

Action Plan - HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

Die FH St. Pölten im HRS4R Prozess

Die FH St. Pölten hat sich in ihrer Strategie 2021 zur Teilnahme am HRS4R Prozess bekannt und am 31.01.2019 die Bestätigung von EURAXESS für die Unterzeichnung der 40 Prinzipien der „Europäische Charter für ForscherInnen“ und des „Verhaltenskodex“ für die Einstellung von ForscherInnen“ durch die Geschäftsführung bekommen und damit den Prozess Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R zur Erlangung des Logos für Exzellenz in der Forschung gestartet. Für das erste Jahr und damit die Initial Phase wurde von der Geschäftsführung ein Projekt beauftragt, welches unter Leitung der Leiters Personal und Recht und unter Beteiligung vieler Stakeholder, ForscherInnen und Forschungsservices durchgeführt und von einem aus internen und externen Mitgliedern zusammengesetzten unabhängigen Board überwacht wurde.

Die FH St. Pölten in der Landschaft der österreichischen Fachhochschulen und im Europäischen Hochschulraum

Das am 1.10.1993 in Kraft getretene, im Vergleich zum Universitätsgesetz weniger determinierte FHSStG bildet die gesetzliche Grundlage und den Rahmen für das österreichische Fachhochschulwesen. Seit 1999 begleitet der 48 Länder umfassende Europäische Hochschulraum – EHR („Bologna-Prozess“) die hochschulpolitische europäische Integration und damit auch die Entwicklung des FHSStG.

Die Akkreditierung von Fachhochschulen ist primär im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz geregelt, Akkreditierungsbehörde ist die beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ressortierende Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria.

In Bezug auf Forschung liegt der Fokus an Fachhochschulen schwerpunktmäßig auf anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung. F&E orientiert sich am Bedarf und an den Herausforderungen der Unternehmen und der Praxis. Die Verpflichtung zur Durchführung von F&E ist im FHSStG vorgegeben. Fachhochschulen werden nur dann akkreditiert, wenn die zur Erreichung der Ziele und zur Sicherung der Grundsätze erforderlichen anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten durch Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonals durchgeführt werden. Außerdem haben Erhalter dafür zu sorgen, dass das Lehr- und Forschungspersonal an anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten teilnimmt. Die Lehre hat durch ein wissenschaftlich, berufspraktisch und pädagogisch-didaktisch qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal zu erfolgen. Es ist keine Basisfinanzierung für F&E an Fachhochschulen seitens des Bundes vorgesehen. Österreichische Fachhochschulen haben kein Promotionsrecht. Dieses Recht ist nach wie vor nur den Universitäten vorbehalten.

Die Fachhochschule St. Pölten GmbH

Die FH St. Pölten ist ein wesentlicher Player in der heimischen Hochschullandschaft und zudem einer der wichtigsten Arbeitgeber in der Region. Unsere Hochschule zeichnet sich durch ihr zukunftsweisendes und stetig wachsendes Studienangebot, stark interdisziplinäre Zusammenarbeit und ihre Forschungsstärke aus. Aktuelle Herausforderungen benötigen neue Ideen – deshalb bieten wir Raum für gemeinsames Gestalten und individuelle Entfaltung im Rahmen eines Laufbahnmodells. Neben dem intensiven Austausch innerhalb der Fachhochschule bieten wir mit nationalen und internationalen Kooperationen ein sehr gutes Umfeld für interdisziplinäre Forschung. Teams aus Lehre, Forschung und Verwaltung arbeiten über die Disziplinen hinweg zusammen. Die FH St. Pölten gehört daher zu den forschungsstärksten Fachhochschulen in Österreich.

Action Plan

Als eine der ersten Fachhochschulen in Österreich hat sie sich der Herausforderung gestellt und die Anforderungen der von EURAXESS aufgestellten Prinzipien aus der Charter und dem Kodex einer internen Überprüfung unterzogen. Aus der im Rahmen der Initial Phase durchzuführenden Gap Analyse sind eine Reihe von umzusetzenden Maßnahmen unter den Themenclustern „Ethical and Professional Aspects“, „Recruitment and Selection“, „Working Conditions“ und „Training and Development“ hervorgegangen, von denen die wichtigsten hier dargestellt werden.

Maßname 1	Themencluster	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Weiterentwicklung eines Betreuungsmodells	Training and Development	FH Service Personal und Recht / Personalentwicklung und FH-Service Forschung und Wissenstransfer	Mindestens drei Weiterbildungen für BetreuerInnen und MentorInnen werden angeboten. Neues Konzept Strategische Laufbahnberatung ist fertiggestellt und in Kraft. Konzept kontinuierliches Mentoring ist fertiggestellt und in Kraft.	Juni 2022

Ein Betreuungskonzept für ForscherInnen und BetreuerInnen, dass sich über die ganze FH-Laufbahn (und auch darüber hinaus) erstreckt, ist aus mehreren Gründen sinnvoll und entspricht auch den Zielen der FH St. Pölten: Die Etablierung (und Schulung) von MentorInnen erhöht die Bindung an die FH und lässt die Forschungsgruppe die persönliche Entwicklung der einzelnen ForscherInnen bewusster wahrnehmen, was auch die Personalplanung erleichtert.

Die strategische Laufbahnberatung muss in erster Linie innerhalb der Forschungsgruppe stattfinden. Zur Systematisierung soll ein Austauschformat etabliert werden, bei dem Instituts- und ForschungsgruppenleiterInnen und die FH-Services Personal und Recht bzw. Forschung und Wissenstransfer eingebunden sind, um insbesondere Aspekte, die über die Forschungsgruppe und FH hinausgehen, wahrzunehmen.

Des Weiteren soll ein kontinuierliches MentorInnen-System (bisher nur im Rahmen des Onboardings systematisch implementiert) eingeführt werden.

- Verpflichtend MentorInnen ab der Position Junior Researcher im Laufbahnmodell der FH St. Pölten
- Weiterbildungen im Bereich Mentoring / Betreuung für erfahrene ForscherInnen

Maßname 2	Themencluster	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Weiterbildung für ForscherInnen	Training and Development	FH-Service Personal und Recht / Personalentwicklung und FH Service Forschung und Wissenstransfer	Ein systematisches Weiterbildungsportfolio inkl. Abschlusszertifikat ist fertiggestellt. Die ersten Seminare im Rahmen des Portfolios finden statt.	Das systematische Weiterbildungsportfolio ist mit November 2021 fertiggestellt. Die ersten Seminare im Rahmen des Portfolios sollen bis spätestens Mai 2022 stattfinden

Es entspricht auch der Strategie 2021 der FH St. Pölten und dem Arbeitsprogramm / Zielvereinbarung von Personal und Recht, vermehrt zielgruppenspezifische Weiterbildung (auch für ForscherInnen) anzubieten. Um viele Aspekte der notwendigen Qualifikationen und Weiterentwicklung der ForscherInnen bewusst und systematisch wahrnehmen zu können, wird ein systematisches Portfolio an Weiterbildungen vorgeschlagen, das aus verpflichtenden (interne Prozesse, Förderlandschaft, Projektmanagement) und freiwilligen Weiterbildungen (z.B. Management Skills) besteht und bei Absolvierung eines gewissen Workloads in ein Zertifikat mündet.

Maßname 3	Themencenter	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Weiterentwicklung Laufbahnmodell für das Lehr- und Forschungspersonal / Funktionsbeschreibungen	Training and Development	FH-Service Personal und Recht / Personalentwicklung, FH- Service Forschung und Wissenstransfer und FH- Kollegium	Eine neue Version des Laufbahnmodells unter Berücksichtigung aller angeführten Maßnahmen ist fertiggestellt und in Kraft.	März 2022
<p>Das Laufbahnmodell für das Lehr- und Forschungspersonal der FH St. Pölten wird verstärkt im Hinblick auf die im FH-Sektor speziellen Anforderungen der wissenschaftlichen, berufspraktischen und pädagogisch-didaktischen Qualifikationen (gemäß FHStG) weiterentwickelt.</p> <p>Die Positionen im Nahebereich der Forschung (z.B. TechnikerInnen, IT-EntwicklerInnen, etc.) werden ins Laufbahnmodell integriert oder außerhalb des desselben genauer definiert.</p> <p>Auslands-, Mobilitäts-, Praxiserfahrung und Lehre werden vermehrt ins Laufbahnmodell und das darin vorgesehene Instrument der Qualifizierungsvereinbarungen integriert.</p>				

Maßname 4	Themencenter	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Recruiting	Recruitment and Selection Training and Development	FH-Service Personal und Recht / Recruiting/ Personalentwicklung und FH-Kollegium	Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe hinsichtlich der Überarbeitung des Hearings sind fertiggestellt und werden dem Kollegium zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Umsetzung der Überarbeitung des Hearings ist abgeschlossen. Konzept zur Nutzung neuer Suchstrategien ist fertiggestellt und umgesetzt.	Beide Konzepte: September 2021 Implementierung und Training: Juni 2022

Der Recruitingprozess wird weiterentwickelt. Besondere Beachtung finden dabei die Berufungsverfahren. Die Anforderungen der wissenschaftlichen, berufspraktischen und pädagogisch-didaktischen sowie persönlichen Qualifikationen und Mobilitätserfahrung werden verstärkt als umfassende Qualitätsmerkmale in die Ausschreibung, in das Laufbahnmodell und in den Kriterienkatalog für die Auswahl im Hearing integriert. Außerdem werden die Richtlinien für die Auswahlkriterien im Hinblick auf Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge weiterentwickelt. Die Suchstrategien werden im Rahmen der Implementierungsphase optimiert und an aktuelle Trends angepasst. Die OTM-R Policy ist veröffentlicht und wird bei Bedarf weiterentwickelt.

Maßname 5	Themencluster	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Rahmenbedingungen	Ethical and Professional Aspects	FH-Service Forschung und Wissenstransfer und FH-Kollegium	Die Weiterentwicklung des Research LifeCycle samt neuer Phase als Info- und Austausch-Gate ist abgeschlossen. Die Prüfung einer Ethik-Stelle und Ombudsstelle sind abgeschlossen und geeignete Maßnahmen getroffen.	Dezember 2021
<p>Die Forschungsprozesse sind Teil der Prozesslandschaft der FH und damit auch Teil des „Management LifeCycle“. Die bestehenden Tools und Prozesse sollen in Zukunft besser in dem Sinn genutzt werden, dass eine Plattform für den inhaltlichen Austausch und die Prüfung der Übereinstimmung mit den Forschungsstrategien erfolgen kann. Die Diskussion und der Austausch über Forschungsthemen und eine damit verbundene Freiheit bei der Entwicklung von Ideen, Forschungsfragen und –themen soll vor allem Instituts und Department übergreifend sowie im Austausch mit externen Stakeholdern noch stärker angeregt werden.</p> <p>Durch die Überarbeitung und Weiterentwicklung des bestehenden Prozesses zur Abwicklung von Projektforschung werden Maßnahmen getroffen, die eine frühzeitige Unterstützung und Sichtbarmachung von Projektvorhaben fördern und eine Info- und Austauschplattform und einen Check mit der Übereinstimmung mit den Forschungsstrategien ermöglichen.</p> <p>Die gesetzlichen Rahmenbedingungen geben eine Schwerpunktsetzung auf angewandte Forschung vor. Darüber hinaus bekennt sich die FH St. Pölten zu Responsible Research & Innovation sowie zu einer Missions orientierten Forschung, die auf einen entsprechenden Impact für die Gesellschaft abzielt. Aus dem Projekt ergab sich die Empfehlung, die Notwendigkeit der Einrichtung einer eigenen Ethik- und Ombudsstelle zu prüfen oder alternative Maßnahmen zu definieren und umzusetzen.</p>				

Maßname 6	Themencluster	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Arbeitsbedingungen	Working Conditions	FH-Service Personal und Recht, Betriebsrat und FH Service IT und I	Betriebsvereinbarung ist unterschrieben Konzept für Kinderbetreuung ist fertig gestellt und implementiert.	Betriebsvereinbarung Juli 2020 Sonstige Maßnahmen mit dem Einzug in den Neubau – Herbst 2021 Konzept für Kinderbetreuung: Juni 2022
<p>Die FH bietet trotz befristeter Projekte immer mehr unbefristete Dienstverhältnisse an. Ein gänzliches Absehen von Befristungen ist im FH-Bereich nicht adäquat, da Projektforschung, welche zum Teil auch relativ kurzfristig sein kann, immer der Schwerpunkt der Forschungstätigkeiten sein wird, da im FH-Bereich keine Grundlagenfinanzierung für Forschung vorhanden ist. Durch das im FH-Bereich noch nicht weitverbreitete Instrument einer Qualifizierungsvereinbarung ist ein auf Weiterentwicklung und damit zumindest auf mittelfristige Karriereperspektive gerichtetes Instrument bereits umgesetzt. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen junger ForscherInnen werden in das bestehende Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt integriert und weiter ausgebaut. Außerdem wird es zu weiteren Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen kommen, indem durch den Zubau insbesondere Datensicherung, Raumsituation und Lärmentwicklung verbessert werden. Im Rahmen der Überarbeitung der Betriebsvereinbarung 2020 wird durch die Streichung der Kernarbeitszeit die Flexibilität erhöht.</p>				

Maßname 7	Themencluster	Zuständige Einheit	Indikatoren / Ziele	Terminisierung
Gender und Diversity	Recruitment and Selection Training and Development Working Conditions	Gender und Diversity Beauftrage, FH-Service Personal und Recht / Personalentwicklung / Recruiting und Geschäftsführung	Das "Research Lab" wird eingeführt. Der Anteil der Frauen in der Forschung wird erhöht. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe hinsichtlich der Überarbeitung des Hearings (inkl. Rolle der / des Gender und Diversity Beauftragten) sind fertiggestellt und werden dem Kollegium zur Beschlussfassung vorgelegt. MultiplikatorInnen sind etabliert Die ersten Weiterbildungsformate für Managementfunktionen sind abgewickelt.	Erhöhung des Frauenanteils: September 2023 Andere Ziele: September 2021

Angesichts der Tatsache, dass nur 25% Frauen in der Forschung tätig sind, sollen die folgenden Maßnahmen den Frauenanteil erhöhen. Die FH St.Pölten wird Führungspositionen mit der Option auf Teilzeit anbieten, um Frauen die Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern. Darüber hinaus wird das geplante "Research Lab" als Kurs im Lehrplan gezielt auch Studentinnen ansprechen und zu einer Karriere in der Forschung motivieren. Weiters muss insbesondere auf Maßnahmen, welche Frauen in Management- und Entscheidungspositionen bringen, der Fokus gelegt werden. Begleitmaßnahmen im Rahmen der Weiterbildung für ForscherInnen vor allem für Management Skills, spezielle Weiterbildungsformate zur Förderung von Frauen in (zukünftigen) Managementpositionen werden gesetzt. Des Weiteren wird die Professionalisierung des Hearings forciert, die eine verstärkte Einbindung des/ der Gender und Diversity Beauftragten und ein stärkeres Pouvoir hinsichtlich der Mitwirkung bei Entscheidung mit sich bringt. Es werden MultiplikatorInnen etabliert, um eine verstärkte Integration von Gender- und Diversity Themen in die Organisations- und Prozessstruktur zu erreichen. In Zukunft sprechen wir Gender Aspekte aktiv in Inseraten an, um die Sichtbarkeit zu verstärken. Menschen mit Behinderung werden ermutigt sich zu bewerben.