

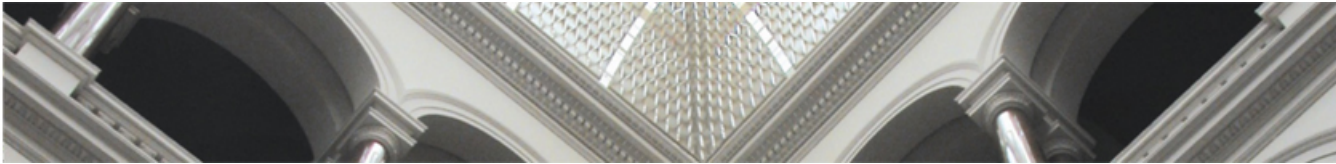
zu TOP 8_74. KU am 11.12.2020



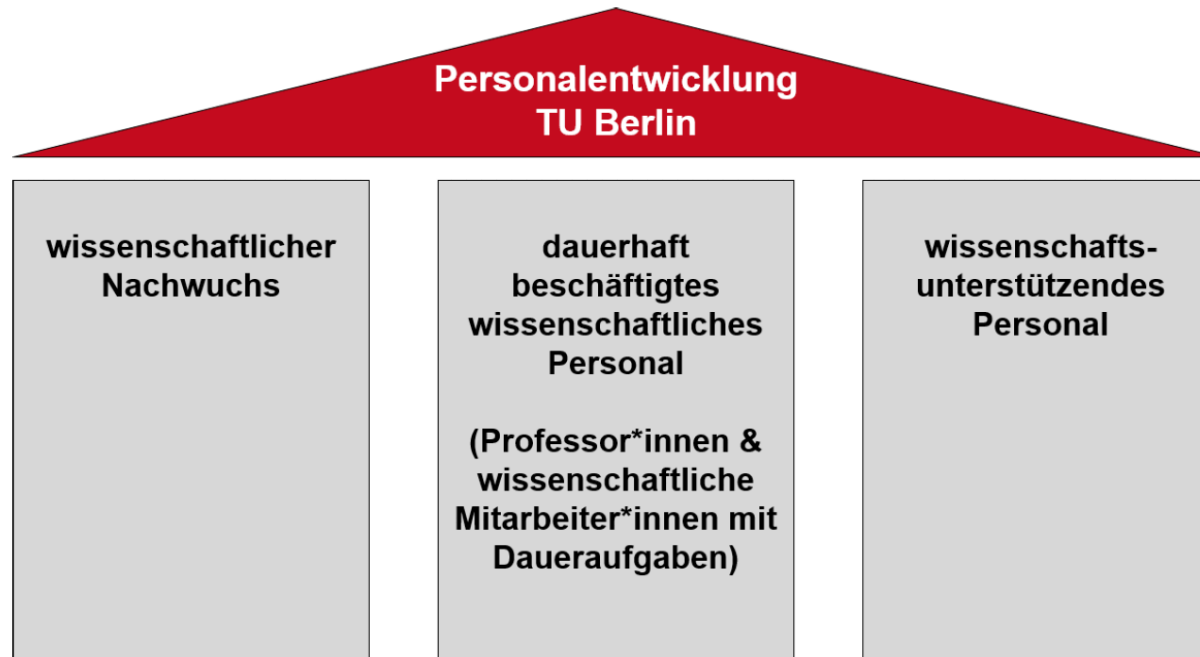
Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

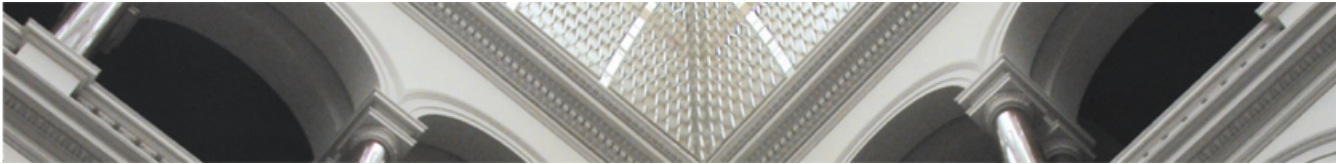
Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal

Prof. Dr. Angela Ittel | 74. Kuratoriumssitzung | 11.12.2020



Zielgruppen der Personalentwicklung





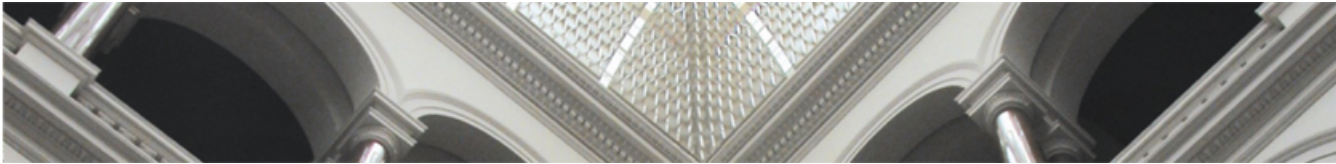
Was ist HRS4R?

Human Resources Strategy for Researchers:

Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten für Wissenschaftler*innen, entwickelt von der **Europäischen Kommission**

- ❖ **Europäische Charta** für Wissenschaftler*innen und **Verhaltenskodex** für die Einstellung von Wissenschaftler*innen
 - **40 allgemeine Grundsätze und Anforderungen** für
 - Wissenschaftler*innen
 - deren Arbeitgeber*innen
 - die sich auf deren Rollen, Zuständigkeiten und Ansprüche beziehen

- ❖ **OTM-R Checkliste**
 - 23 Grundsätze bzgl. Ernennung und Einstellung von Wissenschaftler*innen (offene, transparente, leistungsorientierte Rekrutierung)



40 Grundsätze von Charta und Verhaltenskodex → 4 Themenfelder

1) Ethische und berufsständische Aspekte

- Freiheit der Forschung, vertragliche und rechtliche Pflichten, Nichtdiskriminierung

2) Einstellungsverfahren / OTM-R

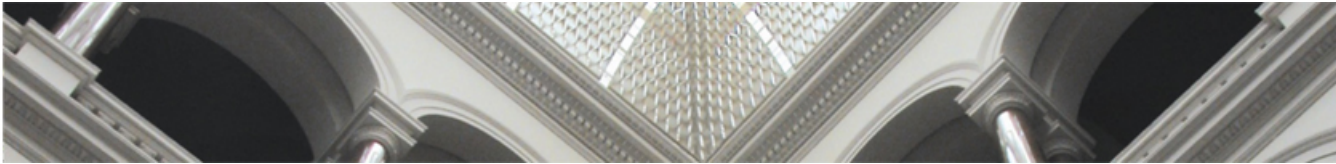
- Auswahl, Aufnahme- und Zulassungsstandards, Transparenz, Anerkennung von Mobilität

3) Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

- Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, Finanzierung und Gehälter, ausgewogenes Geschlechterverhältnis, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4) Karriereentwicklung und Weiterbildung

- Weiterbildung, Laufbahnberatung, berufliche Entwicklung, Lehre, Betreuungs- und Managementaufgaben

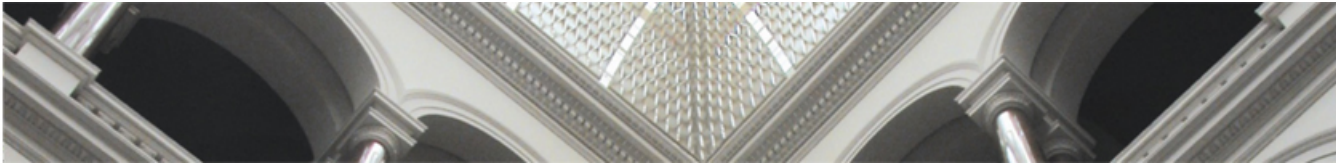


Ziel des HRS4R-Prozesses

- ❖ Im Rahmen der **Personalentwicklungs-, Gleichstellungs- und Internationalisierungsstrategie der TU Berlin** sollen die Grundsätze und Anforderungen der Europäischen Kommission sichergestellt werden
- ❖ **Zielgruppe:** alle wissenschaftlichen Beschäftigten von R1 bis R4
- ❖ Steigerung der **Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit** der TU Berlin
- ❖ Erwerb des **Siegels HR Excellence in Research**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



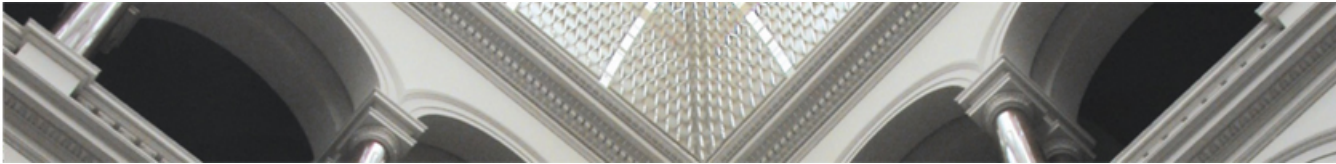
Welche Vorteile bringt HRS4R

... für die TU Berlin?

- ❖ forschungsförderliche **Arbeitsumgebung**
- ❖ proaktiver Wandel der **Organisationskultur**
- ❖ **hoher Stellenwert** der **HR-Politik**
 - Verankerung von HRS4R in Konzepten und Strategien
- ❖ Synergien mit **Internationalisierungsstrategie**
 - bessere **internationale Sichtbarkeit**
 - **europaweites Netzwerk** (EURAXESS), internationale Rekrutierung
- ❖ **Steigerung** der **Attraktivität**
 - Gewinnung der besten Köpfe

... für Wissenschaftler*innen?

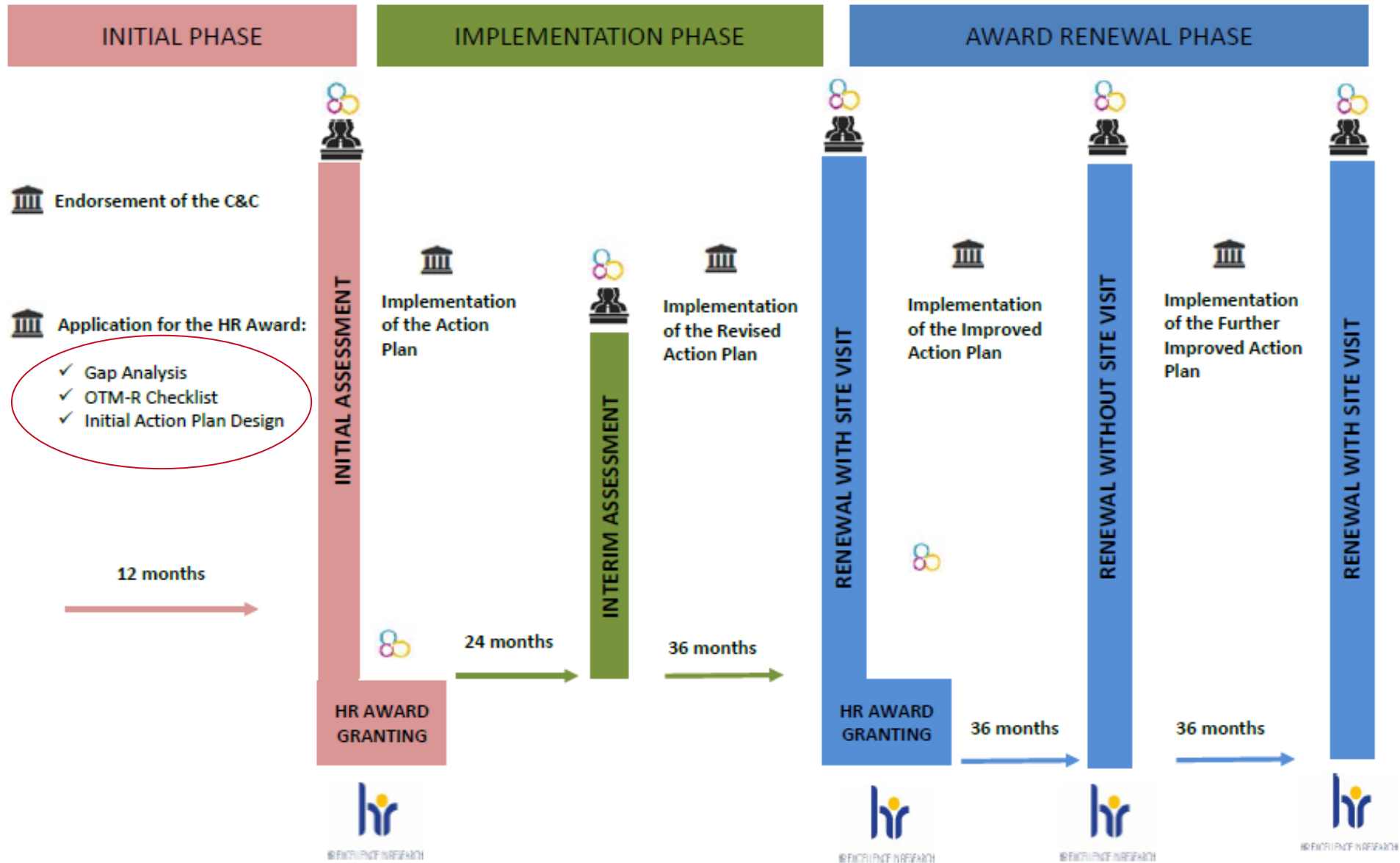
- ❖ **Anerkennung** des Berufs und Einhaltung der **Rechte** von Wissenschaftler*innen
- ❖ Förderung von (intern.) **Mobilität**
 - europaweites Netzwerk (EURAXESS)
- ❖ Unterstützung der **Work-Life-Balance**
- ❖ **Transparenz** bei **Einstellungs- und Berufungsverfahren**

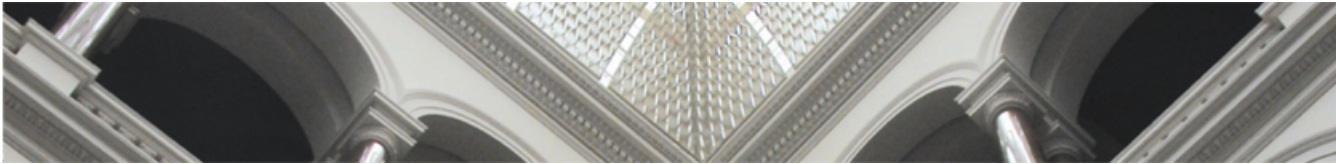


Universitäten und Institutionen, die HRS4R durchführen

- ❖ Universität Greifswald
- ❖ Heinrich Heine Universität Düsseldorf
- ❖ Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- ❖ Johannes Gutenberg Universität Mainz
- ❖ Universität zu Köln
- ❖ Eberhard Karls Universität Tübingen
- ❖ Universität Potsdam
- ❖ Universität Siegen
- ❖ Technische Hochschule Brandenburg
- ❖ FH Münster
- ❖ TH Köln
- ❖ TH Brandenburg
- ❖ FH Münster
- ❖ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
- ❖ Fraunhofer Gesellschaft
- ❖ ifo Institut (Leibniz Institute for Economic Research)

Wie gestaltet sich der Prozess?





Vorgehensweise in der Initialphase

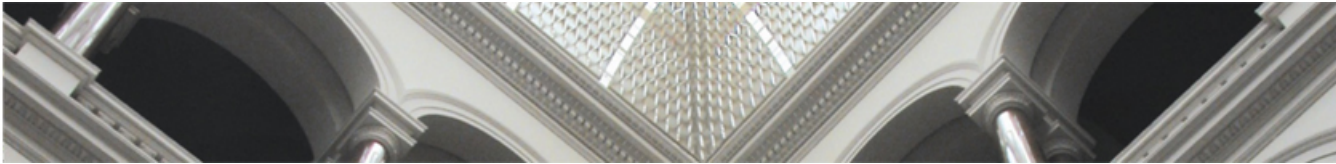
- ❖ Interne Analyse: **Status quo**
 - ❖ Einbeziehung bisheriger Daten, z.B. aus WM-Studie (2017)
 - ❖ Sichtung aller Dokumente (Richtlinien, Satzungen, Grundordnung etc.)
 - ❖ Dokumentation bestehender Praxis und Angeboten der TU → Bedarfe ermitteln

- ❖ Gründung des **Lenkungskreises**
 - ❖ Vorstellung und Diskussion aller Themen
 - ❖ Bildung von Arbeitsgruppen

- ❖ Bearbeitung der 4 Themenfelder in **Arbeitsgruppen**
 - ❖ Erarbeitung von Maßnahmen
 - ❖ Priorisierung der Maßnahmen

- ❖ **Diskussion** von Analyse und Action Plan im Lenkungskreis und AS

- ❖ **Überarbeitung und Beschluss** von Analyse und Action Plan (LK, Präsidium)



Wer ist eingebunden?

- ❖ Präsidium (P, K, VP-IL, VP-FB, VP-SL)
- ❖ Abteilung Personal und Recht (Leitung Abt. II)
- ❖ Abteilung Internationales
- ❖ Weiterbildung: ZEWK, Abt. II PE-WB, BZHL
- ❖ Center for Junior Scholars
- ❖ Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen (u.a. Aktive Rekrutierung)
- ❖ Stabsstelle Strategisches Controlling (Diversität, Gleichstellung, Entwicklungsplanung)
- ❖ Organisationsentwicklung
- ❖ Dekanate, Fakultätsservicecenter, Graduiertenschulen
- ❖ Vertreter*innen aus Wissenschaft aller Karrierestufen
- ❖ Interessenvertretungen (PR, ZFA, Schwerbehindertenvertretung, Antidiskriminierungsbeauftragter)
- ❖ Familienbüro, Dual Career Service, BGM



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
