Universität für Bodenkultur Wien

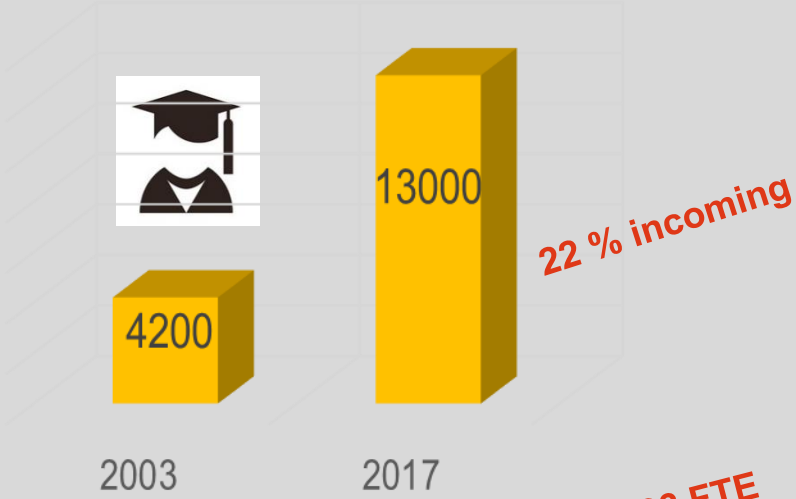
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Humanressourcen-Strategie für Forschende an der BOKU

Human Resources Strategy for Researchers

BOKU – at a glance

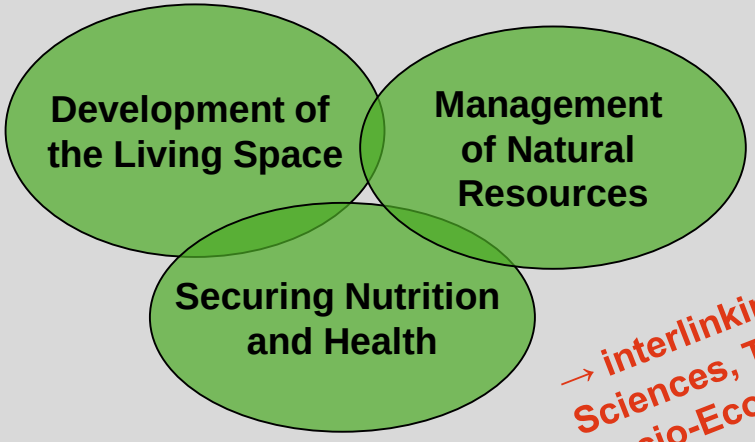
Students



22 % incoming

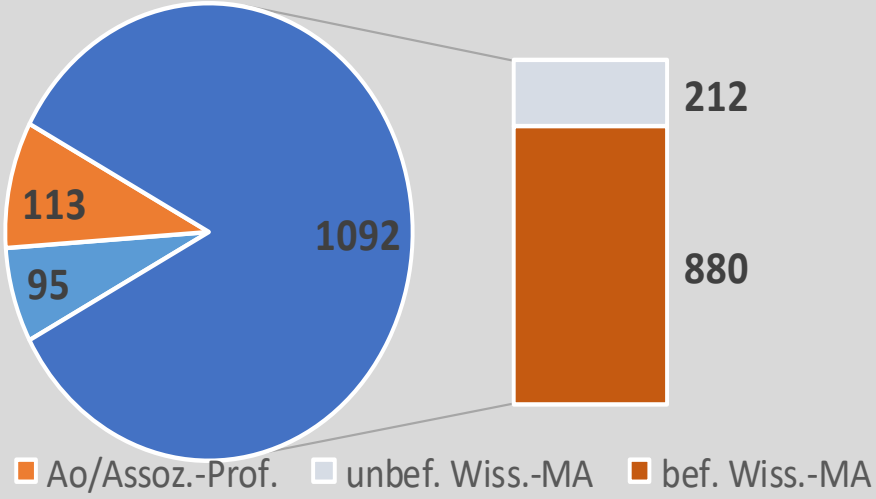
Overall 2.878 Staff, 1.733 FTE

Competence



→ interlinking Natural Sciences, Technology & Socio-Economics

Scientific Staff



HRS4R - Zeichtachse

Universität für Bodenkultur Wien

2006

Beitritts-erklärung der BOKU zu Charta & Code

2011

Kick off „Human Resources Strategy for Researchers“

Interne Analyse der Charta & Code Prinzipien

2012

Einreichung 1. Maßnahmenplan und Verleihung Logo

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2014

Selbst-evaluierung und positive Bestätigung durch Kommission

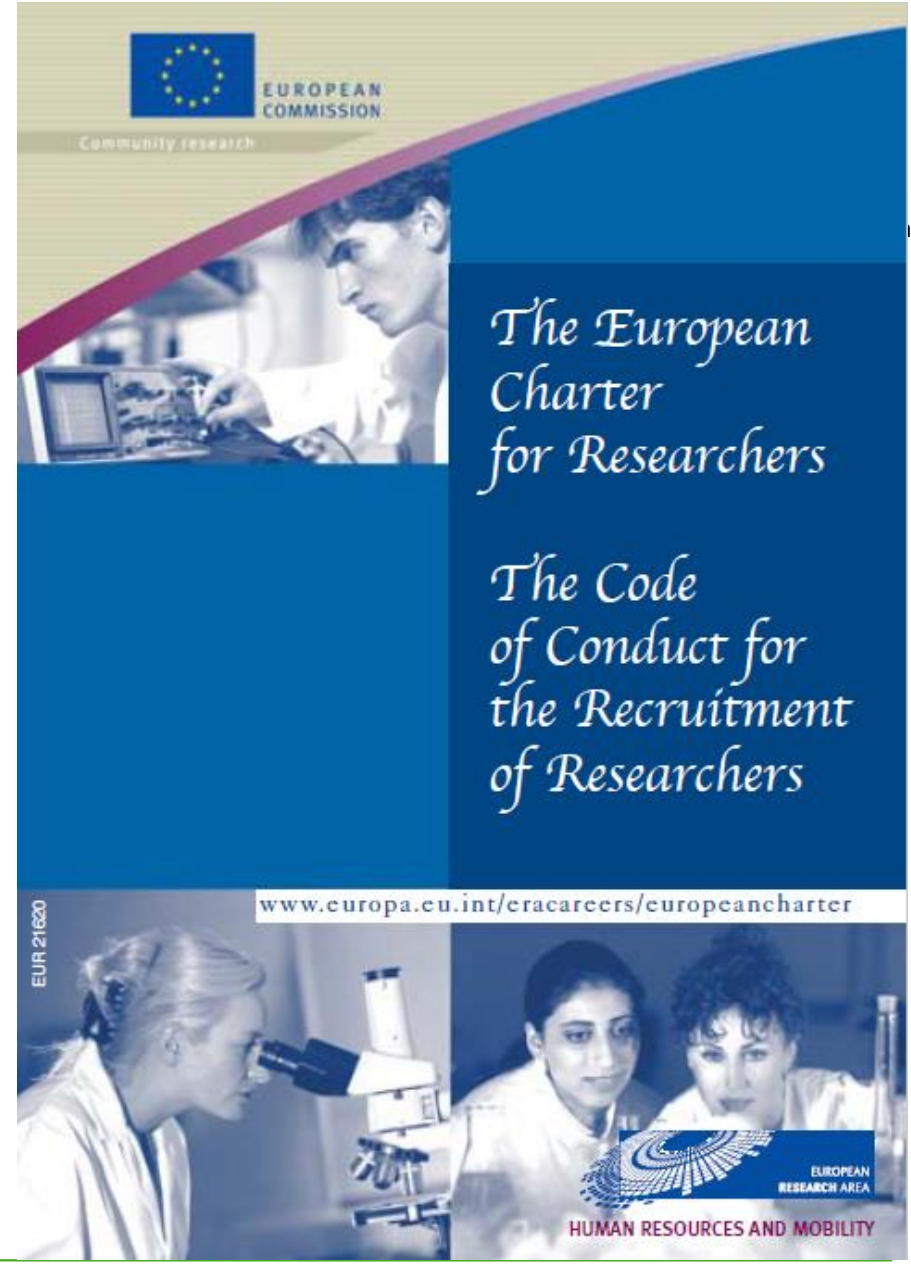
2017

Externe Evaluierung und neuer Maßnahmenplan

2020

Nächste Evaluierung

40 Prinzipien in 4 Dimensionen



Charta und Code - Dimensionen

Universität für Bodenkultur Wien

Charta & Code

Berufsethische Aspekte:

Freiheit der Forschung, gute wissenschaftliche Praxis, Ergebnisverbreitung und –verwertung, Rechenschaftspflicht (Gesellschaft, Arbeit- und Geldgeber), Beurteilungssysteme

Einstellungsverfahren:

Offene, transparente und international vergleichbare Stellenbesetzungen und Personal - Auswahlverfahren

Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit:

Forschungsumfeld und Finanzierungsbedingungen, faire Gehälter und Stabilität der Beschäftigung, Karriereentwicklung und Genderbalance

Ausbildung wissenschaftlicher Nachwuchs:

Förderung, Betreuungsverhältnis bei Promotionen, Managementkompetenz hinsichtlich Mitarbeiter-führung, Möglichkeiten der Weiterbildung und -entwicklung

Charter and Code – whose job?

Universität für Bodenkultur Wien

Researchers

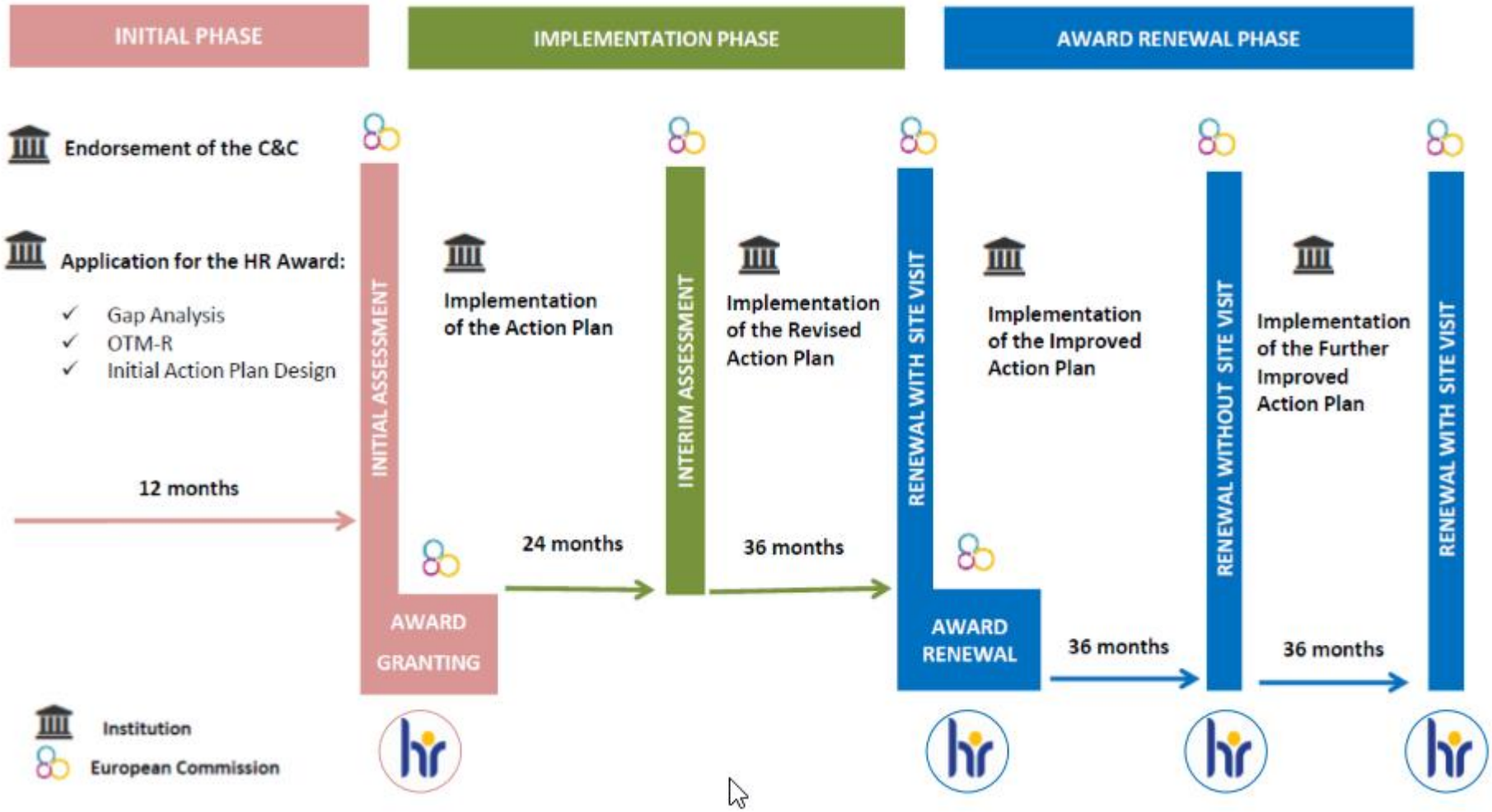
- Research freedom
- Ethical principles
- Professional responsibility
- Professional attitude
- Accountability
- Good practice in research
- Dissemination and exploitation of results
- Public engagement
- Relation with supervisors
- Supervision and managerial duties
- Continuous professional development

Institutions

- Recognition of the profession
- Non discrimination
- Research environment
- Stability and permanence of employment
- Funding & salaries
- Gender balance
- Career development strategy
- Research training
- Evaluation & appraisal
- Participation in decision making bodies
- Intellectual property rights

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

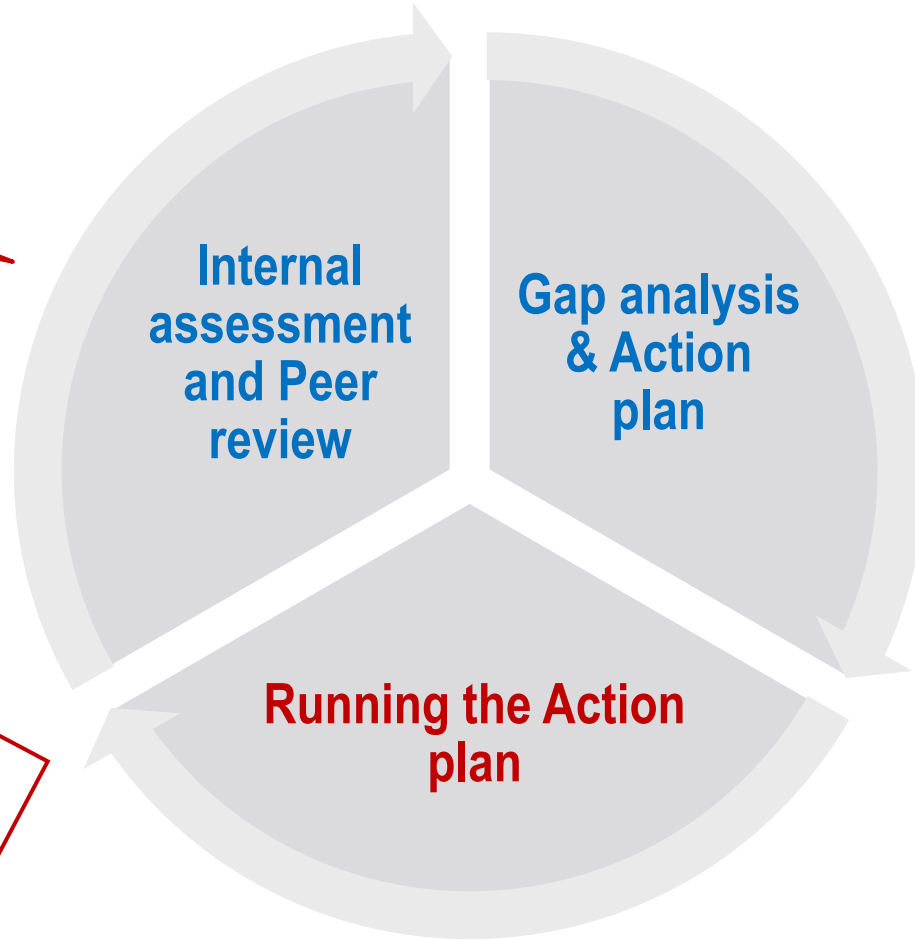
Universität für Bodenkultur Wien



Zyklus KVP

Universität für Bodenkultur Wien

Site Visit



Revised Action plan

3 years cycles

Preview gap analysis

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

I. Ethical and professional aspects

1. Research freedom (Freiheit der Forschung)
Forscher sollten ihre Forschung in den Dienst der Menschheit stellen und auf die Ausweitung der wissenschaftlichen Kenntnisse ausrichten, wobei sie Anspruch auf Gedankenfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung haben sowie die Freiheit, Methoden zur Lösung von Problemen in Übereinstimmung mit anerkannten ethischen Grundsätzen und Verfahrensweisen zu finden. Forscher sollten allerdings die Einschränkungen dieser Freiheit anerkennen, die sich aus besonderen Umständen der Forschung (einschließlich Aufsicht/Betreuung/Management) oder operationellen Sachzwängen ergeben könnten, etwa aus haushaltstechnischen oder infrastrukturbedingten oder, besonders im industriellen Sektor, aus Gründen des Schutzes von geistigem Eigentum. Solche Einschränkungen sollten allerdings nicht allgemein anerkannten ethischen Grundsätzen und Verfahrensweisen zuwiderlaufen, die von Forschern eingehalten werden müssen.

2. Ethical principles (Ethische Grundsätze)
Forscher sollten anerkannte ethische Verfahrensweisen und ethische Grundprinzipien ihres (ihrer) jeweiligen Fachbereichs (Fachbereiche) einhalten wie auch ethische Normen, wie sie in den verschiedenen einzelstaatlichen, sektorspezifischen oder institutionellen Ethikkodizes niedergelegt sind.

3. Professional responsibility (Berufsverantwortung)
Forscher sollten alles daran setzen zu gewährleisten, dass ihre Forschung (= Erkenntnisgewinn, Gesellschaftsrelevanz engt Forschungsarbeit ein) für die Gesellschaft relevant ist und in Bezug auf anderswo bereits durchgeführte Forschung keine Doppelarbeit darstellt.
Sie müssen Plagiarismus jedweder Art vermeiden und sich halten an den Grundsatz des geistigen Eigentums und des gemeinsamen Eigentums von Daten im Fall von Forschung, die in Zusammenarbeit mit (einem) Betreuer(n) und/oder anderen Forschern durchgeführt wurden. Die Notwendigkeit, neue Beobachtungen durch den Nachweis zu validieren, dass Experimente wiederholbar sind sollte nicht als Plagiarismus ausgelegt werden, vorausgesetzt, dass die zu bestätigenden Daten ausdrücklich genannt werden. Forscher sollten dafür sorgen, dass Personen, die mit Teilaspekten ihrer Arbeit betraut werden, die Fähigkeit zu deren Durchführung haben.

8. Dissemination, exploitation of results (Ergebnisverbreitung und –verwertung)
Alle Forscher sollten in Übereinstimmung mit ihren vertraglichen Vereinbarungen dafür sorgen, dass die Ergebnisse ihrer Forschung verbreitet und verwertet werden, z.B. mitgeteilt, auf andere Forschungsbedingungen übertragen oder gegebenenfalls kommerziell genutzt werden. Insbesondere erfahrene Forscher sollten Vorreiter dabei sein, zu gewährleisten, dass Forschung nutzbringend ist und die Ergebnisse entweder kommerziell genutzt oder für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (oder beides), wenn immer sich die Möglichkeit dazu ergibt.

Relevant legislation
(permitting or impeding the implementation of this principle)
Österreichische Verfassung, Staatsgrundgesetz (Freiheit der Forschung), Universitätsgesetz 2002 (z.B. Venia Docendi), Österreichische Patentgesetz §106, Urheberrechtsgesetz, Gentechnik-Gesetz, Beamten-Dienstrechtsgesetz, Vertragsbedienstetengesetz, Kollektivvertrag

Actions required:
- Ethischer Diskurs von BOKU-relevanten Themen: Diskussionsveranstaltungen und Arbeitstreffen der Ethikplattform
- Technologietransfer: Strategische Zusammenarbeit zw. Universitäten wird weiterverfolgt und gestärkt (WTZ Ost/Koch)
- Intellectual property Strategie: Überarbeitung fällig
- Implementierung einer Patentverwaltungssoftware geplant (2016)
- Plagiatsprüfungen erweitern, Prüfsoftware im ZID
- Umsetzung Open Access Strategie fördern
- Open data/elektronisches Laborjournal: Bedarfsklärung in Sachen eLabbook, Einholen von Vergleichsangeboten (FOS/Denk)
- FIS 3+: Neuprogrammierung FIS (lfd.es HRSM-Projekt, Kooperation mit MedUni Graz), technisches Update mit Verschlankung, elegantere Umsetzung und neuen Funktionalitäten für ForscherInnen: Exporte (pdf/xls/word/bibtex...), Berichte, CV, Druckoptionen, Datenerfassung auch in Englisch - (FOS/Mayr)

Existing Institutional rules and/or practices
- Satzung der Universität für Bodenkultur Wien (2010): Forschungsfreiheit
- Richtlinie für den Aufgriff und die Verwertung von Diensterfindungen an der Universität für Bodenkultur (Patentrichtlinie) 2004
- Ethische Grundsätze für den Bereich Lehre im Leitbild Lehre festgehalten: „Inhaltliche Leitsätze der BOKU-Lehre"
- Ombudsstelle für die gute wissenschaftliche Praxis
- Richtlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis an der BOKU (2009, urspr. FWF)
- BOKU-Lehrveranstaltungen und Buch über Wissenschaftliches Arbeiten herausgegeben. 2. Auflage 2010 (Wytrzens, Sieghardt, Gratzer)
- BOKU-Mitgliedschaft bei der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität, Allianz für Responsible Science
- Der Zentrale Informatik Dienst stellt für Lehrende der BOKU einen Zugang zur Plagiatsprüfungssoftware MyDropBox zur Verfügung.
- Intellectual property Strategie (2012), Awarnessbildung zu geistigem Eigentum durch Workshops und Beratung des FOS
- Laborjournal im BOKU-Design: Angebot, um die wiss. Arbeit zu dokumentieren
- FIS: Forschungsdatenbank und –informationssystem
- Kooperationen mit Wirtschaft, zB. COMET Zentren und CD-Labors
- Doktoratsprogramme werden zunehmend institutionalisiert und strukturiert, mehrere Doktoratsprogramme (Bsp. Biotop, Dokne)
- Nachhaltigkeitsbemühungen: EMAS (2006), Zentrum für Globaler Wandel und Nachhaltigkeit (2010), Gründungsmitglied Allianz Nachhaltiger Universitäten, jährlicher Nachhaltigkeitstag, Green Meeting Lizenznehmerin (2014)
- Ethik-Plattform und Ethik-Charta (2015): Fragen der Ethik im Kontext mit Studium und Lehre, Forschung und im Umgang miteinander
- Richtlinie zur Guten Wissenschaftlichen Praxis (Österreichische Agentur für Wissenschaftliche Integrität, 2015)
- Open Access Strategie (2015)
- Workshop Datenmanagementpläne erstellen (2016)
-
-
-

	Principle	Action	Responsible	Deadline	Possible Key Performance Indicators
	Ergebnisverbreitung und -verwertung	Aktualisierung und Umsetzung der IP- und Verwertungsstrategie	LV B4.3.(1) S.56 FOS/Koch	laufend	Zahl der aufgegriffenen Diensterfindungen pro Jahr
	Ergebnisverbreitung und -verwertung	Open-Access-Publizieren an BOKU vorantreiben	LV D2.2. (2) S. 89 Bibliothek/Hörl	Laufend	• Anzahl Informationsveranstaltungen • Budget für Publikationstopf • Publikationsserver/Repositorium einrichten und laufend professionell betreuen
	Ergebnisverbreitung und -verwertung	Erweiterung Teaching Library	LV D2.2. (3) S. 89 Bibliothek/Hörl	2019	Schulungen zu Open Access, Creative Commons, Open Educational Resources
	Ergebnisverbreitung und -verwertung	FIS 3+ (Neuprogrammierung des Forschungsinformationssystems) - Steigerung der Usability für Forscher/innen im Vordergrund	FOS/Mayr	2018/2019	• Neue Funktionalitäten (Datenexport in verschiedenen Formaten, zB. für CV) • Datenerfassung in Englisch (inkl. Tooltips and help texts) • Moderner Webauftritt

Action Plan

Open transparent and merit-based recruitment

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Universität für Bodenkultur Wien

	Principle	Action	Responsible	Deadline	Possible Key Performance Indicators
1	**Career development**	Creation of additional career path positions for young scientists	Rectorate	Continuous	Increase in numbers of career positions
2	**Recruitment and Selection**	Development of more transparent information for applicants	Unit for HR Development	2019	General OTM-R Policy available
3	**Continuing Professional Development**	Continuing training program	Unit for HR Development	Continuous	Constant annual number of events and participants
4	**Working conditions**	Provide new premises and possibilities for kindergarten	Rectorate	Autumn 2017	Opening and put into operation of new building
5	**Evaluation / appraisal systems**	Evaluation of Professors according to internal guidelines	Unit for Quality Management	Continuous	Constant annual number of conducted evaluations
6	**Good practice in research**	Measures to create a common structure in the field of work safety	Unit for Employee Protection & Health	Continuous	Aligned safety instructions, adjusted fire protection regulation, regular meetings of decentralized representatives
7	**Dissemination, exploitation of results**	Update and realization IP and exploitation strategy	Innovation and Technology Transfer	Continuous	Constant annual number of claims
8	**Dissemination, exploitation of results**	Promote open access publications at BOKU and extension teaching library	Library	2019	- Online open access repository available - Linked to research information system - Budget dedicated to open access publications - Number of instructions and trainings
9	**Dissemination, exploitation of results**	University archive: decentralized scientific collections	Library	2020	- Availability of a new directory - guidelines for archiving and collecting
10	**Dissemination, exploitation of results**	New union library system, increased and simplified research possibilities	Library	2020	- implementation and migration - number of user trainings
11	**Dissemination, exploitation of results**	FIS 3+ (reprogramming research information system)	Unit for Research Support	2019	- new features (exporting of data, such as for CV) - data collection, tooltips and help texts in English - new web appearance and increased usability

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Universität für Bodenkultur Wien

International and intersectoral comparable

Research Career

Scientific Career at BOKU

STUDENT ASSISTANT
- temporary assignment up to 4 years
- part-time up to 20 hours per week
- bachelor or master student

application procedure

PREDOC
- completed master studies
- temporary assignment up to 4 years
- ph.d. student
- also third-party funded project staff

R1

application procedure

POSTDOC
- completed ph.d.
- temporary assignment up to 6 years
- also third-party funded project staff

R2

qualification agreement

ASSISTANT PROFESSOR
- up to 4 years to reach qualification goals
- temporary assignment

R3

ASSOCIATE PROFESSOR
- permanent position (A2*)

R4

appointment procedure

UNIVERSITY PROFESSOR
- permanent position according to §98 UG*

R4

UNIVERSITY PROFESSOR
- temporary assignment up to 5 years according to § 99/1 UG*
- fast track appointment procedure
- also endowed chairs

R4

UNIVERSITY PROFESSOR
- permanent position according to § 99/4 UG*
- accessible only for Associate Professors

R4

RESEARCH ASSISTANT PROFESSOR
- temporary assignment
- third-party funded

R3

RESEARCH ASSOCIATE PROFESSOR
- permanent position
- third-party funded

R4

SENIOR SCIENTIST
- completed master studies or ph.d.
- permanent position
- also third-party funded

R2/R3

LECTURER
- external experts; part-time teaching position; completed master studies or ph.d.

SENIOR LECTURER
- University teacher; completed master studies or ph.d.

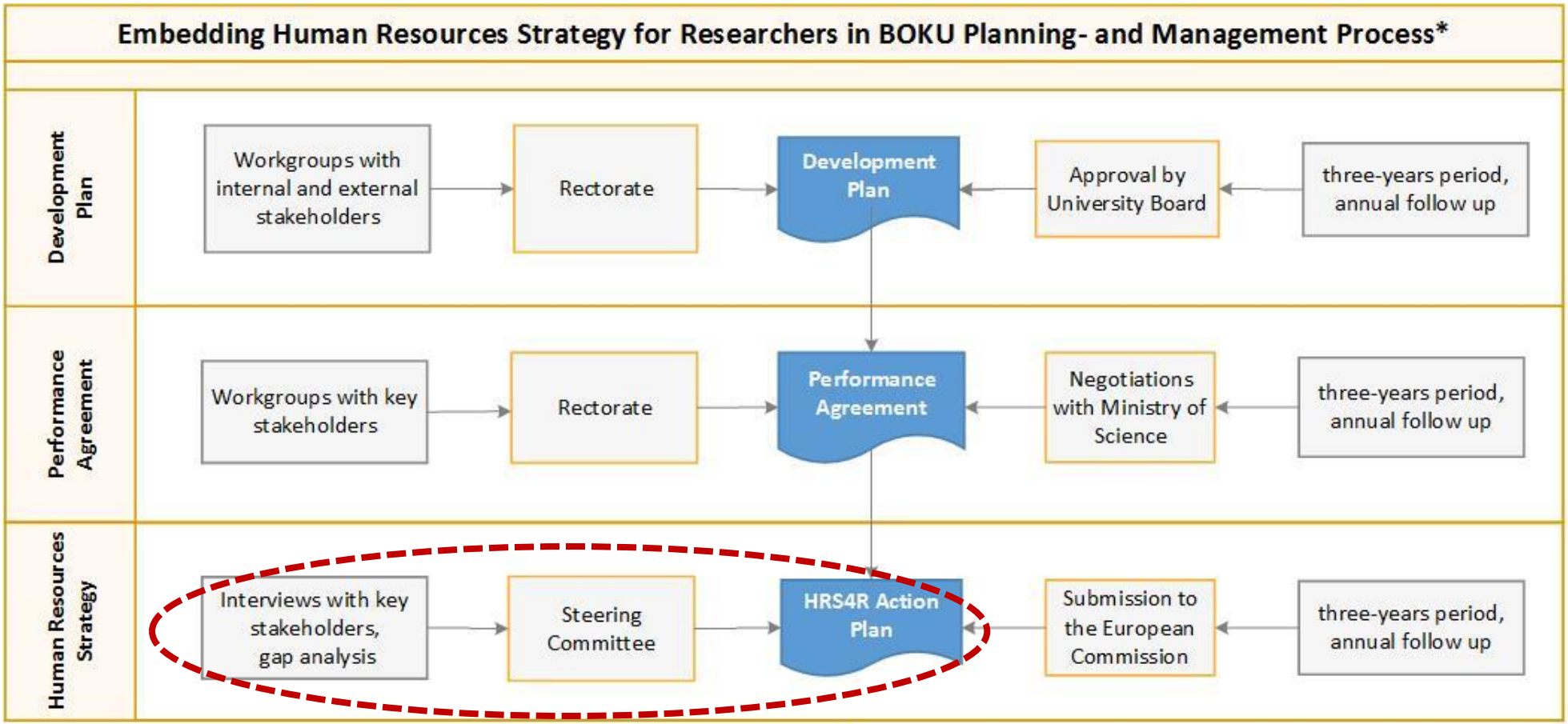
According to European Framework for Research Careers:

R1 First Stage Researcher
R2 Recognised Researcher
R3 Established Researcher
R4 Leading Researcher

To increase the number of female scientists preference will be given to women with equal qualifications.

*
UG = Universitätsgesetz (University Law)
A2 = career position including qualification agreement according to Collective Agreement for University staff

Universität für Bodenkultur Wien



*hierarchical structure predetermined by Austrian University Act 2002

Universität für Bodenkultur Wien

http://www.boku.ac.at/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers/

HR EXCELLENCE IN RESEARCH