

## Zeitplanung der Implementation Phase nach dem Internal Review, 2024-2027 (jährlich)

### Legende

	Zeitraum für geplante Umsetzung/work-in-progress
	Erledigt
	Status-quo und weiteres Vorgehen in aktueller Sitzung besprechen

### Maßnahmenplan f. d. Fortsetzung der Implementation Phase (neue Maßnahmen ab Nr. 58 – basierend auf der Nummerierung der Initial Phase)

Nr	Maßnahme/Meilenstein	2024	2025	2026	2027	ff.
3.	<i>(hohe Priorität)</i> Monitoring/Datenlage verbessert (Personaldatenerfassung)					
14.	<i>(hohe Priorität)</i> Arbeitssicherheit: Erstinformationen in englischer Sprache erarbeitet					
19.	Leistungsbezügeordnung ist überprüft (mit der Behörde zusammen)					
20.	Best-Practice-Beispiele für die Erstellung von Gutachten entwickelt					
23.	<i>(hohe Priorität)</i> Für Einstellung von Wissenschaftler:innen: Basis-, Bewerbungs- und Verfahrensinformationen online					
26.	<i>(hohe Priorität)</i> Leitfaden zu Personalgewinnung und Auswahlverfahren (für R1 und R2) erstellt					
30.	<i>(hohe Priorität)</i> Personalstrukturkonzept als strategisches Instrument etabliert					
31.	Mengengerüst zur besseren zahlenmäßigen Einordnung der Stellenkategorien entwickelt					
33.	<i>(hohe Priorität)</i> Informationen zu Einstellung/Weiterbeschäftigung nach der Promotion online					
36.	Diversity-Monitoring-Konzept erstellt, Anforderungen und Ziele an ein Diversity-Monitoring definiert					
42.	Die Website zu Personalentwicklung online					
43.	<i>(hohe Priorität)</i> Basis- und Verfahrensinformationen zu Arbeitszeiten im Ausland und Stipendien online					
44.	Die Internationalisierungsstrategie (inkl. Sprachenpolitik) aktualisiert					
48.	Rektoratsbeschluss zu Deputatsreduktionen erneuert					
49.	Entlastung von Managementaufgaben und Sicherung von Wissen in Fachbereichen bzw. Dekanaten eruiert (z.B. Jahresgespräche für selbständiges wissenschaftliches Personal)					
51.	Weiterbildungsangebote für unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen im Mittelbau: geprüft/weiter entwickelt					
53.	<i>(hohe Priorität)</i> Kompetenzprofil ist als Grundlage für Jahresgespräche etabliert, Konzept zum verbesserten Einsatz des Jahresgesprächs erstellt					
55.	Leitfaden zu Jahresgesprächen in der Wissenschaft erweitert und online (dt. und engl).					
56.	<i>(hohe Priorität)</i> E-Tool für Rekrutierung aufgebaut					
57.	<i>(hohe Priorität)</i> kontinuierliche HRS4R Kommunikation, Einbettung in Universitätsstruktur und -kultur					

Nr	Maßnahme/Meilenstein	2024	2025	2026	2027	ff.
58.	(neu) Personalbindungskonzept					
59.	(neu) Institutionalisiertes Feedback zum HR Award					
60.	(neu) Professionalisierung von Führungskräften					
61.	(neu) Qualitätssicherung bereitgestellter Informationen auf Webseiten					
62.	(neu) Matching der Maßnahmen zu den Prinzipien der neuen „Charter for Researchers“					

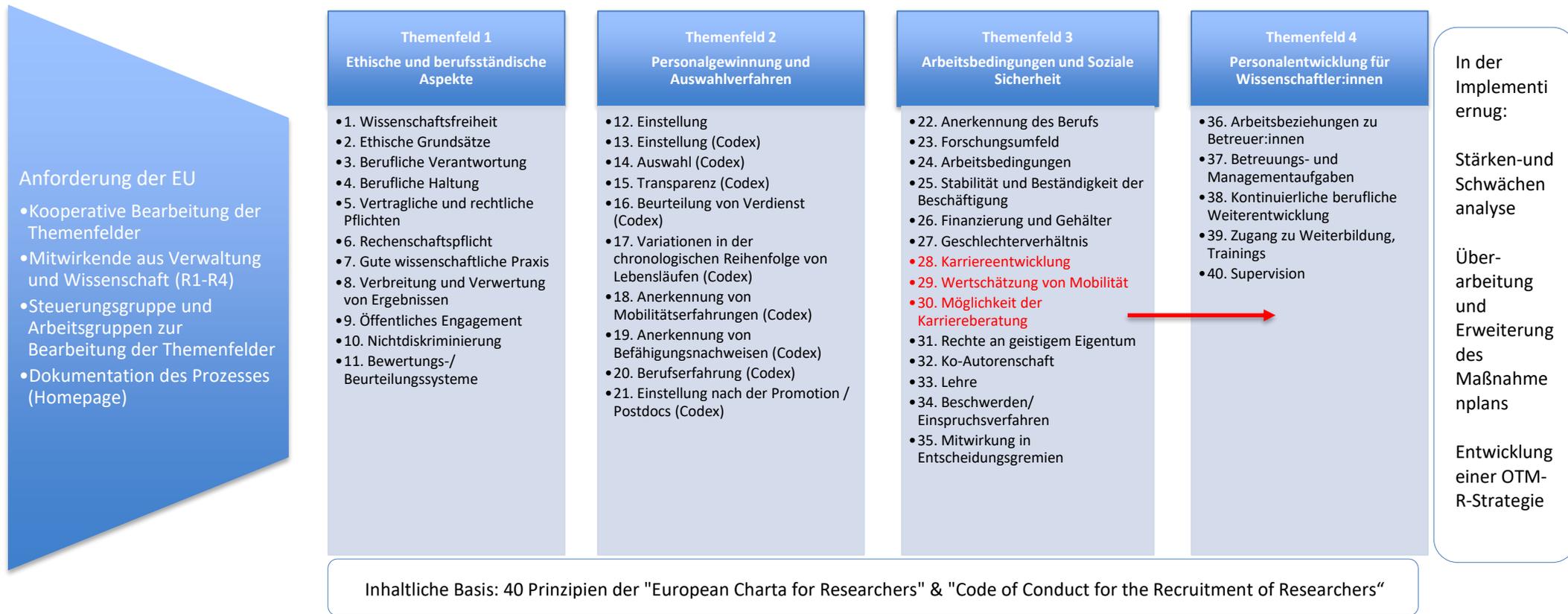
### Abgeschlossene Maßnahmen (Stand: September 2024)

Nr	Maßnahme/Meilenstein
1.	Bewerbung um den HR Excellence in Research Award / Dokumente zu HRS4R online zur Verfügung gestellt
2.	(hohe Priorität) OTM-R-Arbeitspapier zur OTM-R-Strategie ausgebaut und online
4.	(hohe Priorität) Geplante Befragungen unter HRS4R-Gesichtspunkten ausgewertet
5.	(hohe Priorität) Informationsangebot auf Website der UHB für internationale Wissenschaftler:innen ausgebaut
6.	Websites/Dokumente auf Barrierefreiheit und diversitätssensible Sprache überprüft
7.	internes Organigramm überarbeitet und online (Beschäftigtenportal)
8.	Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verabschiedet und online
9.	Programm zu guter wissenschaftlicher Praxis weiterentwickelt
10.	(hohe Priorität) Die Website zu „Research Integrity“ online
11.	Best-Practice-Beispiele zur Forschungsförderung, Abwicklung Drittmittelprojekte in bestehende Angebote integriert
12.	Erstinformationen zu Datenschutz und IT-Sicherheit erstellt, geeignete Veranstaltungsformate konzipiert
13.	Personelle Kapazität im Bereich Datenschutz ausgebaut
15.	(hohe Priorität) Bedarfe nach Beratung/ Weiterbildung/Information zu Chancengleichheit/Antidiskriminierung konkretisiert, Angebote entsprechend strukturiert
16.	(hohe Priorität) Rechtliche Regelungen/Ordnungen und bestehende Angebote/Verfahren bekannt(er) gemacht
17.	Zweiter Aktionsplan Inklusion verabschiedet
18.	Leitfaden für Ausstattungsgespräche überarbeitet und online
21.	Auffindbarkeit von Informationen online geprüft und verbessert für folgende Themen: Einstellungsprozesse, Karrierewege, Unterstützungsangebote, Rechte und Pflichten, Akademische Selbstverwaltung, Beschwerdemöglichkeiten
22.	Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen des Deutschen Hochschulverbands (DHV) erneuert
24.	(hohe Priorität) Musterstellenausschreibungen online (Beschäftigtenportal)
25.	(hohe Priorität) Regelmäßigen Austausch zu „Personalgewinnung und Auswahlverfahren in der Wissenschaft“ re-etabliert.

Nr	Maßnahme/Meilenstein
27.	Möglichkeiten zur Professionalisierung von Berufungskommissionen gemeinsam mit den Fachbereichen eruiert
28.	Verfahren zur außerfachlichen Eignung (R3/R4, Berufungsverfahren) evaluiert
29.	<i>(hohe Priorität)</i> Anerkennung von Mobilitätserfahrung in Personalgewinnungsstrategien verankert (OTM-R)
32.	Rahmenkodex „Vertragssituation und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ evaluiert
34.	<i>(hohe Priorität)</i> Die Website zu wissenschaftlicher Karriere überarbeitet. Promovierendenstatistik online
35.	Die Website zur „Zentralen Forschungsförderung“ um Übersicht erweitert (Antragsmöglichkeiten R1-R4).
37.	<i>(hohe Priorität)</i> Geschlechtergerechtigkeit in OTM-R-Strategie verankert
38.	Gender Equality Plan der Universität Bremen online
39.	Evaluationsbericht zur geschlechterpolitischen Arbeit an der Universität Bremen fertig.
40.	Stellen- und Aufgabenbeschreibung und Dotierung der zentralen Frauenbeauftragten konkretisiert
41.	Nachfrage und Angebote zu Personalentwicklungsmaßnahmen speziell zur Diversitätskompetenz abgeglichen
45.	nach Aktualisierung der Internationalisierungsstrategie und Sprachepolitik: Mehr Transparenz im Sprachlernangebot hergestellt (Website)
46.	Prüfung abgeschlossen: Betreuung von Abschlussarbeiten (BA/MA) und Curricularwert- (CW-)Berechnung
47.	Beschwerde- und Einspruchsverfahren klarer darstellt (Website Research Integrity)
50.	Personalentwicklungskonzept und Kompetenzprofil präsenter, englische Versionen online, Kompetenzprofil mit Weiterbildungs-/Personalentwicklungsangeboten verlinkt
52.	Betreuungsvereinbarung für Promovierende als aktualisiertes Template online und genutzt
54.	Schulungen für Jahresgespräch: Nachfrage geklärt und Angebote entwickelt

# Übersicht HR-Award

## Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)



### Prozess gesamt ab 22.12.2020

