



**The Human Resources Strategy for Researchers
incorporating the
European Charter for Researchers and the
Code of Conduct for the Recruitment of
Researchers**

**Report on the Self-Evaluation
and the Corresponding Plan of Action**



Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurden am 13. Jänner 2012 - knapp eindreiviertel Jahre (Anm. April 2010) nach dem „acknowledgement HR Excellence in Research“ – der damals erstellte Actionplan sowie die Umsetzung der Maßnahmen überprüft. Die Arbeitsgruppe bestand aus 9 Personen, die sich wiederum aus verschiedensten Organisationsbereichen wie Leitungsebenen, ForscherInnen, Forschungsmanagement, Gremien, Servicestellen wie u.a. Personalentwicklung zusammensetzten.

Gemäß der Erstanalyse stellte vor rd. 2 Jahren der größte Schwachpunkt die II. Dimension „Recruitment“ dar. Aus diesem Grunde entschloss sich die Universitätsleitung diesem Thema größtes Augenmerk zu widmen. Die Verbesserungsmaßnahmen aus diesem wichtigen Themenbereich wurden umgehend mit einem geplanten QM-Audit der AQA (Austrian Quality Agency), welches im Sommer 2011 stattfinden sollte, abgestimmt und verknüpft. Der Recruitingprozess wurde visualisiert und optimiert. Zusätzlich wurden umfassende Leitfäden für das Sichten von Bewerbungsunterlagen, für strukturierte BewerberInneninterviews, Entscheidungsmatrizen nach gewichteten Kriterien, Fach- und Persönlichkeitstests sowie Case Studies für das Überprüfen von Führungskompetenzen und Umgang mit Gleichstellungsfragen erarbeitet. So dies relevant ist, werden die Stellenausschreibungen in englischer Sprache auf EURAXESS veröffentlicht. Im Rahmen von Führungskräfte trainings werden die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Nutzung der neuen Werkzeuge weiters in Weiterbildungsveranstaltungen vermittelt. Bislang haben 12 Personen die Fortbildung besucht. Die Weiterbildung wird zielgerichtet an Führungskräfte ausgeschrieben, die in nächster Zeit eine Stelle besetzen. Eine Verpflichtung zur Teilnahme bzw. zur Verwendung der Bögen besteht zur Zeit (noch) nicht. In der Dimension „Recruitment“ wurden 10 Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen, wobei fünf umgesetzt wurden; drei weitere stehen in der Umsetzung und zwei Vorschläge wurden auf Grund geänderter Rahmenbedingungen wieder aus dem Konzept entfernt.

Die Dimension Recruitment wurde von der Arbeitsgruppe – wie schon vor zwei Jahren – auf einer Skala von 0-100% bewertet, wobei 100% das maximal wünschenswerte und erreichbare Ergebnis darstellt. Von vormals 44% verbesserte sich das Ergebnis auf 57%. Mangelhaft ist zurzeit noch die Durchwirkung der Organisation mit vorhandenen Instrumenten. Ziel ist es, den Führungskräften Zeit zu geben und Bewusstseinsbildung zu betreiben; zumal zur Zeit ohnehin keine neuen Stellen geschaffen werden und auch Fluktuationsstellen auf Ihre Neubesetzung hin überprüft werden.



Im Rahmen des Workshops wurden auch jene Punkte genauer unter die Lupe genommen, die eine Evaluierung von < 60% aufwiesen. Es waren dies folgende Punkte aus dem Katalog von Code&Charter:

- 11** Evaluation/appraisal systems
- 15** Transparency (Code)
- 24** Working conditions
- 25** Stability and permanence of employment
- 26** Funding and salaries
- 28** Career development
- 29** Value of mobility
- 30** Access to career advice
- 36** Relation with supervisors
- 37** Supervision and managerial duties
- 40** Supervision

In diesen Bereichen wurden die vorgeschlagenen Maßnahmen besprochen, ergänzt und auf Ihre Umsetzung hin evaluiert. Insgesamt wurden 47 Maßnahmen vorgeschlagen. Davon wurden 24 dieser Maßnahmen umgesetzt. 15 Maßnahmen sind zurzeit in Bearbeitung bzw. in der Umsetzung. Vier Maßnahmen wurden nicht (noch nicht) begonnen. Weitere vier Maßnahmen wurden auf Grund geänderter Rahmenbedingungen ausgeschieden.

Ausblick: Zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen werden künftig kleinere Arbeitsgruppen gebildet, um Defizite auch weiterhin konsequent aufzuarbeiten. Weiters ist daran gedacht, die Themen näher an die MitarbeiterInnen, Organisationseinheiten sowie Gremien z.B. in Form von weiteren Roadshows oder auch Infoveranstaltungen heranzutragen. Somit wird dem allgemeinen Manko der ständig wachsenden Herausforderung nach verbesserter Kommunikation Rechnung getragen.