

Aktionsplan «Human Resource Strategy for Researchers»

Ausgangslage

Die Fachhochschule Nordwestschweiz hat im Jahr 2009 mit der Unterschriftssetzung¹ die Einhaltung und Bekennung der Ziele der Europäischen Charta für Forschende und des Verhaltenskodexes für die Einstellung von Forschenden² festgelegt.

Um den in der Charta beschriebenen Grundsätzen zu entsprechen und optimierte Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung der internationalisierten Aktivitäten im Bereich Forschung & Entwicklung herbeizuführen, beteiligt sich die Pädagogische Hochschule FHNW gemeinsam mit anderen schweizerischen und europäischen Hochschulen an der EU-Initiative „Human Resources Strategy for Researchers“. Dieses Programm leitet zur Umsetzung der Grundsätze an und verleiht Hochschulen nach Abschluss eines erfolgreichen Prozesses das Logo «hr excellence in research».

Forschungs- & Entwicklungs-Identität der Pädagogischen Hochschule FHNW Die Pädagogische Hochschule ist eine der führenden Hochschulen für eine tertiäre Professionalisierung pädagogischer Berufe in der Schweiz. Dazu hat sie eine ausdifferenzierte Forschungskultur etabliert, die in allen wesentlichen Professionalisierungsfelder eine forschungsorientierte Lehre ermöglicht, es erlaubt am internationalen disziplinären Diskurs teilzuhaben und wesentliche Beiträge in diesen Diskurs einzubringen. Durch eine konsequente Clusterbildung baut sie ihre Stellung im Bereich von Forschung und Entwicklung aus.

Bezug zur Personalstrategie der Pädagogischen Hochschule FHNW

«Die Pädagogische Hochschule FHNW richtet ihre Personalstrategie konsequent an ihrer Gesamtstrategie aus. Die Personalstrategie befasst sich mit der Frage, welches Personal zur Erreichung der strategischen Ziele benötigt wird. Es geht darum, wie sich der «Personalkörper als Ganzes» bezüglich Kompetenzen, Verteilung der Personalkategorien, Anteile von Vollzeit- und Teilzeitstellen, Anteile von Festangestellten und Zeitarbeitenden, aber auch bezüglich Altersstruktur, Geschlechterverteilung, Nationalitäten etc. weiterentwickeln soll, damit die Institution ihre Ziele erreichen kann. Weiter muss geklärt werden, welche Veränderungen im Personalkörper vor allem durch die Neugewinnung von Mitarbeitenden und welche vor allem durch Qualifizierung des bestehenden Personals bzw. Personalentwicklung angestrebt werden können und sollen. Wichtige Rahmenbedingung sind dabei die an der FHNW definierten Personalkategorien bzw. die damit verbundenen Referenzfunktionen.» (Auszug aus dem Handbuch Personalmanagement PH FHNW v4, S. 4)

Vorgehen

Die Pädagogische Hochschule hat anfangs 2011 entschieden, an der EU-Initiative „Human Resources Strategy for Researchers“ zur Umsetzung der Grundsätze der Charta und des Kodexes teilzunehmen. Das Ziel ist die Erreichung des Logos «hr excellence in research», um damit die Wichtigkeit der Forschung und damit den Forschenden an der Pädagogischen Hochschule FHNW zu unterstreichen.

Das Programm «Human Resources Strategy for Researchers» sieht in einem ersten Schritt die Durchführung einer Gap-Analyse vor. Dazu gibt es eine Vorlage, welche die 40 Grundsätze der Charta und des Kodexes beinhaltet. Anhand dieser Vorgabe wird abgeklärt, welche der Grundsätze an der Pädagogischen Hochschule FHNW bereits umgesetzt sind und wo es Entwicklungsmöglichkeiten gibt.

In einem zweiten Schritt werden aufgrund dieser Analyse in einem Aktionsplan Entwicklungsschritte sowie Massnahmen ausgearbeitet, welche in den nächsten zwei Jahren umgesetzt werden sollen.

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode#U>

² http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf

Dieses Vorhaben wird im Internet veröffentlicht und ist damit jederzeit von Mitarbeitenden sowie der interessierten Öffentlichkeit einsehbar.

Aufgrund des Inhalts dieses Internetauftritts entscheidet die Europäische Kommission, ob die Pädagogische Hochschule das Logo «hr excellence in research» erhält.

Erfolgt der Zuspruch, hat die Pädagogische Hochschule zwei Jahre Zeit für die Umsetzung der Entwicklungsschritte und ein Selbst-Assessment. Anschliessend erfolgt eine externe Evaluation, welche ein Peer-Reviewing inklusive Site Visits beinhaltet. Dabei wird entschieden, ob die Pädagogische Hochschule das Logo weiterhin führen darf.

Ziel und Massnahmen (Aktionsplan)

Aspekte, welche in der Analyse als noch wenig ausgereift oder fehlend diagnostiziert wurden, werden in diesem Abschnitt als Ziele umformuliert, sowie die Massnahmen zu deren Erreichung ausgedeutert. Ebenfalls ist die Zuständigkeit für die Umsetzung der Massnahme und die Verantwortung für das Controlling der umgesetzten Massnahmen definiert. Mit der Terminierung ist das Datum der Umsetzung der Massnahme festgelegt.

1) Ethische und professionelle Aspekte

Mit der Einführung des Professuren-Modells an der Pädagogischen Hochschule im Jahre 2009 hat die Forschungstätigkeit in den Instituten bedeutend zugenommen. Die Professuren in den Instituten sind verpflichtet aktiv im Bereich Forschung und Entwicklung tätig zu sein.

Trotz der Ausweitung der Forschungsaktivitäten innerhalb der Pädagogischen Hochschule gibt es kein institutionelles Papier, welches die Rechte und Pflichten der Forschenden definiert. Mit einem Merkblatt zur Ethik und Qualität im Forschungsprozess soll nun ein PH-weites Dokument implementiert werden, dass sich sowohl auf die Ansprüche der in die Forschung ausführende Personen und auf die institutionelle Rahmenbedingungen bezieht. Die im Merkblatt aufgeführten Grundsätze sind Grundlage für jede wissenschaftliche Tätigkeit, ihre Einhaltung dient dem Schutz der Untersuchten, der Vertrauenswürdigkeit der Forschenden, der Qualität der Forschung und der Glaubwürdigkeit der Institution.

Um möglichst grosse Akzeptanz für die Inhalte des Merkblattes zu haben, wird es in eine Vernehmlassung bei den Institutsleitungen, den Professuren, Produktebereiche und Forschungszentren sowie der Mitwirkungskommission gegeben. Damit hat das gesamte wissenschaftliche Personal der Pädagogischen Hochschule die Möglichkeit, an der Diskussion teilzunehmen.

Weil die Hochschulleitung die Einführung eines Merkblattes als prioritär eingestuft hat, wurde die Vernehmlassung bereits am 1. Oktober 11 gestartet. Die Implementierung erfolgt voraussichtlich im Juni 12.

Ziel	Massnahme	Zuständigkeit ³	Terminierung
		Controlling ⁴	
Ethikregeln und Qualitätskriterien für den Forschungsprozess sind definiert, kommuniziert und werden von den Mitarbeitenden getragen	- Diskussion/Verabschiedung des Merkblatt PH FHNW zu Ethik und Qualität im Forschungsprozess (Vernehmlassung) - Implementierung der Grundsätze in laufende Prozesse	- Hochschulleitung	2. Quartal 2012
		- HSL/HSLK - Linienvorgesetzte/r	

³ Die „Zuständigkeit“ definiert, wer für die Umsetzung der Massnahme(n) verantwortlich ist.

⁴ Das „Controlling“ definiert, wer für die Einhaltung der umgesetzten Massnahme(n) verantwortlich ist.

2) Transparenz Rekrutierungsprozess

Das Bewerbungs- und Selektionsverfahren soll in einem Ablaufplan mit vorgegebenen Zeitdauern ausgewiesen werden. Damit soll der Rekrutierungsprozess vereinheitlicht und gestrafft werden. Zudem sollen die Selektionskriterien den Bewerbenden, welche an ein Vorstellungsgespräch teilnehmen können, abgegeben werden. Damit wird Transparenz in Bezug auf die Anforderungen und Erwartungen von Seiten der Pädagogischen Hochschule demonstriert. Die verantwortliche Person für das Selektionsverfahren gibt bei Bedarf nach Abschluss des Prozesses Auskunft zu Gründen einer Absage.

Die Selektionsinstrumente sollen ausgeweitet werden, so sollen je nach Stelle nicht nur Vorstellungsgespräche geführt werden, sondern weitere Aufgabenstellungen integriert werden. Damit sollen die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerbenden auch unter situational differenten und wechselnden Settings beobachtet werden können, um ein umfassenderes Bild der Bewerbenden zu erhalten. Zudem geben verschiedene Selektionsmethoden auch den Bewerbenden die Chance, sich in verschiedenen Situationen darstellen zu können. Die für die Besetzung einer Stelle geplanten Selektionsinstrumente müssen den Bewerbenden, welche zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, kommuniziert werden.

Ziel	Massnahme	Zuständigkeit	Terminierung
		Controlling	
Erhöhung der Transparenz des Rekrutierungsprozesses innerhalb der PH FHNW und auf dem Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> - Muster-Zeitplan für Bewerbungsfristen und Prozess Selektionsverfahren für verschiedene Bewerbungsverfahren erstellen - Internationale Stellenausschreibungen für verschiedene Funktionen - Etablierung der PH-internen Stellenausschreibung von Dozierendenstellen - Selektionskriterien werden den Bewerbenden im Voraus bekannt gegeben, Bereitschaft zu Auskünften über Gründe von Absagen - Erweiterung des Methodenrepertoirs bei der Personalrekrutierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Direktor/HR-Verantwortliche/r - HR-Verantwortliche/r 	3. Quartal 2013

3) Gleichstellungsfreundliche Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen sollen für Arbeitnehmende, auch solche mit einer Behinderung, ermöglichen, Familie – Arbeit – Karriere vereinbaren zu können. Bezüglich Gleichstellung zwischen Frau und Mann sind an der Pädagogischen Hochschule bereits Projekte vollzogen worden und die Mitarbeitenden sind sensibilisiert auf das Thema. Allenfalls gibt es noch Handlungsbedarf hinsichtlich möglicher Anstellungen von Personen mit besonderen Bedürfnissen/behinderten Personen. Diese werden im Zusammenhang mit dem Projekt „Barrierefreie Hochschule“, welches sich eigentlich um einen hindernisfreien Zugang für Studierende an Hochschulen befasst, erfasst und aufgearbeitet.

Job-Sharing-Modelle können aus verschiedenen Gründen nötig sein: so kann es sein, dass Mitarbeitende Teilzeit arbeiten wollen oder aber das Volumen einer Stelle mehr als 100 % beträgt. Auch die Arbeitsaufteilung kann different sein. So kann es sein, dass sich zwei Mitarbeitende die gleiche Arbeit teilen oder sie nach Themen aufteilen. An der Pädagogischen Hochschule fehlen allgemeingültige Rahmenbedingungen, welche Eckwerte für Job-Sharing-Modelle setzen. Eine Ausarbeitung solcher Rahmenbedingungen könnte auch dazu führen, dass vermehrt Job-Sharing-Angebote entstehen, weil damit die Handhabung einer solchen Arbeitsform gegeben ist und Sicherheit um Umgang damit bietet.

Ziel	Massnahmen	Zuständigkeit	Terminierung
		Controlling	
Gleichstellungsfreundliche Arbeitsbedingungen sind realisiert	<ul style="list-style-type: none"> - Projekt „Barrierefreie Hochschule“ (Zugang zu Hochschulen für Menschen mit Behinderungen) - Rahmenbedingungen für Job-Sharing-Möglichkeiten für das wissenschaftliche Personal definieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte/r - Gleichstellungsbeauftragte/r - Hochschulleitung - Hochschulleitung - HR-Verantwortliche/r - Linienvorgesetzte/r 	2. Quartal 2014

4) Laufbahnentwicklung (Weiterbildung)

Das Personalentwicklungsreglement für alle Mitarbeitenden, an welchem sich die Pädagogische Hochschule orientiert, legt Rahmenbedingungen für Aus-, Fort- und Weiterbildungen fest und die Pädagogische Hochschule unterstützt Vorhaben der Mitarbeitenden grosszügig, da ihr ein gut qualifiziertes und motiviertes Personal wichtig ist.

Dokumente, die sich explizit mit Laufbahnentwicklungen des wissenschaftlichen Personals befassen, fehlen. Daher sollen in einem ersten Schritt in das sich Ausarbeitung befindende Mittelbaukonzept Massnahmen zur Laufbahnentwicklungen für diese Personalkategorie integriert werden. Damit setzt die Pädagogische Hochschule FHNW ein deutliches Zeichen ihrer Bereitschaft, Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler zu fördern. Der Fokus liegt beim Mittelbau, da dieser im Unterschied zu den Dozierenden nicht über fixe Pauschalen für Weiterbildung und Hochschulentwicklung/Administration verfügt.

Ziel	Massnahmen	Zuständigkeit	Terminierung
		Controlling	
Die Laufbahnentwicklung für Forschende hat in der PH FHNW einen hohen Stellenwert	- Integration von Laufbahnentwicklungsmassnahmen in Mittelbaukonzept	<ul style="list-style-type: none"> - Direktor/HSL - HR-Verantwortliche/r - Linienvorgesetzte/r 	3. Quartal 2014
Förderung der Beziehung zwischen erfahrenen	- Ergänzung im Anhang Mittelbaukonzept mit	-	3. Quartal 2014

Forschenden und Nachwuchsforschenden, Nutzung des in der Institution vorhandenen Wissens und Könnens	Möglichkeiten zum Einstieg in die Forschung und Entwicklung (analog Einstiegsmöglichkeiten in die Lehre)	- HR-Verantwortliche/r - Linienvorgesetzte/r	
	- Regelmässiges Angebot von Forschungskolloquien	- Institute	4. Quartal 2012
	- Weiterentwicklung des Angebots Forschungsmethodologien, Verbreiterung des Kernangebot des IFE	- Institute	4. Quartal 2013

5) Mobilität

Die Pädagogische Hochschule anerkennt den Wert von Mobilität ihrer Mitarbeitenden bereits heute. Diese Mobilitätsaktivitäten soll nun noch unterstützt und erweitert werden, indem die Mobilitätsberatung der Pädagogischen Hochschule FHNW auch für Anliegen des wissenschaftlichen Personals zuständig sein soll und die Informationen die Mobilitätsprogrammen für alle Interessierten zugänglich gemacht werden.

Die Anerkennung von Mobilitätserfahrung soll auch in Stelleninseraten als wünschenswertes Kriterium aufgeführt werden. Dieses Explizieren unterstreicht die Wichtigkeit des Aspektes Mobilität für die Pädagogische Hochschule FHNW.

Ziel	Massnahmen	Zuständigkeit	Terminierung
		Controlling	
Die Teilnahme von Forschenden an Mobilitätsprogrammen wird durch die Pädagogische Hochschule FHNW aktiv gefördert und die Anerkennung von Mobilitätserfahrungen transparent gemacht	- Aufbau und Leitung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten im Bereich Mobilität für das wissenschaftliche Personal der Pädagogischen Hochschule - Information zu Mobilitätsprogrammen werden allgemein zugänglich	- HSL/Mobilitätsbeauftragte/r	1. Quartal 2013
		- Mobilitätsbeauftragte/r - Linienvorgesetzte/r	
	- Mobilitätserfahrungen werden in Stellenausschreibungen als wünschenswertes Kriterium aufgeführt	- HR-Verantwortliche/r - HR-Verantwortliche/r - Linienvorgesetzte	2. Quartal 2012