

OTMR-Policy

Die FH St. Pölten leistet gesellschaftsrelevante und anwendungsorientierte Forschung und zählt zu den forschungstärksten Fachhochschulen in Österreich. In der „Strategie 2021“ ist festgehalten, dass sich die FH St. Pölten der Bologna-Erklärung verpflichtet und die Ziele des Europäischen Forschungsraums verfolgt. Im „Commitment für ForscherInnen der FH St. Pölten“ wurde 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).

Aufnahme

- Wir wollen die am besten geeigneten und für die FH St. Pölten passenden BewerberInnen als MitarbeiterInnen gewinnen.
- Die Forschungspositionen unserer Fachhochschule sind im Laufbahnmodell für Lehrende und Forschende beschrieben und für alle BewerberInnen öffentlich einsehbar. 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 Assistent 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 ForscherInnen dar. Alle BewerberInnen erhalten entsprechende Rückmeldung, bis der Prozess abgeschlossen ist. Für Rückfragen von BewerberInnen 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 KandidatInnen 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 InteressentInnen anzusprechen und macht deswegen Gebrauch von möglichst vielen unterschiedlichen Online-Plattformen inkl. Euraxess. Stelleninserate sind deshalb auch in Englisch ausgeschrieben. Eine dafür eingerichtete „Anlaufstelle für internationale BewerberInnen und MitarbeiterInnen“ unterstützt die KandidatInnen sowohl in der Bewerbungs- als auch in der Einstellungsphase. Intern verwendet die FH ein E-Recruitingtool, welches eine hohe Usability und einen niedrigen Verwaltungsaufwand für die BewerberInnen gewährleistet.
- Forschung und Wissenstransfer sind wesentliche Säulen in der Strategie der FH St. Pölten und damit „mission oriented“. Wir bekennen uns zu „responsible science“. Unsere Forschungsprojekte sind in der Regel interdisziplinär, angewandt sowie international ausgerichtet und somit geeignet, international renommierte ForscherInnen anzuziehen.
- Die Qualitätskontrolle im Recruiting beinhaltet unter anderem den jährlichen BewerberInnenreport, die Rückmeldungen der KandidatInnen zum Bewerbungsprozess und Fluktuationskennzahlen.
- Die FH St. Pölten strebt an, unterrepräsentierte Gruppen entsprechend zu fördern. Eine Gender- & Diversitybeauftragte ist bei Hearings anwesend und hat Einblick in die Bewerbungen.
- Der systematische jährliche Personalplanungsprozess unterstützt die Erfüllung der Ziele der OTMR-Policy.

Haltung

- Wir benötigen bestqualifizierte ForscherInnen, die auch an der Weiterentwicklung unserer Lehre beteiligt sind. Daher werden ForscherInnen 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 ForscherInnen (unter anderem durch Qualifizierungsvereinbarungen und ein Mentoringsystem) wird während der gesamten beruflichen Verweildauer an der FH gewährt.
- ForscherInnen 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.

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 MitarbeiterInnen gestaltet. Für ForscherInnen 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.
- ForscherInnen 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 MitarbeiterInnen).
- Fachhochschulen arbeiten vorwiegend im Feld projektbezogener und angewandter Forschung. Die FH St. Pölten bietet befristete und unbefristete Arbeitsverträge ab der Position Junior Researcher an.
- Die FH St. Pölten bietet und gestaltet ein Arbeitsumfeld, in dem durch strategische Verankerung das Personalmanagement, die strategische Personalplanung und davon abgeleitet die Personalentwicklung und die Personalplanung/ das Recruiting systematisch implementiert sind und Maßnahmen in diesen Bereichen bedarfsgerecht angeboten werden.