



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

**Bericht zur Internen Analyse
und abgeleiteter Maßnahmenplan**

Inhalte

Vorwort 2

1. Bericht zur Internen Analyse 2

1.1 Die Vorgehensweise 3

1.2 Ergebnisse 4

1.2.1 Die Stärkefelder: 4

1.2.2 Die Herausforderungen: 6

1.3 Conclusio 8

Vorwort

Die Medizinische Universität Graz wurde im Jahr 2004 aus der Karl-Franzens-Universität Graz ausgegliedert und ist somit eine relativ junge, eigenständige Universität. Human Resources als Thema wurde erst im Jahr 2007 eingeführt und seither konsequent vorangetrieben. Sich einem international vergleichbaren Analyseverfahren zu stellen, war ein herausfordernder und mutiger Schritt, der nicht nur Stärken, sondern – auch auf Grund des kurzen Bestehens - selbstverständlich Handlungsfelder aufzeigt. Wir wollen uns transparent diesen Punkten stellen, um in Hinblick auf Qualität und Innovation in allen unseren Arbeitsgebieten Professionalität und Entwicklung zu dokumentieren.

1. Bericht zur Internen Analyse

Im Rahmen von zwei Workshops, welche am 19. November 2009 sowie am 13. Jänner 2010 von jeweils 08:30 bis 16:30 Uhr an der Medizinischen Universität Graz stattfanden, wurde eine Interne Analyse hinsichtlich der 40 Kriterien aus der Charta & dem Code durchgeführt.

Die Methode, die gewählt wurde bezog die betroffenen key players der Medizinischen Universität Graz mit ein. Es wurde nach den Prinzipien des sog. „key informant approach“ gearbeitet. An beiden Workshops nahmen insgesamt 17 Personen teil, wobei insgesamt fünf Nicht-WissenschaftlerInnen sowie 12 WissenschaftlerInnen vertreten waren.

Aus der obersten Leitungsebene haben aktiv mitgearbeitet:

- Univ.-Prof. Dr.med.univ. Smolle, Josef (Rektor)
- Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Dr.h.c. Lippe, Irmgard (Vizerektorin für Forschung)
- Ao.Univ.-Prof. Dr.med.univ. Andrea Langmann (Vizerektorin für Personal und Gleichstellung)

Vom allgemeinen Personal waren insbesondere folgende Stellen vertreten:

- (Leitende) MitarbeiterInnen aus dem Human Resources Bereich
- (Leitende) MitarbeiterInnen aus dem Forschungsmanagement und der Forschungsdokumentation
- eine Mitarbeiterin aus der Rechtsabteilung

Aus den Reihen der WissenschaftlerInnen haben mitgearbeitet:

- MitarbeiterInnen (mit und ohne Leitungsfunktion) auf sog. Laufbahnstellen
- VertreterInnen von (befristeten) wissenschaftlichen ProjektmitarbeiterInnen z.B. finanziert durch Drittmittelprojekte
- VertreterInnen der Wissenschaft, die gleichzeitig Funktionen im wissenschaftlichen Betriebsrat, Senat oder auch im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erfüllen

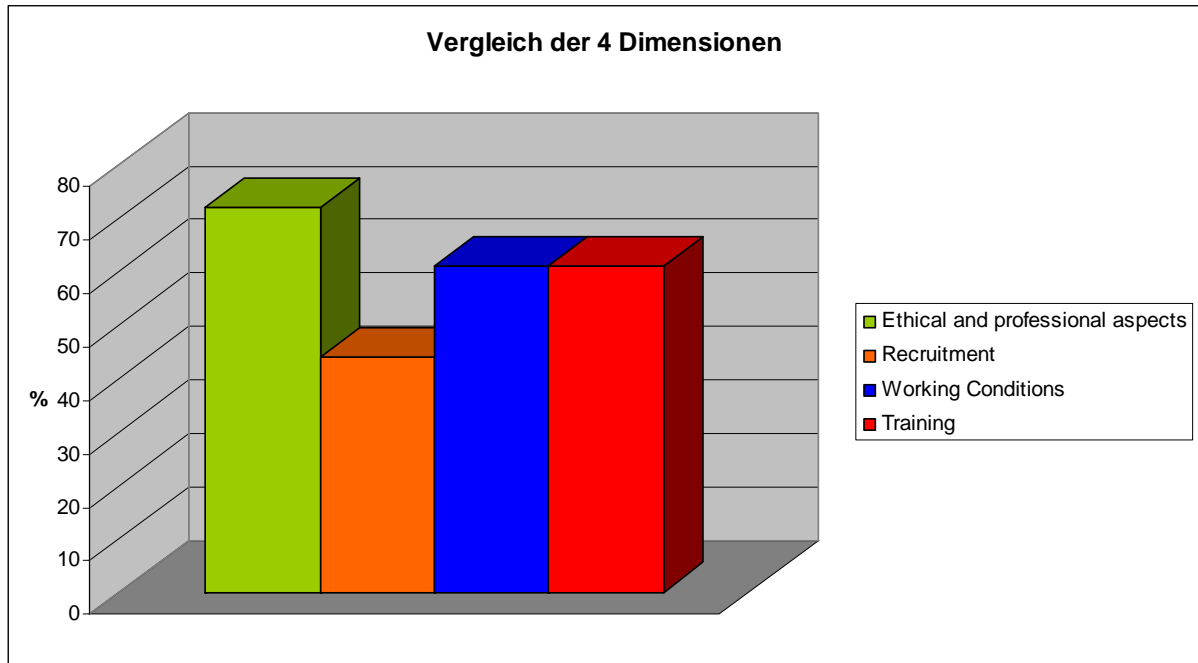
1.1 Die Vorgehensweise

Es wurden zu Beginn die Inhalte und der Zweck European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers im Detail präsentiert und noch offene Fragen geklärt. Im Anschluss wurden die vier Dimensionen der Charta: **I Ethical and professional aspects II Recruitment III Working Conditions IV Training** einer Analyse unterzogen. Zu jedem Kriterium wurden relevante Gesetze/Richtlinien etc. erhoben und bestehende Regeln, Maßnahmen und Anwendungen besprochen. In weiterer Folge wurden der zukünftige Bedarf und konkrete Umsetzungsideen mit Projektverantwortlichen und einem geplanten Zeitrahmen festgehalten. Im Anschluss fand ein anonymes Rating auf einem Fragebogen statt, wo festgehalten wurde, wie der IST-Stand an der Medizinischen Universität zu bewerten ist. Geratet wurde auf einer Scala von 0-100 %, wobei 100% das maximal erreichbare positive Ergebnis darstellte (dh kein Verbesserungspotential vorhanden). 0% stellte das schlechtest denkbare Ergebnis dar, dh es wurde bislang keine Maßnahme getroffen bzw. das Ergebnis war bislang nicht erkennbar oder in keinem Maß hilfreich. 0% Bewertungen sind möglich, da u.U. benannte Kriterien nicht auf die Universität zutreffen und auch in Zukunft nicht angedacht

werden (z.B. explizite post-doctoral appointments).

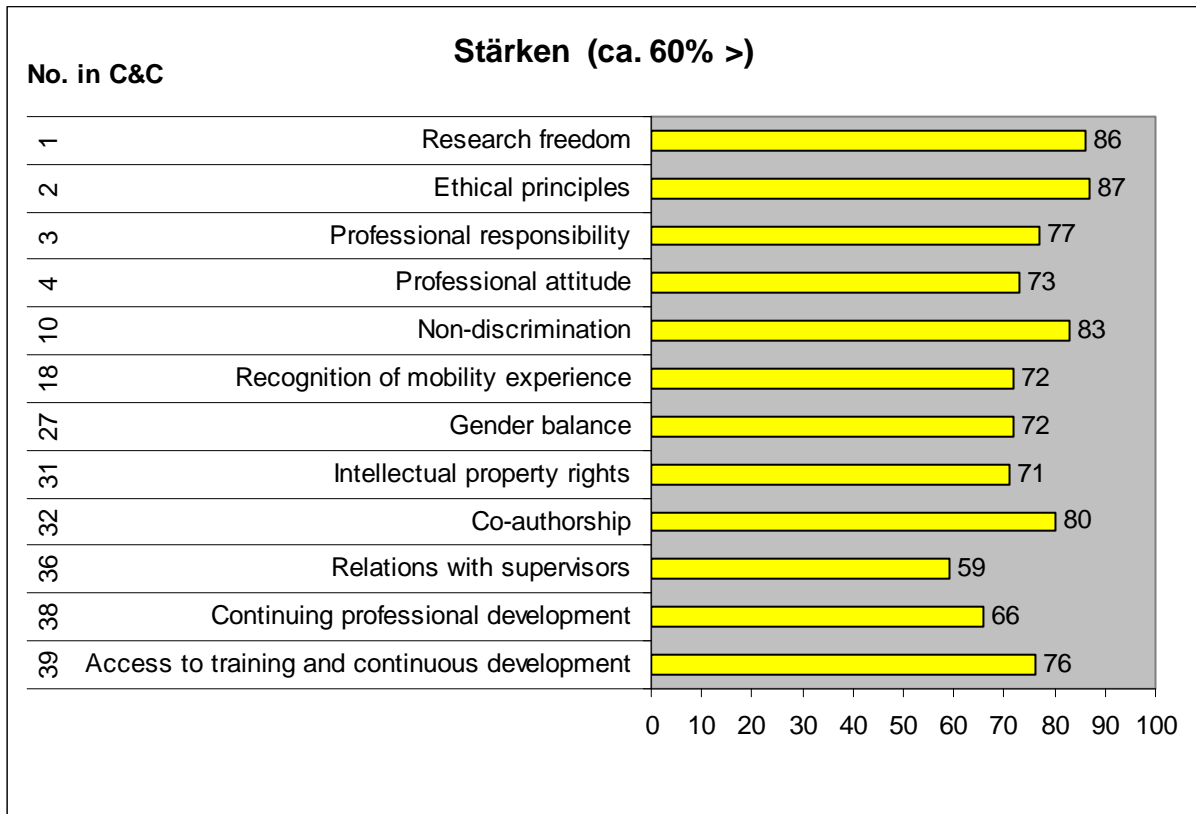
1.2 Ergebnisse

1.2.1 Die Stärkefelder:



Am besten bewertet wurden die Dimension Ethical and Professional Aspects mit mehr als 70% der zu erreichenden Prozentpunkte, gefolgt von den Working Conditions und der Dimension des Trainings (beide erreichten knapp 2/3 der Gesamtprozentpunkte).

Sieht man sich die einzelnen Dimensionen genauer an, so tun sich folgende Aspekte besonders positiv hervor:



Die Freiheit zu Forschen, die ethischen Prinzipien als auch die professionelle Einstellung werden an der Medizinischen Universität sehr hoch bewertet. Weiters wird erkannt, dass Gleichbehandlung unabhängig von Nation, Religion, Alter, Geschlecht, Weltanschauung im Haus sehr ernst genommen wird. In der Dimension Recruiting wird positiv erkannt, dass Mobilität geschätzt und in die Bewertung der Qualifikation einbezogen wird. Auch wenn es sich auf obersten Führungsebenen noch nicht durchgehend auswirkt, wird das beständige Bestreben des geschlechtergerechten Ausgleichs auf allen Ebenen gewichtig bewertet. Der professionelle und effiziente Umgang mit geistigem Eigentum wird hoch bewertet, genauso wie die positive Einstellung zur Co-AutorInnenschaft. Die Beziehungen zu den wissenschaftlichen BetreuerInnen/SupervisorInnen werden im Großen und Ganzen äußerst positiv gesehen, genauso wie die professionelle Weiterentwicklung über diverse Karrierestufen und –stadien hinweg. Der Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch im Hinblick auf eine Aufwertung der eigenen Qualifikation und Beschäftigungsmöglichkeiten werden von der repräsentativen Arbeitsgruppe als sehr hoch bewertet.

1.2.2 Die Herausforderungen:

Am meisten Verbesserungspotential besteht im Bereich der II Dimension Recruiting. Im Zuge eines Quality Audits zur Gesamtzertifizierung des QM Systems an der Medizinischen Universität Graz ist auch eine strukturierte Neugestaltung des Recruitingprozesses nach Normen der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 vorgesehen.

a) Schwerpunkt Dimension II: Recruiting

Thema	Inhalte	Verantwortlich	Bis wann?
Optimierung Recruiting	<ul style="list-style-type: none">• Strukturierte Interviews in deutscher und englischer Sprache• Verbesserung der Ausschreibungen• Transparenz bei Verfahrensablauf• Personalmarketing verbessern• Ev. elektronische Verfahrenen zur Erleichterung der Abwicklung von eingegangenen Bewerbungen• Schulungen für Führungskräfte• Teilweise Begleitung der Verfahren durch Personalentwicklung• Fokus auf Soziale Kompetenz und ggfls. auch auf Führungsqualität verstärken	Personalentwicklung	Juli 2011

Weiteres Verbesserungspotential aus den einzelnen Dimensionen:

b) Dimension I: Ethical and Professional Aspects

Thema	Inhalte	Verantwortlich	Bis wann?
Good Scientific Practice verbessern	Schulungen zu den Themen: Plagiarismus, Datensicherheit, Information zu Code & Charter, Rechenschaftspflicht der ForscherInnen, Schulung für FachtutorInnen	Personalentwicklung	Juli 2010

Führungskräftehandbuch	Handbuch fertig stellen und auf Ethical and Professional Aspects hinweisen (z.B. Vertraulichkeit)	Personalentwicklung	Juli 2010
Offener Marktplatz für Forschungsthemen und Fragen	Erfahrungsaustausch für WissenschaftlerInnen	Personalentwicklung und Forschungsmanagement	Februar 2011
Seminar zum Thema Wissenschaftsjournalismus	Schreiben von kurzen Presstexten zu jedem Paper	Personalentwicklung	Februar 2011

c) Dimension III: Working Conditions

Thema	Inhalte	Verantwortlich	Bis wann?
Virtuelle Mobilität	Möglichkeit zum einfachen Datenaustausch inkl. brauchbare Anleitungen für Telefon- u. Videokonferenzen (High Tech für die Forschung)	Informationsmanagement	Februar 2011
Menschen mit Behinderung	- ExpertInnenbeirat für Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen - Stellenausschreibungen (für Menschen mit Behinderung)	Servicestelle für Menschen mit Behinderung , Personalentwicklung	Jänner 2011
Frauen- und Familienförderung	Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung, Sommerbetreuungs-camp für Kinder	Organisationseinheit zur Koordination d. Aufgaben d. Gleichstellung, Frauenförderung, sowie Geschlechterforschung	Dezember 2013 (abhängig Bau Campus neu)
Information zum Laufbahnmodell	- Forcierung von Info-Veranstaltungen zum Laufbahnmodell und persönliche Karrieregespräche	Vizerektorat für Personal und Gleichstellung	Dezember 2011
Abbau von Informationsdefiziten	- Information über Kooperationsverträge mit ausländ. Universitäten - Ombudsstelle für wiss. Qualitätssicherung bekannter machen - Kriterien für Co-AutorInnenenschaft bekannt machen	Organisationseinheit für Studium und Lehre, Vizerektorat für Forschung sowie weitere betroffene Organisationseinheiten in Absprache mit der Internen Kommunikation	Dezember 2011
Potential erfahrener KollegInnen nutzen	AbsolventInnen des Master of Medical Education vermehrt als SeminarreferentInnen bzw. Coaches nutzen	Personalentwicklung	Dezember 2010

Nicht-monetäre Anreize schaffen	Bildung eines Arbeitsteams zur Generierung und Umsetzung von Ideen	Personalentwicklung	Dezember 2010
---------------------------------	--	---------------------	---------------

d) Dimension IV: Training

Thema	Inhalte	Verantwortlich	Bis wann?
Mentoring	Aufgaben der/des MentorIn publik machen und Liste der MentorInnen breiter bekannt machen	Personalentwicklung	Dezember 2010
FachtutorInnen	FachtutorInnen in MitarbeiterInnengesprächen benennen	Personalentwicklung	Juli 2010
Abwesenheiten	Transparente Information zu den Abwesenheiten (Freistellungen, Sonderurlaube etc. für Kongresse, Fortbildungen)	Vizerektorat für Personal und Gleichstellung	Dez. 2010

1.3 Conclusio

Neben dem großen **Schwerpunkt Recruiting** lässt sich vor allem **ein Informationsbedarf** bezüglich bestehender Angebote für wissenschaftliche MitarbeiterInnen herausarbeiten. Neben den eben genannten Handlungsfeldern gilt es weiters, die in der Analysephase generierten Ideen zur Verbesserung als Ressource für die Medizinische Universität Graz zu nutzen und nach Maßgabe der Mittel und sinnvollen Möglichkeiten umzusetzen.