



HRS4R – ACTION PLAN



Neue ACTIONS

1

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots für Forschende	<ul style="list-style-type: none">• Die Durchführung eines verpflichtenden Zertifikats hat sich aufgrund der Erarbeitung des neuen Laufbahnmodells als nicht zielführend und nicht umsetzbar erwiesen. Da das neue Laufbahnmodell nun genehmigt wurde, werden wir nach seiner Einführung erneut evaluieren, inwiefern ein Zertifikat für unsere Organisation sinnvoll ist bzw. welche Art von Zertifikat oder Programm den Bedürfnissen entsprechen würde.• Eine Möglichkeit wäre es z.B., das bestehende Weiterbildungsangebot dahingehend zu evaluieren, die Erkenntnisse dieser Evaluation zu konsolidieren und daraus ein Programm zu erstellen anstatt der einzelnen Angebote.• Eine systematische Verknüpfung des Portfolios (wenn vorhanden/zielführend) mit dem neuen Laufbahnmodell wird geprüft.	FH-Service Personal und Recht – Q4/2025
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Erhöhung des Angebots für Weiterbildungen (Anzahl der durchgeführten Angebote; Anteil der Forschenden, die pro Jahr teilnehmen)• In einer Durchlaufzeit von 2 Jahren sollen 8 Seminare für Forschende durchgeführt werden.• Erhöhung des Anteils von Forschenden, die in 2 Jahren an hausinternen Weiterbildungen teilgenommen haben• Ausweitung der Evaluierung der Weiterbildungsaktivitäten für Forschende		



Neue ACTIONS

2

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Weiterentwicklung des Mentoring Modells (Action aus "Interim Assessment" wird verlängert)	<ul style="list-style-type: none">• Nach Durchführung mit einer Pilotgruppe wird das Ausrollen des Mentorings auf andere Bereiche geprüft. Es wird eruiert, ob und inwiefern dies sinnvoll und wo es zielführend ist (weitere Ebenen, weitere Departments).• Zur Verbesserung und Adaption des Mentorings wird jährlich eine Evaluierung unter Forschenden/Mentor*innen durchgeführt.• Die Mentoring-Schulungen werden evaluiert.• Verschiedene Vernetzungsformate unter jungen Forschenden (Forschung und Wissenstransfer), die angeboten werden, werden evaluiert, um zu prüfen, wie welche Formate für Forschende hilfreich sind, wie die Resonanz unter Forschenden ist und was man in Zukunft davon ableiten und umsetzen kann (Forschung und Wissenstransfer).• Die Teilnahme an Institutsleitungsmeetings seitens Personal und Recht wird evaluiert und je nach Bedarf weitergeführt oder geändert.	FH-Service Personal und Recht – Q1/2025
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Wird verlängert		



Neue ACTIONS

3

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Weiterentwicklung Recruitingstrategie und Prozess Personalgewinnung	<ul style="list-style-type: none">• Es werden regelmäßige Evaluierungen des Recruiting-Prozesses aus Sicht neuer Mitarbeiter*innen/Bewerber*innen durchgeführt.• Schulungen zu Anti-Bias und Gesprächsführung im REC werden durchgeführt und es wird geprüft, ob und in welcher Art und Weise eine Weiterführung sinnvoll ist.• Angesichts der Notwendigkeit, immer attraktiver zu werden, und da es immer schwieriger wird, gute Leute zu finden, werden die Recruiting-Strategien laufend geprüft und weiterentwickelt.• Die Vorgehensweisen bei internationalen Rekrutierungen werden laufend weiterentwickelt.	FH-Service Personal und Recht – Q3/2025
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Evaluierung der Recruiting-Aktivitäten wird durchgeführt, Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.• Die ersten Anti-Bias-Schulungen haben stattgefunden und sind evaluiert.		



Neue ACTIONS

4

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Weiterentwicklung OTM-R-Policy	<ul style="list-style-type: none">Die Prüfung und Weiterentwicklung der OTM-R-Policy erfolgt nach der Einführung des neu entwickelten Laufbahnmodells.	FH-Service Personal und Recht – Q1/2026
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">Eine neue Version ist auf der Website veröffentlicht.		



Neue ACTIONS

5

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Einführung, Umsetzung und Evaluierung des neuen Laufbahnmodells	<ul style="list-style-type: none">• Die Umsetzung/Implementierung des neu entwickelten Laufbahnmodells wird geplant/vorbereitet (samt Unterstützungsmaßnahmen). Eine laufende Evaluierung des Laufbahnmodells ist vorgesehen.• Durch die Umsetzung eines neuen Laufbahnmodells werden weitere Entwicklungsmöglichkeiten (horizontal, vertikal, und anderes) analysiert und geklärt. Internationale Empfehlungen für die Laufbahn von R1-R4 fließen sowohl bei der Detailausarbeitung als auch bei der Umsetzung des neuen Modells mit ein.	FH-Service Personal und Recht – laufend
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Der Stichtag, ab dem alle neuen Rollen implementiert sind, hat stattgefunden.• Anteil aller neuen Stellen, die tatsächlich ein Jahr nach der Implementierung gemäß dem neuen Modell gestaltet/ausgeschrieben und besetzt sind• Anteil aller neu abgeschlossenen QVs, bei denen bereits das neue LBM berücksichtigt wird zum Zeitpunkt 6 bis 12 Monate nach Einführung des neuen LBM		



Neue ACTIONS

6

Action Titel	Inhalt	Zeiträumen und Zuständige Einheit
Audit Hochschule und Familie	<ul style="list-style-type: none">Der Prozess des Audits „hochschuleundfamilie“ wird 2023 gestartet (Verlinkung zum Audit). Die Einreichung zur Zertifizierung wird mit Q4/2023 angestrebt.	FH-Service Personal und Recht & Gender und Diversity – Q4/2023
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">Die Einreichung zur Zertifizierung hat stattgefunden und das Zertifikat wird in weiterer Folge verliehen.		



Neue ACTIONS

7

Action Titel	Inhalt	Zeiträumen und Zuständige Einheit
Ansprache und Rahmenbedingungen für versch. Diversity-Dimensionen	<ul style="list-style-type: none">• Der Gender Equality Plan ist von der Geschäftsführung und dem Kollegium beschlossen und beinhaltet einen weitreichenden Ziel- und Maßnahmenplan bis 2025. Darauf basierend wird ein entsprechender Mehrjahresplan schrittweise umgesetzt: z.B. mehr Achtsamkeit für mehr Barrierefreiheit, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Sensibilisierungsmaßnahmen für Diversität am Arbeitsplatz / Geschlechtervielfalt, Antirassismus.• Künftige Evaluierungen und Anpassungen des Gender Equality Plans und der geplanten Implementierung der Maßnahmen sind vorgesehen (z. B. entsprechend dem institutionellen Strategiezyklus).	Gender und Diversity – laufend
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Die Indicators and Targets entsprechen dem auf der Website veröffentlichten Gender Equality Plan.		



Neue ACTIONS

8

Action Titel	Inhalt	Zeiträumen und Zuständige Einheit
Review der Gap-Analyse	<ul style="list-style-type: none">• Es haben sich in der Institution die Rahmenbedingungen in manchen Bereichen geändert, sodass eine neuerliche gründliche Analyse als Grundlage und zur Vorbereitung für die nächste HR Strategie und den neuen Action Plan im akademischen Jahr 2025/26 erforderlich sein wird. Teile der Gap-Analyse werden daher neu evaluiert. (Selbstverständlich wird die Gap-Analyse die gesamte Charta betreffen, aber wir haben jene Prinzipien in den Fokus gerückt, wo wir den größten Anpassungsbedarf vermuten.)• Bei vergangenen Umfragen war die Beteiligung von Forschenden vergleichsweise gering -> Bei neuerlichen Analysen werden wir besonders darauf achten, wie Forschende stärker angesprochen und zur Beteiligung motiviert werden können.	Projektleitung HRS4R (tbd) – Q3-Q4/2025
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Eine aktualisierte Version der Gap-Analyse wird an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert.		



Neue ACTIONS

9

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Unternehmertum & Innovation in der Forschung	<ul style="list-style-type: none">• Unternehmertum für Forschende soll im Sinne einer institutionellen Verankerung von Innovation gestärkt werden.• Der Fokus liegt darauf, zu erheben, welche Art der Sensibilisierung, Skills und Rahmenbedingungen die Forschungscommunity zur Umsetzung möglicher Formate und zur Stärkung der unternehmerischen Fähigkeiten braucht.	FH-Service Forschung und Wissenstransfer – (Q2/2025)
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">• Die Anforderungen/Bedürfnisse der Forschenden liegen vor und werden mit der Arbeitsgruppe diskutiert.• Erste Angebote zur Stärkung der unternehmerischen Fähigkeiten werden eingeführt und seitens der Forschenden angenommen.		



Neue ACTIONS

10

Action Titel	Inhalt	Zeitraumen und Zuständige Einheit
Unterstützung für Forschungsintegrität und gute wissenschaftliche Praxis	<ul style="list-style-type: none">Basierend auf den bestehenden ÖAWI-Angeboten zur Sensibilisierung für gute wissenschaftliche Praxis wird eine institutionelle Mitgliedschaft geprüft. Damit soll ein Austauschformat zur Steigerung der guten wissenschaftlichen Praxis und Verankerung in den verschiedenen Disziplinen etabliert werden.	FH-Service Forschung und Wissenstransfer – Zeitraumen klären (Q3-Q4/2024)
Indikatoren/Ziele: <ul style="list-style-type: none">Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Good Scientific Practice and Research Integrity wurden gesetztEine begründete Entscheidung zur Mitgliedschaft ist getroffen.		



Neue ACTIONS

11

Action Titel	Inhalt	Zeitrahmen und Zuständige Einheit
Überarbeitung der Open-Access- und Datenpolitik	<ul style="list-style-type: none">Strategien und Richtlinien der FH St. Pölten werden auf bestehende Maßnahmen überprüft, weiterentwickelt und für alle Interessensgruppen zur Verfügung gestellt.	FH-Service Forschung und Wissenstransfer – Zeitrahmen klären (Q1-Q2/202)
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">Eine Open-Access- und Datenpolitik ist verabschiedet und wurde an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert.		



Neue ACTIONS

12

Action Titel	Inhalt	Zeiträumen und Zuständige Einheit
Forschungs-assessment (Pilot)	<ul style="list-style-type: none">Im Rahmen der eigenen institutionellen Möglichkeiten beginnen wir, die Prinzipien von COARA umzusetzen und uns in der Community zu guter Praxis auszutauschen: Eine Pilotvariante für FH-interne Assessments von Forschungsinstituten und -gruppen wird im Rahmen eines Learning Agreements mit „Critical Friends“ (internationale Partnerunis, von denen wir etwas lernen möchten) gestartet.	FH-Service Hochschulentwicklung – Q4/2023
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">Erste Erfahrungen mit Forschungsassessment durch externe „Critical Friends“ sind umgesetzt und gemeinsam mit den betroffenen internen Instituten (aus dem Piloten) reflektiert.		



Neue ACTIONS

13

Action Titel	Inhalt	Zeiträumen und Zuständige Einheit
Prozessoptimierung Forschungsanträge	<ul style="list-style-type: none">Die Prozesse zur Einreichung bzw. Abwicklung von Forschungs- und Förderanträgen sollen evaluiert und kundenorientiert überarbeitet werden. Die Kunden*innenzentrierung soll im Fokus der zukünftigen Prozessgestaltung stehen. Die Abwicklung, Abbildung und Kommunikation der Prozesse soll den Kund*innenbedürfnissen entsprechen und zu kürzeren Projekteinreichungszeiten verhelfen.	FH-Service Forschung und Wissenstransfer – Q2/2024
<u>Indikatoren/Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none">Die neuen Prozesse und deren Dokumentation sind für die Mitarbeiter*innen zugänglich.		