



OTM-R-Policy

FH St. Pölten

März 2023

OTM-R-Policy

Die FH St. Pölten leistet gesellschaftsrelevante und anwendungsorientierte Forschung und zählt zu den forschungsstärksten Fachhochschulen in Österreich.

Die Fachhochschule St. Pölten verfolgt durch die Strategie 2025 verschiedene strategische Hauptausrichtungen. Diese dienen als Rahmen für die regelmäßige Ableitung, Anpassung und Nachschärfung der strategischen Ziele sowie als Grundlage für Entscheidungen und operative Teilziele. Ein wesentlicher strategischer Fokus ist unsere Forschung und deren Professionalisierung auszubauen. Dies soll gelingen durch:

die Gestaltung eines inspirierenden und forschungsfördernden Umfelds, stärkere interdisziplinäre Ausrichtung, intensive Interaktion mit Leitbetrieben, KMUs und interessierten Bürger*innen in unserem regionalen Umfeld, die Stärkung unserer Positionierung im europäischen Forschungsraum, eine intensivere Verzahnung von Lehre und Forschung sowie Fokus auf den Menschen und die Gesellschaft in unseren Forschungsfragen.

Bereits Jahr 2016 wurde im „Letter of Commitment für Forscher*innen der FH St. Pölten“ direkt Bezug auf die Standards der Charta für Forschende und des Kodex für die Einstellung von Forschenden der Europäischen Kommission genommen. Im Jänner 2019 folgte seitens der Fachhochschule St. Pölten das offizielle Bekenntnis zu Charta, Kodex und OTM-R (offenes, transparentes und verdienstbezogenes Recruitment). Im September 2020 wurde die Fachhochschule von der Europäischen Kommission für ihre Bemühungen bei der Umsetzung der Personalstrategie für Forschende mit dem Logo "HR Excellence in Research" ausgezeichnet. Die folgende OTM-R-Policy stellt ein qualitätsvolles Recruiting von Forschenden sicher.

Aufnahme

- Wir wollen die am besten geeigneten und für die FH St. Pölten passenden Bewerber*innen als Mitarbeiter*innen gewinnen.
- Die Forschungspositionen unserer Fachhochschule sind im Laufbahnmodell für Lehrende und Forschende beschrieben und die jeweils erforderlichen Kriterien transparent dargestellt. Die FH St. Pölten legt dabei großen Wert auf eine internationale Vergleichbarkeit in Bezug auf europäische Forschungspositionen. Dadurch sind hohe Standards gesichert, obwohl für den österreichischen FH-Sektor weder gesetzliche noch kollektivvertraglich standardisierte Positionen vorgesehen sind.
- In der Regel werden alle vakanten Positionen öffentlich ausgeschrieben. Für Research Assistants und im Ausnahmefall Junior Researcher gibt es ein vereinfachtes Auswahlverfahren (ohne Ausschreibung).

- Die FH St. Pölten verfügt über ein mehrstufiges Auswahlverfahren, das öffentlich auf der Karriereseite einsehbar ist. Die Vorlagen zur Insertion sind mit dem Laufbahnmodell abgestimmt. Alle Auswahlunterlagen (Interviewleitfaden, Beobachtungsbogen für Hearing) sind standardisiert und für alle gleich anwendbar.
- Ein festgelegter Recruitingprozess und der beschriebene Hearingprozess (mit klaren Regeln für die Zusammensetzung und Ausgewogenheit in geschlechtsspezifischer und fachlicher Hinsicht) stellen verbindliche Richtlinien und Qualitätskriterien für die Auswahl von Forscher*innen dar. Alle Bewerber*innen erhalten entsprechende Rückmeldung, bis der Prozess abgeschlossen ist. Für Rückfragen von Bewerber*innen steht eine Ansprechperson aus Recruiting zur Verfügung.
- Die Auswahl nach fachlichen und fachunabhängigen Kriterien (Laufbahnmodell, Beobachtungsbogen, Interviewleitfaden) trägt dazu bei, dass die am besten geeigneten Kandidat*innen ausgewählt werden. Die Anrechnung von auf alternativem Wege erworbenen Qualifikationen werden berücksichtigt, wenn sie mit der geforderten Leistung / von Förderstellen geforderte Formalkriterien vereinbar sind.
- Alle am Recruiting ständig Beteiligten (Hearingkommission, Recruiting, Führungskräfte) wenden die für die Auswahl notwendigen Instrumente wie Interviewführung, Beobachtung bei Hearings und Geben von Feedback in qualitätsvoller Weise an.
- Die FH St. Pölten strebt an, auch internationale Interessent*innen anzusprechen und macht deswegen Gebrauch von möglichst vielen unterschiedlichen Online-Plattformen inkl. Euraxess. Stelleninserate sind deshalb auch wo anwendbar auch in Englisch ausgeschrieben. Eine dafür eingerichtete „Anlaufstelle für internationale Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen“ unterstützt die Kandidat*innen sowohl in der Bewerbungs- als auch in der Einstellungsphase. Intern verwendet die FH ein E-Recruitingtool, welches eine gute Usability und einen niedrigen Verwaltungsaufwand für die Bewerber*innen gewährleistet.
- Die Qualitätskontrolle im Recruiting beinhaltet unter anderem den jährlichen Bewerber*innenreport, die Rückmeldungen der Kandidat*innen zum Bewerbungsprozess und Fluktuationskennzahlen.
- Die FH St. Pölten strebt, wie im Gender Equality Plan dargelegt, an, unterrepräsentierte Gruppen und eine Gender- und diversity-gerechte Weiterentwicklung entsprechend zu fördern. Deshalb wird in allen Elementen und Schritten des gesamten Recruitingprozess auf eine gender- und diversityfördernde Haltung geachtet. Weiters ist die Gender- & Diversitybeauftragte bei Hearings anwesend und hat Einblick in die Bewerbungen.
- Der systematische jährliche Personalplanungsprozess unterstützt die Erfüllung der Ziele der OTM-R-Policy.

Haltung

- Wir benötigen bestqualifizierte Forscher*innen, die auch an der Weiterentwicklung unserer Lehre beteiligt sind. Daher werden Forscher*innen der FH St. Pölten systematisch gefördert und wir erwarten uns auch von ihnen, dass sie selbst zu ihrer Entwicklung engagiert beitragen.
- Die Unterstützung und Begleitung von Forscher*innen (unter anderem durch Qualifizierungsvereinbarungen mit begleitenden Mentor*innen) wird während der gesamten beruflichen Verweildauer an der FH gewährt.
- Forscher*innen der FH St. Pölten sollen möglichst international präsent und vernetzt sein und es ist uns wichtig, dass sie auch über die FH-Karriere hinaus sowohl in der Forschung wie in der Wirtschaft und Verwaltung gute Berufsaussichten haben. Wir unterstützen internationale Publikations- und Vortragstätigkeiten bzw. Teilnahmen an internationalen Konferenzen.
- Als European University sind wir eine inspirierende Quelle des Wissenstransfers und Kompetenzerwerbs für alle Menschen, die zu einer inklusiven und progressiven Gesellschaft beitragen.
- Forschung und Wissenstransfer sind wesentliche Säulen in der Strategie 2025 der FH St. Pölten und tragen damit im Sinne von „mission-oriented research“ – zur Lösung der zentralen Herausforderungen unserer Zeit bei. Wir sind als forschungsstarke Fachhochschule anerkannt, arbeiten eng mit anderen Forschungseinrichtungen, Unternehmen und Institutionen zusammen, bauen unsere Expertise laufend in anwendungsorientierten Forschungs- und Entwicklungsprojekten aus, publizieren neue Erkenntnisse in anerkannten wissenschaftlichen Journalen und präsentieren bei internationalen Fachtagungen.

Arbeitsbedingungen

- Die FH St. Pölten bietet als Hochschule und als Arbeitgeberin eine forschungsfreundliche Umgebung. Das heißt, sie schafft technische, soziale und rechtliche Rahmenbedingungen, die Forschung ermöglichen, erleichtern und fördern. In diesem Sinne sind die Vertragsbedingungen zwischen der FH St. Pölten als Arbeitgeberin und den forschenden Mitarbeiter*innen gestaltet. Für Forscher*innen an der FH St. Pölten sind Stellenbeschreibungen je nach Einbettung in die Forschung umfassend vorhanden und sie decken sich mit den jeweiligen (international vergleichbaren) Positionen des Laufbahnmodells für das Lehr- und Forschungspersonal.
- Forscher*innen an der FH St. Pölten finden attraktive Arbeitsbedingungen vor (z.B. flexible Arbeitszeiten, berufliche Auszeiten, Gleitzeitmodell, Förderung der Entwicklung mit Qualifizierungsvereinbarungen, Anlaufstelle für Forschungsförderung, Anlaufstelle für internationale Mitarbeiter*innen).

- Fachhochschulen arbeiten vorwiegend im Feld projektbezogener und angewandter Forschung. Die FH St. Pölten bietet überwiegend unbefristete Arbeitsverträge (mit Ausnahme von befristeten Projektarbeitsverträgen und Karenzvertretungen) an.
- Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung „FHit!“ fördert die FH St. Pölten ein Umfeld, das Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gibt, gesund und motiviert zu arbeiten. Die FH hat dafür von der Österreichischen Gesundheitskasse das Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“ erhalten.
- Die FH St. Pölten stellt bei allen Aktivitäten stets den Menschen in den Mittelpunkt – sowohl bei der Entwicklung von Angeboten als auch bei der Art der Zusammenarbeit. Dabei wird jede einzelne Persönlichkeit wertgeschätzt sowie Inklusion und Vielfalt gefördert. Eine respektvolle Begegnung auf Augenhöhe ermöglicht es, Chancen in Unterschieden zu sehen. Die Arbeitsweise fördert Neugierde, Kreativität und Einfallsreichtum. Unsere Fachhochschule zeichnet sich durch eine aktive, gelebte Dialogkultur über Disziplinen- und Generationengrenzen hinweg aus.