

BEIBLATT 2 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

**LEISTUNGSBERICHT 2007: Bericht über Maßnahmen und Programme zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses<sup>1)</sup>**

## 1. Maßnahmen und Programme im Rahmen universitärer Personalentwicklung

Die Personalentwicklung der BOKU umfasst alle Aktivitäten, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter/innen die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz besser bewältigen können. Als Zielgruppe für die Personalentwicklung wurden folgende Personengruppen definiert:

- Führungskräfte: Departmentleiter/innen, Institutsleiter/innen, Arbeitsgruppenleiter/innen und Leiter/innen der Serviceeinrichtungen
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen: Senior Scientists, Nachwuchs-Wissenschaftler/innen, Projektmitarbeiter/innen
- Allgemein Bedienstete: administrativer und technischer Bereich

### A) Internes Fortbildungsprogramm im Jahr 2007

Das interne Fortbildungsprogramm richtet sich an alle Mitarbeiter/innen der BOKU und wird inhaltlich jedes Semester neu konzipiert. Folgende Schwerpunkte gab es im Jahr 2006:

#### **Führen und Steuern**

Führen und Steuern ist eines der zentralen Themen der BOKU. Auch im Jahr 2006 gab es wieder die bereits etablierte Workshopreihe für die Führungskräfte der BOKU mit folgenden Themen: Konfliktmanagement, Work-Life-Balance, Führen über Ziele, Diversität im Team managen, Mitarbeiter/innen führen und Strategieentwicklung für Organisationseinheiten.

#### **Medientraining**

Die Personalentwicklung hat gemeinsam mit der Öffentlichkeitsarbeit ein Medientraining organisiert. Die Vortragsreihe fand an drei Nachmittagen (jeweils 13-18 Uhr) statt und beinhaltete Vorträge von Personen aus dem Medienbereich sowie zwei Exkursionen. Ziel des Medientrainings war es, den Mitarbeiter/innen der BOKU eine Einführung sowie einen Überblick in die Medienlandschaft, national und international, zu geben. Diskussionen und Vorträge sollten auch dazu dienen, konkrete Fragen im Umgang mit den verschiedensten Medien zu beantworten.

#### 1. Nachmittag: Medienlandschaft Österreich EU und International

- Alexandra Förderl-Schmid (der Standard): Überblick über die Medienlandschaft in Österreich
- Christian Müller (APA): Überblick über die Medienlandschaft in Europa/International und
- Führung in der APA

#### 2. Nachmittag: Alltag in den Redaktionen I - Printmedien

<sup>1)</sup> wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs: Doktoratsstudierende und Personen, die sich an einer Universität auf (befristeten) Qualifikationsstellen im Rahmen einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Laufbahn finden und zumindest ein abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium haben. Im Bereich Kunstuniversitäten ist die Zielgruppe von Nachwuchsförderung oft weiter definiert und umfasst auch Absolvent/innen.

## BEIBLATT 2 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

- Erich Witzmann (Die Presse): Die Nachricht, der Journalist, der Artikel
  - Oliver Lehrmann (Magazin Universum): Wissenschaftskommunikation - Vom Boom zum Hype und wieder retour
  - Führung in der Standard-Redaktion
3. Nachmittag: Alltag in den Redaktionen II - Online-Redaktion, TV und Hörfunk
- Lukas Wieselberg (science.ORF.at): Online Redaktion - Funktion und Aufbau von science.ORF.at
  - Martin Haidinger (Ö1): Einblicke in die Arbeit eines Radiojournalisten sowie Spezifika des Bildungs- und Wissenschaftsjournalismus
  - Gisela Hopfmüller (ORF): Wie die Wissenschaftsberichterstattung im ORF-Fernsehen funktioniert

Den Abschluss des Medientrainings bildete ein eintägiges Interviewtraining:

- Wie produziere ich einen „guten Sager“?
- Telefoninterviews
- Vorbereitung von Pressekonferenzen/Presstexten

### Projektmanagement

Drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte haben einen hohen Stellenwert an der BOKU. Die Aufgaben der Wissenschaftler/innen betreffen sowohl das (Projekt)Management von Forschungsprojekten im EU-Kontext als auch Projekte mit nationalen Förderungen. Neben fachlicher Expertise entscheidet auch professionelles Management über den Erfolg.

- **Lehrgang „Management von Forschungsprojekten“**  
Dieser Lehrgang richtete sich an Wissenschaftler/innen mit geringer bis mittlerer Erfahrung im Projektmanagement und war in zwei Module mit insgesamt fünf Tagen gegliedert. Ziel der Ausbildung war die Vermittlung und Anwendung von PM-Methoden sowie die Entwicklung von Kompetenzen zur aktiven Gestaltung der Projektmanagement-Prozesse unter Berücksichtigung der Spezifika im Management von Forschungsprojekten.  
Inhalte:
  - Vermittlung und Anwendung grundlegender Projektmanagement-Methoden
  - Leistungsplanung, Terminplanung, Ressourcen- und Kostenplanung, Projektdokumentation und IT-Unterstützung
  - Rollen im Projekt
  - Projektmanagementprozesse wie Projektstart, Projektcontrolling und Projektabschluss im Zusammenhang mit Forschungsprojekten und Methoden zur Gestaltung dieser Prozesse
  - Methoden des Projektmarketings
- **Projektcoaching für erfahrene Projektleiter/innen: „Herausfordernde Situationen in Projekten gestalten“**  
Projektleiter/innen stehen im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen der wissenschaftlichen Community, der Mitarbeiter/innen, der Geldgeber/innen und den eigenen Ansprüchen. Herausfordernde Situationen gehören damit zu jedem anspruchsvollen Projekt. In diesem zweitägigen Seminar wurden solche Situationen als Lernchance begriffen. Das 2-tätige Coaching orientierte sich an jenen Themen,

## BEIBLATT 2 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

die die Teilnehmer/innen einbrachten und bot erfahrenen Projektleiter/innen eine Professionalisierung der Steuerungskompetenz in komplexen Projektsituationen.

Wie auch in den vorherigen Semestern wurden für das wissenschaftliche Personal wieder Workshops zum „Wissenschaftlichen Publizieren“ sowie Englischseminare angeboten.

Das Kursangebot für das allgemeine Personal beinhaltete neben Englischkursen auch ein Seminar zum Verfassen von Texten. Zusätzlich wurden auch Kurse zum Thema Kommunikation und Konfliktmanagement angeboten.

Für die BOKU-Frauen gab es im Jahr 2006 einen Workshop mit dem Thema „Stimme.Sprache.Präsenz“ sowie einen Workshop zum Thema „Klug verhandeln“.

### **B) Evaluation der Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche – Überarbeitung der Unterlagen**

Im Jahr 2005 wurde der Gesamtprozess der Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche neu definiert, und mehrere Schulungen zum Führen von Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächen angeboten. Im Dezember 2006 wurde mit der Evaluierung des Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächs begonnen. Ziel der Umfrage war es, zu erfahren, wie zufrieden die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte mit den Gesprächen sind, und ob es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Die Personalentwicklung hat gemeinsam mit dem Zentralen Informatikdienst einen Online-Fragebogen erstellt, der an alle Mitarbeiter/innen der BOKU ausgesendet wurde. Der Fragebogen beinhaltete vier Skalen:

- Demographische Daten
- Allgemeine Einstellung zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch
- Vorbereitung auf das Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch
- Durchführung des Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch

Die Auswertung wurde im Frühjahr 2007 abgeschlossen. Für die Auswertung konnten 403 Fragebögen, dies sind fast ein Drittel der Mitarbeiter/innen an der BOKU, herangezogen werden. Die allgemeine Einstellung zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch ist sehr positiv. Mehr als zwei Drittel der Stichprobe sieht dieses Gespräch als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Klärung der Arbeitsschwerpunkte, die Vereinbarung der Arbeitsziele, die berufliche Entwicklung sowie die Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten und den Mitarbeiter/innen.

Im SS 2007 wurden die Unterlagen zum Ziel- und Mitarbeiter/innengespräch aufgrund der Ergebnisse der Evaluation überarbeitet. Weiters wurden wieder zwei Kurse zum Führen von Ziel- und Mitarbeiter/innengesprächen angeboten (1 Kurs für Führungskräfte, 1 Kurs für Mitarbeiter/innen). Die Workshops dienen einerseits der Einführung in das Führen von ZMAG, andererseits aber auch der Reflexion der bisher geführten Ziel- und Mitarbeiter/innengespräche.

### **C) Leitfaden berufliche Auszeiten**

Die Personalentwicklung der BOKU hat gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies BOKU und derzeit karenzierten Mitarbeiterinnen einen Leitfaden für die Planung und Gestaltung von beruflichen Auszeiten (Elternschaft, Bildungskarenz, Sabbaticals oder Freisemester/Freistellungen) entwickelt. Der Leitfaden und die Checklisten sollen dabei helfen die Anbindung der MitarbeiterInnen an die

## BEIBLATT 2 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

Universität auch während der beruflichen Auszeiten aufrecht zu erhalten, den Informationsfluss zwischen Universität und karenzierten/freigestellten MitarbeiterInnen zu gewährleisten, und dadurch den Wiedereinstieg für beide Seiten zu erleichtern.

Der Leitfaden umfasst drei Bereiche:

- Vorbereitung der beruflichen Auszeit: Ein Gespräch vor Beginn der Auszeit um die Rahmenbedingungen zu klären
- Gestaltung der Vereinbarungen: Während der Karenz den Kontakt zwischen Universität und MitarbeiterIn aufrecht halten.
- Wiedereinstieg: Nach der beruflichen Auszeit ein Gespräch zum Wiedereinstieg  
Jeder Bereich des Leitfadens enthält eine kurze Einführung in das Thema, sowie Orientierungsfragen für MitarbeiterInnen und Führungskräfte, und eine Checkliste.

Zusätzlich zum Leitfaden gibt es auch ein Informationsblatt, das alle Services anführt, die den Mitarbeiter/innen während der beruflichen Auszeit zur Verfügung stehen:

- Anleitung zum Abruf der Mails von zu Hause aus
- Zusendung des internen Fortbildungsprogramms mit Möglichkeit der Teilnahme an allen Seminaren
- Zusendung der Zeitung BOKU Insight
- Zusendung der Informationen des Betriebsrates
- Kontaktdaten des Arbeitskreises für Gleichbehandlung und der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies
- Informationen über, und Kontaktdaten von der „Kindergruppe BOKU“

Das Informationsblatt wird jedem Antrag auf Karenzierung/Freistellung beigelegt.

## 2. Maßnahmen und Programme im Rahmen der Doktoratsausbildung

- aktuelle Formen der Doktoratsausbildung an der Universität zum Stand 31.12. 2007: „nicht strukturierte bzw. Bologna-konforme<sup>2)</sup>“ Doktoratsstudien<sup>3)</sup>; strukturierte Bologna-konforme<sup>2)</sup> PhD-/Doktoratsstudien bzw. Graduiertenprogramme/Doktoratskollegs<sup>3)</sup>; Zugang, Betreuung, Dissertationsvereinbarung; soziale Absicherung der Studierenden/Anstellung; Einbindung in Forschungsschwerpunkte; Verankerung von Interdisziplinarität, Internationalität und Kooperationen in den Doktoratsausbildungen

### Aktivitäten 2007

Projektvorbereitung: Abschluss des 2006 begonnenen Auswahlverfahrens, Ausarbeitung der Arbeitsverträge für die 15 angestellten DoktorandInnen, Einrichtung der Projektadministration, Ausschreibung und Besetzung des Kollegsekretariates, Wahl der Kollegleitung

Projektstart: Beginn der Kollegarbeit mit 1.3.2007; Einrichtung der internen Kommunikations- und Koordinationsstrukturen (Querschnittsgruppen, Koordinationsteam)

<sup>2)</sup> vgl. das nationale Positionspapier „Das Doktoratsstudium in Österreich. Nationale Positionierung im Kontext europäischer Entwicklungen“ vom Januar 2005 bzw. die 10 Grundprinzipien für die künftige Entwicklung von Doktoratsprogrammen des Bologna Follow-up Seminars in Salzburg vom Februar 2005

<sup>3)</sup> jeweils mit Bezeichnung der Doktoratsstudien bzw. -programme

**BEIBLATT 2** zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

Projektbearbeitung: Weiterentwicklung der Dissertationsthemen mit den Auftraggebern und transdisziplinären Partnerorganisationen; Ausarbeitung individueller Dissertationskonzepte, Literaturstudium; erste Präsentationen bei Fachtagungen

Lehrprogramm und Weiterbildung: Aufbau und Abhaltung der ersten dokNE-Lehrveranstaltungen; Teilnahme an Weiterbildungskursen insbesondere für Wissenschaftskommunikation

**Geplante Aktivitäten 2008**

Projektbearbeitung: Schwerpunkte auf empirischen Erhebungen und transdisziplinärer Kooperation; Auswahl internationaler Korrespondenzprojekte; erste Auslandsaufenthalte; Weiterführung der Projektpräsentationen bei Fachtagungen; erste Projektpublikationen

Lehrprogramm und Weiterbildung: Weiterentwicklung des dokNE-Kollegseminars zu einem offenen BOKU-Diskussionsforum; Organisation spezifischer Weiterbildungskurse für Sprache und Transdisziplinarität

- Informationen über die Anzahl der Doktorand/innen in strukturierten Bologna-konformen PhD-/Doktoratsstudien bzw. Graduiertenprogrammen/Doktoratskollegs insgesamt und über die Anzahl derer mit Anstellungsverhältnis<sup>4)</sup>

412 KollegInnen studieren noch im alten (auslaufenden) Doktorat der Bodenkultur, 256 KollegInnen sind im neuen Doktoratsstudium der Ingenieurwissenschaften inskribiert und 18 im Doktorat der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften - gesamt also 686. Insgesamt 266 KollegInnen, die ein Doktoratsstudium an der BOKU betreiben, haben im WS 2007/08 zumindest ein Beschäftigungsverhältnis mit der BOKU - ca. 70 davon haben gleichzeitig mehrere Beschäftigungsverhältnisse (also z.B. eine Antellung im Rahmen des FWF oder als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in und ein Tutorium, einen Lehrauftrag, etc...)

- Fördermaßnahmen für Doktorand/innen (z.B. Doktoratsstipendien, Mobilitätsförderungen), Frauenfördermaßnahmen, Informationen zur Anzahl der geförderten Doktorand/innen (nach Geschlecht) und zu den Aufwendungen der Universität für Doktorand/innenförderung

**Mobilitätsförderung für Doktorand/innen:**

Doktorand/innen können sich, so wie alle anderen Studierenden der BOKU, um Stipendien im Rahmen des ERASMUS-Programms (für einen Studien-/Forschungsaufenthalt an einer europäischen Partneruniversität), des CEEPUS-Programms (für einen Studien- / Forschungsaufenthalt an einer zentraleuropäischen Partneruniversität der CEEPUS-Mitgliedsstaaten) oder des „Stipendiums für kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten im Ausland- KUWI“ (weltweit) bewerben. Mit ERASMUS oder CEEPUS können z.B. Recherchen für die Dissertation an einer Partneruniversität

<sup>4)</sup> nach Geschlecht, WS bzw. Stichtag 31.12.2007

## BEIBLATT 2 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

im Ausland für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten bis maximal 12 Monaten durchgeführt werden; bei KUWI für einen Zeitraum zwischen 2 Wochen und 6 Monaten. Die Informationen über diese Stipendien werden über die Website des Zentrums für Internationale Beziehungen (ZIB), in den laufenden Beratungsgesprächen am ZIB sowie während des Internationalen Tags der BOKU, der jährlich im Herbst stattfindet, weitergegeben; weitere externe Doktoratsstipendien werden zusätzlich zu den o.g. Kommunikationswegen auch noch über den „International Newsletter“, der an alle Int. Kontaktpersonen der Departments verschickt wird, weitergegeben.

Spezielle Frauenfördermassnahmen sind in den o.g. Mobilitätsstipendien nicht gegeben.

Im Wintersemester 2007/08 haben 6 DissertantInnen (1 weiblich, 5 männlich) das KUWI-Stipendium beantragt; im Rahmen des ERASMUS – oder CEEPUS-Programms gingen keine DoktorandInnen ins Ausland.

- Geplante strukturierte Bologna-konforme PhD-/Doktoratsstudien bzw. Graduiertenprogramme/Doktoratskollegs

Auf der Universität für Bodenkultur besteht das Doktoratskolleg/PhD-Programm BIOMOLECULAR TECHNOLOGY OF PROTEINS - BioToP, das Herr Prof. Obinger koordiniert wird. Eine Förderung durch den FWF wurde beantragt, wobei dieses Doktoratskolleg dem Konzept des FWF "Exzellenzinitiative Wissenschaft" entspricht und ein Bologna-konformes und strukturiertes PhD-Programm darstellt. Der Vorantrag wurde Oktober 2007 gestellt, von sechs Gutachtern positiv beurteilt, sodass wir nun (seit Anfang April 2008) im Vollantragsstadium sind (Deadline 28. Mai 2008). Zudem steht bereits ein Hearingtermin am 21. Oktober fest.

Der FWF sieht vor, dass zwischen Sprecher und dem Rektorat ein Vertrag abzuschließen ist, in dem die Uni ihre Verpflichtungen gegenüber dem DK schriftlich festlegt.

### 3. Maßnahmen und Programme im Zusammenhang mit universitärer Forschungsförderung

- Forschungsfördermaßnahmen für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs (Förderung von Jungforscher/innen/gruppen, Forschungsstipendien, Preise für Nachwuchsforscher/innen, Förderung und Unterstützungen bei Forschungsanträgen u.ä.), der Nachwuchsförderung gewidmete Forschungsmittel der Universität

#### Information

Das Forschungsservice betreibt eine konsequente interne Informationspolitik über externe Forschungsförderungsmöglichkeiten: dazu werden ca. wöchentliche Newsletter (Print- und elektronische Benachrichtigung) ausgesendet, sowie eine Website betrieben.

#### Beratung

zur Anbahnung von Forschungsprojekten, Antragstellungen und Verwertungsmaßnahmen ist eine der Hauptaufgaben des Forschungsservice, in dem jährlich ca. 300 Projekte begleitet werden.



## BEIBLATT 2 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

**Ausarbeitung eines Konzeptes des Rektorates zur Einrichtung eines "BOKU-Fonds zur Förderung des Nachwuchses in der Forschung", in Form von zwei Schienen der Finanzierung:**

### 3.1

**Interne Forschungsstimulierung für Doktoratsstudierende "BOKU DOC"**

Verwendung des Großteiles des Forschungsstimulierungsbudgets für echte Dissertationsprojekte unter Anwendung der FWF-Sätze für drei Jahre (echte 30 Stunden-Anstellungen), pro Jahr 4 Stellen / Laufzeit je 3 Jahre

### 3.2

**Erhöhung bis max. Verdoppelung des finanziellen Volumens der Forschungsstipendien für Graduierte des BM:WF aus BOKU-internen Mitteln**

Forschungsstipendien für Graduierte - Beihilfen für Zwecke der Wissenschaft (Forschungsstipendien) an österreichische Graduierte, für das jeweilige Kalenderjahr, mit der Zielsetzung, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern - im Auftrag des BM:WF

### **Stiftungen & Preise**

- Stiftung 120 Jahre Universität für Bodenkultur Wien
- Dr.-Karl-Schleinzer-Stiftung 2007
- Prof. Anton Kurir-Stiftung zur Unterstützung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte
- AGRANA Forschungsförderung 2007
- FCP Preis 2007 für nachhaltige Technik im nachhaltigen Ingenieurbau
- Klaus Fischer Innovationspreis für Technik und Umwelt 2007

Vorbereitung der Einreichungen für:

- Wirtschaftskammerpreis 2007
- Dr.-Wolfgang-Houska-Preis 2007
- Vinzenz Schumy Ausbildungs- und Förderungstiftung

## **4. Weitere Maßnahmen und Programme zur Nachwuchsförderung**

z.B. spezifische Maßnahmen zur Förderung des künstlerischen Nachwuchses, spezielle Preise

Siehe auch Punkt 3.

Publikationsmöglichkeit in der Schriftenreihe der Dissertationen der Universität für Bodenkultur Wien. Hervorragende Dissertationen können mit finanzieller Unterstützung der Universität beim Verlag Gutmann und Peterson gedruckt werden. Dabei wird professionelles Lektorat und Layoutierung geboten und ein entsprechender Vertrieb der Druckwerke durchgeführt. Im Rahmen der Dissertationsreihe sind bereits 7 Bücher erschienen, 2 weitere sind in Vorbereitung. Die Dissertationsreihe richtet sich vorzugsweise an jene NachwuchswissenschaftlerInnen, die ihre Arbeit aufgrund des

**BEIBLATT 2** zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007

spezifischen Charakters nicht oder nur schwer in Journalpublikationen veröffentlichen können und Themen von hohem allgemeinen Interesse behandeln.