

HRS4R-UMFRAGE 2022

Befragung aller Wissenschaftler*innen zur Personalgewinnung, -beschäftigung und -entwicklung an der UZL

Rahmenbedingungen & Befragungsziel

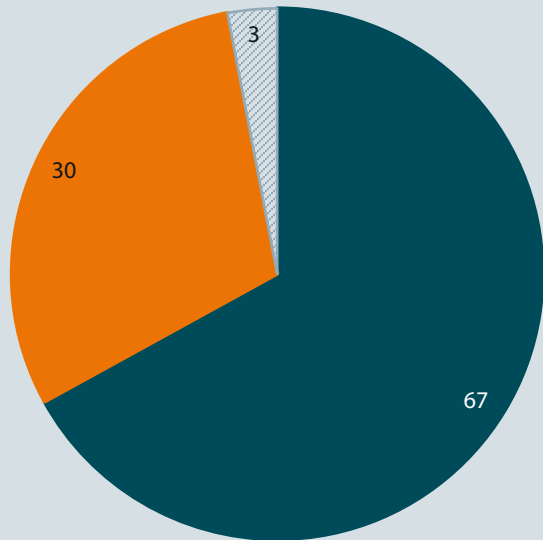
- Fragebogenentwicklung: Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Referat Forschung und Internationales, Center for Doctoral Studies Lübeck (CDSL) und Referat Forschungsförderung EU
- Durchführung: Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung
- Zeitraum: 02.02.-11.03.2022
- Format: anonyme, freiwillige Online-Befragung
- Zielgruppe: alle Wissenschaftler*innen
- Erhebung eines detaillierten Meinungsbildes zur Gewinnung , Beschäftigung und Entwicklung wissenschaftlichen Personals an der UzL
- Datenbasis zur Überprüfung und Anpassung des Aktionsplanes
- Monitoring des HRS4R-Implementierungsprozesses (durch Wiederholungsbefragungen über gesamten Zeitraum)

Rücklauf & Stichprobenzusammensetzung

- 211 Rückläufe, 12 Personen nutzen englische Variante
- Sektion: 72 Informatik/Technik, 74 Medizin, 62 Naturwissenschaften, 3 o. A.
- Geschlecht: 100 w, 109 m, 0 d, 2 o. A.
- Alter: 91 unter 35 Jahre, 83 im Alter von 35 bis 49 Jahre, 26 im Alter von 50 bis 59 Jahre, 8 über 59 Jahre, 3 o. A.
- Akademische Position: 84 Doktorand*innen (R1), 62 Postdoktorand*innen (R2), 20 Habilitand*innen/ W1-Professur (R3), 39 W2-/W3-Professuren (R4), 6 o.A.
- Forschungserfahrungen von 1-3 Jahren (22%) bis zu über 12 Jahren (35%), sowohl nur innerhalb der UzL (41%) als auch außerhalb (57%)

Befristung & Lehrtätigkeit

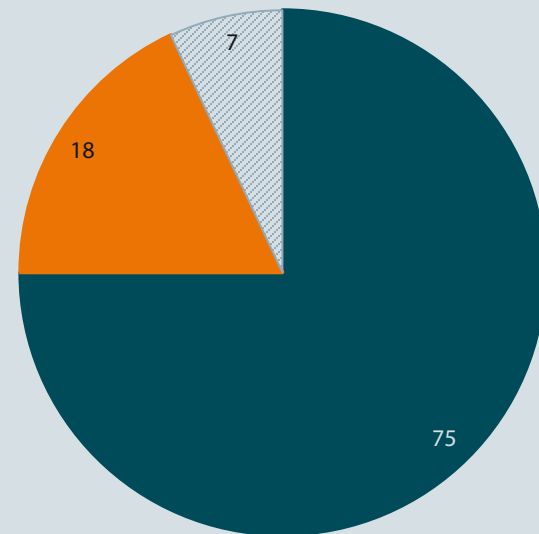
Die Mehrheit der Befragten sind Wissenschaftler*innen in befristeten Arbeitsverhältnissen.



■ befristet ■ unbefristet ■ ohne Angabe

Anmerkung: Angaben in Prozent

75% der befragten Personen sind in der Lehre tätig, auf 18% trifft das nicht zu (7% ohne Angabe).

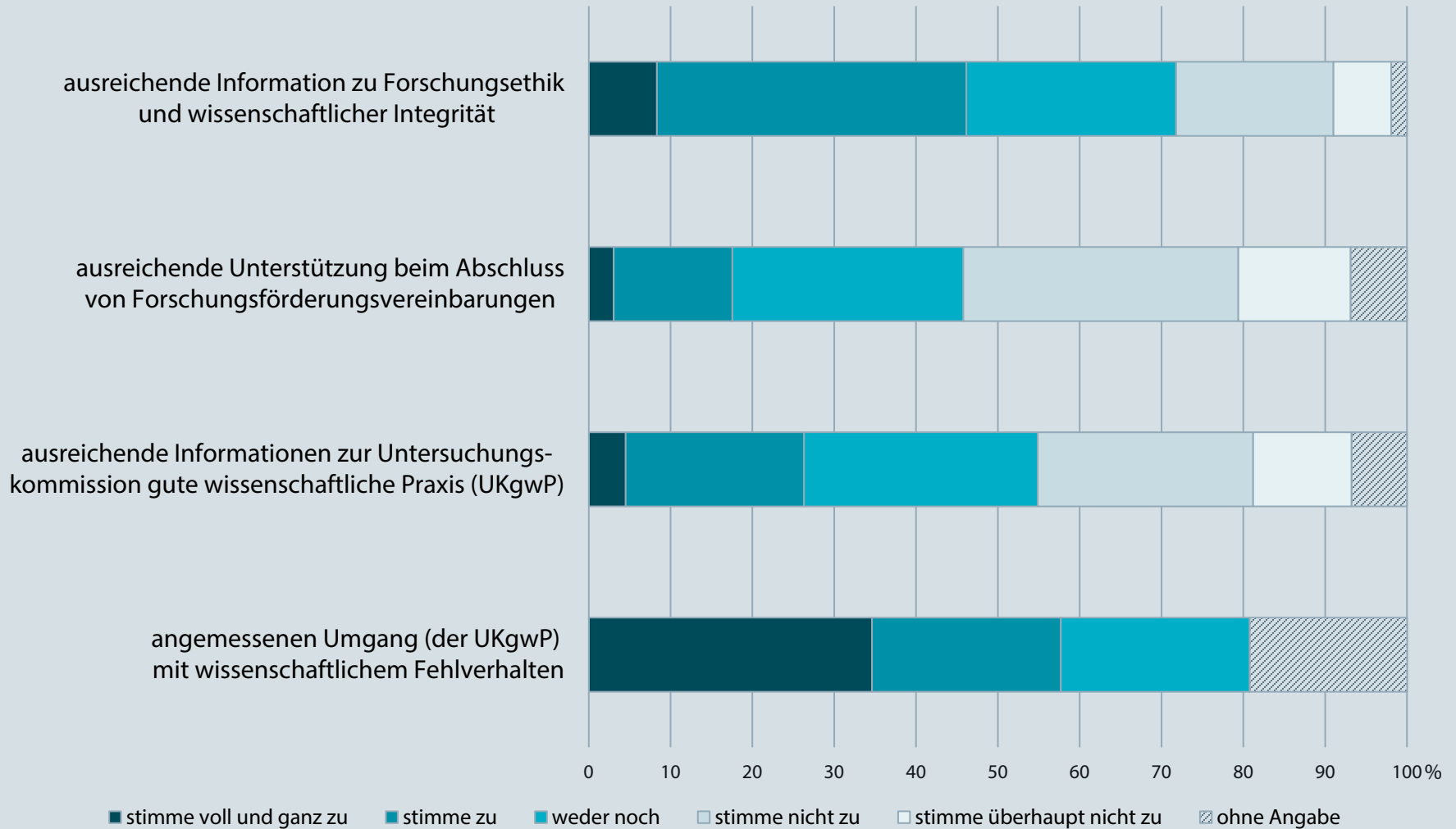


■ in der Lehre tätig ■ nicht in der Lehre tätig ■ ohne Angabe

Anmerkung: Angaben in Prozent

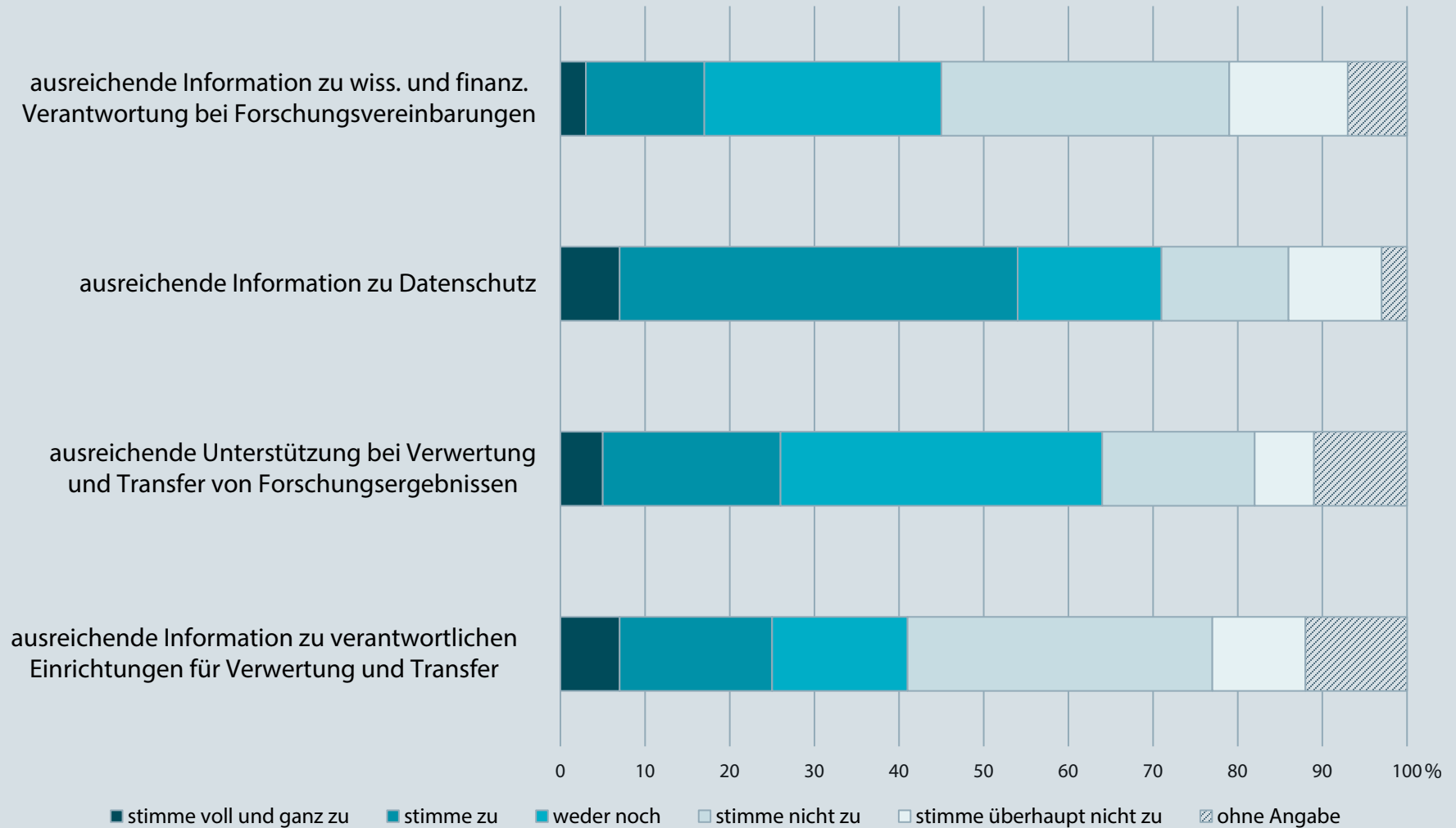
Ethische und berufliche Aspekte

Die UzL bietet...



Ethische und berufliche Aspekte

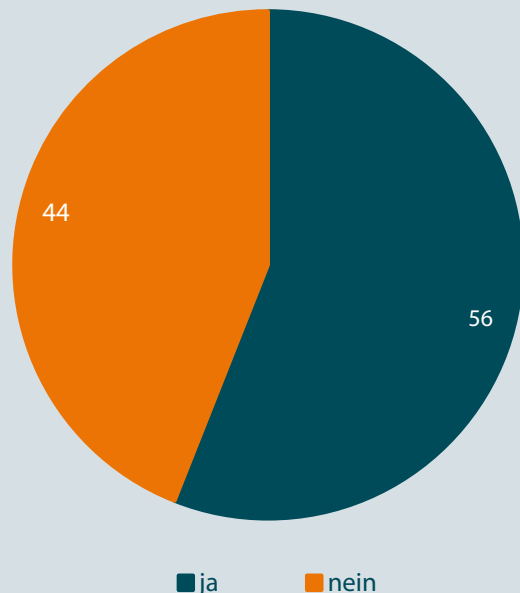
Die UzL bietet...



Ethische und berufliche Aspekte

Open Science

Circa ein Drittel der Wissenschaftler*innen nutzt Open Science.



Anmerkung: Angaben in Prozent

Gründe für Nichtnutzung:

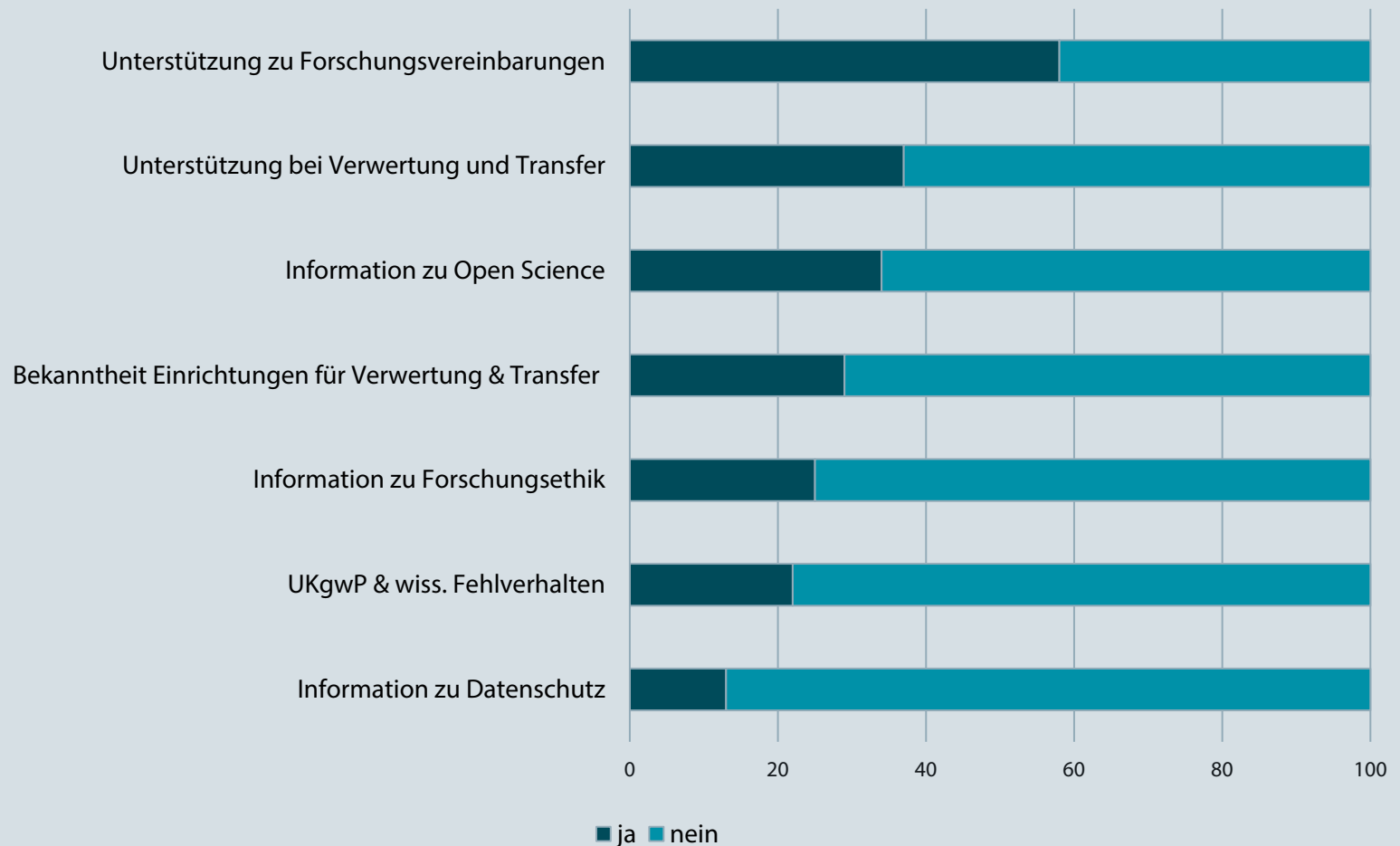
- Bedenken bzgl. Datenschutz
- Mangel an Informationen/ Zeit zur Beschäftigung mit OS
- In Forschungsfeld/Community nicht etabliert/relevant
- Fehlende, uniweite Zugänge
- hohe Kosten für Open Access Publikationen (z.B. IEEE Xplore, ELSEVIER)

Genutzte Plattformen/Systeme/Repositorien:

OSF, ArXiv, GitHub, Gitlab, Zenodo, Open Access Publikationen, GEO etc.

Ethische und berufliche Aspekte

Schwerpunkte im Rahmen von HRS4R



Ethische und berufliche Aspekte

Freitextanalyse

- Einheitliche, transparente, nachvollziehbare Regelungen für Forschende und Lehrende (bzgl. Autorenschaft, Unterstützung des wiss. Nachwuchses, Ahndung wissenschaftlichen Fehlverhaltens - auch bei Führungskräften), Pflichtveranstaltung zur wissenschaftlichen Integrität 4x
- Hinsichtlich Ethik differenzieren zwischen medizinischen und anderen Forschungsfeldern, Einrichtung einer Kommission zu Ethik sicherheitsrelevanter Forschung (KEF) 3x
- Geistiges Eigentum weniger protegieren, behindert freie Lehre, kein Platz in öffentlich finanzierter Forschung 2x
- Schutzrechte an geistigem Eigentum mehr fördern (auch bei Software), Übernahme von Kosten bei Patentierungen, Unterstützung bei Beantragungen 2x
- Mehr Veranstaltungen für Peer-Support bei Forschungsförderung 1x
- Veranstaltungen für PhDs in Englisch 1x

Ethische und berufliche Aspekte

Rückmeldung und Maßnahmen



Open Science:

Information zu IEEE-Zugang, generelle Unterstützung der OSI und Weitergabe Befragungsdaten zu genutzten Plattformen mit Vorschlag einer Systematik, Darstellung von OS/nicht OS in FiLU



Ethik in der Forschung:

Kommission für Ethik sicherheitsrelevanter Forschung (KEF), Ethical Innovation Hub inkl. Kurs IWB, Entwicklung Tool zur Selbstreflexion von Forschungsvorhaben



Schutzrechte an geistigem Eigentum:

AG zur Erweiterung Schutzrechtstrategie gemäß der Kriterien der EU zu umfassender IP-Strategie, insbesondere Einbezug der Verwertung von Software



Unterstützung bei Forschungsförderungen:

Beratung durch FIT, Erfahrungsberichte erfahrener Wissenschaftler*innen in IWB-Kursen und im Rahmen des Postdoc-Netzwerkes



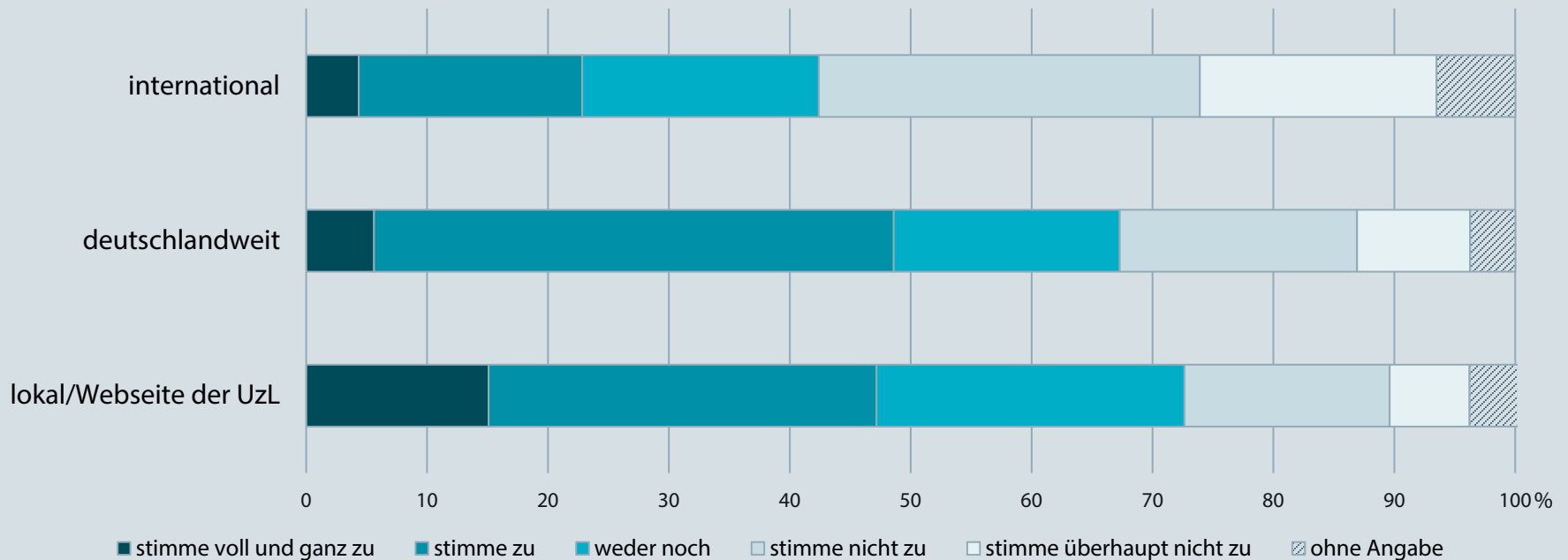
Pflichtveranstaltung zur guten wissenschaftlichen Praxis:

digitaler Selbstlernkurs auf Basis des KIT, Anpassung an Erfordernisse UzL und HSG SH, im zweijährigen Turnus verpflichtend

Rekrutierung und Auswahlverfahren

Stellenausschreibungen und EURAXESS

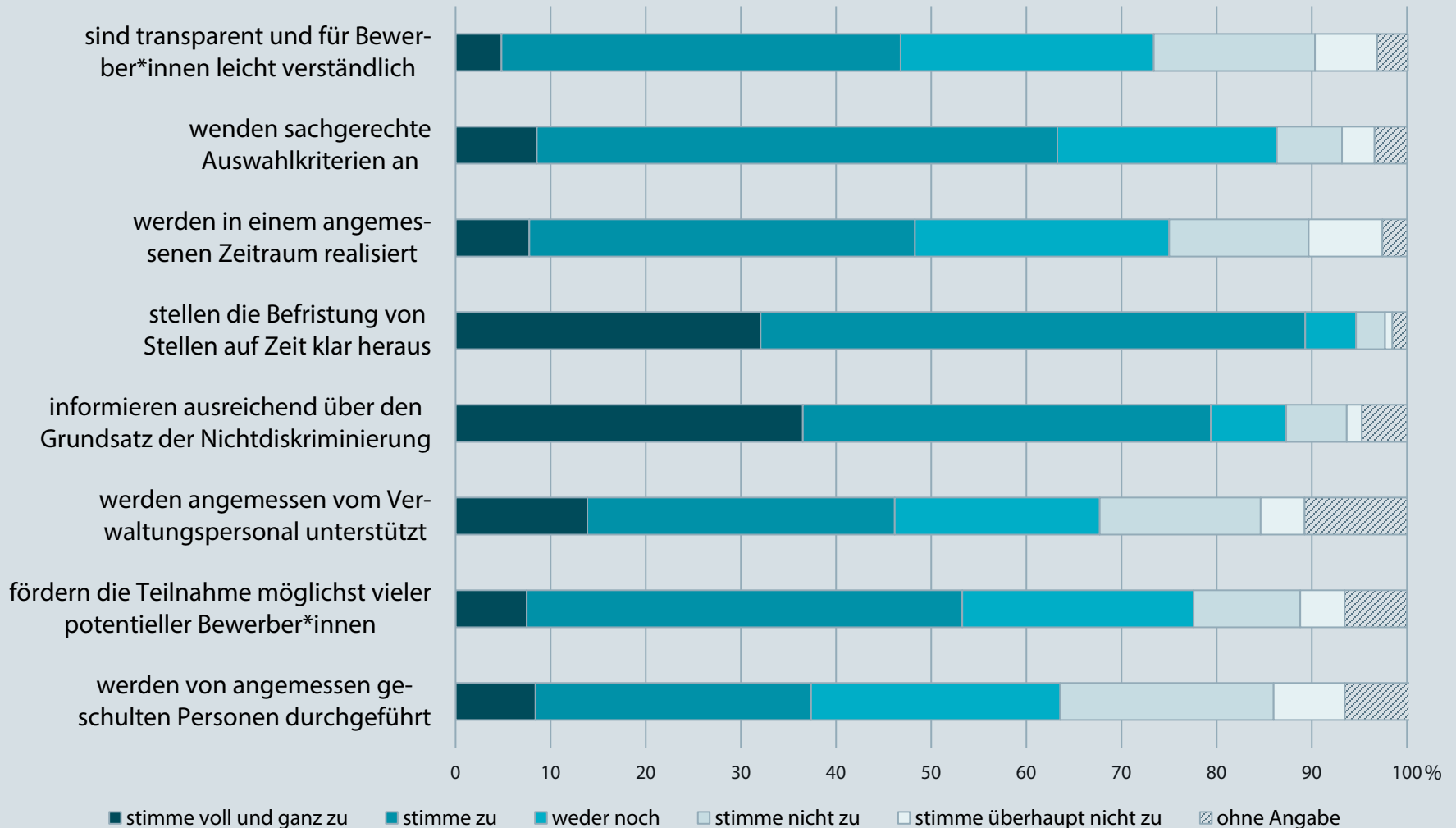
Verfügbare Stellen werden auf allen Karrierestufen angemessen ausgeschrieben...



Die Möglichkeit der Ausschreibung über das EURAXESS-Portal ist 3% der befragten Wissenschaftler*innen bekannt. 57% kennen es nicht, 40% o.A.

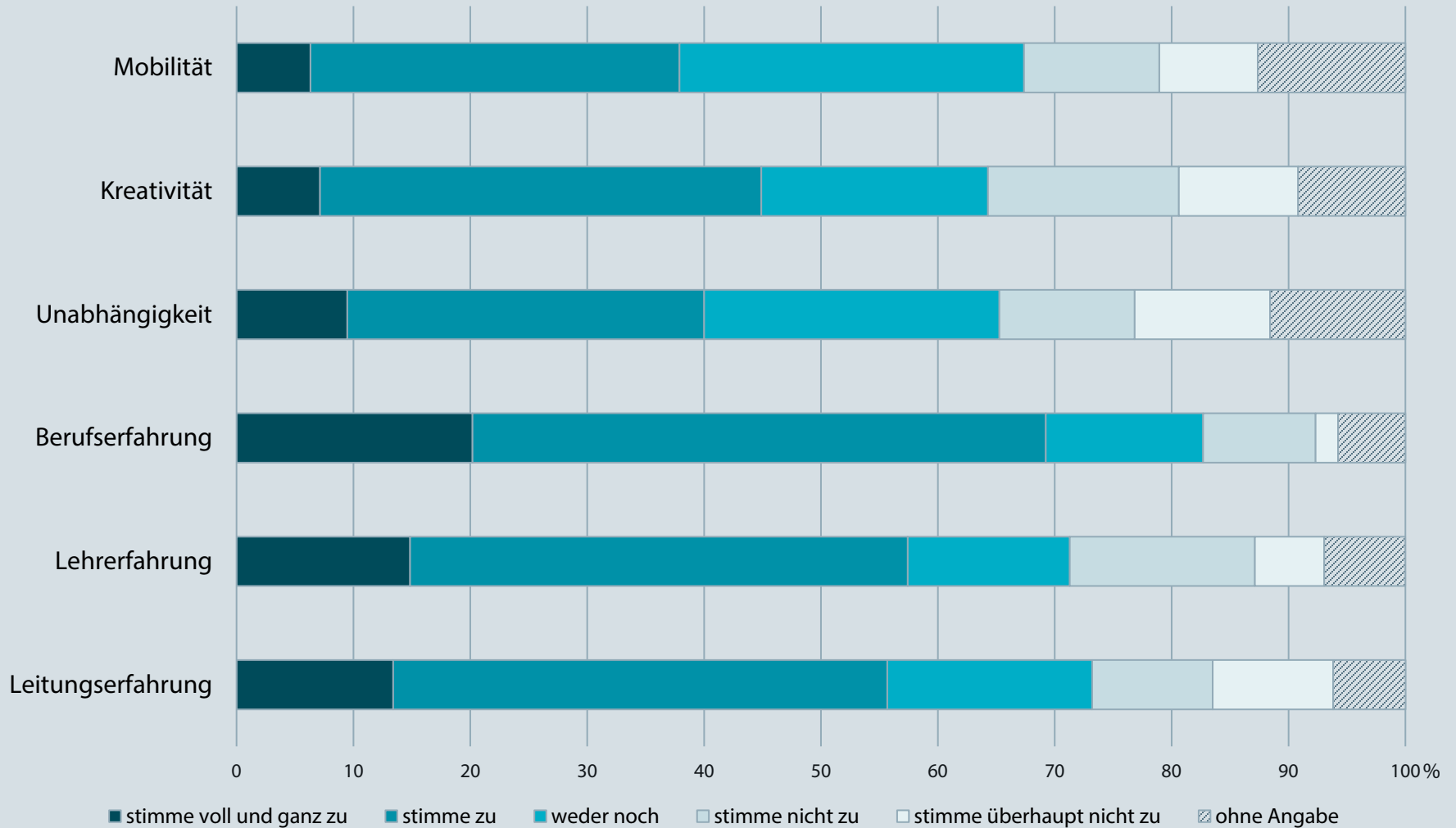
Rekrutierung und Auswahlverfahren

Personalauswahlverfahren...



Rekrutierung und Auswahlverfahren

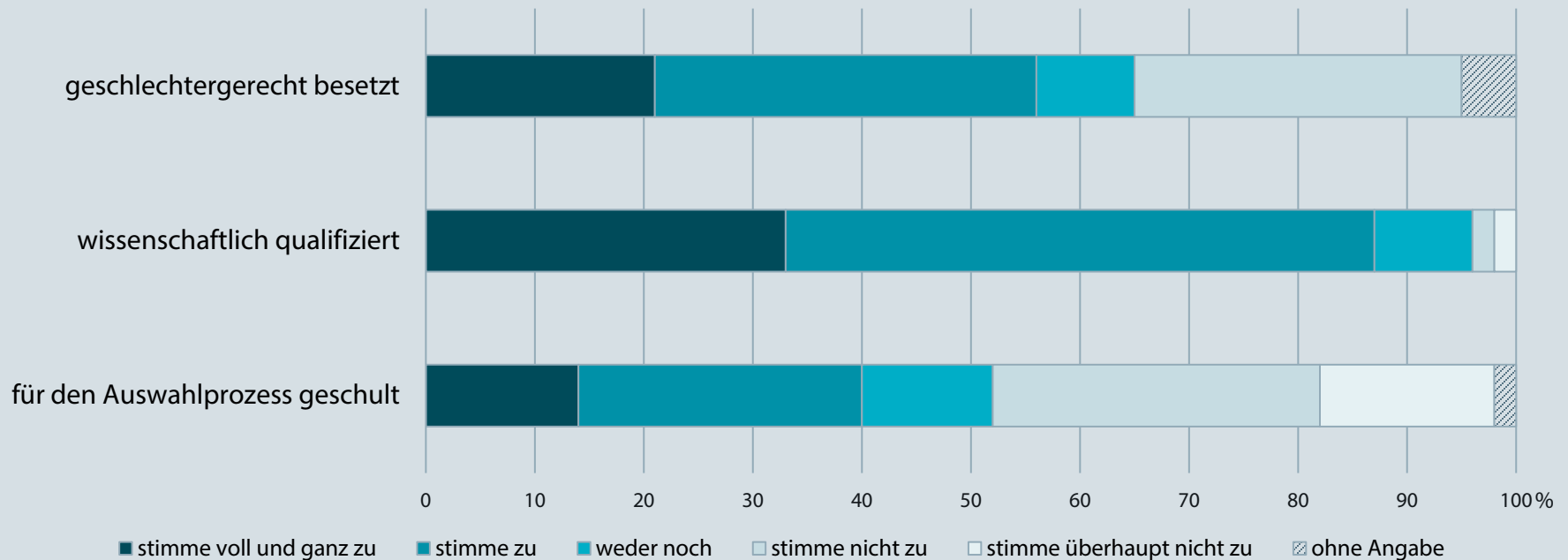
Bei der Personalauswahl werden folgende Kriterien einbezogen...



Rekrutierung und Auswahlverfahren

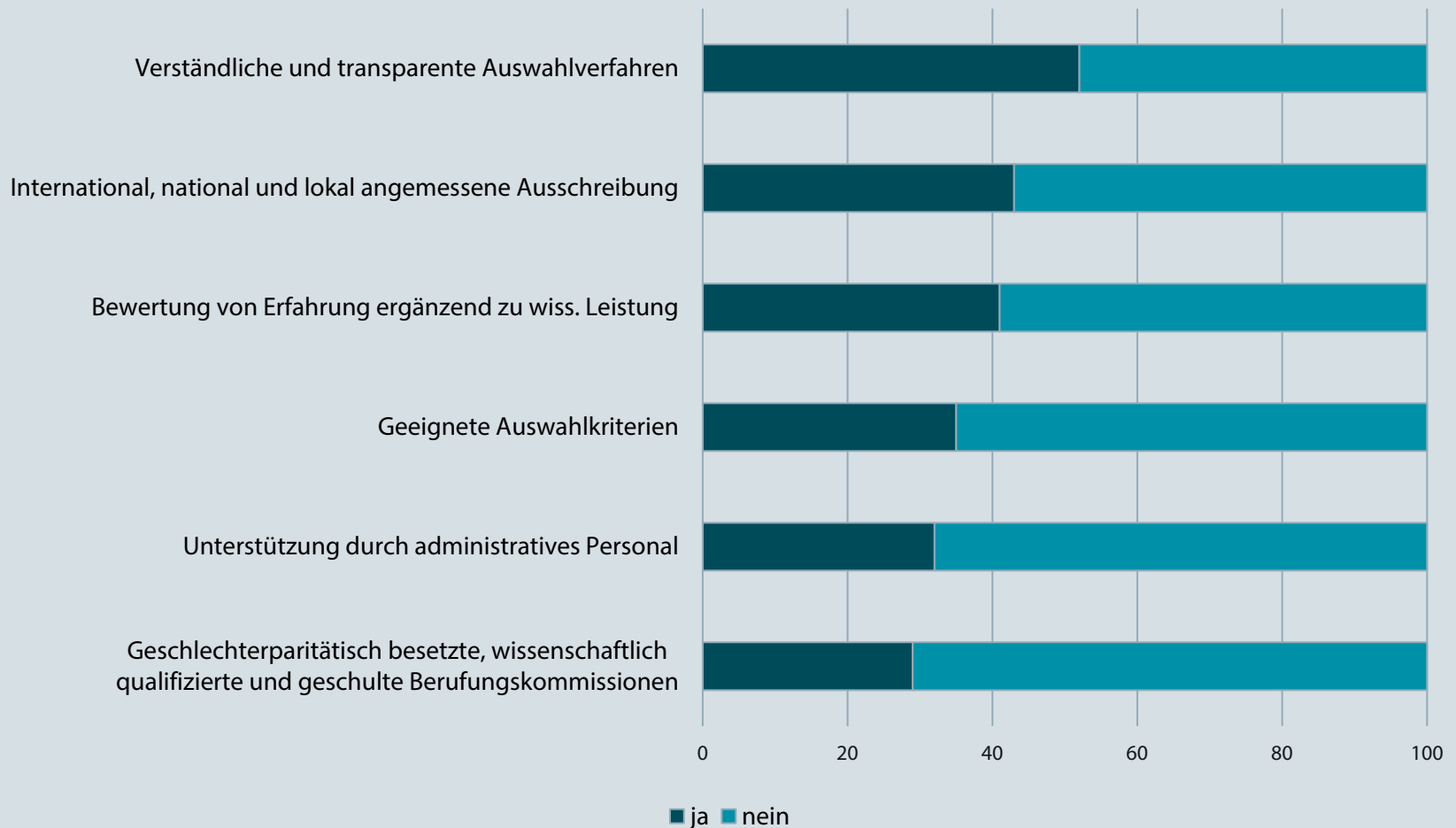
Berufungskommissionen

20% der befragten Wissenschaftler*innen haben schon einmal an einer Berufungskommission an der UzL mitgewirkt. Sie beurteilen diese als...



Rekrutierung und Auswahlverfahren

Schwerpunkte im Rahmen von HRS4R



Rekrutierung und Auswahlverfahren

Freitextanalyse

- Mehr Internationalisierungsbestrebungen: Stellenausschreibungen auch auf internationalen Portalen wie EURAXESS etc., administrative Unterstützung von Auswahl- und Einstellungsverfahren in englischer Sprache, besseres Onboarding für Internationals, Beratung zu Visa-Angelegenheiten und zu Auslandsaufenthalten 5x
- Geschlechterparität nicht umsetzbar, Auswahl (bei Berufungen, Besetzungen, Auswahlkommissionen) unabhängig vom Geschlecht 3x
- Transparente Regeln zu Berufungen/Besetzungen (keine Hausberufungen etc.) 3x
- Berücksichtigung folgender Faktoren bei der Personalauswahl: akademisches Alter, Sorgeaufgaben, Erfahrungen/Leistungen in der Lehre, Persönlichkeit 2x
- Bessere Vertragsbedingungen, mehr Entfristungen 2x
- Bessere/leichtere Verfügbarkeit von Informationen zu Personalauswahl- und Einstellungsverfahren: leichter auffindbare Stellenausschreibungen, Einstellung von schwerbehinderten Personen 2x
- Unterstützung von PDs/W1-/W2-Profis bei Bewerbung an anderen Hochschulen 1x

Rekrutierung und Auswahlverfahren

Rückmeldung und Maßnahmen



Verständliche und transparente Auswahlverfahren:
Entwicklung Handbuch zur Personalauswahl und -einstellung durch AG,
ggf. Bewerbung DHV-Gütesiegel für Berufungsverfahren



International, national und lokal angemessene Ausschreibung:
Vorlage für englische Stellenausschreibungen,
Prozess zur standardisierten Ausschreibung auf EURAXESS



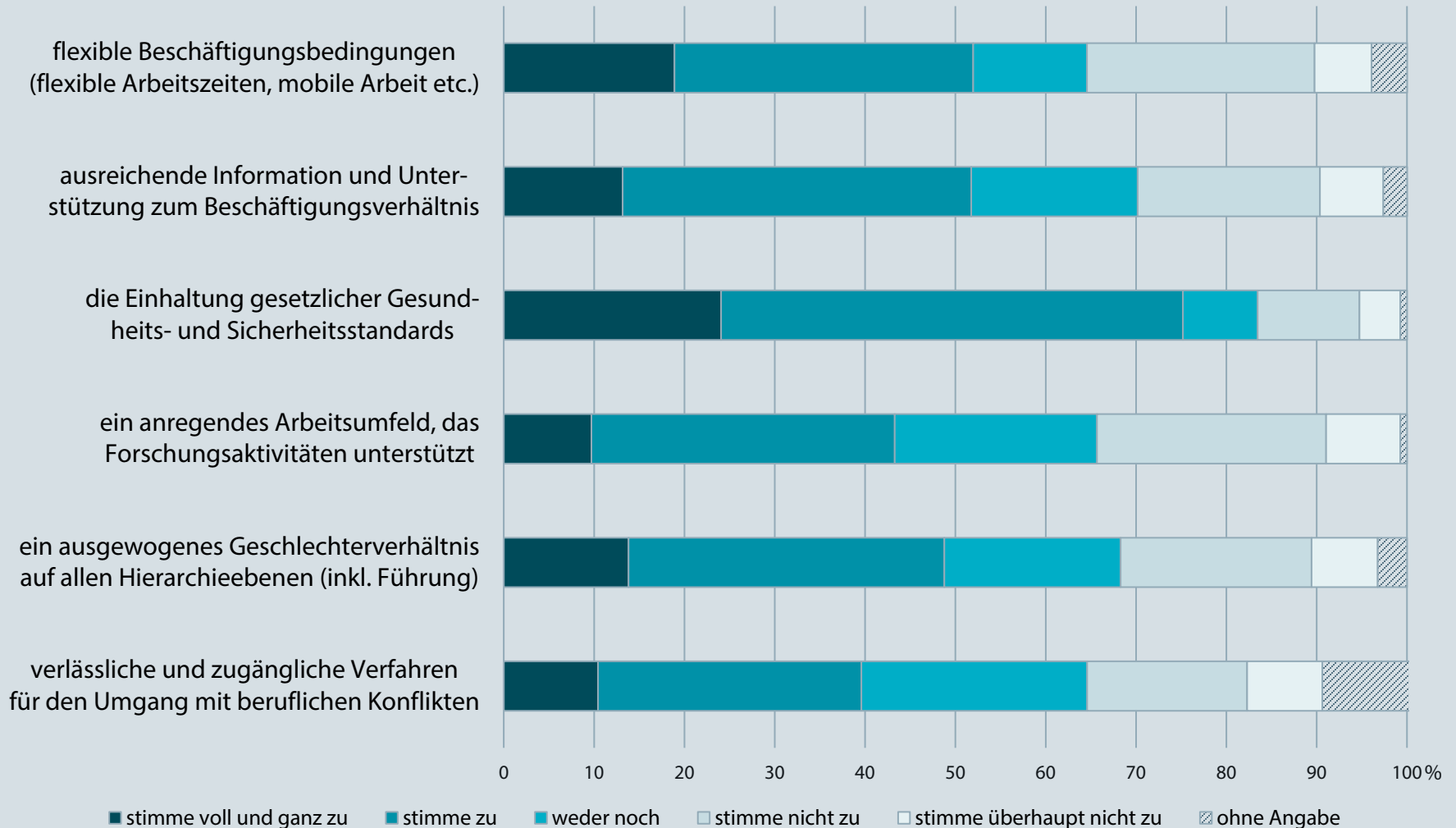
Internationalisierungsbestrebungen:
Übersetzung Website mit Relaunch,
Welcome Center



Geeignete Auswahlkriterien:
Schulungsformat zu Personalauswahl, Entwicklung standardisierter
Leitfäden für Bewerbungsgespräche und Bewertungsmatrix durch AG

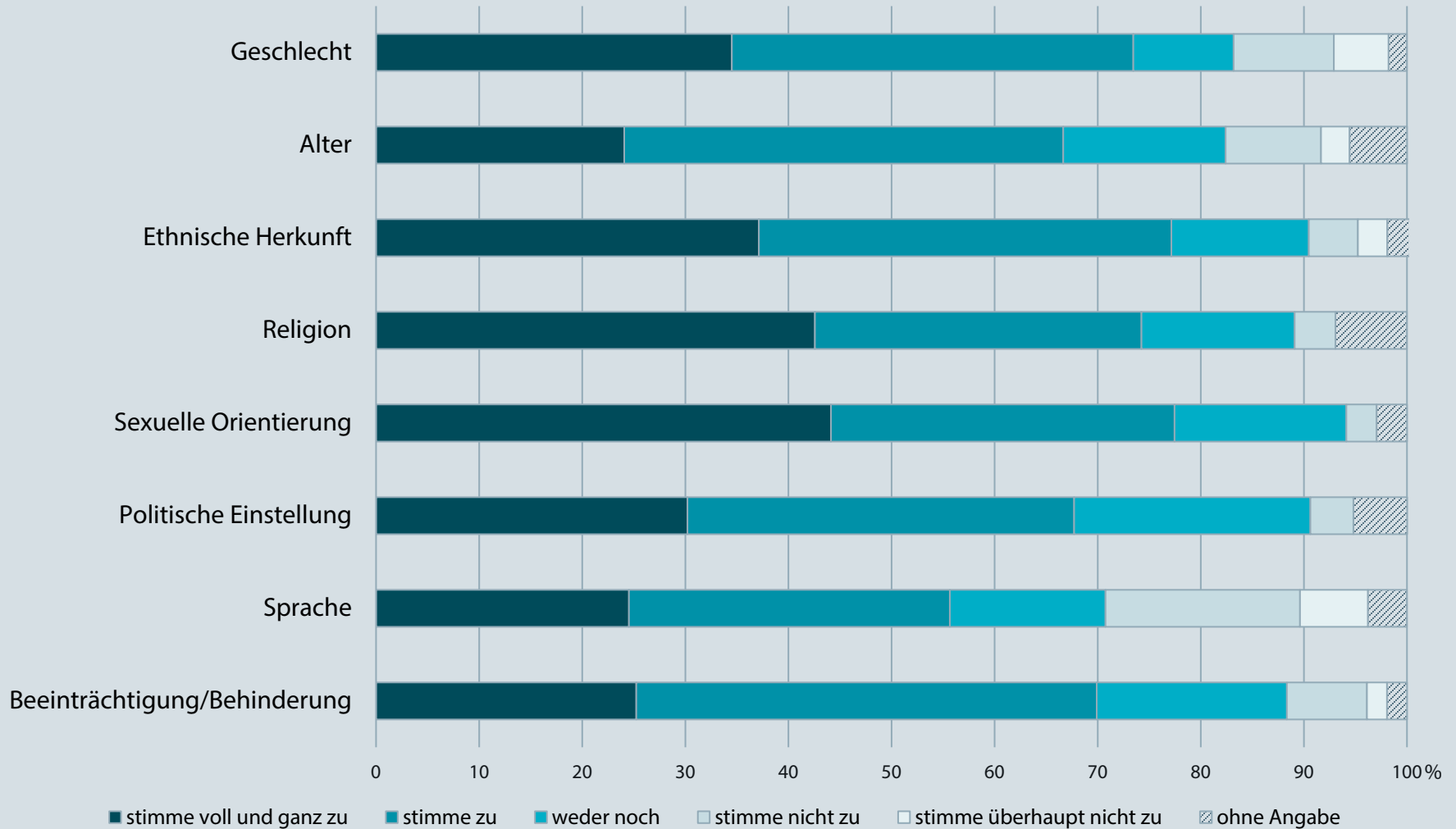
Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Die UzL gewährleistet...



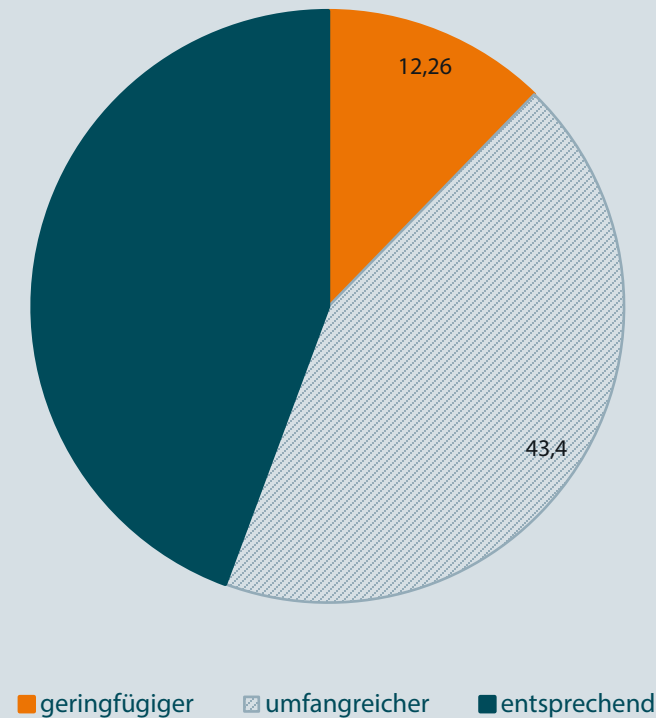
Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Die UzL engagiert sich für die Vermeidung von Diskriminierung bzgl. ...



Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Lehrtätigkeit



Anmerkung: Angaben in Prozent

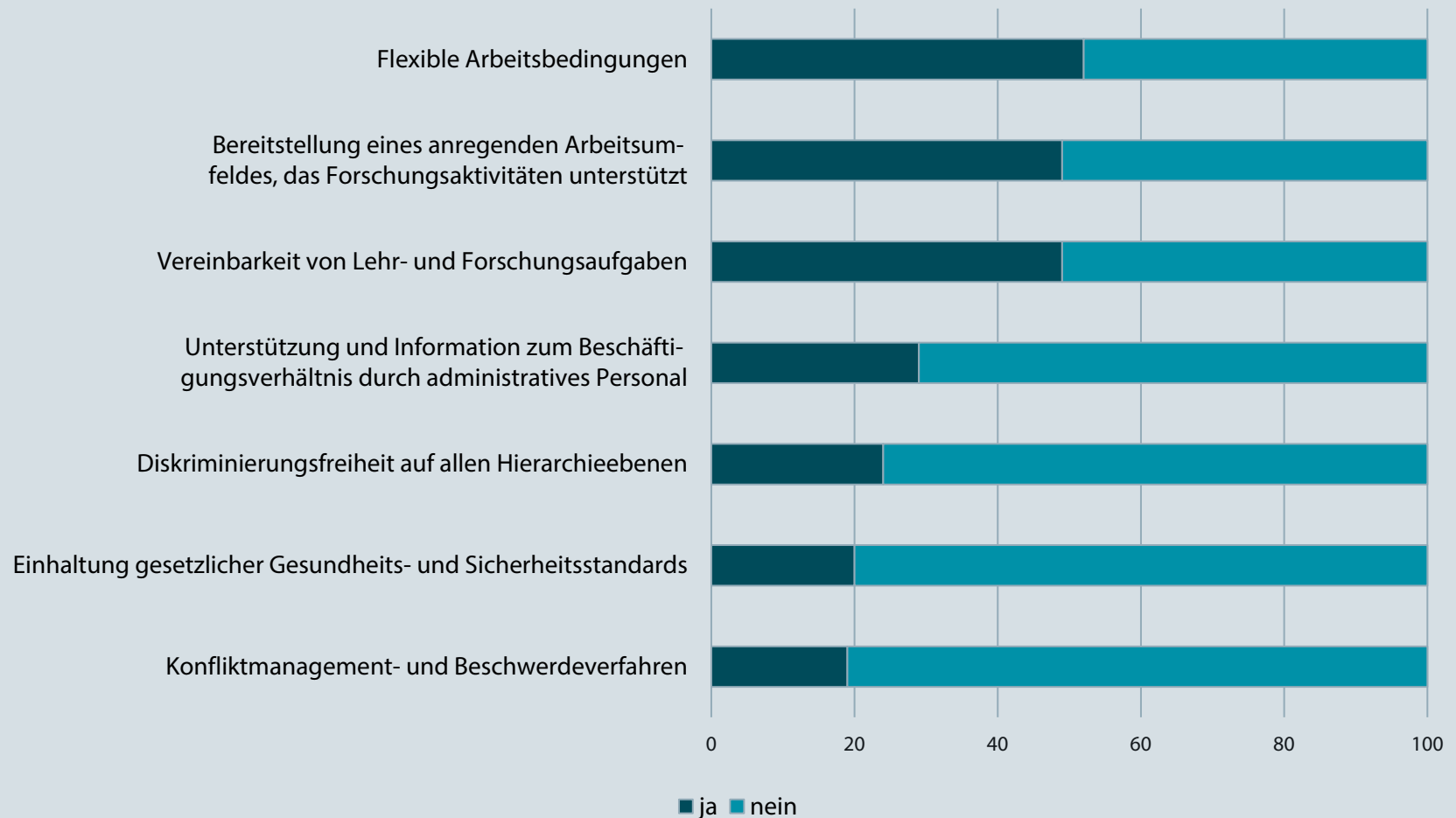
22% der befragten Wissenschaftler*innen geben an, dass ihre aktuelle Lehrtätigkeit der Lehrverpflichtung entspricht.

Bei 6% ist die aktuelle Lehrtätigkeit im Vergleich zur Lehrverpflichtung geringfügiger.

22% der Befragten schätzen die aktuelle Lehrtätigkeit im Vergleich zur Lehrverpflichtung als umfangreicher ein.

Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Schwerpunkte im Rahmen von HRS4R



Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Freitextanalyse

- Bessere Arbeitsbedingungen, mehr Entfristungen, Einhalten von Arbeitszeiten 7x
- Bessere Besetzung des Personalreferats, weniger Delegation an Institute 5x
- Unterstützung mobiler Arbeitsformen: insbesondere für WiMis, Übernahme der Arbeitsausstattung durch Arbeitsgeber 2x
- Entlastung bei Lehrtätigkeiten (ggf. auch durch Mitarbeitende, die durch Drittmittel bezahlt werden) 2x
- Diskriminierungsfreiheit sollte auch andere Ideen oder politische Einstellungen einschließen 1x
- Informationen zum Beschäftigungsverhältnis an zentralem Ort (z.B. Intranet) 1x
- Mangel an Büro- und Laborräumlichkeiten beheben 1x
- Regelmäßige Arbeitssicherheitsunterweisungen 1x
- Dringender Renovierungsbedarf in älteren Gebäuden 1x

Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

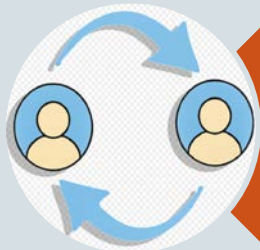
Rückmeldung und Maßnahmen



Information zu Beschäftigungsbedingungen und Einstellung:
Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, Welcome Center, Weiterentwicklung von Informationsmaterialien zum Onboarding (digitaler Selbstlernkurs etc.)



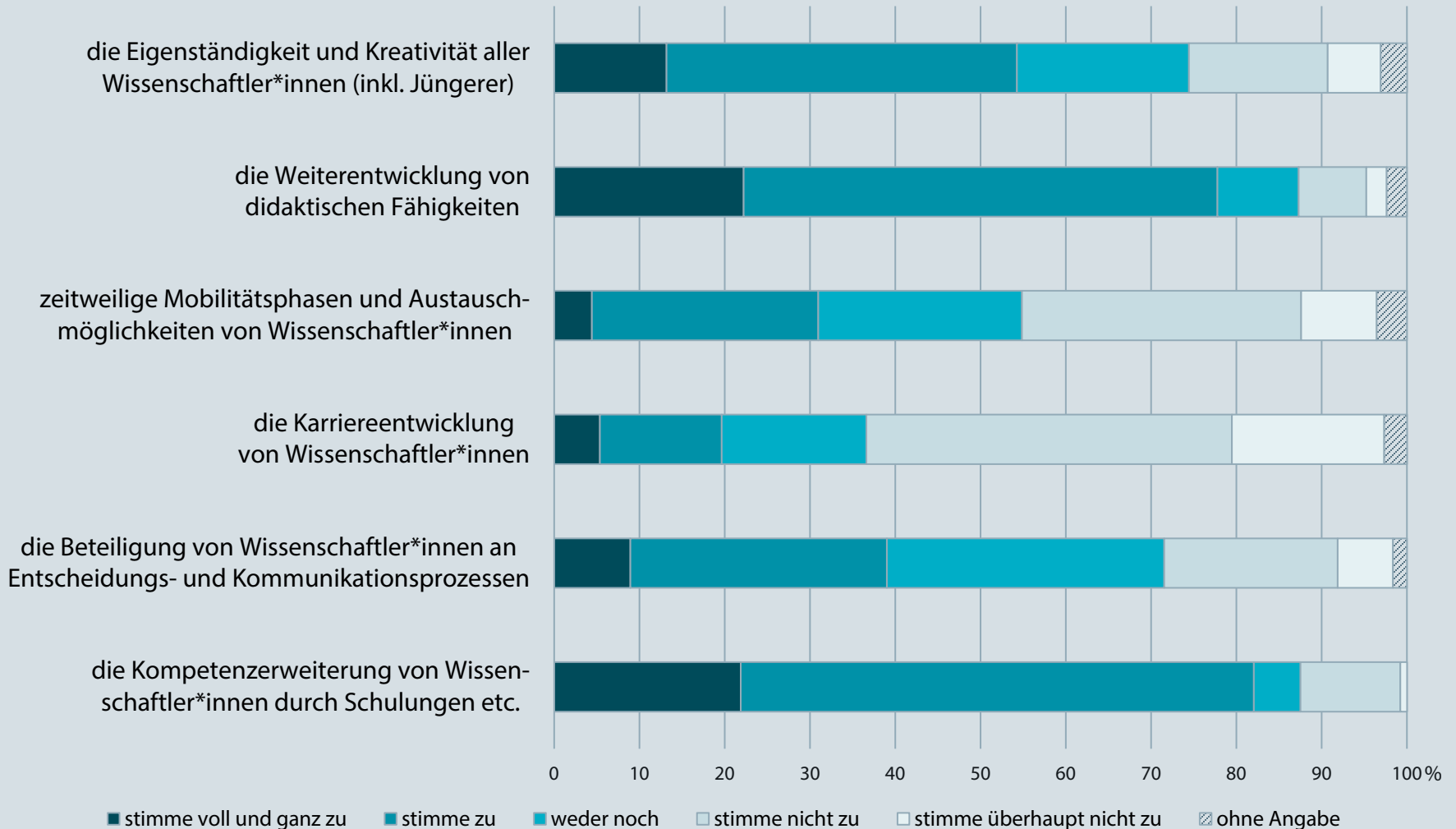
Flexible Arbeitsbedingungen:
DV zum Mobilen Arbeiten, Pilotierung Desk Sharing, Arbeitsplatzausstattung über Institutsbudgets (nicht zentral)



Bessere Arbeitsbedingungen und Einhalten von Arbeitszeiten:
Befragung zu verpflichtenden MAGs für wissenschaftliches Personal durch PRw, Zeiterfassungssystem als Option für WiMis (ggf. mehr Information über PRw)

Ausbildung und Personalentwicklung

Die UzL fördert aktiv...



Ausbildung und Personalentwicklung

Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses

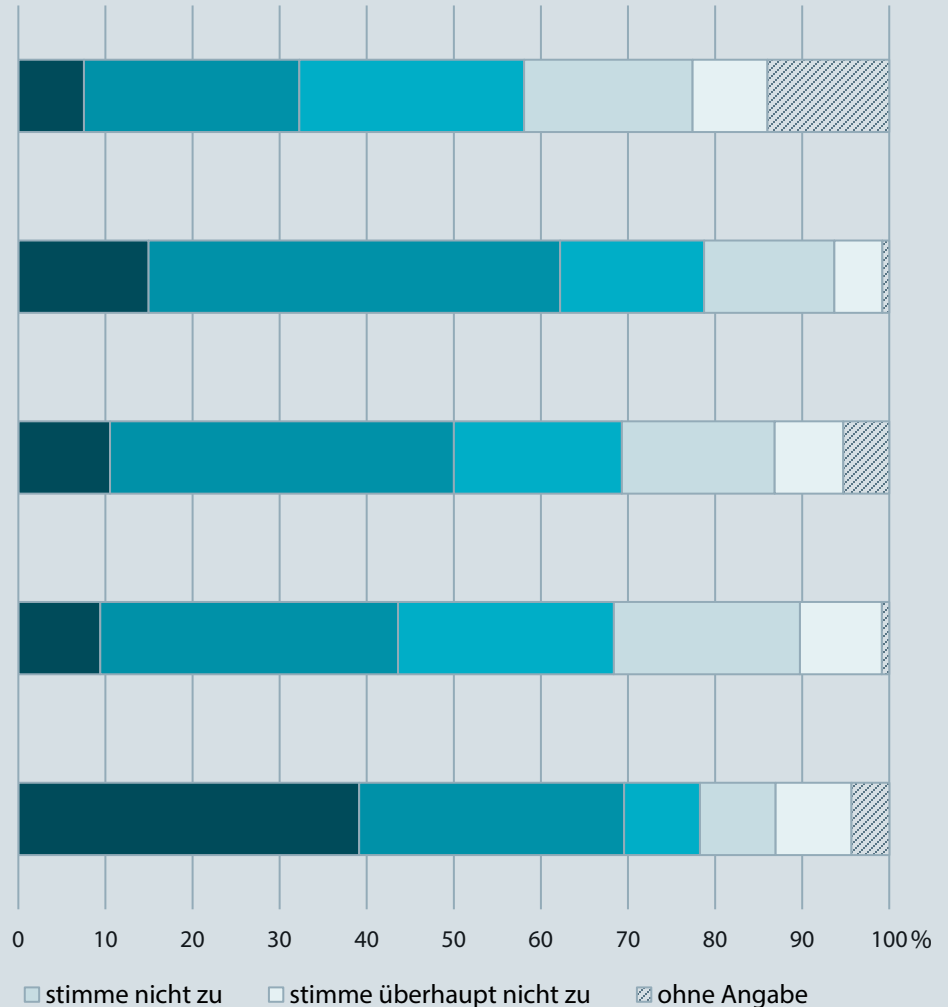
Auftretende Konflikte zwischen betreuenden und betreuten Wissenschaftler*innen werden fair und effektiv ausgetragen.

Betreuende Führungskräfte sind klar benannt und bieten Unterstützung in den frühen Phasen der Qualifizierung.

Die UzL bietet ausreichend Schulungen zur Betreuung von Nachwuchswissenschaftler*innen

Die UzL fördert Formate zur Weitergabe von Wissen und didaktischen Methoden.

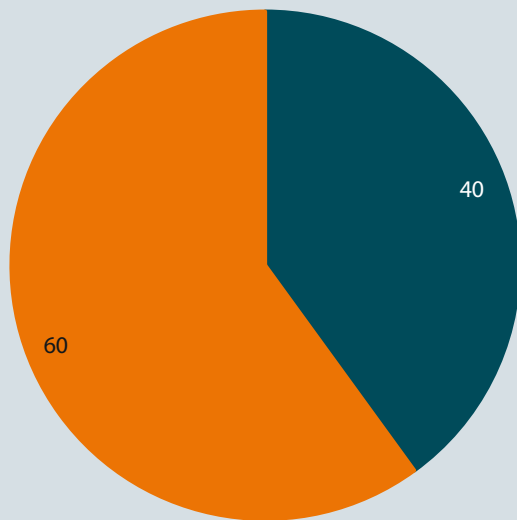
Ich würde ein Mentoring zur Karriereentwicklung nutzen, wenn dieses an der UzL angeboten wird.



Ausbildung und Personalentwicklung

Gremienarbeit

40% der Befragte sind in akademischen Gremien aktiv.



■ ja ■ nein

Anmerkung: Angaben in Prozent

Was würde Sie motivieren, sich in Gremien zu engagieren?

- mehr Zeit, Reduzierung anderer Verpflichtungen
- Information zu Bedarfen, Aufgaben, Arbeitsumfang, Zugang und Möglichkeiten, aktive Ansprache
- Transparenz zu Entscheidungsprozessen, vollwertiges Stimmrecht
- mehr Anerkennung des Engagements
- Unbefristete Stelle
- Günstigere Termine (nicht abends)

Ausbildung und Personalentwicklung

Schwerpunkte im Rahmen von HRS4R



Ausbildung und Personalentwicklung

Freitextanalyse

- Abhängigkeitsverhältnis zwischen WiMis und Professuren: keine strukturellen Barrieren seitens der UzL 3x
- Zu wenig Zeit zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten, fehlende Unterstützung/Erlaubnis durch Vorgesetzte 2x
- Jenseits der aktuellen Stelle keine Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der UzL 1x
- Mehr Beratungs- und Coaching-Angebote für Postdocs 1x
- Mehr systematische Austauschformate zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 1x
- Bessere Kommunikation bestehender Angebote 1x

Ausbildung und Personalentwicklung

Rückmeldung und Maßnahmen



Klare Strategien und Verfahren zur Karriereentwicklung:
Überarbeitung Personalentwicklungskonzept



Förderung von Mobilitätsphasen und Austauschmöglichkeiten:
Welcome Center inkl. Bewerbung von Austauschprogrammen (erasmus+ etc.)



Beteiligung an Entscheidungs- und Kommunikationsprozessen:
Informationskampagne zu Gremienarbeit (Infoblatt für jedes Gremium),
AG zur Analyse Nutzungsverhalten Intranet im wissenschaftlichen Bereich



Abhängigkeitsverhältnis zwischen WiMis und Professuren:
Betreuungsteam bei strukturierten Promotionen, Betreuungsvereinbarung,
Beschwerdeverfahren CDSL, Doktorandenrat, ggf. Sensibilisierung mittels
verpflichtendem GWP-Kurs

Ergebnispräsentation & weitere Schritte

- Vorstellung und Veröffentlichung der Ergebnisse (Homepage, Intranet, Informationsveranstaltung) inkl. englische Variante
- Besprechung Maßnahmen im HRS4R-Lenungskreis
- Anpassung des HRS4R-Aktionsplans
- Bericht an EU im Zuge der nächsten Begutachtung 11/2023
- Folgebefragung 1. Quartal 2024