat Qualitäts- und Organisationentwicklung + IT-Service-Center + Personalentwicklung	- Implementierung des Personalmanagementsystems ist abgeschlossen - Alle Einstellungsverfahren werden ab 2025 standardmäßig über das Personalmanagementsystem abgebildet
10.	Einheitliche englische Übersetzung der Website der UzL	4. Quartal 2023	Präsidium + Referat Kommunikation	- 100% Verfügbarkeit der Webpage-Inhalte in englischer Sprache bis Ende 2023
11.	Konsequente Veröffentlichung wissenschaftlicher Stellen in englischer Sprache	4. Quartal 2023	Referat Personal + Referat Kommunikation	- 100% Verfügbarkeit von Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen in

				englischer Sprache
12.	Für gleichwertige Bewerbungsverfahren Entwicklung eines Kriterienkataloges zur Personalauswahl und zielgruppenspezifische Leitlinien (R1-R3): a) Erstauswahl b) Bewerbungsgespräche c) finale Auswahl	4. Quartal 2023	Referat Personal + Personalentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe + HRS4R Steuerungskreis	<ul style="list-style-type: none"> - Obligatorische Anwendung des Kriterienkatalogs - Standardunterlagen werden in 100% der Einstellungsverfahren eingesetzt
13.	Aufnahme der folgenden Kennzeichen in Kriterienkatalog und Leitlinien zur Personalauswahl (siehe Aktion 12) mit dem Ziel der verbindlichen Überprüfung bei allen Bewerber*innen: Diversity-Kompetenz, mehrdimensionale berufliche Werdegänge, Mobilitätserfahrungen, Berufserfahrung und lebenslange berufliche Entwicklung	4. Quartal 2023	Referat Personal + Personalentwicklung + HRS4R Arbeitsgruppe + HRS4R Steuerungskreis	<ul style="list-style-type: none"> - Verbindliche Umsetzung des Kriterienkataloges und Anwendung der Leitlinien im Bewerbungsprozess
14.	Entwicklung eines Gleichstellungsplans	4. Quartal 2021	Referat Chancengleichheit und Familie + Referat Forschungsförderung EU + Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsplan ist veröffentlicht
15.	Entwicklung eines speziellen Weiterbildungsformates für Führungskräfte	4. Quartal 2023	Personalentwicklung + Referat Chancengleichheit und Familie +	<ul style="list-style-type: none"> - thematische Brownbag-Lunches für Führungskräfte

	zu personalrelevanten Themen und zur Personalauswahl, u.a. zu Gender-Diversity-Kompetenz		Interne Weiterbildung + Abteilung Akademische Strukturen	finden min. einmal im Halbjahr statt (z.B. zu Personalauswahl)
16.	Ausbau von individuellen Coachings zur (Weiter-) Entwicklung der Führungsqualität von Professor*innen (R4)	4. Quartal 2022	Personalentwicklung + Interne Weiterbildung + Präsidium	- Jeder Führungskraft wird ein Angebot zur Stärkung des Führungsverständnisses und der Führungskompetenz gemacht, verbunden mit bis zu 2 individuellen Coachings jährlich
17.	Entwicklung von Informationsmaterialien zum Onboarding neuer Mitarbeiter*innen: Prozessvisualisierungen, einheitliche Begrüßungsunterlagen, E-Learning-Kurse	4. Quartal 2023	Personalentwicklung + Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung + Referent für Marketing	- AG zur Erarbeitung eines umfassenden Onboarding-Konzeptes ist eingesetzt - ein e-learning-Onboarding-Kurs ist entwickelt und wird nach Teilnahme evaluiert
18.	Entwicklung eines internen, psychologischen Messinstrumentes zur Erfassung von Führungskompetenzen bei der Besetzung von Professuren in der Sektion Medizin, nach erfolgreicher Pilotierung Ausweitung auf die Sektion MINT	Entwicklung des Instrumentes bis 4. Quartal 2021 Pilotierung und Ausweitung auf Sektion MINT bis 4. Quartals 2023	Präsidium + AG Personalführung + Referat Berufungen und Personalrecht	- Entwicklung des Instruments ist abgeschlossen - Nach erfolgreicher Pilotierung flächendeckender Einsatz bei allen Berufungsverfahren - Evaluation des Instruments

19.	Entwicklung eines Mentoring-Konzeptes für die Postdoc-Phase (R2)	4. Quartal 2023	HRS4R Arbeitsgruppe + Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> - Abfrage unter R2 zu Bedarf und Format im Zuge der geplanten HRS4R-Befragung (siehe Aktion 1) - Im Falle der Befürwortung in der Befragung Entwicklung und Implementierung eines Angebotes
20.	Ausbau von Weiterbildungsformaten zur Karriereentwicklung für Postdocs (R2)	4. Quartal 2021	HRS4R Arbeitsgruppe + Interne Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Ein neues Kursangebot ("How to start your own lab") innerhalb der ohnehin schon vorhandenen Angebote zur Karriereberatung ist bis Ende 2021 eingerichtet, anschließende Evaluation
21.	Kampagne zur Stärkung der Interessenvertretung der Postdocs (R2) innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der universitären Strukturen	4. Quartal 2023 im Rahmen des Postdoc-Netzwerkes, fortlaufender Prozess	HRS4R Arbeitsgruppe + Gremienwahlleitung	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung der Zahl der zur Wahl gestellten R2-Forscher wird systematisch überprüft - Gewichtung von Gremienarbeit in HRS4R-Befragung (siehe Aktion 1) abfragen und längsschnittlich betrachten, ob Sensibilisierungskampagne wirkt
22.	Etablierung einer Arbeitsgruppe zur Schaffung	1. Quartal 2022	Präsidium + ITSC + Referat Qualitäts- und Organisations-	<ul style="list-style-type: none"> - AG ist eingesetzt

	technischer und struktureller Voraussetzungen für mobiles Arbeiten an der UzL		entwicklung + Abteilung akademische Strukturen + Personalvertretungen	- Eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist in Kraft
23.	Obligatorische Regelung strukturierter Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche für wissenschaftliches Personal	verpflichtende Regelung bis 3. Quartal 2022	Wissenschaftlicher Personalrat + Referat Personal + Personalentwicklung + Präsidium	- Befragung des wissenschaftlichen Personals ist abgeschlossen und ausgewertet - Bei entsprechendem positiven Votum der WiMis wird verpflichtende Regelung schriftlich fixiert und nachverfolgt
24.	Bewerbung um das Gütesiegel „Faire und transparente Berufungsverfahren“ des deutschen Hochschulverbandes (DHV)	4. Quartal 2022	Referat Berufungen und Personalrecht + Präsidium	- Bewerbung ist beim DHV eingereicht

HRS4R-Implementierungsphase

An der Umsetzung von HRS4R wird auf verschiedenen Ebenen gearbeitet, Fortschritte im Implementierungsprozess werden systematisch nachverfolgt. Da HRS4R als Projekt der akademischen Personalentwicklung angesehen wird, ist die Hauptverantwortung im Bereich der strategischen Personalentwicklung verortet. Die Arbeitsgruppe, die bereits in der Anfangsphase an der Lückenanalyse und dem Aktionsplan gearbeitet hat, wird die Implementierung von HRS4R auf der Arbeitsebene weiter vorantreiben. Die Arbeitsergebnisse werden wiederum von einem Steuerungskreis überprüft. Dieser besteht aus der Präsidentin, der Kanzlerin, der Leitung des Personalreferates, Wissenschaftler*innen aller wissenschaftlichen Karrierestufen (R1-R4), dem wissenschaftlichen Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung. Der Steuerungskreis übt eine Kontrollfunktion aus und kommt halbjährlich zusammen, um die Erreichung der für die jeweilige Phase geplanten Meilensteine zu überprüfen und die nächsten Umsetzungsschritte festzulegen. Um die Implementierung der vorgeschlagenen Maßnahmen transparent zu gestalten und sicherzustellen, berichtet die Arbeitsgruppe dem Präsidium halbjährlich über den aktuellen Stand. Ein offizieller Jahresbericht über den

Umsetzungsgrad der HRS4R-Maßnahmen wird auf der Homepage der UzL veröffentlicht und einmal im Jahr dem Senat, dem zentralen Entscheidungsgremium der UzL, vorgelegt.

HRS4R wird als strategisches Leitbild für Forschungs- und Personalpolitik in zwei zentrale HR-Konzeptpapiere integriert: zum einen in das Personalentwicklungskonzept der UzL und zum anderen in den Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen. Darüber hinaus wird die Implementierung von HRS4R als strategisches Entwicklungsziel in den neuen Struktur- und Entwicklungsplan der UzL (von 2022 bis 2027) aufgenommen und in eine zu entwickelnde Internationalisierungsstrategie integriert.

Die Forschungsgemeinschaft ist auf verschiedene Weise in den HRS4R-Implementierungsprozess eingebunden. In direkter Form durch die Teilnahme von ständigen Vertreter*innen aller Forschungsgruppen (R1-R4) am Steuerungskreis und indirekt, indem das Meinungsbild der Wissenschaftler*innen zum Fortschritt der HRS4R-Implementierung langfristig mittels Umfragen erfasst wird. Dabei werden die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung systematisch für das wissenschaftliche Personal anhand der vier in C&C definierten Themenfelder ausgewertet. Darüber hinaus werden alle Wissenschaftler*innen in einer eigens konzipierten Umfrage zu HRS4R befragt. Diese findet initial im 4. Quartal 2021 statt, eine Wiederholung der Befragung wird alle zwei Jahre angesetzt. Die Umfrageergebnisse werden wiederum in den Steuerungskreis eingespielt, womit eine kontinuierliche Justierung des Implementierungsprozesses sichergestellt wird.