

Personal- und Personalentwicklungsstrategie

Präambel

(1) Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich richtet die Gewinnung, den Einsatz und die Entwicklung von Personal an ihren selbst gesetzten strategischen Zielen, am Ziel- und Leistungsplan des Bundesministeriums sowie an den im Entwicklungsplan für Pädagogische Hochschulen verankerten Umsetzungszielen (PH-EP 2021-2026, Kap. 4.7) aus. Dazu zählt die Steigerung des Anteils an Stammpersonal, vor allem mit Doktorat, Habilitation bzw. habilitationsadäquater Qualifikation, die kontinuierliche Qualifizierung des Personals sowohl für die autonomen Managementbereiche der Hochschule als auch für Forschung und Entwicklung sowie die durchgängige Stärkung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthemen.

(2) Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich übernimmt in ihrer Rolle als nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums ein breit gefächertes Aufgabenbündel für eine Vielzahl an externen Anspruchsgruppen, insbesondere im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagoginnen und Pädagogen (kurz: Lehre), bei der Beratung von Schulen im Rahmen ihrer Entwicklung (kurz: Schulentwicklungsberatung) und auf dem Gebiet (vorrangig: berufsfeldbezogener) Forschung. Hinzu kommen interne Anspruchsgruppen und Vorhaben zur Hochschulentwicklung. Sowohl aus dem formalen, organisationsrechtlichen Rahmen als auch aus den vielschichtigen inhaltlichen Aufgaben folgen für das Personalmanagement spezifische Herausforderungen.

(3) Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich ist Dienstort für unterschiedliche Personengruppen, nämlich für Stammliehende (inkl. Dienstzugeteilte) und für mitverwendete Lehrende, für Lehrerinnen und Lehrer an den eingegliederten Praxisschulen sowie für Verwaltungspersonal und Honorarkräfte. Ihnen allen bietet die Hochschule ein förderliches Arbeitsumfeld, wofür im Gegenzug neben Loyalität auch Engagement erwartet wird. Darüber hinaus erwartet die Hochschule pädagogisches Grundverständnis bzw. Engagement für das Bildungssystem digitale Affinität und Aufgeschlossenheit gegenüber Diversität sowie insbesondere von den Lehrenden Bewusstsein für die gesellschaftliche Verantwortung, Offenheit für die „Third Mission“.

Einleitung

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich zielt mit ihrer Personal- und Personalentwicklungsstrategie auf die Passung gesellschaftlicher, bildungssystemischer und hochschulischer Bedarfe einerseits sowie legitimer Bedürfnisse von Hochschulangehörigen andererseits. Die Überlegungen fokussieren ausgehend von der im Studienjahr 2023/24 im Rahmen eines partizipativen Prozesses erarbeiteten „Vision 2040“ auf eine kurze bis mittlere Frist von etwa sieben Jahren (Zeitdimension) und sie haben darüber hinaus nicht den Anspruch, alle Aktivitäten im Personalmanagement abzubilden (Sachdimension). Auf den folgenden Seiten finden sich Ausführungen zu den drei großen Personalkategorien der Hochschule (Sozialdimension), nämlich zum **Personal in Lehre, Forschung und Entwicklung** (Abschnitt 1), zum **Personal in der Verwaltung** (Abschnitt 2), zum **Personal im „Third Space“** (Abschnitt 3) sowie zum **Personal in den Praxisschulen** (Abschnitt 4).

Leitende Prinzipien

1. Personal als strategische Ressource und erfolgskritisches Element der Potentialqualität
2. Effektivität und Effizienz als Entscheidungskriterien beim Einsatz von Personalressourcen

3. Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Dienstpflichten und familiären Betreuungspflichten

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich orientiert sich bei der Bestimmung ihres Personalbedarfs vor allem an der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben, an ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und an den festgelegten inhaltlichen Schwerpunkten. Personalressourcen werden effektiv und effizient eingesetzt, was die enge interne und externe Abstimmung der verantwortlichen Bereiche und Stellen erfordert. Um alle Hochschulangehörigen bei der Vereinbarkeit ihrer dienstlichen und familiären Pflichten zu unterstützen, werden im Rahmen des Audits „Hochschule und Familie“ konkrete Vorhaben umgesetzt.

Maßnahmen

1. Klare Definition von zentraler Prozesse im Personalmanagement von On- bis Offboarding
2. Fortführung des Audit „Hochschule und Familie“ zusammen mit entsprechender Re-Zertifizierung

1 Personal in Lehre, Forschung und Entwicklung

Zentrale Herausforderung in diesem Bereich ist in den kommenden Jahren das Finden einer möglichst guten Balance zwischen dem kurzfristig im Sinne einer gesellschaftlichen Verantwortung erforderlichen Beitrag der Hochschule zur Bewältigung des hohen Bedarfs an Lehrpersonal in den Schulen durch die Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung einerseits sowie den für eine Hochschule strategisch besonders bedeutsamen Aktivitäten auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung einschließlich der Schulentwicklungsberatung andererseits.

Leitende Prinzipien

1. Einheit von Forschung und Lehre als Grundlage intrinsisch motivierter tertiärer Personalentwicklung
2. Ausgewogenheit von Stammlehrenden (inkl. Dienstzugeteilten), Mitverwendeten und Honorarkräften

Als tertiäre bzw. universitäre Einrichtung sieht die Hochschule die Einheit von Forschung und Lehre als wesentlichen Faktor stark intrinsisch motivierter Personalentwicklung, die um Fort- und Weiterbildungsangebote in Bereichen wie (Hochschul-) Didaktik, Diversität und Digitalität ergänzt wird. Sowohl für die Aufgaben in der Lehre, in der Forschung und in der Schulentwicklungsberatung als auch für jene in der Hochschulentwicklung stellt die strukturelle Verschränkung von schulischem und hochschulischem Feld durch den Mechanismus der „Mitverwendung“ von Personal weiterhin einen strategisch relevanten Faktor dar.

Maßnahmen

1. Erstellung eines rollierenden, auf drei Jahre ausgelegten Nachbesetzungsplans für Lehrpersonal
2. Führung strukturierter Karrieregespräche durch das Rektorats mit allen Stammlehrenden
3. Förderung von Stammlehrenden, die an der Finalisierung ihrer Dissertation/Habilitation arbeiten
4. Zunächst befristete Anstellung mit vereinbarten Bedingungen für eine angestrebte Entfristung
5. Klare Kriterien für die und nachvollziehbare Entscheidungen bei der Vergabe von Leistungsprämien

6. Fort- und Weiterbildungsangebote mit Fokus auf (Hochschul-)Didaktik, Diversität und Digitalität
7. Balance des Bedarfs in Lehre, Forschung & Entwicklung sowie im „Third Space“ bei Berufungen

2 Personal in der Verwaltung

Zentrale Herausforderung in diesem Bereich ist in den kommenden Jahren weiterhin die Gewinnung und die langfristige Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeiter:innen in der Verwaltung. Angesichts des begrenzten Spielraums braucht es hier vor allem Alternativen zu klassischen Instrumenten des Personalmanagement, wozu neben einer Förderung der Vereinbarkeit dienstlicher und familiärer Pflichten (siehe oben) auch Personalentwicklung als Instrument genutzt werden kann (z.B. durch „job enrichment“).

Leitende Prinzipien

1. Stärkung der Position auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Dienstleistungsorganisation

Im Bereich der Verwaltung ist die Hochschule durch ihre unmittelbare Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt zunehmend herausgefordert, im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten ihre Attraktivität als Dienststelle zu erhöhen, z.B. durch Personalmarketing und familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Maßnahmen

1. Personalmarketing und Markenaufbau („Employer Branding“) zur Steigerung der Attraktivität
2. Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen, Förderung bei Weiterqualifizierung (z.B. Berufsreifeprüfung)

3 Personal in den Praxisschulen

Zentrale Herausforderung in diesem Bereich ist in den kommenden Jahren die Entwicklung der Praxisschulen zu Modell- und Forschungsschulen

Leitende Prinzipien

1. Entwicklung der Praxisschulen zu Modell- und Forschungsschulen
2. Ausbau der Forschungskompetenz in den Praxis- bzw. Modell- und Forschungsschulen

Es ist erklärtes Ziel des Bundesministeriums, die Praxisschulen zu Modell- und Forschungsschulen weiterzuentwickeln. Dies sollte nicht auf den klassischen „Transfer“ von Ergebnissen und Erkenntnissen aus den hochschulischen Forschungsaktivitäten beschränkt bleiben, sondern auch die schulische Forschung selbst gezielt fördern. Dies erfordert nicht nur strukturelle und organisatorische Maßnahmen sowie eine stärkere strategische Einbindung der Praxisschulen in die Forschungsaktivitäten der Hochschule, sondern auch den Ausbau der Forschungskompetenzen in den Praxis- bzw. Modell- und Forschungsschulen selbst.

4 Personal im „Third Space“

Zentrale Herausforderung in diesem Bereich bleibt in den kommenden Jahren die zeitgemäße Erfüllung von Aufgaben auf dem Gebiet der akademischen Hochschuladministration, beispielsweise in Bereichen wie Qualitätsmanagement, Recht und Compliance, Forschungsservice, Kommunikation oder Personalentwicklung. In Ermangelung einschlägiger Planstellen weicht die Hochschule hier in bewährter Weise in den sogenannten „Third Space“, also in die Schnittmenge zwischen dem akademischen und dem administrativen Feld, aus.

Leitende Prinzipien

1. Ausbau des „Third Space“ zur Schaffung von Stellen der akademischen Hochschuladministration
2. Stärkung der Hochschule als Praxismodell für theoretisch reflektiertes Bildungsmanagement

Die derzeit gegebenen Rahmenbedingungen erfordern bestmögliche Nutzung von bestehenden Spielräumen sowie vorausschauende Gestaltung von Personalsuche, Personalauswahl und Personalentwicklung für den gezielten Aufbau des „Third Space“. Hierzu werden die vorhandenen Möglichkeiten der Hochschule, allen voran die Berufungsverfahren, die Mehrgliedrigkeit des Verwendungsprofils und die Beforschung der eigenen Praxis genutzt, um die Hochschule als Modell für reflektiertes Bildungsmanagement weiterzuentwickeln.

Maßnahmen

1. Berücksichtigung der für im „Third Space“ benötigten Kompetenzen in Berufungsverfahren
2. Bedachtnahme auf erforderlichen Managementkompetenzen in der mehrgliedrigen Verwendung
3. Beteiligung am Diskurs der einschlägigen fachlichen Communities, v.a. in der D-A-CH-Region