



DIVERSITY
YEARBOOK 2018

**VIELFALT UND
NACHHALTIGKEIT**



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA

DIVERSITY YEARBOOK 2018

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch

Das Yearbook 2018

Vielfalt ist nachhaltig!

2018 stellt das Diversity Management der Fachhochschule OÖ bereits zum fünften Mal ein buntes Spektrum an themenspezifischen Aktivitäten, Maßnahmen und Veranstaltungen Fachhochschule OÖ vor und berichtet über aktuelle Initiativen und Entwicklungen. Im heurigen Jahr beschäftigten wir uns intensiv mit dem Schwerpunktthema „Nachhaltigkeit“ im Kontext perspektivischer und handlungsorientierter Vielfalt, die wir im Hause vorfinden. Da wir den Themenschwerpunkt jährlich unter die Ägide einer Fakultät bzw. Organisationseinheit stellen und aus unserer Sicht Nachhaltigkeit angesichts der aktuellen Debatten als verantwortungsbewusster Umgang mit jeglicher Form von Ressourcen betrachtet wird, wurde das Themenfeld 2018 maßgeblich von der Fakultät Technik und angewandte Naturwissenschaften mitgestaltet. Technik und Technologien sind dahingehend wesentlich für eine nachhaltige Entwicklung, weil sie einerseits wirtschaftliche Optimierung und Innovation vorantreiben, und dabei in gleichem Maße gesellschaftliche Transformation mitbeeinflussen. Wesentlich ist uns an der Fachhochschule Oberösterreich, Vielfalt im nachhaltigen Denken und Handeln bei Akteurinnen und Akteuren ins Bewusstsein zu rücken und verschiedene Möglichkeiten des verantwortungsbewussten Umgangs im Einsatz von Technologien und Ressourcen aufzuzeigen. Wir messen uns daran, wie es gelingt, in ökologischer, ökonomischer sowie sozialer und gesellschaftlicher Hinsicht „Nachhaltigkeit“ nach Möglichkeit ausbalanciert zu gestalten und damit Mehrwert in allen diesen Belangen zu generieren. Wie dies in Form von Projekten, Initiativen und Maßnahmen gelingen kann, stellen wir im Folgenden auszugsweise vor. Eine interessante Lektüre unserer bunten Beiträge und nachhaltigen Projekte wünschen Ihnen



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc
Geschäftsleitung FH OÖ



Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch
wiss. Leiterin DIM/GDM-K

Was Sie in diesem Buch erwartet

| | |
|--|-----------|
| Vorworte | 8 |
| Nachhaltige Projekte | 10 |
| Nachhaltigkeit: eine Perspektivenvielfalt | 20 |
| Nachhaltige Entwicklung | 21 |
| Sustainable Development Goals (SDGs)..... | 24 |
| SDG – Umsetzungsstand in Österreich..... | 25 |
| Wussten Sie, dass | 27 |
| Die Positionierung als „nachhaltige Hochschule“ – eine kritische Reflexion | 28 |
| Nachhaltige Projekte | 36 |
| Nachhaltige Hochschule | 46 |
| HEInnovate – Nachhaltigkeit durch Entrepreneurship..... | 48 |
| Unsere handlungsleitenden Grundsätze | 52 |
| Wussten Sie, dass | 53 |
| Nachhaltig führen in der Hochschule – einige Gedanken | 54 |
| Wussten Sie, dass | 55 |
| Nachhaltige Projekte | 56 |
| Dual Career Service an der FH OÖ | 64 |
| Fragen zum Dual Career Service?..... | 65 |
| Nachhaltige Bildung und Sensibilisierung der Alumni..... | 66 |
| Und jedes Jahr ein Schwerpunkt | 67 |
| Diversity Day 2018 in Wels | 68 |
| Das Ergebnis der Foto Challenge..... | 69 |
| 5. FH OÖ Diversity Day | 70 |
| F(h)rauentag: nachhaltige Verankerung von Frauen in Gremien | 71 |
| 8. Tag der Lehre an der FH OÖ | 72 |
| Netzwerk Hochschulforschung Österreich..... | 73 |
| Die International Summer Academy in Engineering for Women | 74 |
| Ars docendi Preis Manuel Selg | 76 |
| Beitrag zur International Summer Academy in Engineering for Women aus der Warte des Diversity Managements | 77 |
| Innovative Hochschuldidaktik | 78 |
| FFH Forum in Salzburg..... | 79 |

| | |
|---|------------|
| Nachhaltige Projekte | 80 |
| Die Welt der Arbeit aus interkultureller Perspektive | 90 |
| FH OÖ Stipendium für Summer School „Alternative Economic and Monetary Systems“ | 92 |
| Erstellung eines Handbuchs zur Gestaltung von Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement an österreichischen Fachhochschulen..... | 94 |
| Führungskräfte-Workshop der FH OÖ | 95 |
| Nachhaltige Projekte | 96 |
| Bericht der Gender- & Diversity Management-Konferenz..... | 106 |
| Ziele und Aufgaben der Gender- & Diversity Management -Konferenz | 107 |
| Wussten Sie, dass, die FH OÖ über | 107 |
| Strategischer Bezugsrahmen der Diversity-Arbeit an unserer Hochschule | 108 |
| Was hat das HEAD Wheel mit Nachhaltigkeit zu tun? | 110 |
| GDM-Reports | 114 |
| Gendersensible Sprache an der FH OÖ | 120 |
| FH OÖ Care Line – telefonischer Beratungsservice..... | 121 |
| Wussten Sie, dass..... | 122 |
| Internationaler Frauentag | 123 |
| Nachhaltige Projekte | 124 |
| Gender-Maßnahmenkonzept FE/MALE | 134 |
| Employability Management | 135 |
| Familienfreundliche Fachhochschule OÖ | 136 |
| Coming soon „The Future of Work, Education & Living“ | 138 |
| Youth 2030 – Einladung zur SchülerInnen-Konferenz 2019 | 139 |
| Literaturverzeichnis | 140 |

Nachhaltige Hochschule mit Verantwortung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die deutlich spürbare globale Klimaveränderung, die Veränderung gesellschaftlicher und sozialer Rahmenbedingungen sowie die Effekte weltwirtschaftlicher Entwicklungen beeinflussen unser Leben mehr und mehr. Eben aufgrund dieser Auswirkungen liegt es vor allem in der Verantwortung einer Hochschule, die vorhandene Expertise einzusetzen, um die Herausforderungen und Problemlagen möglichst zeitnahe und effektiv einer Lösung zuzuführen. Mittels unserer Hochschulphilosophie, nämlich die Themen aus interdisziplinären Gesichtspunkten zu betrachten und zu bearbeiten, wollen wir einen entsprechenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und Erhaltung essentieller, für unsere nachfolgenden Generationen lebenswichtiger Ressourcen und Rahmenbedingungen durch Forschung und Lehre sowie hochschulischer Kulturentwicklung leisten. Dabei muss es gelingen, unterschiedliche Sichtweisen und Bedarfe einzuholen und mittels adäquater technischer, technologischer, wirtschaftlicher und sozialer Expertise innovativen Lösungen zuzuführen. Unsere starken regionalen, nationalen und internationalen Partnerschaften ermöglichen uns hierzu vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten in Form von Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie institutioneller Kooperation und sind darauf ausgerichtet, technologische Entwicklung und gesellschaftliche Transformation voranzutreiben. Das vorliegende Diversity Yearbook 2018 soll Ihnen dazu einen Einblick in die Aktivitätensvielfalt innerhalb des Hauses bieten und unseren Weg zur nachhaltig ausgerichteten Hochschule in Bezug auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft dokumentieren.

Mit besten Grüßen!



Dr. Gerald Reisinger
Geschäftsführer

Nachhaltig innovieren und gestalten

Sehr geehrte Damen und Herren!

Als im Jahre 2012 die UN-Mitgliedsstaaten die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals - SDGs) beschlossen haben, sollte damit ein übergreifendes Commitment zu globaler Zusammenarbeit abgegeben werden, um unsere Welt in sozialer, ökologischer wie auch ökonomischer Hinsicht zu verbessern. Insbesondere Oberösterreich als Arbeitsplatz- und Wirtschaftsmotor ist dazu angehalten, mittels entsprechender Innovationen und Initiativen einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Bereits mit der Strategie Innovatives Oberösterreich haben wir uns mit den Schwerpunkten in den Bereichen Energie, industrielle Produktionsprozesse, Gesundheit und alternde Gesellschaft, Lebensmittel und Ernährung sowie Mobilität und Logistik essentiellen Nachhaltigkeitsmaßnahmen gewidmet. Die aktuelle Arbeit an der neuen Strategie 2030 wird diesen Weg konsequent weiterverfolgen.

Als Eigentümervertreter der Fachhochschule sind wir überzeugt, dass hier sowohl im Hinblick auf Forschung und Entwicklung, als auch mittels entsprechender Studienangebote ein wichtiger Beitrag geleistet wird, um eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen und voranzutreiben. Durch Bündelung aller vorhandenen Kräfte setzen wir Impulse, um in Oberösterreich und darüber hinaus lebenswerte und lebenswichtige Rahmenbedingungen zu erhalten bzw. zu gestalten. Dahingehend unterstützen und fördern wir insbesondere die Aktivitäten unserer Fachhochschule Oberösterreich.



Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann



Markus Achleitner
Wirtschafts-Landesrat

Welding Interaction in Future Industry (WIFI)

Art des Projekts: Kooperatives F&E Projekt unter FHOÖ Leitung, FFG Bridge 1

Ziel des Projekts: Erforschung neuer Interaktionsmethoden zur Steuerung industrieller Schweißgeräte, Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung bei der Interaktion mit dem Computer, Domänentransfer Industrie – Assistierende Technologie

Projektbeschreibung

Das Projekt WIFI beschäftigte sich mit der menschenzentrierten Entwicklung alternativer Interaktionslösungen für industrielles Schweißen sowie für Menschen mit Tetraplegie bzw. Tetraparese. Die entwickelte Sprachsteuerung unterstützt beide Zielgruppen bei ihren jeweiligen Arbeitsprozessen. Industriellen SchweißerInnen wird eine Parameterveränderung während des laufenden Schweißprozesses ohne Nutzung der Hände ermöglicht und für Menschen mit Querschnittslähmung erweitert sich der Funktionsumfang bei der Bedienung ihres Computers mit der Mundmaus IntegraMouse Plus. Der einzigartige Domänentransfer zwischen Industrie und assistierender Technologie ermöglichte nicht nur laufend den Austausch von Wissen in beiden Bereichen, sondern war auch der Startpunkt für eine längerfristige Kooperation.



FACTS

Projektlaufzeit: 01.10.2016 – 30.09.2018

Projektverantwortliche: FH-Prof.ⁱⁿ DIⁱⁿ (FH) Dr.ⁱⁿ Mirjam Augstein

Projektteam: FH OÖ am Campus Hagenberg (Mirjam Augstein, Josef Altmann, Werner Kurschl, Thomas Neumayr, Sebastian Pimminger, Patrick Weinberger), LIFEtool gemeinnützige GmbH (insgesamt sechs MitarbeiterInnen unter der Leitung von Karl Kaser), Fronius International GmbH (insgesamt sieben ProjektmitarbeiterInnen unter der Leitung von Helmut Friedl sowie etliche SchweißerInnen im Rahmen von Benutzertests)



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Projekt WIFI wurde für die entwickelten alternativen Interaktionslösungen und den angewandten Domänentransfer zwischen assistierender Technologie und Industrie mit dem zweiten Platz bei dem mit insgesamt 18.000€ dotierten Wissenschaftspreis für Inklusion durch Naturwissenschaften und Technik des Österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (WINTeC 2018) ausgezeichnet. Die Verleihung fand im September 2018 im Rahmen eines Festaktes am Sozialministerium durch Bundesministerin Mag.^a Beate Hartinger-Klein statt.

Nachhaltiger Impact

Das Projekt WIFI ermöglichte erstmals einen Domänentransfer zwischen assistierender Technologie und Industrie und damit die Nutzung der vorhandenen Synergieeffekte. So kann die Industrieumgebung einerseits von Wissen im Bereich alternativer Interaktionsmethoden für Menschen mit Beeinträchtigung profitieren – oftmals ist es während industrieller Arbeitsprozesse nicht möglich die Hände für einen Interaktionsvorgang einzusetzen, weil diese durch den Arbeitsprozess belegt sind. Andererseits profitieren die NutzerInnen assistierender Technologien von den größeren Absatzmärkten und damit auch deutlich günstigeren Preisen im industriellen Umfeld. Längerfristig trägt das Projekt WIFI auch zur Förderung von Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung im industriellen Arbeitsumfeld bei.



Weitere Infos:

<https://welding.fh-ooe.at>



Bernanderl Upcycling

Art des Projekts: Wiederverwertung für alte Bücher und Krawatten in Form von Handtaschen

Ziel des Projekts: Nützliche Verwendung für ausgediente Materialien, Müllvermeidung



Projektbeschreibung

Ausrangierte Bücher, sei es Hardcover, ein Taschenbuch oder nur ein Notenblatt dienen als Basis für ausgefallene, individuelle Handtaschen, die der Trägerin/dem Träger persönlich angepasst werden. Dabei gibt das Buch den Ton an. Ebenfalls alte, zum Buch passende Krawatten werden zum Buchcover kombiniert und in Verwendung mit weiteren gebrauchten Materialien zu Taschen verarbeitet. Aufgrund der Vielzahl und Stilrichtungen von Büchern entstehen daraus sehr vielfältige Taschen. Es entstehen Unikate, mit denen Frau/Mann/jede Person auch ein Statement abgeben oder ihren ganz persönlichen Stil unterstreichen kann – sei es durch ein Edelstück für das Dirndl oder die Abend-Gala, oder mit einem verspielten Täschchen aus einem Pippi Langstrumpf Buch bis hin zu Taschen, die Bezug auf Hobby und Beruf nehmen. Sehr oft wecken diese Unikate auch alte Kindheits- und Jugenderinnerungen.

Auszeichnungen | Mehrwert

Dinge, die ansonsten in den Müll gewandert wären, werden aufgewertet und neu belebt. Bücher erleben eine Wiedergeburt in ein neues Dasein. Bei einem Innovationswettbewerb wurde das Projekt „Bernanderl Upcycling“ als förderwürdig betrachtet. Coachings vom TIC Steyr wurden in Anspruch genommen. Eine Studierenden-gruppe des Bachelorstudiengangs Controlling, Rechnungswesen und Finanzmanagement in Steyr hat sich mit dem Thema unternehmerisch auseinandergesetzt und einen Business-plan erstellt.

Nachhaltiger Impact

Eine Tasche besteht zu 95 % aus gebrauchten Materialien, wie z. B. Bücher, Krawatten, Stoff-resten oder z. B. auch Vorhängen, Tischtüchern, Bettwäsche, sowie Kartons vom Müll. Eine neue Werkstatt samt Atelier wurde im November 2018 bezogen und eröffnet. Manchmal werden Workshops in Schulen oder einer Maker Faire abgehalten.

FACTS

Projektlaufzeit: Seit Frühjahr 2013

Projektverantwortliche: Mag.^a Bernadette Hartl

Projektteam: alleine, aber mit vielen Förderern (z. B. TIC Steyr, Unternehmensprojekt über die FH OÖ Campus Steyr) und Unterstützern rundum



Weitere Infos:

www.bernanderl.at

Building Sustainable and Inclusive Supply Chains in the Asia Pacific Region

Art des Projekts: Nachhaltige Landwirtschaft

Ziel des Projekts: In Zusammenarbeit mit Landwirten, Lebensmittelindustrie, Forschungseinrichtungen, Händlern und Verarbeitern wird der Einfluss von traditionellen und modernen Anbau- und Verarbeitungsverfahren auf die Aflatoxin Kontaminationskette im Erdnussanbau in Indien erforscht und die Wertschöpfungskette nachhaltig gestaltet.

Projektbeschreibung

Schätzungen zufolge sind bis zu 47 Prozent des weltweiten Erdnussvolumens und insgesamt 25 Prozent der weltweiten Agrarprodukte mit den krebserregenden Aflatoxinen, von Schimmelpilzen produzierte Giftstoffe, kontaminiert. Häufig wird die Aflatoxin-Kontamination auf betrieblicher Ebene nicht gut verstanden, da die Gifte zum einen keine sichtlichen Symptome an der Pflanze bilden und zum anderen die Landwirte schlichtweg von ihrer Existenz nichts wissen und die Produkte ohne Prüfung in den Handel kommen. Um die Lebensmittelsicherheit zu erhöhen und Indien zu einem wettbewerbsfähigen Markt für Erdnüsse zu machen, muss der in der Wertschöpfungskette (Farm to Table) vorhandene Gehalt an Aflatoxinen auf eine für den menschlichen Verzehr und den Export akzeptable Menge reduziert werden. Im Rahmen der India Peanut Sustainability Initiative arbeiten die FH Oberösterreich, MARS Wrigley Confectionery und Tanager, eine nichtstaatliche U.S. Organisation, von September 2017 bis September 2020 mit Anbauern und Verarbeitern von Erdnüssen in der Region Amreli in Indien zusammen, um verschiedene Aflatoxin Präventionspraktiken und -technologien sowohl im landwirtschaftlichen Betrieb (vor und nach der Ernte) als auch in den nachgelagerten Stufen (Lagerung, Verarbeitung) wissenschaftlich fundiert zu testen.

FACTS

Projektlaufzeit: Sept. 2017 bis Sept. 2020
Projektverantwortliche: Dr.ⁱⁿ Claudia Probst
Projektteam: FH Oberösterreich, MARS Inc., Tanager



Auszeichnungen | Mehrwert

Durch gezielte Schulungen im Betrieb erlernen indische Kleinbauern verschiedene Anbau- und Verarbeitungstechniken (Good Agricultural Practices), die langfristig die Lebensmittelsicherheit und das Erntevolumen erhöhen und zudem die, für den internationalen Export ausschlaggebende, Produktqualität sicherstellen. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchungen werden zusammen mit ökonomischen, ökologischen und sozio-regionalen Aspekten zu praxisorientierten Richtlinien verarbeitet und unmittelbar an die Landwirte, durch Schulungen und Field Days, weitergegeben.

Nachhaltiger Impact

Die Landwirte produzieren hochwertigere Pflanzen mit reduziertem Aflatoxin-Gehalt, wodurch sich zum einen die Lebensmittelsicherheit erhöht und zum anderen die Produkte besser vermarktet werden können. Die nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette reduzieren die Ablehnungsquoten der Exportwaren, was sich in besseren Preisen für die Landwirte, verbesserten Kooperationen mit internationalen Partnern und einer generellen Steigerung des Exportvolumens niederschlägt.



Weitere Infos:

claudia.probst@fh-wels.at

CO₂-frei

Art des Projekts: Umweltprojekt

Ziel des Projekts: Reduktion des CO₂-Fussabdrucks der FH Oberösterreich

Projektbeschreibung

Auch, und gerade weil der letzte Sommer heiß war: für die meisten von uns sind die Auswirkungen unseres Lebensstils auf den Planeten ein sehr abstraktes Konzept, das nicht wirklich etwas „mit uns“ zu tun hat. Gegen den Klimawandel sind wir ja alle – aber was kann jede/r einzelne da wirklich machen?

Um Studierenden, Lehrenden, und wissenschaftlichen Mitarbeitern eine einfache, konkrete Möglichkeit zu geben, die Auswirkungen alltäglicher Tätigkeiten festzustellen, und um gleichzeitig einen Anreiz zu geben, andere Transportmöglichkeiten im Alltag auszuprobieren, wurde die Aktion CO₂-frei im Mai! durchgeführt. Ziel war es, einen Monat lang möglichst klimaneutral an die FH OÖ zu kommen. Und die trotzdem anfallenden CO₂-Emissionen anschließend gemeinsam durch gekaufte Kompensationsmaßnahmen zu kompensieren.

FACTS

Projektlaufzeit: Mai 2018

Projektverantwortlicher:

FH-Prof. PD Dr. Thomas Haslwagner

Projektteam: Unterstützung durch das IT-Team der FH OÖ



Auszeichnungen | Mehrwert

Die FH OÖ wurde ein bisschen grüner, und die Teilnehmer/innen ein wenig gesünder.

Nachhaltiger Impact

Die Aktion soll im kommenden Jahr wiederholt, und wenn möglich für eine grössere Breitenwirkung in andere Aktionen wie <https://oberoesterreich.radeltzurarbeit.at> integriert werden.



Weitere Infos:

<http://co2frei.fh-ooe.at/>

Bienen- und Augenweide ++

Art des Projekts: Natur&Umwelt

Ziel des Projekts: Lebensraum für Bienen und Insekten schaffen und bewahren, Wohlbefinden und Staunen für die Menschen an der Fakultät Hagenberg



Projektbeschreibung

Eine ungenützte, teilweise steil abfallende Wiesenfläche in zentraler Campuslage wurde bisher viele Male jährlich gemäht und damit Jahr für Jahr für Mensch und Tier fruchtlos gemacht. Im Dezember 2017 stellte die die Administration der Fakultät Informatik, Kommunikation und Medien Hagenberg den Antrag auf eine einmalige, geringe Investition, um dieses Stück Erde im wahren Sinne des Wortes wieder „auf“ blühen zu lassen. Ende April 2018 wurden ca. 400 m² Rasenfläche mit dem Bagger entfernt und mit einer geeigneten Blümmischung (Veits-höchheimer) besät.

Auszeichnungen | Mehrwert

Gräser, Blumen, Blüten, Farben und Duft haben bereits 2018 ab Mai bis zum einmaligen Mähen Mitte Oktober Menschen, und vor allem viele viele Insekten angelockt, erfreut und ernährt und werden das hoffentlich viele weitere Jahre tun. Dieses Stück Wiese muss nur noch einmal pro Jahr gemäht werden.

Nachhaltiger Impact

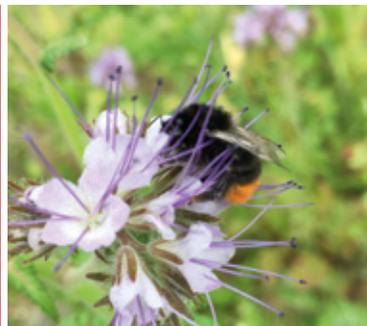
Angeregt durch Farben und Duft haben sich bereits einige Mitarbeiter/innen erkundigt, um auch im eigenen Garten Blühflächen zu schaffen. Die Parkbänke in der Nähe der Bienenweide sind nun besonders begehrt und Spaziergänge werden extra zur Bienenweide gemacht. Eine Informationstafel soll gestaltet werden, und zukünftig über Art und Nutzen der Blühpflanzen Auskunft zu geben.

FACTS

Projektlaufzeit: Erste Ansaat April 2018, Laufzeit hoffentlich viele Jahre lang

Projektverantwortliche: Mag.^a Birgit B. Stiftner

Projektteam: Administration, Dekanat & Immo, Bagger & Blumen & Insekten





Nachhaltigkeit: eine Perspektivenvielfalt

Eines der bekanntesten Modelle zur Skizzierung von Nachhaltigkeitsaktivitäten beschrieb John Elkington in seinem 1997 erschienenen Buch „Cannibals with forks – Triple Bottom Line of 21st Century Business“: Der Autor hebt darin hervor, dass Unternehmen ihren Wert und Nutzen nicht nur anhand des finanziellen Ergebnisses in Form von Gewinn/Verlust abbilden, sondern sich auch und insbesondere daran messen sollten, welche Leistungen sie im Bereich sozialer und umweltbezogener Maßnahmen erbringen. Damit wird der Begriff der Nachhaltigkeit als Schnittmenge von Handlungen aus den Bereichen Wirtschaft – Umwelt und soziale Gegebenheiten identifiziert (vgl. Elkington 1997). Nachhaltigkeit erfordert im unternehmerischen Handeln entsprechende Gestaltungsbereiche und verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen. Und dies insbesondere verknüpft mit einem langfristigen Denken, welches insbesondere auch das Leben künftiger Generationen berücksichtigt und idealerweise Anforderungen der Zukunft vorhersieht (vgl. Brundtland 1987, S. 43). In der Literatur wird Nachhaltigkeit (Sustainability) je nach wissenschaftlichem Blickwinkel facettenreich definiert und beschrieben. Einerseits wird eine Ausbalancierung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten und Anforderungen eingefordert (vgl. Aras/Crowther 2009). Darüber hinaus werden auch sozial normative, moralische und ethische Begründungen für nachhaltiges Denken und Handeln und dem Umgang mit Ressourcen in die Debatte eingebracht (vgl. Shrivastava/Hart 1992, Robertson/Barling 2013). Nicht zuletzt diese Beiträge münden ebenso in der Einsicht, dass Staaten, Unternehmen und Institutionen bis hin zum Individuum sich wechselseitig hinsichtlich konformem Nachhaltigkeitsverhalten beobachten und Fehlentwicklungen in Form sozialen Drucks aufgezeigt werden. Insbesondere letzteres Argument führt dazu, dass im unternehmerischen Kontext ein eigenes Managementsystem samt Berichts- und Nachweisführung Einzug hielt (vgl. Ambec/Lanoie 2008; Ioannou/Serafeim 2017, Trumpp/Guenther 2015).

Nachhaltige Entwicklung

Im Jahr 1992 fand in Rio de Janeiro die Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung statt, im Rahmen derer Umweltfragen in einem globalen Kontext erörtert wurden. Die Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern von nichtstaatlichen Organisationen (NGOs) belegte die Überzeugung, dass umweltpolitische Entwicklungen nur im gemeinsamen Streben nach verantwortungsbewusstem Umgang mit Ressourcen möglich sind. Wesentlich für die Festlegung einer nachhaltigen Entwicklung war die Einigung auf die sogenannte Agenda 21, die auch als Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung bekannt wurde, sowie die Verabschiedung der Klimarahmenkonvention und die Biodiversitätskonvention. Die Konferenz erlangte unter anderem auch deshalb besondere Aufmerksamkeit, weil damals ein zwölfjähriges kanadisches Mädchen, Severn Cullis-Suzuki, als Vertreterin der Environmental Childrens Organization (ECO) in einer Rede eindrücklich darauf hinwies, dass die Menschen sich der zur Verfügung stehenden Ressourcen bewusst sein sollten und nicht ungehemmt den Planeten zu Lasten jetziger und zukünftiger Generationen ausbeuten sollen. Die junge Umweltaktivistin wies darüber hinaus auf die Bedeutung kultureller Werte und Erfahrungen hin, welche genutzt werden sollten, um Lösungen für die prekäre Situation zu erarbeiten und forderte im Weiteren dazu auf, über gesellschaftliche Grundwerte und politische Gestaltung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Erde nachzudenken.¹

Nach der Rio-Konferenz wurde die Kommission für Nachhaltige Entwicklung (Commission on Sustainable Development, CSD) gegründet, die den Umsetzungsprozess der Konferenzergebnisse überwacht. Diese Kommission ist als staatenübergreifendes Gremium eingerichtet. Dieses besteht aus 53 Delegierten: 13 Personen aus Afrika, 11 Personen aus Asien, 10 Mitgliedern aus Lateinamerika und der Karibik, 6 Personen aus Osteuropa und weiteren 13 Vertreterinnen und Vertretern aus Westeuropa und hat die Aufgaben, die Umsetzung der Agenda 21 sowie der Rio Deklaration zu monitorieren. Des Weiteren galt es, Policies und Leitfäden für nachhaltige Entwicklung zu erarbeiten sowie internationale Partnerschaften und Allianzen zusammenzustellen, die im Hinblick auf die nachhaltige Verbesserung von Rahmenbedingungen in den Bereichen Gleichstellung, für die Situation Jugendlicher und indigener Völker, die Stärkung von NGOs, lokalen Behörden, Handelsvereinigungen, Wirtschaft und Industrie, der Zivilgesellschaft sowie der Landwirtschaft tätig sind.²

Die der Rio-Deklaration folgenden Konferenzen fanden 1997 in New York und 2002 der Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung in Johannesburg statt. Vom 20.

¹ Quelle: Youtube – Rede im Original.

² Quelle: <https://sustainabledevelopment.un.org/intergovernmental/csd/mandate>

bis 22. Juni 2012 fand mit Rio+20 erneut ein Gipfeltreffen in Brasilien statt, welches unter dem Titel „Konferenz der Vereinten Nationen“ über nachhaltige Entwicklung lief.

Wie aus einer Oxfam-Studie aus diesem Jahr hervorgeht, werden viele der Ziele allerdings nicht erreicht, zumal an vielen Stellen an unterschiedlichen Maßnahmen gearbeitet wird: „[...] However the rising global challenges of climate change, financial crises, food price volatility, and commodity price increases may finally be forcing the international community to recognise that these issues are unavoidably interconnected and must be tackled together. The 2015 target date for the Millennium Development Goals (MDGs) is fast approaching, and many governments and civil society organisations support the idea of renewing, updating, or expanding the MDGs for the coming decades. At the same time, preparations for the UN Conference on Sustainable Development (known as Rio+20) in June 2012 have helped spark international dialogue around the proposition of creating Sustainable Development Goals to help guide humanity in the future. [...]”. In Analyse der Problematiken humanitärer Not, Umweltverschmutzung und Ressourcenausbeutung zeigt sich, dass der Klimawandel (zB steigende Temperaturen, steigender Meeresspiegel, verheerende Unwetterkatastrophen) unmittelbar auf die Ernährungssituation, die Gesundheit, und letztlich die gesellschaftliche Entwicklung auf der Erde einwirkt. Weltweit verfügen ca. 2,7 Milliarden Menschen über keine ausreichende Energieversorgung, was bedingt, dass mit Holz, Dung, Holzkohle oder Pflanzenrückständen geheizt/gekocht werden muss. Zur Verdeutlichung der Probleme wurde von Oxfam ein Bezugsrahmen entwickelt, der neun unterschiedliche umweltrelevante Bedrohungsszenarien und deren elf weiterführende Handlungsbereiche in humanitärer und sozialer Hinsicht aufbereitet (vgl. Raworth 2012).

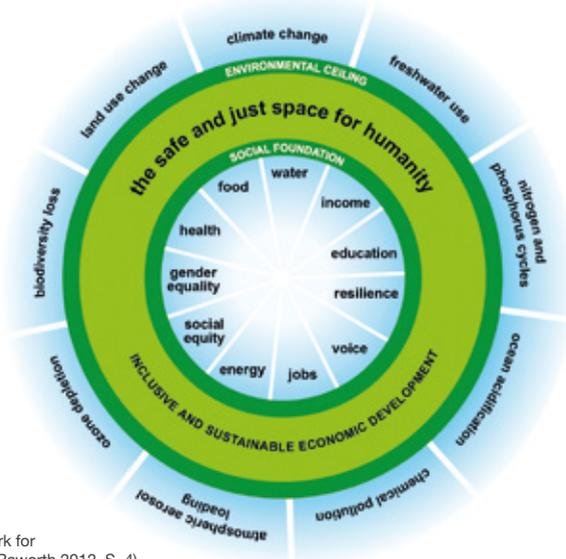


Abbildung: visual framework for sustainable development (Raworth 2012, S. 4)

Es wird auf anschauliche Art aufgezeigt, dass die Herausforderungen und Probleme, nachhaltige Entwicklung sicherzustellen, darin begründet liegen, dass ein mehrfach komplexes System an miteinander in Bezug und Abhängigkeit stehenden Parametern zu bearbeiten ist. Wobei es sich zeigt, dass gewisse Maßnahmen und Aktivitäten, die in ökologischer Hinsicht sinnvoll und bedeutsam sind, beispielsweise kontraproduktiv für den Lebensstandard der armen Bevölkerung sind (z. B. in der extensiven Landwirtschaft in Entwicklungsländern).

Einen besonderen Anspruch zur Beseitigung dieser Probleme stellt der zum Thema Nachhaltigkeit bedeutsame Brundtland Bericht (1997), der vor allem auf die Veränderungsbereitschaft und die Gestaltungsmaßnahmen abzielt: „[...] In essence, sustainable development is a process of change in which the exploitation of resources, the direction of investments, the orientation of technological development; and institutional change are all in harmony and enhance both current and future potential to meet human needs and aspirations. [...]” (Brundtland 1987, S. 44).

Waas et al (2011) definieren darauf vier zentrale Nachhaltigkeitsprinzipien bzw. Denk- und Handlungsgrundsätze:

- » Normative Überzeugung: nachhaltige Entwicklung beruht auf unseren Vorstellungen und Erwartungshaltungen, wie wir leben und diese Welt unseren nachfolgenden Generationen übergeben. Damit impliziert Nachhaltigkeit eine sozial konstruierte und normativ geprägte Dimension in unserem Denken und Handeln.
- » Gerechtigkeit und Fairness: darunter subsumieren die AutorInnen inter- und intragenerationale Gerechtigkeit, um den Menschen gleiche Lebensbedingungen zu ermöglichen, „geographical equity“, die als gemeinsame Verantwortungsübernahme für globale Entwicklungen beschrieben wird, „procedural equity“, die im Sinne der Sicherstellung von demokratischen und partizipativen/teilhabenden Strukturen definiert wird sowie „interspecies equity“, die als verantwortungsbewusster und sorgsamer Umgang mit der Natur und den verschiedenen Spezies gefordert wird.
- » Integration: die Herausforderungen und Problemstellungen in der Nachhaltigkeitsarbeit sind eng miteinander verzahnt, sodass entsprechende Lösungen nur mit einem holistischen Zugang erarbeitet werden können. Dies erfordert, dass wechselseitig positive Effekte der Verbesserung ebenso berücksichtigt werden müssen, wie mögliche Nachteile („trade-offs“).
- » Dynamik: Nachhaltigkeit hängt nicht zuletzt auch mit der Bereitschaft und Fähigkeit zusammen, laufenden Wandel und Transformation zu berücksichtigen. Dies bedingt, sich auch und insbesondere mit ungewissen Entwicklungen auseinander zu setzen, verschiedene Szenarien zu erarbeiten und dennoch konsequent an sozialer, ökologischer und ökonomischer Verbesserung zu arbeiten.



Abbildung: Sustainable Development Goals (<https://www.unric.org/de>)

Sustainable Development Goals (SDGs)

Anlässlich ihres Gipfeltreffens der UN Mitgliedsstaaten am 25. bis 27. September 2015 in New York wurde die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ unter dem Titel „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich zur Umsetzung der Agenda 2030, die aus 17 nachhaltigen Entwicklungszielen („Sustainable Development Goals“, SDGs) besteht und weitere 169 Subpunkte umfasst. Ziel ist, bis 2030 sowohl auf internationaler/globaler, nationaler und regionaler Ebene Maßnahmen zu setzen, die auf die Erhaltung der Erde abstellen. Entlang der Grundpfeiler der „Triple Bottom Line“ sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die nach einem ganzheitlichen Entwicklungsansatz die drei Dimensionen Wirtschaft, Soziales und Ökologie gleichrangig berücksichtigt, und dabei auch die Wahrung der Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit, Good Governance, Frieden und Sicherheit einfordert.¹

Die 17 Ziele verfolgen die Bekämpfung von (1) Armut und (2) Hunger, (3) die Sicherstellung von Gesundheit sowie physischem und psychischem Wohlergehen, (4) die Gewährleistung eines Bildungszugangs für alle Menschen, (5) Gleichstellung der Geschlechter und Gleichberechtigung, (6) die Sorge um sauberes Wasser und Sanitärversorgung, (7) die Ermöglichung von bezahlbarer und sauberer Energie, (8) die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeit und entsprechender wirtschaftlicher Entwicklung, (9) Zugang zu Infrastruktur, um Wirtschaft und Innovation zu fördern, (10) Reduktion von Ungleichheiten (insbesondere mit Blick auf Entwicklungsbereiche/-länder), (11) die Verbesserung urbaner Lebenswelten (vor allem die Sicherstellung von bezahlbarem Wohnraum), (12) nachhaltige Ressourcennutzung durch verantwortungsvollen Konsum und Produktion, (13) Maßnahmen des Klimaschutzes, um den Klimawandel einzuschränken, (14) der Schutz der Meere und von Meeresressourcen, (15) die Erhaltung oder Wiederherstellung von Landökosystemen und der Schutz der Artenvielfalt, (16) Sicherstellung und Gewährleistung von Frieden, Rechtsstaatlichkeit und Verringerung von Gewalt sowie (17) die Stärkung der globalen Partnerschaft und Zusammenarbeit, um die Ziele (bis 2030) zu erreichen.

¹ SDG- Umsetzungsstand in Österreich

SDG – Umsetzungsstand in Österreich

In Österreich wurden mit Ministerratsbeschluss vom 12. Jänner 2016 alle Bundesministerien kohärenten Umsetzung der „Agenda 2030“ beauftragt. In der zugleich geschaffenen Arbeitsgruppe „Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“, in der alle Bundesministerien durch offizielle SDGs-Verantwortliche vertreten sind, wurde im März 2017 unter Vorsitz des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres eine erste Darstellung auf Basis beispielhaft angeführter Implementierungsmaßnahmen der Bundesministerien erarbeitet und veröffentlicht.

Um die Zielerreichung der SDGs monitoren zu können, wurde von der UN Inter-Agency and Expert Group on SDG Indicators (IAEG-SDGs) ein globales Indikatoren-Rahmenwerk von derzeit 230 Indikatoren (mit teilweiser Mehrfachnennung) erarbeitet. Die Veröffentlichung der Messdaten erfolgt online auf <https://unstats.un.org/sdgs> in einem jährlich von den Vereinten Nationen publizierten Sustainable Development Goals Report.

Der österreichische Bericht zur Maßnahmenformulierung und -umsetzung wurde 2017 erstellt und veröffentlicht. Er umfasst eine inhaltliche und statistische Analyse der 17 SDG Zieldimensionen und kann unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/berichterstattungagenda-2030> abgerufen werden.

In einem Beitrag der kürzlich erschienenen OeAD News setzen sich die AutorInnen Langthaler/Obrovsky kritisch mit den bisherigen Aktivitäten zur Umsetzung der SDGs im Hinblick auf Bildungsgerechtigkeit und Inklusion auseinander. Kritisch hinterfragt werden Maßnahmen wie: Bildung zur nachhaltigen Entwicklung, globales Lernen und damit zusammenhängendes Engagement in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit. Nach Ansicht von ExpertInnen stellt auch „[...] das Bild einer fragmentierten Ansammlung von Maßnahmen zu den einzelnen pädagogischen Ansätzen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten in der Verwaltung [...]“ eine besondere Herausforderung zur Zielerreichung dar. (2018, S. 7).

Im hochschulischen Kontext soll unter anderem das Projekt Uni-NETZ als ein zeitlich begrenztes Projekt, das von der Allianz Nachhaltige Universitäten in Österreich initiiert wird, weiterführende strategische und inhaltliche Arbeit ermöglichen. Ziel dieses Projektes ist, Optionen für die Bundesregierung zu erstellen, wobei auf eine bessere interdisziplinäre und synergetische Vernetzung der Universitäten abgestellt wird. Eine weitere Initiative stellt „Responsible Science“ dar – eine Plattform österreichischer Hochschulen, die sich in einem



Memorandum dazu verpflichten, gesellschaftliche Herausforderungen und Leitvorstellungen in wissenschaftliche, wissenschaftlich-künstlerische und institutionelle Strategien, Konzepte und Projekte umzusetzen; den Begriff der „gesellschaftlichen Relevanz“ (societal impact factor) zu operationalisieren, relevante Konzepte, wie z. B. Citizen Science, Crowdsourcing und Open Innovation in institutionelle Profilschwerpunkte in die Forschung und Entwicklung, Erschließung der Künste, in die Lehre und die Weiterbildung zu integrieren sowie gewonnene wissenschaftliche und künstlerische Erkenntnisse in die Politik und Verwaltung, in die Wirtschaft, die Medien und die Zivilgesellschaft rückzuübersetzen und rückzuführen.¹

Darüber hinaus soll die nationale Strategie zur „Open Innovation Initiative“ „[...] eine Öffnung, Erweiterung und Weiterentwicklung des Innovationssystems, eine Steigerung seiner Effizienz und Output-Orientierung und der digitalen Fitness der Innovationsakteurinnen und -akteure [...]“ ermöglichen. Weiteres Ziel ist, das Zusammenarbeiten und -wirken von Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und öffentlicher Verwaltung im Sinne des Triple Helix-Modells (vgl. Leydesdorff 2012) zu öffnen und in Richtung „Quadruple Helix“, also Miteinbezug der Zivilgesellschaft in die Interaktion (vgl. Marcovich/Shinn 2011) zu erweitern. Um die Implementierung und Realisierung von Open Innovation als Beitrag zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen zu ermöglichen, wurden folgende **drei Handlungsfelder definiert:**

- » Aufbau einer Kultur für Open Innovation und Vermittlung von Open Innovation-Kompetenzen in allen Altersgruppen
- » Bildung von heterogenen Open Innovation-Netzwerken und Partnerschaften quer über Disziplinen, Branchen und Organisationen
- » Mobilisierung von Ressourcen und Schaffung von Rahmenbedingungen für Open Innovation.²

¹ Quelle: <https://www.responsible-science.at/>

² Quelle: <http://openinnovation.gv.at/>

Wussten Sie, dass ...¹

- » seit der Jahrtausendwende die Müttersterblichkeitsrate in Afrika südlich der Sahara um 35 % und die Kindersterblichkeit um 50 % gesunken sind?
- » der Anteil von HIV-infizierten Frauen in Afrika südlich der Sahara das 10-fache des weltweiten Durchschnitts umfasst?
- » in Südasien die Gefahr, als minderjähriges Mädchen zwangsverheiratet zu werden, seit der Jahrtausendwende um 40 % zurückging?
- » in mehr als 100 von 193 UN Mitgliedsstaaten nachweislich Maßnahmen und Initiativen zu nachhaltigem Konsum und nachhaltiger Produktion gesetzt wurden?
- » Jugendliche immer noch drei Mal häufiger als Erwachsene von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen sind?
- » weniger als die Hälfte von Kindern und Jugendlichen der UN Mitgliedsstaaten lesen und rechnen können bzw. lernen dürfen?
- » 2,3 Milliarden Menschen im Jahr 2015 keinen Zugang zu einfachster Sanitärversorgung hatten und beinahe eine Milliarde Menschen keinen Zugang zu Elektrizität besitzt?
- » 2016 die Anzahl an unterernährten Menschen 815 Millionen betrug?
- » die globale Durchschnittstemperatur über die letzten 5 Jahre höher war, als je zuvor?
- » weltweit neun von zehn Stadtbewohnern/Stadtbewohnerinnen beeinträchtigender Luftverschmutzung ausgesetzt sind?

¹ Quelle: Bericht 2018: Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

Die Positionierung als „nachhaltige Hochschule“ – eine kritische Reflexion

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Silke Preymann und Mag.^a Stefanie Sterrer BA (Hochschulforschung und -entwicklung an der FH OÖ)

Abstract

Nachhaltigkeit ist neben Digitalisierung, Internationalisierung, Exzellenz und Diversität eines der aktuellen gesellschaftspolitischen Schlagwörter der Hochschulpositionierung. Immer mehr Hochschulen nützen den Begriff in ihren Leitbildern und Positionierungspapieren, um ihr Engagement und ihre Verantwortungsübernahme für nachhaltige gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung (scheinbar) unter Beweis zu stellen. Will man das Konzept aber über die abstrakte Belanglosigkeit des ‚green-washings‘ hinaus ernsthaft verfolgen, stellen sich Fragen wie „Was bedeutet es überhaupt eine ‚nachhaltige Hochschule‘ zu werden und zu sein?“ und „Was kostet ‚Nachhaltigkeit‘?“ Dieser Beitrag liefert einen kurzen Abriss der Entwicklungsgeschichte der Idee der ‚nachhaltigen Hochschule‘ und wirft Fragen zur Wirksamkeit, Implementierung und Kosten einer ebensolchen Positionierung auf. Die dabei bewusst gewählte kritische Perspektive soll eine neue Dimension in die Diskussion über ein an sich kaum in Frage gestelltes Konzept bringen und somit eine tatsächliche und umfängliche Auseinandersetzung mit dem Begriff „Nachhaltigkeit“ im Kontext der Hochschulpositionierung ermöglichen.

Keywords:

Nachhaltigkeit, Nachhaltige Hochschule, Positionierung

Immer mehr Hochschulen verbinden ihre Kernprozesse in Forschung, Lehre und dritter Mission mit Aspekten gesellschaftlicher Problem- und Handlungsfelder (z. B. Globalisierung, Digitalisierung, Heterogenität und Diversität) und verankern diese Querschnittsmaterien im Hochschulprofil. Besonders die Forcierung des Nachhaltigkeitsgedankens als profilbildendes Element von Hochschulen scheint zunehmend an Bedeutung zu gewinnen. Das CHE stellte kürzlich in einem Arbeitspapier fest, dass 21 von 74 untersuchten deutschen Hochschulen in ihren Profildokumenten Nachhaltigkeit explizit als profilgebendes Element ausweisen [1].

1. Quelle: Stuckrad T von, Röwert R (2017) Themenfelder als Profilbildungselement an deutschen Hochschulen. Trendanalyse und Themenlandkarte. CHE Arbeitspapier, Gütersloh



Aber woher kommt dieser Trend?

Bereits seit den 1990er Jahren wird Nachhaltigkeit als große gesellschaftliche Herausforderung markiert und von außen, durchaus auch politisch gesteuert, an die Hochschulen herangetragen [2]. Diese Adressierung der Hochschulen als Agenten nachhaltiger Entwicklung basiert auf der veränderten Perspektive auf Universitäten, weg vom wissenschaftlichen Elfenbeinturm hin zum Multiplikator mit gesellschaftlicher Verantwortung und Einbettung in lokale und globale Communities. Hochschulen werden als Einrichtungen, die die zukünftigen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger und –trägerinnen hervorbringen und wissenschaftliche Entwicklungen vorantreiben, die Rolle als Katalysator, Schnittstelle und „Lernlabor“ für nachhaltige Entwicklung zugeschrieben [2, 3]. Als globalpolitischer Treiber kann hier die UNESCO hervorgehoben werden. Sie setzte vor allem in der von 2005 bis 2014 ausgerufenen „Decade of Education for Sustainable Development“ (DESD) und der 2012 eingeführten Earth Charter maßgebliche Akzente. Letztere ist ein ethisches Rahmenkonzept für Lehre und Forschung, das von über 200 Universitäten weltweit unterzeichnet wurde [3].

Die Anforderungen aus den UNESCO and sustainable development goals [4] wurden im deutschen Hochschulkontext umfassend thematisiert: So hat der deutsche Rat für Nachhaltige Entwicklung Nachhaltigkeit beispielsweise als

- Quelle: Waas T, Hugé J, Ceulemans K, Lambrechts W, Vandenabeele J, Lozano R, Wright T (2012) Sustainable Higher Education - Understanding and Moving Forward. http://www.vub.ac.be/klimostoolkit/sites/default/files/documents/sustainable_higher_education_understanding_and_moving_forward_waas_et_al_.pdf. Zugegriffen: 15. Januar 2018
- Wals AEJ (2014) Sustainability in higher education in the context of the UN DESD. A review of learning and institutionalization processes. *Journal of Cleaner Production* 62:8–15. doi:10.1016/j.jclepro.2013.06.007



Schwerpunktthema an deutschen Hochschulen in Position gebracht [5]. Im Frühjahr 2015 wurde mit 50 Hochschulexperten und -expertinnen ein spezieller Nachhaltigkeitskodex für Hochschulen erarbeitet. Die Hochschulen sollen in ihrer Rolle als Gestalter von Veränderungen und Träger von gesellschaftlicher Verantwortung gestärkt werden und Werkzeuge zur Verfügung gestellt bekommen, die es vereinfachen, Qualitäts- und Strategieentwicklung und ihr internes Management stärker an Grundsätzen der Nachhaltigkeit auszurichten [6].

In Österreich wurde 2008 vom BMLFUW, BMUKK und BMWF eine Strategie herausgegeben, die die Umsetzung der Ziele der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung unterstützen und einen entsprechenden „Bewusstseinswandel in Richtung Nachhaltigkeit bei Lernenden und Lehrenden einleiten und Akteure und Amateurrinnen miteinander vernetzen“ soll [7]. In weiterer Folge wurde 2012 mit Unterstützung des BMWF eine österreichweite, universitätsübergreifende Initiative im Bereich Nachhaltigkeit/nachhaltige Entwicklung gestartet. Die Allianz „Nachhaltige Universitäten in Österreich“ [8] ist ein nationaler Zusammenschluss von derzeit elf österreichischen Universitäten, die sich für Themen der Nachhaltigkeit einsetzen. Primäre Ziele der Allianz sind die Durchführung von universitätsübergreifenden Aktivitäten und Erfahrungsaustausch sowie Nutzung von Synergien zwischen den Universitäten in den Themenbereichen Lehre, Forschung, Universitätsmanagement, Wissensaustausch, sowie Nachhaltigkeitsstrategie. Übergeordnetes Ziel ist die stärkere Verankerung von Nachhaltigkeits-Themen an den Universitäten, um so zu einer zukunftsfähigen bzw. nachhaltigen Gesellschaft beizutragen. Österreichische Fachhochschulen haben sich bisher nicht über eine vergleichbare Initiative vernetzt.

-
- 4 UNESCO UNESCO and Sustainable Development Goals. <https://en.unesco.org/sdgs>. Zugegriffen: 17. Januar 2018
 - 5 Nachricht - Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. <http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/aktuelles/aktuelles/nachricht/artikel/dnk-jetzt-auch-fuer-hochschulen.html>. Zugegriffen: 17. Januar 2018
 - 6 Rat für Nachhaltige Entwicklung (2016) Der hochschulspezifische Nachhaltigkeitskodex. http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/fileadmin/user_upload/dnk/dok/160530_HS-DNK_Beta-Version_dt.pdf. Zugegriffen: 17. Januar 2018

Was bedeutet nun aber „nachhaltige Hochschule“?

Der Nachhaltigkeitsbegriff an sich wurde in den vergangenen Jahrzehnten in vielen Lebens- und Wirtschaftsbereichen beinahe inflationär eingesetzt, verwässert und auf einer für die Operationalisierung kaum brauchbaren, abstrakten Ebene definiert. Dementsprechend bedarf es für eine umfassende Auseinandersetzung und Implementierung von Nachhaltigkeit in Hochschulen eine, an die organisationalen Bedürfnisse und den jeweiligen Kontext angepasste Verhandlung und Festlegung des Begriffes [3]. Doch trotz der aktuellen Fokussierung auf Nachhaltigkeit bleibt der Begriff im Hochschulkontext bemerkenswert abstrakt. Exemplarisch sei hier folgende Definition der Association of University Leaders for a Sustainable Future (ULFS) genannt.

“‘Sustainability’ implies that the critical activities of a higher education institution are ecologically sound, socially just and economically viable, and that they will continue to be so for future generations.” [9]

Häufig scheint das in Leitbildern verankerte Konzept der Nachhaltigkeit somit Lippenbekenntnis zu bleiben. Dementsprechend konstatiert auch der deutsche Wissenschaftsrat [10], dass Nachhaltigkeit alleine „noch kein hinreichend spezifisches und aussagekräftiges Profil [sei], um den Besonderheiten und Stärken aller Fakultäten und Forschungsbereiche Rechnung tragen [zu können]“. Quintessenz daraus ist, dass das Konzept der Nachhaltigkeit in weitaus stärkerem Ausmaß konkretisiert werden muss. In weiterer Folge muss es als Querschnittsmaterie in allen Kernprozessen der Universität mitgedacht werden und auf das Handeln innerhalb der Hochschule bezogen werden [1].

In der Literatur werden einerseits verschiedene Dimensionen der Implementierung von Nachhaltigkeit unterschieden: Von ‚bolt-on‘ oder ‚add-on‘ Zugang wird dann gesprochen, wenn z. B. zusätzlich zum bestehenden Lehrangebot, Lehrveranstaltungen oder Studienprogramme zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt werden. Dieser Zugang wird häufig als nicht ausreichend betrachtet. Im Gegenteil wird ein ‚built-in‘ oder ‚system redesign‘ Zugang favorisiert, der Nachhaltigkeit in der gesamten Hochschule bzw. das gesamte Hochschulsystem als Querschnittsmaterie und Leitmotiv integriert. Das Ziel sollte also nicht ‚Nachhaltigkeit in der Hochschule‘ sondern die ‚nachhaltige Hochschule‘ an sich sein [2, 3].

-
7. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (2008) Österreichische Strategie zur Bildung für nachhaltige Entwicklung
 8. Allianz Nachhaltige Universitäten in Österreich Home. <http://nachhaltigeuniversitaeten.at/>. Zugegriffen: 17. Januar 2018
 9. ULFS (2018) About – ULFS. <http://ulfs.org/about/>. Zugegriffen: 16. Januar 2018

Andererseits wird eine Konkretisierung bzw. Operationalisierung der Idee der „nachhaltigen Hochschule“ in verschiedenen Funktionsbereichen dargelegt [11]:

- » Institutional Framework: Policies, Vision und Mission, Unterzeichnung von Deklarationen, Implementierung einer zentralen Stelle für Nachhaltigkeitsangelegenheiten, etc.
- » Campus Operations: Energie- und Wassernutzung und -verbrauch, CO₂-Ausstoß, Bezug von Lebensmitteln, bauliche Barrierefreiheit, etc.
- » Studium und Lehre: Lehrangebote und Studienprogramme zum Thema Nachhaltigkeit, Curriculums-Reviews, „Educate-the-educators“ Programme, etc.
- » Forschung und Entwicklung: Forschungszentren und Forschungsförderung zum Thema Nachhaltigkeit, internationale Sichtbarkeit, Dissemination von Nachhaltigkeitsforschung in die Lehre, in Publikationen, Patente, neue Technologien, Kollaborationen und Transdisziplinarität, etc.
- » Outreach and Collaboration: Austauschprogramme von Studierenden in Nachhaltigkeitsfeldern, Joint Degrees, gemeinsame Forschungsaktivitäten, Nachhaltigkeits-Partnerschaften (z. B. mit Unternehmen, NGOs und Ministerien), Mitgliedschaften in nationalen supranationalen Organisationen, Nachhaltigkeitsveranstaltungen für die Öffentlichkeit, etc.
- » Sustainable Development through On-Campus Experience: Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit, Hochschul-Policies und Aktivitäten für Studierende und Mitarbeitende, etc.
- » Assessment and Reporting: Nachhaltigkeits-Assessments, Umwelt- bzw. Nachhaltigkeits-Reports, Teilnahme an einschlägigen Rankings, etc.

Eine umfassende Integration des Nachhaltigkeits-Konzepts in die Leistungsprozesse, Fachbereiche und Forschungsschwerpunkte von Hochschulen bedarf eines ausgedehnten und durchdachten Change-Prozesses [2, 3].

Als besonders herausfordernd gelten notwendige Umstrukturierungen, die die künftige breite thematische Positionierung widerspiegeln soll. Zusätzlich sind Maßnahmen zu setzen, die wirksame und transparente Kommunikation sicherstellen. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang, inwiefern ein abstraktes Konzept wie Nachhaltigkeit für mehr Klarheit und Identifikationspotenzial

sorgen kann, als eine traditionellere disziplinen- und fachgebietsorientierte Fokussierung. Trotz des hohen Abstraktionsniveaus wird diesem Konzept offenbar zugetraut, eine thematische Integration von Leistungsprozessen in Lehre und Forschung über verschiedene Disziplinen hinweg zu erbringen und klare Handlungsorientierung sicherzustellen. Dennoch bleibt abzuwarten, inwiefern sich Nachhaltigkeit zur internen Legitimation von Entscheidungen eignet und inwiefern das Konzept nachhaltig auf die Organisationskultur und die organisationale Identität einzuwirken vermag.

Warum wählen Hochschulen „Nachhaltigkeit“ als Positionierungsmerkmal?

Warum werden derart abstrakte Konzepte dennoch in den Leitbildern von Hochschulen verankert? Angesichts der zunehmenden Verwettbewerblichung des hochschulischen Umfelds [12] und des damit in Verbindung stehenden New Public Management Gedankens erscheint es als unwahrscheinlich, dass Hochschulen von altruistischen Visionen getrieben werden. Viel wahrscheinlicher erscheint die bewusste Wahl dieser Themenkommunikation im Hinblick auf die notwendige externe Legitimation von Hochschulen. Hochschulische Leistungsprozesse sollen „alltagspraktisch und alltags-sprachlich für das ‚allgemeine Publikum‘ anschlussfähig gemacht werden“ [1, S. 35] und von einer abgehobenen „Elfenbeinturm-Metaphorik“ [1. S. 35] abgegrenzt werden, um entsprechende Resonanz als regionaler Inkubator unter potentiell Studierenden und Wirtschaftspartner und -partnerinnen generieren zu können. Auf Ebene der einzelnen Hochschulen werden in der Fachliteratur folgende Motive für ein Engagement im Bereich Nachhaltigkeit genannt [2]: (1) zunehmendes Studierendeninteresse an diesen Themen und Entscheidungsrelevanz einer entsprechenden Positionierung, (2) zunehmende Bedeutung als Kriterium für die Vergaben von Forschungsmitteln, (3) positive Wirkung auf hochschulische Qualitätsaspekte, (4) verbindendes Element zur lokalen Bevölkerung und Gesellschaft, (5) Erhöhung der Employability der Absolventen und Absolventinnen durch die Steigerung der Nachhaltigkeits-Kompetenz(en), (6) Mittel zur Legitimation der Hochschule gegenüber den relevanten Stakeholdern (Accountability) und (8) die moralische Verpflichtung von Hochschulen als Akteur in gesellschaftlichen Transformationsprozessen.

Kritisch zu hinterfragen ist allerdings, inwiefern eine auf nachhaltige Entwicklung abzielende Positionierung bei marktrelevanten Entscheidungen nützlich

10. Deutscher Wissenschaftsrat Universität Hamburg zwischen Forschungsstärke und Findungsphase | Gesamtprofil schärfen und Sichtbarkeit der Geistes- und Sozialwissenschaften weiter erhöhen. <https://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1367&L>. Zugegriffen: 17. Januar 2018

11. Lozano R, Ceulemans K, Alonso-Almeida M, Huisingh D, Lozano FJ, Waas T, Lam-brechts W, Lukman R, Hugé J (2015) A review of commitment and implementation of sustainable development in higher education. Results from a worldwide survey. *Journal of Cleaner Production* 108:1–18. doi:10.1016/j.jclepro.2014.09.048

12. Krücken G (2017) Die Transformation von Universitäten in Wettbewerbsakteure. *Beiträge zur Hochschulforschung* 39(3-4):10–29

13. Times Higher Education (2018) World University Rankings. <https://www.timeshighereducation.com>. Zugegriffen: 16. Januar 2018

14. (2018) People & Planet University League. <https://peopleandplanet.org/university-league>. Zugegriffen: 16. Januar 2018



sein kann. Bisher wurden keine empirischen Belege dafür geliefert, dass es für potentielle Studierende einen Unterschied macht, ob ein Studium mit Schwerpunkt auf nachhaltige Entwicklung an einer beliebigen Hochschule gewählt wird oder an einer Hochschule, welche nachhaltige Entwicklung als Querschnittsmaterie über alle Studiengänge gelegt hat [1]. Eine auf gesellschaftlichen Herausforderungen basierende Positionierung, die horizontal über alle Studienschwerpunkte und Forschungsfelder gelegt wird, muss breiter und abstrakt bleiben und kann wenig Unterscheidungskraft und Abgrenzungspotenzial zu anderen ‚nachhaltigen‘ Hochschulen entfalten.

Was kostet Nachhaltigkeit?

Will eine Hochschule nun, abseits von bloßem ‚green washing‘, wirklich zur ‚nachhaltigen Hochschule‘ werden, bedarf es darüber hinaus auch einer gründlichen Analyse des Trade Offs einer ebensolchen organisationalen Entwicklung: Woher nehme ich die Ressourcen für die notwendigen Aktivitäten in Lehre, Forschung und dritter Mission? In welchen Bereichen müssen Abstriche gemacht werden, von welchen institutionalisierten Praktiken müssen wir uns verabschieden? Gibt es Verlierer eine solchen (Neu-)Positionierung und wenn ja, wer sind diese und wie gehe ich mit ihnen um? Erst eine Auseinandersetzung mit ebensolchen Fragestellungen ermöglicht eine wirklich tiefgreifende Umorientierung und erscheint bei der zunehmenden Flut an Anforderungen, die heute an Hochschulen herangetragen werden (z. B. Internationalität, Wettbewerbs- und Forschungsstärke, Diversität und Offenheit) zwingend notwendig. Denn auch wenn auf den ersten Blick kaum jemand das Ziel der Nachhaltigkeit im Hochschulbereich als nicht erstrebenswert oder positiv bewerten würde, zeigt eine genauere Betrachtung im Kontext anderen Anforderungen, dass an sich erstrebenswerte Zielsetzungen im Kampf um knappe Ressourcen im Wettbewerb zueinanderstehen.

Als plakatives Beispiel dafür könnte gesehen werden, dass z. B. die Universität Oxford und die Universität Cambridge im Times Higher Education Ranking 2018, das Faktoren wie Forschungsoutput, Drittmittelhöhe und Internationalisierung bewertet, die führenden beiden Plätze belegen. Im UK-weiten Nachhaltigkeits-ranking für Hochschulen belegen sie allerdings nur die Plätze 54 und 58 [3, 13, 14]. Es sei damit nicht gesagt, dass sich verschiedene Ziele (wie z. B. Kosteneffizienz und Nachhaltigkeit) nicht vereinbaren lassen, es bedarf allerdings in vielen Fällen einer tiefgreifenden Auseinandersetzung mit den Reibungspunkten verschiedener Ziele und die Möglichkeit kurzfristig Mehrbelastungen zuzulassen, die einen erst langfristig erkennbaren Nutzen (auch für andere Zielstellungen) ermöglichen. Es gilt also zu beachten, dass eine Hochschule, die sich auf die Fahnen schreibt alles zu können und alles zu machen, in ihrer Positionierung unscharf sein wird und vor allem in der tatsächlichen Umsetzung der Positionierungsmerkmale schnell an ihre Grenzen gerät.

Conclusion

Basierend auf einer bewusst kritischen Perspektive, lässt sich argumentieren, dass die Idee der ‚nachhaltigen Hochschule‘ für die nachhaltige Entwicklung in der tertiären Bildung und in weiterer Folge der Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt Akzente setzen kann, aber ihre Implementierung nicht unreflektiert als friktionsfrei zu sehen ist. Denn, selbst wenn Hochschulen nun zu dem Schluss kommen würden, dass sich eine breite dem Nachhaltigkeits-Konzept verpflichtete Positionierung sowohl im identitätsstiftenden Innenverhältnis als auch im wettbewerblichen Außenverhältnis als wenig zielführend erweist, werde sie sich, sofern sie auf staatliche Finanzierung angewiesen sind, einem entsprechenden Bekenntnis dazu nicht gänzlich verschließen können. Der Staat als zentrale Umwelt des Hochschulsystems forciert das Wettbewerbsparadigma und steuert somit auch die Implementierung verschiedener als gesellschaftlich bedeutender, häufig aber konkurrierender Querschnittsmaterien und Zielstellungen. Dies tritt angesichts sinkender Grundfinanzierung und dadurch notwendig werdender steigender Wettbewerbsfinanzierung deutlich zutage und bezieht sich auf alle Kernprozesse der Hochschule (Lehre, Forschung, dritte Mission). Die staatliche Autorität nimmt über Leistungsvereinbarungen, Hochschulfinanzierung und der Gewährung von Fördermitteln unmittelbaren Einfluss auf die Positionierung von Hochschulen. Diese koerzitiven Machtstrukturen wirken dahingehend, dass bestimmte Verhaltensweisen (zwangsweise) übernommen werden müssen, weil finanzielle oder rechtliche Abhängigkeit besteht. Insofern ist davon auszugehen, dass die Nachhaltigkeitsthematik an Hochschulen weiter forciert werden wird. Wir plädieren in diesem Zusammenhang aber für eine kritische Auseinandersetzung und bedarfsgerechte und an die organisationalen Verhältnisse angepasste Vorgehensweise, die eine ‚wirkliche‘ Entwicklung zur ‚nachhaltigen Hochschule‘, fernab von plakativen Bekenntnissen, ermöglicht.

Transport School Lab

Art des Projekts: Forschungs- und Umsetzungsprojekte

Ziel des Projekts: Bewusstsein für und Wissen über nachhaltige Gütermobilität schaffen und die Logistik als spannendes Berufsfeld positionieren



Projektbeschreibung

Das Transport School Lab zielt darauf ab, durch innovative Lehr- und Lernmethoden wie Best-Practice-Beispiele, digitale Spielelemente, Wettbewerbssituationen und Prototyping-Workshops Bewusstsein für nachhaltige Gütermobilität zu schaffen und die Logistik als spannendes Berufsfeld zu positionieren. Es bietet die Möglichkeit, nachhaltige Logistik hautnah zu erleben und theoretisches Wissen mit Eindrücken aus der Praxis, inklusive Besichtigungen und Praxisvorträgen, zu kombinieren.

In einem interaktiven Lab-Setting bearbeiten die Teilnehmenden in Gruppen gemeinsam verschiedene Fragestellungen und präsentieren ihre eigenen innovativen Lösungsansätze. Besonders ist dabei der Einsatz von Gamification hervorzuheben. Mithilfe von Rollenspielen, praxisnahen Anschauungsbeispielen, digitalen Reality-Spielen, etc. werden die Inhalte praxisnah veranschaulicht und verinnerlicht. Darüber hinaus kommt eine eigens mit der FH Hagenberg entwickelte Augmented-Reality-basierte Lern-App zum Einsatz: LOGISTIFY (die Lern-App ist übrigens kostenlos downloadbar).

FACTS

Projektlaufzeit: 2012 erste Initiativen begonnen, Folgeprojekte RETrans II bis 2019, REWWay III bis 2022

Projektverantwortliche: Dr.ⁱⁿ Lisa-Maria Putz

Projektteam: Team Nachhaltige Verkehrssysteme am LOGISTIKUM (Lisa Wesp, Alexandra Haller, Sarah Pfoser, Eva Jung, Verena Stockhammer)

Kooperationspartner: viadonau, bmvit, Technisches Museum Wien, Museum Arbeitswelt



Auszeichnungen | Mehrwert

Bisher gibt es im europäischen Raum kaum ähnliche Alternativen, obwohl das Thema sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Lehrenden als extrem wichtig und notwendig erachtet wird. Für die Initiativen wurden bisher zwei Preise gewonnen: den „Best of Austria“ Award für Bildung für nachhaltige Entwicklung 2017 und der Innovationspreis [ie:ku] 2017 des Cleantech-Clusters der öö. Wirtschaftsagentur Business Upper Austria.

Nachhaltiger Impact

Das Transport School Lab schafft Bewusstsein für eine nachhaltigere Gestaltung des Verkehrssystems bei jungen Menschen unterschiedlichster Herkunft und positioniert die Jobmöglichkeiten der Logistik als spannendes Berufsfeld. Im Transport School Lab werden alle Interessierten gleichermaßen angesprochen. Die Wirkung des Transport School Labs wurde auch mit wissenschaftlichen Studien überprüft und die Ergebnisse zeigen eine nachhaltige Verbesserung des Wissens, der Einstellung und der Verhaltensabsicht umweltfreundliche Verkehrsträger zu nutzen.



Weitere Infos:

www.retrans.at, www.rewway.at

www.logistikum.at/de/kompetenzbereiche/verkehrslogistik-mobilitaet-de/nachhaltige-verkehrssysteme-de/%C3%BCbersicht-nachhaltige-verkehrssysteme.html

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.PieLab.Logistify>

„Stroh“-Halm

Art des Projekts: Forschung und Entwicklung

Ziel des Projekts: Verminderung des Plastikmülls in den Weltmeeren

Projektbeschreibung

Trinkhalme aus Plastik sind nicht erst seit den neuersten Vorschlägen der EU zum Verbot von Wegwerfartikeln aus Plastik höchst umstritten. Zur Herstellung werden fossile Rohstoffe benötigt, die Ökobilanz kann als desaströs bezeichnet werden. Die Verschmutzung der Weltmeere mit Mikroplastik steht derzeit im medialen Brennpunkt. Wurden Trinkhalme ursprünglich aus Roggenstroh und später aus Papier (Patent US375962, Marvin Stone 1888) hergestellt, setzt man heute hauptsächlich auf dünnwandige Kunststoffe wie Polyethylen oder Polypropylen. Hier wurde ein Verfahren entwickelt, um die (vergessene) traditionelle Herstellung von Trinkhalmen aus Stroh, welche den rechtlichen und hygienischen Anforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht wird, entspricht. Als Ausgangsmaterial wurde zur Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz ausschließlich biologisch produziertes Roggen- und Weizenstroh verwendet. Als größte Herausforderung stellte sich die Keimbelastung im Inneren der Halme dar. (3,2*10⁵ KBE gesamt bzw. 4,3*10⁴ keimfähige Pilzsporen und Hefen).

FACTS

Projektlaufzeit: im April 2018 finalisiert

Projektverantwortlicher:

Prof. FH Dr. Alexander Jäger

Projektteam: Alexander Jäger, Martin Maier, Thomas Eidenberger sowie Daniel Auinger



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Verfahren wurde von einem eigens dafür gegründetem Unternehmen übernommen und bereits erfolgreich in den Markt eingeführt. Zielgruppen für die Bio-Strohhalme, die im Gegensatz zu konventionellen Trinkhalmen weder Farbstoffe und Weichmacher enthalten, waren zuerst sowohl umweltbewusste Konsumenten und Konsumentinnen, als auch trendige und hochqualitative Bars und Restaurants. Im Zuge der Direktiven der EU dürfte sich allerdings ein bereiter Markt erschließen. In einer nachfolgenden Studie soll mit einer Lebenszyklusanalyse ein Vergleich konventionell produzierter Trinkhalme im Vergleich zu den Biotrinkhalmen erstellt, und der Beitrag zur Dekarbonisierung der Wirtschaft nach den Forderung des COP21 Paris Agreement quantifiziert werden.

Nachhaltiger Impact

Global: Reduzierung von Plastikmüll, Dekarbonisierung der Wirtschaft. Lokal: Verbesserung des Image der FH OÖ als innovative, nachhaltige Hochschule



Weitere Infos:

<https://www.biostrohhalme.co.at/>

EZA-Woche des Landes OÖ

Art des Projekts: Fairer Handel und nachhaltiger Konsum

Ziel des Projekts: Verkauf von fairtrade-Produkten, Unterstützung und Bewusstseinsbildung Fairer Handel

Projektbeschreibung

Das Land OÖ setzt mit der Woche der Entwicklungszusammenarbeit (EZA), die 2018 bereits zum siebten Mal stattfand, durch den Verkauf von fair gehandelten Produkten ein klares Zeichen für fairen Handel. Die FH OÖ beteiligt sich mit den Fakultäten Linz und Hagenberg seit vier Jahren an diesem Projekt. Neben Klassikern des fairtrade-Sortiments wie Kaffee, Tee, Kakao und Schokolade wird eine große Auswahl an Handwerksprodukten z. B. Kleidung, Schmuck, Taschen und Körbe angeboten. Deren Produktion zu fairen Bedingungen ist ein wesentlicher Schritt für mehr Lebensqualität von Menschen in Afrika, Asien oder Südamerika und für diese eine große Chance, sich aus früheren und aktuellen Abhängigkeiten zu befreien. Die Armut wird durch Hilfe zur Selbsthilfe bekämpft und eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung gefördert.

Am Campus Linz ergänzen jedes Jahr Ausstellungen wie „make fruits fair“ sowie themenbezogene Filmvorführungen und Workshops den Verkauf. Am Campus Hagenberg wurde im Rahmen der EZA-Woche 2016 mit dem Vortrag „Globale Zusammenhänge in der Elektronik-Industrie“ das Thema Clean-IT aufgegriffen.

FACTS

Projektlaufzeit: laufend 1x/Jahr

Projektverantwortliche: DSA Roswitha Hölzl Msc (Campus Linz), Barbara Merten MA (Campus Hagenberg), Land OÖ



Auszeichnungen | Mehrwert

Die Beteiligung an der EZA-Woche des Landes OÖ soll die Bewusstseinsbildung für fairen Handel und nachhaltigen Konsum bei Studierenden und MitarbeiterInnen der FH OÖ fördern.

Nachhaltiger Impact

Die jährliche Teilnahme an der EZA-Woche soll die Auseinandersetzung mit kritischem Konsum und der Herkunft und Produktion vieler Waren anregen. Denn sich mit jenen zu solidarisieren, die für unseren Wohlstand sorgen, und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, liegt in unserer Verantwortung und ist ein wesentlicher Schritt zu Gerechtigkeit und Veränderung. Lehre und Forschung dienen nicht zuletzt dem Zweck, die Erde für alle Menschen zu einem noch besseren Platz zum Leben zu machen.



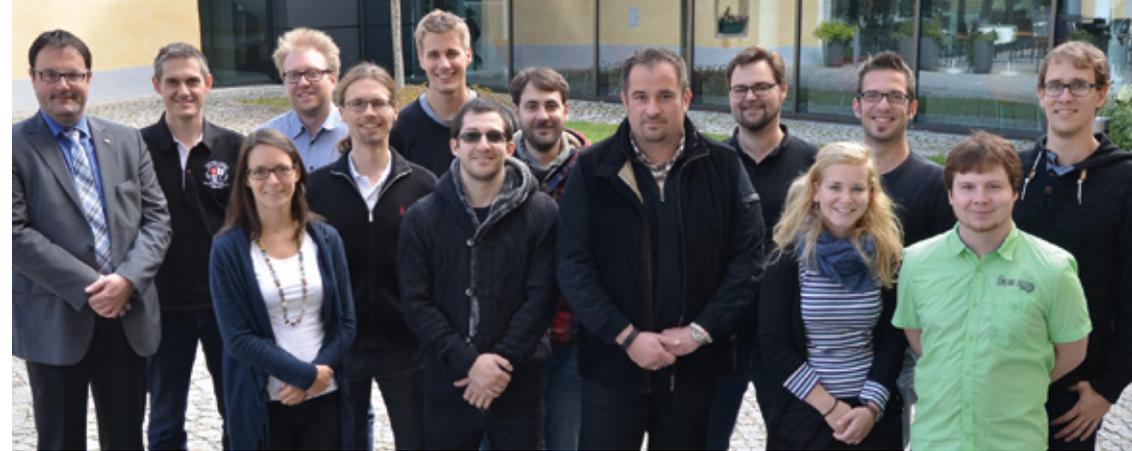
Weitere Infos:

<https://www.land-oberoesterreich.gv.at/ezawoche>

HeuristicLab

Art des Projekts: Forschungsinfrastruktur

Ziel des Projekts: F&E-Ergebnisse zugänglich machen; F&E-Ergebnisse weiterverwenden



Projektbeschreibung

HeuristicLab ist ein open-source Softwaresystem für heuristische Optimierung und wird von der Forschungsgruppe HEAL (Heuristic and Evolutionary Algorithms Laboratory) bereits seit 16 Jahren, davon seit 13 Jahren im Software Engineering Department der Fakultät Hagenberg, entwickelt und eingesetzt. Die Idee war und ist, ein flexibles, einfach zu verwendendes und zu erweiterndes Framework zu schaffen, um für unterschiedliche Optimierungsprobleme verschiedene Lösungsmethoden miteinander vergleichen zu können. HeuristicLab wurde seitdem um zahlreiche Algorithmen und Optimierungsprobleme erweitert und mit einer graphischen Benutzeroberfläche zur interaktiven Darstellung und Analyse der Ergebnisse ausgestattet und besteht heute aus mehr als 800.000 Codezeilen und über 160 Plugins.

Auszeichnungen | Mehrwert

HeuristicLab eignet sich nicht nur für den Einsatz in der Forschung, sondern auch für den Einsatz in der Lehre und unterstützt somit den Transfer von Forschungsergebnissen in die Lehre. Ebenso haben sich die entwickelten Methoden durch die Bereitstellung als open-source Softwaresystem bereits in fast alle Teile der Welt verbreitet, was auch schon zu weiterführenden Kooperationen, beispielsweise mit Forschungsgruppen aus Krasnoyarsk, Russland und Torun, Polen geführt hat.

Nachhaltiger Impact

Durch die laufende Integration weiterer Optimierungsalgorithmen in ein open-source Software-Framework werden Ergebnisse aus Forschungsprojekten und Dissertationen allgemein zugänglich gemacht und stetig weiterentwickelt.

FACTS

Projektlaufzeit: seit 2002, to be continued...

Projektverantwortlicher: FH-Prof. PD DI Dr. Michael Affenzeller,
FH-Prof. DI Dr. Stefan Wagner

Projektteam: Forschungsgruppe HEAL (Heuristic and Evolutionary Algorithms Laboratory)



Weitere Infos:

<https://dev.heuristiclab.com/>



ENTER-transfer

Art des Projekts: Interreg CE

Ziel des Projekts: Förderung von ökonomischen und sozialen Innovationen durch Schaffung eines Umfelds für Unternehmensübergaben und -übernahmen in Zentral- und Osteuropa

Projektbeschreibung

Wir, von „Global Business Management“, sind einer von acht internationalen Partnern in dem Interreg CE Projekt „ENTER-transfer“. Leadpartner ist die Wirtschaftsuniversität Bratislava, weitere Forschungspartner kommen aus verschiedenen Organisationen und Universitäten aus CEE (SK, CZ, PL und CR). Im Projekt wird an Unternehmensübergaben, vor allem unter Berücksichtigung internationaler Aspekte, geforscht. Vor allem im östlichen Zentraleuropa ist ein deutlicher Anstieg an Unternehmensübergaben zu erwarten. Im Vergleich zu Österreich gibt es jedoch in diesen Ländern aufgrund fehlender Erfahrungen kaum Strukturen oder Mechanismen, welche Übergaben unterstützen. Daher verschwinden wieder viele Unternehmen in Zentral- und Osteuropa, weil die Übergaben erfolglos bleiben.

FACTS

Projektlaufzeit: Juni 2017- Juni 2020

Projektverantwortliche: FH-Prof. DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Margarethe Überwimmer

Projektteam: Jasmin Schiefer, Robert Füreder (beide FHOÖ Global Business Management); University of Economics in Bratislava, Innovation Partnership Centre, University of Economics Prague, South Bohemian Science and Technology Park, Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, Institute for Sustainable Technologies, DUNEA- Regional Development Agency of Dubrovnik and Neretva Region



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Projekt fokussiert sich darauf, transnationale Unterstützungsmechanismen für Unternehmensübergaben zu entwickeln. Des Weiteren wird ein Modell für ÜbergeberInnen/ÜbernehmerInnen von klein- und mittelständischen Unternehmen (KMUs) entwickelt, um diese Prozesse zu erleichtern, etwaigen vorhandenen Innovationsstau zu überwinden und Chancen der Internationalisierung zu nutzen.

Nachhaltiger Impact

Durch Unternehmensübernahmen werden sämtliche vorhandenen Ressourcen eines Unternehmens (von Wissen bis hin zu vorhandenen Technologien usw.) langfristig weitergeführt und entwickelt.



Weitere Infos:

<https://www.interreg-central.eu/Content.Node/ENTER-transfer.html>



Nachhaltige Hochschule

Vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte sind Hochschulen nachdrücklich aufgefordert, durch ihre Leistungsbereiche in Studium und Lehre sowie in Forschung und Entwicklung und darüber hinaus durch ihre gesellschaftsbezogenen Aktivitäten aktiv die Aufgaben- und Problemfelder der Sustainable Development Goals (SDGs) zu bearbeiten.

Das Autorenteam Kestin et al, 2017 unterstreicht die Bedeutung dieser Aktivitäten und stellt den konkreten Nutzen für die Hochschule heraus: sie können mit ihrem Leistungsbeitrag entsprechenden Impact und damit nachhaltige Wirkungen erzielen, indem sie ihren Stakeholdern Innovationen und neues Wissen zur Verfügung stellen; insbesondere im Bereich der Lehre wirkt die Sensibilisierung und Schulung auf die Ziele und den Nutzen der SDGs unmittelbar auf die Wissensgesellschaft ein, indem die Lehrenden und Forschenden, das administrative und technische Personal, die Studierenden und Alumni in ihren Wirkungsfeldern in beruflicher wie privater Hinsicht als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen fungieren; die Erarbeitung von inter- und transdisziplinären Lösungen für die SDGs erfordert übergreifende Zusammenarbeit und Wissensaustausch: damit werden sowohl Auf- und Ausbau hochschulinterner wie -externer Partnerschaften gefördert und eine verstärkte regionale, nationale und internationale Vernetzung ermöglicht. Aufgrund der Bedeutung der SDGs werden zunehmend Forschungsförderungsprogramme nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit in ökonomischer, ökologischer sowie sozialer Hinsicht ausgerichtet. Für Hochschulen besteht damit die Möglichkeit der Erschließung neuer bzw. zusätzlicher Finanzierungsquellen. Und als weiteren relevanten Nutzenaspekt der nachhaltigen hochschulischen Arbeit betrachtet das zitierte Autor-Intenenteam die Möglichkeit, die SDGs im Kontext der Triple Bottom Line als holistischen Gestaltungs- und Handlungsrahmen zu betrachten: „[...] Furthermore, given the critical role universities have in ensuring the success of the SDGs, universities have a moral imperative to embody support for the SDGs as part of their social missions and core functions. [...]“ (S. 9).

Zusammenfassend wird das Handlungsportfolio für nachhaltig ausgerichtete Hochschulen in den Bereichen der Governance, der Lehre/des Studiums, der Forschung und Entwicklung sowie der Interaktion mit der Gesellschaft in einen systematischen Kontext gestellt und die Aufgaben als sich wechselseitig beeinflussende Dimensionen herausgestrichen. Auf Ebene der Governance ist es demzufolge erforderlich, Strategien, Entwicklungspläne und damit einhergehend die Führungskultur sowie das Berichtswesen auf Nachhaltigkeitsziele auszurichten. Diese Maßnahmen dienen der Sensibilisierung und Anleitung für Akteurinnen und Akteure innerhalb der Hochschule aber auch nach außen hin eine Vorbildfunktion einzunehmen. Im Bereich von Lehre und Studium sollten



Studierende sowohl innerhalb der zu absolvierenden Curricula, als auch durch außercurriculare Aus- und Weiterbildungsangebote mit Wissen und Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit ausgestattet und motiviert werden, sich im Sinne verantwortungsbewusster Bürgerinnen und Bürger auch in der/für die Gesellschaft einzusetzen („responsible citizenship“). Insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) der künftigen Alumni sollten Studienangebote und die Lehr-/Lernkultur entsprechend zur Zielerreichung der SDGs ausgerichtet werden (siehe fachliche Diversität im HEAD Wheel). Im Bereich von Forschung und Entwicklung wird das Erfordernis zu verstärkter Zusammenarbeit unterschiedlicher Disziplinen und Fachgebiete betont, um technische, technologische sowie soziale Innovationen zu befördern. Die in der obigen Abbildung als „external leadership“ dargestellte Dimension stützt sich in erster Linie auf das Erfordernis verstärkten Engagements im Bereich „Dritte Mission“. Nachhaltig agierende Hochschulen setzen sich in den durch die Studienangebote adressierten Berufsfeldern sowie in der Gesellschaft aktiv ein, fördern und aktivieren sektorenübergreifenden Dialog und Austausch, tragen aktiv zur (Weiter-)Entwicklung von Strategien und Entwicklungsplänen zur Nachhaltigkeit bei und setzen sich innerhalb der Communities und Sektoren für die intensive Bearbeitung der SDGs und ihrer Ziele ein.¹

¹ Quelle: Kestin et al 2017, S. 10.



HEInnovate – Nachhaltigkeit durch Entrepreneurship

Das Jahr 2018 war unter anderem für unsere Hochschule ein sehr spannendes, weil wir uns am Audit „Higher Education Innovate“ (HEInnovate) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der Europäischen Kommission (EK) beteiligten. HEInnovate entstand aus dem Bedarf, die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft weiter auszubauen und anhand konkreter Kriterien „messbar“ zu machen. Für das Audit HEInnovate wurde eigens ein digitales und frei zugängliches Online-Tool entwickelt, welches Hochschulen ermöglicht, sich im Zuge von Strategiediskussionen rund um die Themen „Innovative & Unternehmerische Hochschule“ auseinander zu setzen. Hierzu kann eine unbegrenzte Zahl von Akteuren und Akteurinnen (Stakeholdern) nach ihren Meinungen zum Status-quo der Hochschulpraxis in den Kernbereichen/Dimensionen befragt werden: (1) Führungsstärke und Governance (2) Organisationsvermögen: Finanzierung, Humanressourcen und Anreize, (3) Unternehmerisches Denken in der Lehre und beim Lernen, (4) Vorbereitung und Unterstützung von Unternehmern und Unternehmerinnen, (5) Wissensaustausch und Zusammenarbeit, (6) Internationalisierung der Hochschule, (7) Impact-Messung. Neu hinzu kam während des laufendes Reviews im Juni 2018 eine achte Dimension, nämlich (8) Digitale Transformation und Leistungsfähigkeit.

Jede einzelne der genannten Dimensionen ist in Subfragen und weitere Dimensionen gegliedert, die auf eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Materie innerhalb der Hochschulen und gemeinsam mit ihren Stakeholder-Gruppen (Studierende, Berufsfelder, Gesellschaft und Politik) abzielen. Ziel ist, den Begriff des „entrepreneurships“ weiter zu fassen, als die deutsche begriffliche Entsprechung, nämlich „Unternehmertum“. Vielmehr sollen auch und insbesondere mit dem Nachhaltigkeitsgedanken in Richtung „responsible citizenship“ und „responsible science“ soziale, kulturelle und inhaltliche Beiträge der Hochschulen zu einer kritischen, reflektierenden, innovativen und verantwortungsbewussten Weltgesellschaft aufgezeigt und weiterbearbeitet werden. Entrepreneurship orientiert sich in diesem Sinne stark an dem Konzept nachhaltiger Bildung: „[...] As major contributors to the values, health and wellbeing of society, higher education has a fundamental responsibility to teach, train and do research for sustainability. We believe that the success of higher education in the twentyfirst century will be judged by our ability to put forward a bold agenda that makes sustainability and the environment a cornerstone of academic practice. [...]“ (vgl. Homepage der Association of University Leaders for a Sustainable Future 2015).



Innerhalb der FH Oberösterreich wurde das Projekt “HEInnovate” im Laufe des März 2018 gestartet und in Umsetzung der Kooperationskultur (Zusammensetzung des Projektteams nach Möglichkeit Fakultäts- und Kurienübergreifend) bearbeitet. Zu den Dimensionen und Subthemen des Audits wurde ein Selbstbericht erstellt, welcher einerseits den Status-quo dokumentiert, andererseits geplante Aktivitäten und Verbesserungspotenziale aufzeigt. Die Steuerungsgruppe unter Leitung von Prok.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc bestand aus dem GL-Mitglied der FH OÖ Forschungs- und Entwicklungs GmbH Prok. FH-Prof. PD DI Dr. Johann Kastner, dem Leiter des Transferzentrums für Unternehmensgründung, FH-Prof. Mag. Dr. Gerold Weiß, dem Leiter des strategischen Qualitätsmanagements, Mag. (FH) Michael Scheinecker MBA, dem (nunmehrigen) Dekan der Fakultät für Technik und angewandte Naturwissenschaften Wels, FH-Prof. DI Dr. Michael Rabl MBA sowie dem Vizepräsidenten für Internationalisierung, FH-Prof. Mag. Dr. Andreas Zehetner. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe waren jeweils für die themenbezogenen Dimensionen des HEInnovate Audits verantwortlich und bezogen in deren Zuständigkeitsbereichen wiederum Personen aus der dem GL-Mitglied der FH OÖ Forschungs- und Entwicklungs GmbH/Organisationseinheiten bzw. aus den Fakultäten in die Faktensammlung und -zusammenstellung mit ein. In einem intensiven Abstimmungs- und Dokumentationsprozess im Zeitraum zwischen März bis Mai 2018 wurden alle relevanten Informationen aus dem Haus zusammengetragen,

diskutiert und dokumentiert. Der Bericht selbst wurde allen Stakeholdern der FH OÖ via Intra-/Extranet zur Verfügung gestellt. Schließlich erfolgte eine Information der Geschäftsleitung im Juni 2018 an alle Stakeholder mit dem Ersuchen, die individuelle Sichtweise zum Status quo der Hochschule zum Thema Entrepreneurship abzugeben. Erfreulicherweise wurden die Sichtweisen und Bewertungen/Einschätzungen 184 Personen dokumentiert. Als besonders hervorhebenswert ist die Tatsache, dass in dem einwöchigen Befragungszeitraum nicht nur Personen aus allen relevanten Stakeholdergruppen ihre Bewertung abgaben, sondern darüber hinaus in allen Leistungsdimensionen des Audits nahezu 100 % Übereinstimmung zwischen den Gruppen herrschte. Insbesondere in der Kategorie „Knowledge Exchange and Collaboration“ – dem SDG Ziel Nummer 9 – konnte ein äußerst positives Ergebnis erzielt werden: die Meinungen/Bewertungen der Stakeholder waren nahezu deckungsgleich und mit sehr hohen Scores.

Die reichhaltige graphische Auswertung der ermittelten Daten, die das Online-Tool zur Erhebung des „entrepreneurial status“ frei zur Verfügung stellt, unterstützt ebenso die Durchführung einer Gap-Analyse, die partizipative Gestaltung eines Action-Plans und Vieles anderes mehr – wir arbeiten daran...

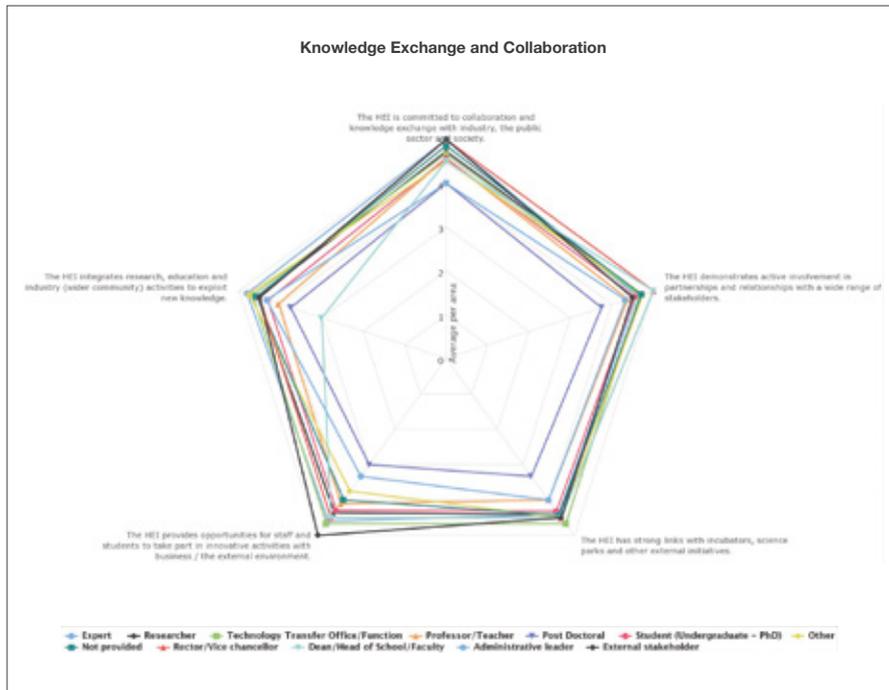


Abbildung 2: Ergebnischart zur Bewertung der Leistungen im Bereich „Knowledge Exchange and Collaboration“ der FH OÖ im Juni 2018

Wichtig und bedeutsam – insbesondere im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit – schien der Steuerungsgruppe, einen Entrepreneurship-Begriff für die Hochschule zu definieren, der der Kultur und den hochschulischen Leistungsbereichen entspricht: Entrepreneurship in der FH OÖ wird demzufolge wie folgt definiert:

Unter Entrepreneurship verstehen wir als Hochschule sowohl auf organisationaler wie individueller Ebene ein Bündel an fachlichen wie sozialen Kompetenzen, mit Hilfe dessen neues Wissen geniert wird sowie neue Technologien und Methoden entwickelt werden, um Antworten auf sich laufend ändernde Bedingungen und Bedarfe geben zu können. Mit diesem Zugang versuchen wir als Hochschule, gleichzeitig effizient und effektiv zu sein und forschende und innovative Aktivitäten mit strukturierten und standardisierten Leistungsbereichen in Einklang zu bringen, um organisationale Stabilität und Nachhaltigkeit sicherstellen zu können. Wir verstehen uns als eine Hochschule, die über eine klare Vision, Mission und Strategie verfügt, individuelle Autonomie und Gestaltungsfreiheit unterstützt und das Engagement aller Mitarbeitenden, Studierenden und Stakeholder im Umfeld der Hochschule wertschätzt.¹

Der Site Visit des Gutachterinnen- und Gutachterteams der OECD/EK fand am 21.06.2018 in Hagenberg statt. Nach einer Vorstellung der Hochschulleitung und der Einführung in die Dimensionen „Governance and Leadership“ sowie „Entrepreneurial Teaching and Learning“ und „Knowledge Exchange and Co-operation“, wurden in drei anschließenden Diskussionsrunden mit den Gutachterinnen und Gutachtern Peer-Gespräche geführt.

Mit Stolz dürfen wir festhalten, dass uns exzeptionelle Leistungen in Bezug auf institutionelle Governance und Struktur, konsequente Betonung und „lebendige“ Umsetzung von Qualität in der Lehre und genügendem Freiraum, Neues auszuprobieren, attestiert wurden ebenso wie die hohe Innovationsaffinität und deren Umsetzung in der Lehre. Besondere Stärken wurden im Bereich Durchlässigkeit und soziale Dimension, Basisfinanzierung in der Forschung und Struktur der F&E festgestellt und darüber hinaus die Positionierung der Abteilung Hochschulforschung und -entwicklung als Beratungs- und Entwicklungsinstanz für die Hochschulleitung sowie als strategisches Entwicklungsfeld für die Hochschule hervorgehoben.

Die FH OÖ ist mit ihrem Beitrag Teil der nationalstaatlichen Dokumentation, welche voraussichtlich im Frühjahr/Sommer 2019 im Rahmen einer eignen Veranstaltung in Brüssel vorgestellt werden wird.

Bei Interesse steht Ihnen für weiterführende Informationen Prok. in Dr. in Regina Aichinger MSc gerne zur Verfügung.

¹ Quelle: Selbstdokumentation der FH OÖ zum Audit HEInnovate.

Unsere handlungsleitenden Grundsätze als Beitrag zu einer Kultur der Nachhaltigkeit

Unter Bezugnahme auf die bereits ausgeführten Grundsätze nachhaltiger, gelebter Kultur wurden bereits 2014 an unserer Hochschule zehn handlungsleitende Grundsätze formuliert. In diesen verpflichten wir uns als Institution und als Hochschulangehörige:

- » die allgemeinen Grundsätze und Normen der Menschenrechte einzuhalten;
- » keinerlei wie immer geartete Form von Diskriminierung zu dulden und aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen;
- » Pluralität, Meinungsfreiheit und kritisches Denken als wesentliche Stellenwerte unseres Denkens und Handelns hochzuhalten;
- » akademische Freiheit zu achten und zu schützen und auf die Unabhängigkeit und die Autonomie von Forschung und Lehre frei von politischen und wirtschaftlichen Machteinflüssen zu achten;
- » eine studierendenzentrierte Institution zu sein, die ihre Studierenden aktiv in Lern- und Bildungsprozesse auf allen Ebenen des akademischen Lernens einbindet und fördert sowie deren Bereitschaft stärkt, Verantwortung für die Zukunft der Gesellschaft in einem interkulturellen und globalisierten Umfeld im Spannungsfeld von Tradition und Innovation zu übernehmen;
- » uns im Geiste der Internationalisierung an internationalen Qualitätsstandards und Akkreditierungen zu orientieren und uns von den Grundprinzipien der Transparenz, Fairness und einer Compliance-Kultur leiten zu lassen;
- » eine Kultur der Partizipation und des Dialogs in der Führung und im Management zu leben, die die Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden und Studierenden sowohl für hochschulische Beziehungen, als auch für operative Prozesse und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Hochschule umsetzt;
- » kritische Selbstreflexion und Eigenverantwortung in allen Bereichen als zentralen Baustein der persönlichen und institutionellen Weiterentwicklung konsequent verfolgt, um damit die selbst auferlegten Qualitätsstandards zu verfolgen;

- » das Grundrecht auf Bildung für alle Menschen beachtet und national wie international Menschen bei der Erlangung der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten unterstützt.

Die Umsetzung dieser Ziele und handlungsleitenden Grundsätze wird mittels entsprechender themen- und bereichsspezifischer Regulative/Richtlinien und Policies auf die Handlungs- und Leistungsbereiche heruntergebrochen. Die Umsetzung und Einhaltung wird durch die Führungskräfte in ihren Wirkungsbereichen anhand von regelmäßiger Evaluation, Reflexion und Berichterstattung überprüft.

Ebenso wurden in der Hochschule unterschiedliche Anlaufstellen für Beschwerden und/oder Unterstützungsbedarf eingerichtet (Sicherheitsfragen, Gesundheitsthemen, finanzielle/soziale Notsituationen, Schwierigkeiten im Studium, Unterstützungsbedarf bei Pflegeverpflichtungen etc). Hierfür stehen Anlaufstellen im Bereich Diversity Management, der Rechtsabteilung, dem Kollegium sowie des Betriebsrats der Hochschule zur Verfügung).

Wussten Sie, dass ...¹

- » im EU-Vergleich in Österreich ca. 18 % der Bevölkerung von Armut bedroht/betroffen sind und Österreich damit nach der Tschechischen Republik, Schweden, Niederlande, Finnland, Dänemark und Frankreich den 7. Platz im EU-28-Vergleich einnimmt?
- » in Österreich etwas mehr als 20 % der Gesamtfläche landwirtschaftlich genützt wird und wir damit Spitzenreiter im EU-Vergleich sind?
- » Österreich nach den Niederlanden die zweitbeste Position bei ärztlicher Versorgung einnimmt?
- » an der Österreichischen UNESCO Kommission ein Fachbeirat „Transformative Bildung“ etabliert wurde, um die inhaltlichen Aspekte der Bildungsagenda zu realisieren?
- » der Anteil an Energie aus erneuerbaren Quellen rund 33 % beträgt?
- » der Anteil an Recycling in der Abfallbehandlung rund 35 % ausmacht?

¹ Quelle: Bericht 2018: Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

Nachhaltig führen in der Hochschule – einige Gedanken.

Der Gestaltungsbedarf der Arbeitswelt und insbesondere der Hochschule 4.0 führt zu der Fragestellung, in welcher Form dem Veränderungsgeschehen sinnvoll und vor allem nachhaltig begegnet werden soll. Dabei werden nicht nur Überlegungen zur (möglichst) langfristigen existenziellen Absicherung angestellt, sondern auf normativer Ebene geeignete Strategien zur Aufrechterhaltung dauerhaft ausgewogener Balance zwischen Geben und Nehmen in ökologischer, wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Hinsicht bearbeitet (vgl. Hargreaves/Fink 2004; Hollmann 2013). Ausgehend von den Überlegungen nach dem Konzept der „Corporate Social Responsibility“, sollen Organisationen und Unternehmen nicht nur nach deren wirtschaftlichen Output, sondern auch nach deren Impact (Wirkung) auf die Umwelt und die Gesellschaft – entlang der Verschränkungen der sogenannten triple bottom line – bemessen werden (vgl. Elkington 2004) – eine Aufgabe, die in der Hochschulwelt mittlerweile auch unter dem Synonym „Dritte Mission/third mission“ bekannt ist (Badillo Vega/Krücken 2014; Roessler et al. 2015).

Um dem Anspruch auf Nachhaltigkeit in geeigneter Weise nachkommen zu können, sollte eine bedachte Führungskraft einen integrativen Aktionsrahmen für Maßnahmen in insgesamt zehn Handlungsbereichen setzen: nach Eberhardt (vgl. 2010, 2013; 2015, S. 26f.) umschließt das hierfür definierte „Sustainable Leadership“ letztlich zahlreiche bereits unter anderen Bezeichnungen firmierende Führungsstile und agiert nach den Prämissen „[...]“ (1) Unternehmen sowohl normativ als auch strategisch auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung“ auszurichten, (2) Vielfalt im Sinne der Nutzung von Diversität unter Gender-, Alters- und Herkunftsaspekten wahrzunehmen, (3) Mitarbeitende durch Schaffung eines lebens- und arbeitswerten Umfeldes an die Unternehmung möglichst nachhaltig zu binden, (4 & 5) einen kooperativen und partizipativen Umgang zu pflegen sowie eine hohe Werteorientierung einzuführen, (6) Möglichkeiten des Lernens und der Entfaltung für die Individuen sowie für das Kollektiv zu bieten sowie (7) durch ein differenziertes Entlohnungssystem Motivation und Leistungsbereitschaft aufrechtzuhalten und damit letztlich soziale Absicherung zu gewährleisten. (8) muss nachhaltige Führung auch dafür Sorge tragen, dass die Arbeitssicherheit sowie ein gesundheitsförderliches Umfeld geschaffen werden, die (9) ebenso dazu beitragen, Work-Life-Balance (Vereinbarkeiten mit Lebensbereichen außerhalb der Erwerbstätigkeit) zu ermöglichen und (10) Personal-Entwicklungs-Strukturen schaffen, die dem Unternehmen wie auch den Dienstnehmer/innen nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit (Employability) generieren.



Wussten Sie, dass ...¹

- » der Österreicher/die Österreicherin im Durchschnitt rd. 235 Stück Eier, 100 kg Fleisch, 84,4 kg Milch, 51,9 kg Kartoffeln, 33,4 kg Zucker, 23 kg Käse, und 5,3 kg Butter pro Jahr verspeist?
- » 2017 in Österreich die durchschnittliche Miete inklusive Betriebskosten 505,90 Euro betrug?
- » 2016 österreichweit etwa 56.400 Wohnungen errichtet wurden?
- » 2015 insgesamt 181.845 Personen in Österreich in sogenannten „Green Jobs“ (dies umfasst die Bereiche der umweltorientierten Produktion und Dienstleistung sowie die Gesamtheit der Tätigkeiten zur Messung, Vermeidung, Verringerung, Beschränkung oder Behebung von Umweltschäden. Darin eingeschlossen sind umweltschonende bzw. weniger umweltschädliche Technologien, Verfahren und Produkte, die die Umweltrisiken verringern und die Umweltverschmutzung auf ein Mindestmaß beschränken) beschäftigt waren?
- » 48,3 % der österreichischen Bevölkerung angibt, „oft“ beim Kauf von Obst und Gemüse und 37,5 % bei Fleischkauf auf Bio-Herkunft zu achten?
- » das Management der Energieressourcen im Bereich erneuerbare Energien im Zeitraum 2008 – 2016 um 11,2 % abgenommen hat, dafür die Minimierung nicht-energetischer Nutzung fossiler Energien um 290,6 % zugenommen hat?
- » das Transportaufkommen im Bereich „Schiene“ im Jahr 2017 bei 119 Millionen Tonnen und im Bereich der Donauschifffahrt bei 9,6 Millionen Tonnen lag?

¹ Quelle: Statistik Austria, abgerufen am 18.11.2018

„Gewässerökologie – Fließgewässerexkursion“

Art des Projekts: Lehre

Ziel des Projekts: Bewusstsein schaffen für die Konsequenzen anthropogener Einflüsse auf Gewässer

Projektbeschreibung

Im Jahr 2003, beim damals noch jungen Studiengang Bio-und Umwelt (BUT), bot sich die große Gelegenheit als Professor gestaltend in das noch druckfrische Curriculum einzugreifen. BUT war ein weitgehend auf Technik aufgebauter Studiengang. Was inhaltlich komplett fehlte, um den Erwartungen der Studierenden und den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu entsprechen, war das Thema Ökologie. Für diese Aufgabe konnte Mag. Dr. Hubert Blatterer vom Amt der oberösterreichischen Landesregierung, Abteilung Wasserwirtschaft gewonnen werden. Seit 2004 unterrichtet er an der FH OÖ, Campus Wels, im Bereich Angewandte Umwelttechnologie. Seither haben ALLE Studierenden des Studiengangs die Fließgewässerexkursion zur Krems, Krummen Steyrling und Rinnenden Mauer im Raum Wartberg und Molln besucht, um naturnahe und anthropogen veränderte Gewässer – Lebensräume kennen zu lernen.

FACTS

Projektlaufzeit: Seit 2004

Projektverantwortlicher:

Mag. Dr. Hubert Blatterer

Projektteam: Studierende des Studiengangs Bio- und Umwelttechnik



Auszeichnungen | Mehrwert

AbsolventInnen erinnern sich an stets spannende und spaßige Exkursionen. Die Konsequenzen fehlenden ökologischen Verhaltens werden in der Biologie von Fließgewässern sofort sichtbar. Seine Fließgewässerexkursionen sind ein Zeichen für nachhaltiges Lehren am Studiengang Bio-und Umwelttechnik.

Nachhaltiger Impact

Viele junge Menschen haben keine Ahnung mehr, was „Natur“ tatsächlich ist. Sie gehen von dem Zustand aus, den sie kennen. Der ist allerdings meist schon drastisch menschlich überprägt. Wenn dann jede Generation noch etwas verschlechtert, verlieren wir am Ende fast alles. Daher ist es wichtig, mit allen Sinnen darauf aufmerksam zu machen, damit das Erlebte auch einmal selbst weitergegeben wird – dabei kann man schon einmal nass oder von einem Krebs gezwickt werden.

Doctoral Programmes in Public Health and Social Science

Art des Projekts: Erasmus +/ KA2 Cooperation for innovation and the exchange of good practices. Capacity building in the field of Higher Education

Ziel des Projekts: Das Ziel des Projektes ist die Verbesserung der Qualität von Public Health Dienstleistungen in den beteiligten Partnerländern Armenien, Georgien, Slowakei, Rumänien, Schweden und Österreich durch interdisziplinäre Zusammenarbeit von SpezialistInnen aus den teilnehmenden Universitäten und dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft aus Armenien.

Projektbeschreibung

Vor dem Hintergrund einer bereits mehrere Jahre bestehenden Zusammenarbeit zwischen dem Masterstudiengang Soziale Arbeit und dem Department Soziale Arbeit der State University Yerevan (wechselseitiger Besuch von Konferenzen, Durchführungen von Guest Lectures, International Days, Studienreisen und der Einreichung eines Apper Projektes zur Reduzierung von Armut in den ländlichen Regionen Armeniens) wurde dieses Projekt beantragt und im Herbst 2018 genehmigt.

Der spezifische Beitrag des Departments Soziale Arbeit der FH OÖ ist die entsprechende Expertise aus dem Bereich der Sozialarbeit einzubringen und die Partner dabei zu beraten, welchen zentralen Beitrag Sozialarbeit im Bereich Public Health zu leisten vermag.

Das Projekt untersucht auf der Basis einer komparativen Studie die Phd Struktur der teilnehmenden Länder bzw. Universitäten und Hochschulen. Maßgeschneiderte Studieninhalte, Syllabi. Learning Outcomes, Online Ressourcen und E-learning Kursen sollen entwickelt werden. Die Ergebnisse sollen durch Konferenzen und entsprechende Publikationen verbreitet werden.

FACTS

Projektlaufzeit: Jänner 2019 bis Oktober 2021

Projektverantwortlicher: FH-Prof. DSA MMag. Dr. Christian Stark

Projektteam: Christian Stark, Carolin Kollewe, Silvia Neumann-Ponesch



Auszeichnungen | Mehrwert

Der Mehrwert dieses Projekts liegt darin, ein voll strukturiertes PhD-Programm für Public Health und Social Science in Armenien und Georgien zu entwickeln.

Nachhaltiger Impact

Ist die Verbesserung der Qualität von Public Health Dienstleistungen in den beteiligten Partnerländern. Darüber hinaus zielt das projekt darauf ab, evidenz-basierte Erklärungen und Lösungsvorschläge für die in den einzelnen Ländern bestehenden Probleme im Bereich Public Health und die Verbesserung der bestehenden Dienstleistungen im Bereich Public Health in Armenien und Georgien zu identifizieren und Lösungsvorschläge aufzubereiten.

EBIM ÖV – Emissionsarmes Berufs- pendeln mit intelligentem Mikro-ÖV

Art des Projekts: Neue Mobilitätskonzepte

Ziel des Projekts: Lösung der „First and Last Mile“ Thematik im ländlichen Raum; Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Verkehrs; Senkung verkehrsbedingter Emissionen

Projektbeschreibung

Während in städtischen Ballungszentren der öffentliche Verkehr eine effiziente und attraktive Alternative zum privaten Individualverkehr darstellt und so wesentlich zu einer Verringerung des Verkehrsaufkommens beiträgt, sind Verkehrsplaner, insbesondere in ländlichen Regionen, mit der sogenannten „First and Last Mile“ Thematik konfrontiert. Das Problem besteht darin, dass der Weg von zuhause bis zur Haltestelle so weit entfernt ist, dass dieser nicht zu Fuß oder mit dem Fahrrad, sondern mit dem Auto zurückgelegt wird. In der Regel führt das dazu, dass in weiterer Folge mit dem Auto bis ans Ziel gefahren wird, mit all den negativen Folgen sowohl in der Region selbst, als auch auf den Pendler Routen (Stau, Emissionen). Im Zuge dieses Projekts soll die Grundlage für ein Mikro-ÖV Angebot zur Lösung dieses Problems geschaffen werden. Konkret sollen durch den Einsatz von Sammeltaxis oder Rufbussen in ländlichen Regionen eine Flexibilisierung und verbesserte Anbindung an den übergeordneten, getakteten Linienverkehr erreicht werden. Ein derartiges Mobilitätsangebot muss nicht nur in der Lage sein, rasch auf verschiedenste Rahmenbedingungen zu reagieren (z. B. Fahrtanforderungen, Verkehrslage, Taktfrequenz des übergeordneten ÖV), sondern erfordert auch eine breite Akzeptanz von Seiten der NutzerInnen.

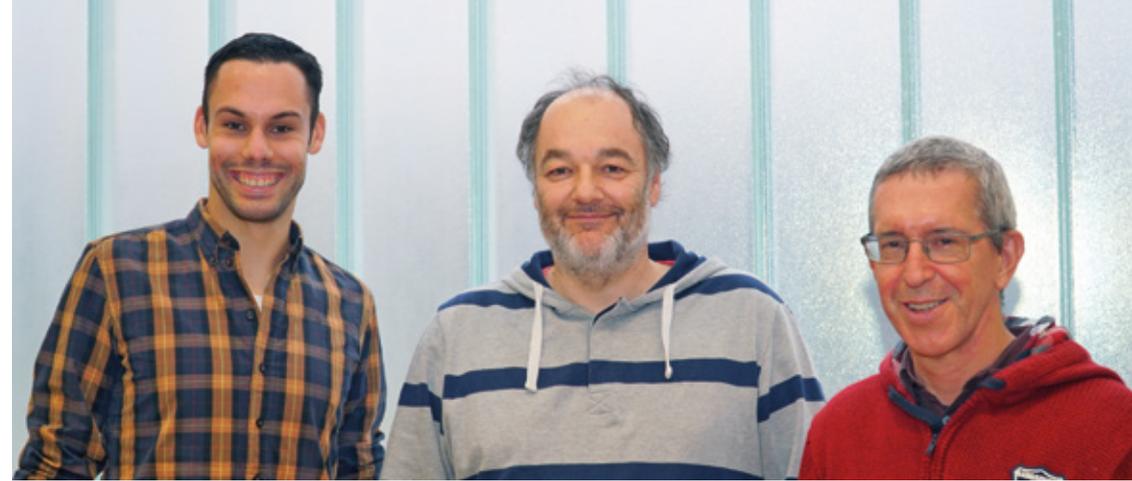
FACTS

Projektlaufzeit: Jänner 2019 bis Dezember 2020

Projektverantwortlicher:

FH-Prof. DI Dr. Gerald Ostermayer

Projektteam: Sven Eder, Manuel Lindorfer



Auszeichnungen | Mehrwert

Vorrangiges Ziel dieses Projekts ist, zum einen die Entwicklung einer entsprechenden dynamischen Routensteuerung für (autonome) Sammeltaxis und zum anderen eine Identifikation und Beseitigung sämtlicher wissenschaftlicher, technischer und organisatorischer Hemmnisse im Hinblick auf die Nutzung eines derartigen Mikro-ÖV-Angebots.

Nachhaltiger Impact

Die Schaffung eines breit akzeptierten Mikro-ÖV-Angebots bringt eine Reihe von Vorteilen mit sich. Zum einen wird durch eine verbesserte Anbindung an den übergeordneten öffentlichen Verkehr neuen NutzerInnengruppen (z. B. PensionistInnen, Personen mit körperlichen Einschränkungen) Zugang zur Mobilität gewährt, zum anderen lässt sich dadurch die „First and Last Mile“ Problematik – insbesondere in ländlichen Regionen – entschärfen. Als Folge davon wird der Individualverkehr sowohl im ländlichen Raum als auch auf den überlasteten Pendler Routen reduziert, und damit die durch den Straßenverkehr verursachten Emissionen maßgeblich verringert.



ESN Erasmus Student Network an der FH OÖ Steyr

Art des Projekts: Studentischer Verein

Ziel des Projekts: Integrierung und Hilfeleistung für Austauschstudierende an der FH OÖ, Campus Steyr

Projektbeschreibung

ESN (European Student Network) FH Steyr ist ein Verein, der von Studierenden gegründet wurde, die sich auf freiwilliger Basis für internationale Austauschstudierende der Fachhochschule engagieren. Jedes Semester kommen zwischen 45 und 70 Studierende an den FH OÖ Campus Steyr, um dort ihr Auslandssemester zu verbringen. Mit dem Ziel, sie dabei zu unterstützen, formte sich vor nun fast 10 Jahren der ESN Steyr, der eine Sektion des internationalen Erasmus Student Networks ist. Die Kooperation mit der FHOÖ resultiert in ein umfangreiches Angebot für Exchange-Studierende, da nicht nur Unterstützung bei der Wohnungssuche und den administrativen Angelegenheiten, sondern auch weitere Tipps zur Gestaltung ihrer Freizeit oder zur persönlichen Unterstützung angeboten werden (z. B. Buddyprogramm). Damit wird die Unsicherheit genommen, da die Austauschstudierenden persönliche Ansprechpartner_innen haben, die Fragen beantworten und Informationen geben. Außerdem organisiert der ESN Steyr zum Beispiel Tagestrips oder mehrtägige Ausflüge für die international Studierenden. Dabei werden sowohl kulturelle und historische Sehenswürdigkeiten als auch Städte oder Events besucht. Ausflüge nach Hallstadt, zum ehemaligen KZ Mauthausen und in österreichische Landeshauptstädte stehen fast jedes Semester auf der Agenda.

FACTS

Projektlaufzeit: fortlaufend

Projektverantwortliche: Anna Scharnreithner

Projektteam: Erasmus Student Network FH Steyr, Anna Scharnreithner, Julia Winkler, Sonja Toplak, Kristina Klochenko



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Engagement und die Arbeit der freiwilligen Studierenden erleichtert den Alltag der Incomings und bietet ihnen viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Durch die Arbeit der Vereinsmitglieder wird der Ruf des Standorts der Fachhochschule Oberösterreich bereichert. Das Motto des Vereins „Students helping Students“ wird von den Mitgliedern tatkräftig gelebt.

Nachhaltiger Impact

Durch die positive Erfahrung der Austauschstudenten an der FH OÖ, Campus Steyr wird der Ruf des Standorts Steyr als Wohlfühlort zum Leben und Studieren gestärkt und die Beliebtheit der Fachhochschule für ein Auslandssemester bei Studierenden der Partneruniversitäten gesteigert.



Weitere Infos:

<https://www.facebook.com/ESNSteyr/>



Dual Career Service an der FH OÖ

Unsere Hochschule ist seit 2015 Partner-Hochschule im Netzwerk Dual Career Service Wien-Niederösterreich-Oberösterreich. Das Dual Career Service hat sich das Ziel gesetzt, Personen, die zu Lehr- und/oder Forschungszwecken an österreichische Hochschulen kommen, ihre „Ankunft“ in Österreich samt ihren Familien zu erleichtern. Hierzu bietet Dual Career Service Entscheidungshilfen und gibt Informationen zu Ihrem potentiellen neuen Arbeitsumfeld für Sie und/oder Ihre/n Partner/in. Das Dual Career Service stellt als Expert/innen-Austauschforum über Universitäten und Fachhochschulen folgendes Angebot zur Verfügung:

- » Individuelle und persönliche Beratung für Sie und/oder Ihre/n Partner/in
- » Breites Informationsangebot zu vielen Bereichen des Lebens bzw. der neuen Lebenssituation in Österreich (z. B. Kindergarten, Schule, Wohnen, Steuer, Pensionen)
- » Informationen zum Bewerbungsprozess
- » Angliederung an bestehende hochschulische Services, wie zum Beispiel Teilnahme an Personalentwicklungsseminaren oder Coaching
- » Enge Zusammenarbeit mit Welcome- und Familienservicestellen
- » Unterstützung bei der Suche nach Kindergartenplätzen
- » Informationen und Unterstützung bei der Jobsuche
- » Kontakte zu Kooperationspartner/innen und Partnerhochschulen sowie Partner-Einrichtungen/Fragen zum Dual Career Service?

Fragen zum Dual Career Service?

Eine wesentliche Facette daraus ist für uns die Balance zwischen Beruf und Familie. Die Familie verstehen wir als wesentliche Quelle emotionaler Geborgenheit sowie sachlicher Sicherheit, aus welcher die Mitarbeitenden und Studierenden der Hochschule ihre Lebensqualität und Energie schöpfen. Aus diesem Grund ist die FH OÖ gerne Mitglied des hochschulischen Dual Career Netzwerkes.

Gemeinsam mit dem Dual Career Service Wien – NÖ – OÖ hat sich die FH OÖ zum Ziel gesetzt, einerseits Paare in deren Karriereentwicklung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, Entlastung zu schaffen und Flexibilität zu fördern und andererseits den Bildungs- und Forschungsinstitutionen die Rekrutierung exzellenter kreativer Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und hochqualifizierter Fachkräfte zu ermöglichen.

Als Spezialistin zum Thema Dual Career und Ansprechpartnerin steht in der FH OÖ Frau Mag.^a Silvia Riederer zur Verfügung.

Tel: 050804-11522

E-Mail: silvia.riederer@fh-ooe.at

Nachhaltige Bildung und Sensibilisierung der Alumni

Neben themen-/fachspezifischen curricularen Angeboten in den Studien- und Lehrgängen der Fachhochschule Oberösterreich werden vor allem die Alumni dazu verpflichtet, sich ihrer Aufgabe und Verantwortung als Akademikerin/Akademiker in der Berufs- und Lebenswelt bewusst zu werden und danach zu handeln. Seit der Gründung der Hochschule wird daher die durch den Fachhochschulrat (von 1994 – 2012 Vorgängerbehörde zur Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria) eingeführte Gelöbnisformel bei jeder Sponsion und akademischen Feier von den Spondierenden vor der Titel- und Urkundenverleihung gesprochen:



„Ich verspreche,
den Wissenschaften in Wahrhaftigkeit zu dienen,
ihre Ziele zu fördern,
das, durch das Studium erworbene Wissen verantwortungsvoll einzusetzen,
und dadurch an der Lösung der Probleme der menschlichen Gesellschaft mitzuwirken.

Ich verspreche,
in meinem Verhalten das allgemeine Wohl zu beachten,
die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen,
meiner Hochschule verbunden zu bleiben,
und mich dadurch des akademischen Grades würdig zu erweisen.

Ich gelobe.“

Mit diesem Gelöbnis wird neuerlich ein Bezug zu den handlungsleitenden Zielen der Hochschule, jedoch im Weiteren auch zu den Grundsätzen nachhaltiger Bildung und Entwicklung gesetzt. Im Übrigen haben bislang rd. 18.000 Alumni der FH OÖ dieses Gelöbnis abgelegt und sich damit verpflichtet, ihren Beitrag zu nachhaltigem Handeln zu leisten.

Und jedes Jahr ein Schwerpunkt ...

Um Vielfalt im Gender- & Diversity Management der FH Oberösterreich nachvollziehbar zu machen, setzen wir jährlich einen thematischen Arbeitsschwerpunkt, der mittels entsprechender Maßnahmen, Veranstaltungen, neuer Initiativen und im Berichtswesen entsprechenden Niederschlag findet bzw. Leistungsbereiche und Mitarbeiter/innen und Studierende in diesen Feldern der Hochschule sichtbar macht.

Ab 2017 setzen wir mit den Themenschwerpunkten auch Verbindungen zu den Fakultäten her, um auch auf diese Weise inhaltliche Bezugspunkte herzustellen. In den vergangenen Jahren wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

2014: F(h)rauen in der Akademia

2015: Internationalisierung und Interkulturalität

2016: Familienfreundliche Hochschule

2017: Führung in der Hochschule (Fakultät Steyr)

2018: Vielfalt und Nachhaltigkeit (Fakultät Wels)

2019 wird der Themenschwerpunkt von der Fakultät Linz getragen und die Vielfalt im Zusammenhang mit sozialer Innovation und Social Entrepreneurship näher beleuchtet.



Gruppenbild mit Mitgliedern der Gender und Diversity Management-Konferenz und den Einreicher/innen der prämierten Fotos.

Diversity Day 2018 am Campus Wels

Der bereits vierte Diversity Day zum Thema „VIELFALT UND NACHHALTIGKEIT“ fand am 18.04.2018 am FH OÖ Campus Wels statt. Alle Mitarbeiter/innen, Studierende, nebenberuflich Lehrenden und Alumni der FH OÖ wurden herzlich eingeladen und konnten wie auch in den Vorjahren bei der Diversity Foto Challenge Bilder einreichen.



Österreichs bekannteste Klimaforscherin, Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Helga Kromp-Kolb war zu Gast und referierte über die Folgen des Klimawandels und die Herausforderungen an Ausbildung und Bildung. In ihrem Vortrag erklärte sie, warum es zum Klimawandel kommt, dass man ihn nicht weg reden kann und wie man handeln sollte, damit auch die nächsten Generationen noch etwas von unserem schönen Planeten haben. Den gesamten Vortrag können Sie hier ansehen: <https://www.edugroup.at/bildungstv/detail/der-klimawandel-und-seine-folgen.html>

Im Anschluss gab Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch einen Jahresrückblick und Ausblick zu den Aktivitäten der Gender & Diversity Management Konferenz und Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc referierte über die nachhaltige Fachhochschule und strategische Überlegungen zu 2030 in diesem Zusammenhang.

Das Ergebnis der Foto Challenge

Auch heuer erhielten wir wieder zahlreiche „vielfältige“ und „nachhaltige“ Einreichungen zur Diversity Foto Challenge. Eine Jury hatte bereits Fotos vorausgewählt die von den EinreicherInnen vorgestellt wurden. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten „live“ ihren Favoriten/ihre Favoritin wählen und prämiieren.



Platz 1: Reinhard Leeb: „Flechtwerk“



Platz 2: Thomas Haslwanter: „sehr nachhaltig“

Platz 3: Julia Zaborsky: „Stadtfliege im Sonnenuntergang“



Platz 4: Maria Enzenhofer:
„Open your mind“

Platz 5: Thomas Grillmair:
“Das kann sich drehen lassen”

Und auf den weiteren Plätzen: Hubert Blatterer mit „Anschauungs-Unterricht“ und Gerald Ostermayer.

Im Anschluss an den Diversity Day konnten sich die TeilnehmerInnen beim Buffet Ihre Bowl selbst zusammenstellen und die Möglichkeit zum Austausch nutzen.

5. FH OÖ Diversity Day

Dienstag, 9. April 2019



FH Oberösterreich, Fakultät Medizintechnik und angewandte Sozialwissenschaften, Linz

Im kommenden Jahr legt die FH OÖ einen thematischen Schwerpunkt auf die Bereiche der sozialen Innovation und des Social Entrepreneurship.

Als Hochschule mit einem speziellen Studienangebot in den Bereichen Medizintechnik und angewandte Sozialwissenschaften sowie entsprechend etablierter Forschung nehmen wir unsere Verantwortung der Gesellschaft gegenüber wahr und thematisieren Aufgaben, Probleme und Lösungsansätze mit konkretem Bezug zum Alltag. Wir gestalten die Zukunft – seien Sie dabei!



F(h)rauentag: nachhaltige Verankerung von Frauen in Gremien

Am 18. April 2018 fand der F(h)rauentag der Akademia unter dem Motto „Gremienarbeit als Frau“ statt.

Als besonderen Gast durften wir die Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Oberösterreich, Frau Kommerzialrätin Mag.^a Angelika Sery-Froschauer begrüßen. In einem moderierten Gespräch berichtete Frau Mag.^a Sery-Froschauer von ihren Erfahrungen und Erlebnissen als erfolgreiche Geschäftsführerin der Agentur Sery Brand Communications, berufstätige Mutter und Ehefrau sowie als Frau in diversen Gremien und politischen Funktionen. Gemeinsam mit rund 40 anwesenden Damen aus den Lehr- und Forschungsbereichen der FH Oberösterreich wurde erörtert, was „gutes“ bzw. „richtiges“ Engagement einer Frau in Gremien ausmacht.



Zudem wurde diskutiert welche Eigenschaften „frau“ mitbringen sollte, welche Barrieren/Hindernisse sich ergeben können, was eine Frau motiviert, in mehreren Aufgaben Verantwortung in Gremienarbeit zu übernehmen, welche Voraussetzungen hierfür gegeben sein müssen, was junge Frauen dazu tun können, um in Gremien berufen zu werden und schließlich, welche Rahmenbedingungen innerhalb der Hochschule gestaltet werden sollten, um mehr Frauen für Gremienarbeit zu interessieren und zu gewinnen.

8. Tag der Lehre an der FH OÖ



Am 8. Mai 2018 fand der 6. Tag der Lehre der FH OÖ an der Fakultät Linz statt. Das Motto des Tages lautete „Digitale Lehre – Fluch oder Segen? Chancen, Fallstricke und Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien in der Hochschullehre. Die Leiterin von TOP Lehre, Zentrum für Hochschuldidaktik der FH OÖ, Dr.ⁱⁿ Gisela Schutti-Pfeil freute sich über mehr als 100 Teilnehmende von österreichischen Hochschulen und Hochschulen des süddeutschen Raumes.



Nach einer Keynote von Dr.ⁱⁿ Barbara Getto gab es bei rund 30 Vorträgen, Workshops sowie Hand-on-Tischen/Diskussionsrunden zahlreiche Gelegenheiten, sich diesen vielseitigen Fragestellungen zu widmen.



Hochschulen und deren Lehrende begegnen dem Thema auf vielfältige Art und Weise und versuchen Wege anzubieten, wie der Einsatz neuer Medien sowie Formen neuen Lehrens und Lernens gelingen können. Digitalisierung kann als Anstoß für Organisationsentwicklungsprozesse gesehen werden, sowie als eine Möglichkeit, auf die vielseitigen Veränderungen, die auf Hochschulen derzeit zu kommen, zu reagieren. Steigende Studierendenzahlen, die steigende Anzahl von nicht traditionellen Studierenden, demografischer Wandel, erhöhte Mobilität und die damit einhergehende Diversität sowie die höhere Anzahl an Studienabbrüchen sind nur einige der Themenbereiche, denen sich Hochschulen aktuell widmen und versuchen, für alle Beteiligten passende Lösungsansätze zu entwickeln.



Als Zeichen der Nachhaltigkeit hat das Organisationsteam ab 2018 einen Tagungsband eingeführt, der hier abrufbar ist:

https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/landingpages/tagder-lehre/2018/docs/fhooe_Onlinetagungsband6TagderLehre.pdf

Netzwerk Hochschulforschung Österreich

Das seit 2015 bestehende Österreichische Netzwerk Hochschulforschung umfasst in Österreich tätige Hochschulforscher/innen, agiert unabhängig, interdisziplinär, ist offen für alle, die im Sinne des Netzwerks (nicht notwendigerweise ausschließlich, aber regelmäßig) zu Hochschulthemen forschen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung auf der System-, Institutions- oder AkteurlInnenebene leisten.

Die Forschung geht über die Analyse der eigenen Institution, z. B. durch Reflexion und Interpretation, hinaus und wird zumindest in Teilen publiziert bzw. auf wissenschaftlichen Konferenzen präsentiert.

Ziele des Netzwerks sind die Vernetzung von Personen und Institutionen, sowie die Sichtbarkeit und den Nutzen von Hochschulforschung in Österreich zu steigern. Das Netzwerk unterstützt die Hochschulpolitik, -leitungen und -verwaltung und ermöglicht einen wissenschaftlichen Diskurs.

Am 15. Mai 2018 fand an der FH OÖ, Campus Linz, ein weiteres Netzwerktreffen statt mit dem Ziel, die weitere Sichtbarkeit und Adressierbarkeit von Hochschulforschung in Österreich zu steigern. Der wissenschaftliche Diskurs über Forschung und die Bündelung wissenschaftlicher Expertise waren auch bei diesem Treffen ein zentrales Anliegen. Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc ist zusammen mit Ass.-Prof. Dr. habil. Attila Pausits, PhD (Donau-Universität Krems) und Mag. Martin Unger (Institut für Höhere Studien (IHS) eine der Gründer/innen und Sprecher/innen des Netzwerks und fungiert als Schnittstelle zum BMBWF. Die Forschung der Mitglieder umfasst die Analyse der eigenen Institution, aber auch die Reflexion und Interpretation unterschiedlicher Forschungsergebnisse von universitären Bildungsinstitutionen auf nationaler und internationaler Ebene. Das Themenportfolio reicht von Diversität und Inklusion, Hochschulzugang und Durchlässigkeit, Internationalisierung, staatlicher Hochschulpolitik bis hin zur Digitalisierung und Profilbildung, um nur einige Themenfelder zu nennen.



Die International Summer Academy in Engineering for Women

... fand in der Zeit zwischen 10. – 25. Juli 2018 zum zwischenzeitlich 5. Mal an der Fachhochschule Oberösterreich statt. Aus insgesamt knapp 100 Bewerberinnen aus aller Welt wurden die Teilnehmerinnen aus 15 Ländern weltweit ausgewählt.

Zweieinhalb Wochen absoluter kultureller Diversität, in denen 26 junge Frauen aus Neuseeland, Australien, Thailand, Südkorea, Taiwan, Türkei, Finnland, den Niederlanden, Irland, UK, Österreich, Kroatien, Spanien, Mexiko und Kanada regen Austausch pflegten und neue Freundschaften schlossen.

Das Programm adressiert junge Frauen im Alter zwischen 18 – 25 Jahren und ist neben Theorieinput sehr praxisorientiert aufgestellt – alles zum Anfassen und zum „Be-Greifen“ im wahrsten Sinne des Wortes. Vor allem auch stets mit der Zielsetzung, zu erklären und nahezubringen, welchen Nachhaltigkeits-

nutzen der Einsatz von Technik und Technologen hat und wie sie im Kontext von sozialer/gesellschaftlicher Umsetzung wirken sollen bzw. können. Die Lehrveranstaltungen sind dahingehend konzipiert, interkulturelle Verständigung zu fördern und Kreativität und Innovation zu ermöglichen – das „think out of the box“ and „communicate in foreign language“ stehen im Vordergrund, um bewusst sozialisierte Muster aufzubrechen und Bildung/Erfahrung und Wissen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

Die Teilnehmerinnen konnten im heurigen Jahr zwischen zwei Spezialisierungen wählen, die zu ihren Studien-/Ausbildungsinteressen am besten passten.

Der Bereich Naturwissenschaften bot exklusive Einblicke in die Molekularbiologie, die Workshops und Laborkurse zur Gaschromatographie oder DNA-Forensik, aber auch Entwicklungen in der Medizintechnik. Die Ingenieur- und Technologie-Spezialisierung bestand aus Vorlesungen und Laborversuchen in der Hochspannungstechnik und magnetischen Werkstoffen.

Während des neu eingeführten Science Cafés hatten die Studentinnen die Möglichkeit, Gleichgesinnte aus technischen Studienrichtungen aus dem In- und Ausland kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen.



Besuche beim weltbekannten Hersteller von **Feuerwehrfahrzeugen Rosenbauer** sowie im **Wissenschaftsmuseum ARS Electronica** waren nur einige Highlights der Summer Academy. Darüber hinaus wurden von den Teilnehmerinnen eine Wels-Stadtrundfahrt, Kletterkurse und Ausflüge nach Linz, ein Ausflug ins schöne Salzkammergut, nach Traunkirchen sowie der Besuch eines traditionellen österreichischen Mostbauern in Gunkskirchen genützt, um Oberösterreich und seine Kultur zu entdecken und lang andauernde Freundschaften sowie interkulturellen Austausch zu entwickeln.

Ars docendi Preis Manuel Selg



Dr. Manuel Selg mit Sektionsleiterin Dr.ⁱⁿ Rauskala

Der Staatspreis „Ars Docendi“ des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist bundesweit die einzige Auszeichnung für herausragende Lehrleistungen an allen Universitäten und Fachhochschulen Österreichs. Die Nominierungen und Vorschläge werden von einer hochkarätig besetzten Jury, die aus internationalen Fachleuten besteht, beurteilt. In der Kategorie „Umsetzung hochschulischer Internationalisierungskonzepte in der Lehre“ durfte sich das Projekt „International Summer Academy in Engineering for Women“ des FH OÖ Campus Wels mit Projektleiter Dr. Manuel Selg über den „Ars Docendi“ freuen.

Die „International Summer Academy in Engineering for Women – ISAE4W“ ist ein Programm für österreichische und internationale Maturantinnen und Studentinnen, die ein technisches und/oder naturwissenschaftliches Studium absolvieren. Die Akademie findet seit 2014 statt und ist für maximal 30 Teilnehmerinnen konzipiert, um bestmögliche Betreuung und aktive Vernetzung zu ermöglichen. Die ISAE4W wird international beworben, um eine möglichst große Nationenvielfalt unter den Beteiligten zu erreichen.

„Unsere Summer Academy soll internationale Kontakte für die Teilnehmerinnen ermöglichen, eine fachliche Vertiefung in einem Spezialgebiet des Studiums bieten, ein Bewusstsein für Gender- und Diversity Management vermitteln und den Studentinnen verschiedene Methoden der Hochschuldidaktik vorstellen“, erklärt Projektleiter Manuel Selg PhD.

Natur- und Ingenieurwissenschaften im Fokus

Thematisch konzentriert sich die ISAE4W an natur- und ingenieurwissenschaftlichen Themen, die unsere Gesellschaft in Zukunft – auch und insbesondere mit dem Nachhaltigkeitsgedanken – stark beeinflussen werden. Zu diesen Themen werden allgemeine Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten abgehalten, um den Teilnehmerinnen eine gute Grundlage zur Beteiligung an der gesellschaftlichen Diskussion zu geben. Zusätzlich gibt es drei Vertiefungen, die von den Teilnehmerinnen je nach ihrem Studienfach in den Themen Naturwissenschaft, Ingenieurwissenschaft und Informatik ausgewählt werden können. „In diesen Spezialisierungsveranstaltungen wird großer Wert daraufgelegt, eine fachliche Tiefe zu erreichen, die für die Teilnehmerinnen eine Herausforderung darstellt“, so Dr. Selg weiter.

Beitrag zur International Summer Academy in Engineering for Women aus der Warte des Diversity Managements

Am 11. Juli 2018 wurde von Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc ein maßgeschneiderter Diversity Workshop für die Teilnehmerinnen der Summer Academy angeboten.

Nach der Vorstellung der Hochschule und der Aktivitäten im Bereich des Diversity Managements wurden die Teilnehmerinnen in das Konzept des HEAD-Wheels eingeführt und mit ihnen gemeinsam Erfahrungen und Sichtweisen ausgetauscht.

Anschließend wurden die Studentinnen eingeladen, in drei Projektgruppen ihre Gedanken zu den HEAD-Wheel Bereichen: demografische, kognitive, fachliche, funktionale und institutionelle Diversität auszutauschen und in Form von Collagen und Postern zu dokumentieren. Sowohl für die Vortragende, als auch die Teilnehmerinnen war der Workshop eine Bereicherung und große Freude.





Innovative Hochschuldidaktik

„Um der Vielfalt der Herkunftsländer der ISAE4W-Teilnehmerinnen Rechnung zu tragen, achten wir auch bei der Planung des Programms stark auf didaktische Vielfalt. Das Programm beinhaltet jedes Jahr vom kurzen klassischen frontalen Vortrag über Seminare bis hin zu Case Studies und abgewandelte Formen des klassischen Problem-Based-Learnings“, sagt der Programmleiter Dr. Manuel Selg. Das diesjährige Programm beinhaltet zum Beispiel einen Vortrag Gender/Diversity Management, Workshops zu DNA in Forensics und Creative Science und wird abgerundet durch interessante Firmenbesichtigungen (z. B. Rosenbauer International) sowie Kulturveranstaltungen und Stadtführungen.

„Ein wesentlicher Teil bei der Gesamtentwicklung und bei der jährlichen Planung der ISAE4W ist die aktive Beteiligung der Teilnehmerinnen an der Gestaltung der abgehaltenen Veranstaltungen. Seit dem ersten Jahr der Sommerakademie wird am Schluss eine schriftliche und mündliche Evaluierung des gesamten Programms eingeholt und auch zu den einzelnen abgehaltenen Veranstaltungen. Das eingegangene Feedback bildet eine wichtige Grundlage für die Planung des Programms des nächsten Jahres, um bestmöglich Anregungen zum Weiterstudieren und Weiterarbeiten anzubieten.“

FFH Forum in Salzburg

Zwischen 4. – 6. April 2018 fand das mittlerweile 12. österreichische FH-Forschungsforum an der FH Salzburg statt. Unter dem Generalthema „**Innovation – Transfer – Vorsprung**“ wurden in 19 Sessions und Panels 150 eingereichte Vorhaben und 83 ausgewählte Projekte vorgestellt.

Auch die FH OÖ war mit einem Panel vertreten und adressierte das Thema „Nachhaltigkeit im Spannungsfeld von globalen Anspruch und lokaler Umsetzung“. Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch und Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc legten in ihrem Panel den Blick auf alle Betrachtungsebenen (lokal, regional, national und global), mit dem Ziel, nachhaltige und verantwortungsbewusste Antworten auf die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit zu diskutieren, Spannungsfelder und Zielkonflikte zu analysieren und Optionen zu deren Bewältigung darzulegen.

Das Panel bot somit einen interdisziplinären Rahmen für einen Erfahrungs- und Erkenntnisaustausch über soziale, ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Transformations- und Innovationsprozesse. Von den insgesamt 16 Einreichungen wurden neun ausgewählt und im Panel vorgestellt und diskutiert. Die Einreichungen reichten von der FH Kärnten, IMC Krems, FH Campus Wien über die Fern FH bis zur FH Joanneum.

Auch Vertreter/innen der FH OÖ reichten Beiträge ein. Dr.ⁱⁿ Silke Preymann und Mag.^a Stefanie Sterrer regten eine kritische Reflexion zur Positionierung von universitären Bildungseinrichtungen als „nachhaltige Hochschulen“ an. Dr.ⁱⁿ Tanja Jadin diskutierte nachhaltige Lehre an der Fachhochschule und argumentiert, dass kompetenzorientierte Hochschulbildung nicht nur die Förderung von „klassischen“ Fach- und Methodenkompetenzen benötigt, sondern vor allem auch die Förderung von Schlüssel- bzw. transversalen Kompetenzen. Dr. Berthold Kerschbaumer lenkte einen speziellen Blick auf die Informatik und nahm globale Nachhaltigkeitsprogramme ins Visier, die Bildung für nachhaltige Entwicklung fördert.



„Verwenden statt verschwenden“ – Game Changer Projekte mit Social Start-ups

Art des Projekts: Innovations- und Strategieprojekte mit Social Startups im Rahmen des Masterprogramms Gesundheits-, Sozial- und Public Management

Ziel des Projekts: Hilfestellung für Social Startups bei der Gestaltung ihrer Portfolios, um den bestmöglichen Unterschied in der Gesellschaft zu bewirken. Eine Möglichkeit für Studierende Social Entrepreneurship praxisnah zu erleben.

Projektbeschreibung

Im Grunde gibt es in Österreich viele Social Businesses, die wenig bekannt sind, aber Großartiges leisten – wie z. B. die Fairmittlei, einem Verein für Abfallvermeidung und Up-Cycling, der seit zwei Jahren in der Social Entrepreneurship Szene von sich reden macht und sogar 2018 mit dem Umweltpreis der Stadt Wien ausgezeichnet wurde. Oder auch das Social Business WGE!, das leerstehenden Wohnraum österreichweit innovativ generationsübergreifend nutzt.

Auf dem Weg zum Durchbruch fehlt es diesen jungen Unternehmen aber oftmals an Ressourcen, um detaillierte Analysen durchzuführen. Deshalb bieten wir diese Unterstützung mit kostenlosen Studierendenprojekten im Rahmen des Masterstudiengangs Gesundheits-, Sozial- und Public Managements zwei Mal im Jahr an.

Dabei wirken Studierende vier Monate gezielt bei der Ausgestaltung der Start-ups mit und lernen spielerisch, was es braucht, um gesellschaftliche Probleme zu adressieren und Lösungen im Rahmen eines Business, das soziales Engagement und wirtschaftliches Handeln geschickt kombiniert, zu verwirklichen – und die Ergebnisse lassen sich sehen.

FACTS

Projektlaufzeit: jeweils im Sommersemester und Wintersemester

Projektverantwortliche:

FH-Prof. Dr.ⁱⁿ Johanna Anzengruber



Testimonials

„Es war eine Freude mit der FH OÖ zusammenzuarbeiten. Der Zeitaufwand war sehr gering, die Zusammenarbeit sehr spannend, die Kommunikation sehr gut koordiniert und das Ergebnis äußerst aufschlussreich, um unsere noch junge Organisation weiter zu bringen!“ (Michael Reiter, GF, dieFairmittlei)

„Die Zusammenarbeit mit der FH OÖ war für mich als Mitgründerin eines Social Start-Ups besonders gewinnbringend, da in der täglichen Arbeit keine Zeit für umfassende und fundierte Recherchen bzw. Analysen bleibt. Gleichzeitig sind Forschungserkenntnisse eine unglaublich wertvolle Entscheidungsgrundlage für die nächsten Schritte in der Weiterentwicklung eines Start-Ups.“ (Marlene Welz, Mitgründerin, WGE!)

Weitere Infos:



https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/linz/studiengaenge/master/gesundheits-sozial-und-public-management/newsletter-gsp/fhooe-gsp-newsletter-2017-08.pdf

https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/linz/studiengaenge/master/gesundheits-sozial-und-public-management/newsletter-gsp/docs/fhooe-gsp-projectletter-2018-02.pdf

Connected Vehicles

Art des Projekts: Technologien ums Vernetzte Fahren

Ziel des Projekts: Effiziente Nutzung der Verkehrsinfrastruktur; Security- und Safety-Anforderungen bei der Fahrzeug-zu-Fahrzeug-Kommunikation



Projektbeschreibung

Die zunehmende Automatisierung und Vernetzung des Verkehrs samt dazugehöriger Infrastruktur hat das Potenzial, sowohl die Sicherheit im Straßenverkehr deutlich zu erhöhen, als auch eine effizientere Nutzung der vorhandenen Verkehrswege zu ermöglichen. Letzteres ist nicht nur Voraussetzung dafür, teure Staus zu vermeiden, sondern auch um die Notwendigkeit des Ausbaus neuer Infrastruktur zu verringern. Im Zuge dieses Projekts wird das Thema „Vernetztes Fahren“ interdisziplinär behandelt. Während sich ein Aspekt mit der Entwicklung eines intelligenten Routensteuerungs-Algorithmus beschäftigt, der unter Verwendung moderner Kommunikationstechnologien in Echtzeit Verkehrslagebilder erstellen kann, und auf Basis dieser Staus erkennen und mögliche zukünftige Stausituationen vermeiden soll, spielen auch die Themen (Daten-)Sicherheit und Anforderungen an die Kommunikationsstrecke eine wesentliche Rolle. Darunter fallen neben der Untersuchung erforderlicher Latenzzeiten und Datenraten auch die Entwicklung geeigneter Maßnahmen, um eine sichere Übertragung von Informationen zwischen den Fahrzeugen und/oder straßennaher Infrastruktur zu gewährleisten.

FACTS

Projektlaufzeit: September 2015 bis Juni 2019

Projektverantwortlicher: FH-Prof. DI Dr. Gerald Ostermayer

Projektteam: Christian Backfrieder, Kai Bittner, Sven Eder, Manuel Lindorfer, Michael Plattner, Matthias Ringwald, David Röbl, David Staffenberger, Bernhard Werth



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Projekt gilt als Best Practice für EU-finanzierte Forschungsprojekte in der Region.

Nachhaltiger Impact

Neben der Vermeidung von Staus und der damit verbundenen Reduktion von Reisezeiten hat der Einsatz intelligenter Verkehrssteuerungssysteme und vernetzter Fahrzeuge auch unmittelbare Auswirkungen auf die Umwelt. So lässt sich durch eine verbesserte Nutzung der vorhandenen Straßeninfrastruktur nicht nur der Bau neuer Verkehrswege verhindern, sondern auch eine nachhaltige Reduktion von Schadstoffemissionen und ein effizienter Einsatz von Ressourcen erreichen.



Weitere Infos:

https://www.iwb2020.at/de/best-practice-detailseite/bestpractice_key.12.html



Leistungsvergleich Medizin (LeiVMed)

Art des Projekt: Multi-Center Studie

Ziel des Projekts: Benchmarking Programm für Krankenanstalten

Projektbeschreibung

Krankenhauskosten steigen ständig, sodass weitere Anstrengungen zur Kontrolle der Kosten unvermeidlich scheinen. Parallel dazu existiert ein wachsender Bedarf für noch bessere medizinische Qualität bei der Behandlung von PatientInnen. Hauptaufgabe von Medizincontrolling ist es, dafür zu sorgen, dass medizinische Leistungen effektiv und effizient erbracht werden. Allerdings scheint es schwierig, variable Kosten bei der Erbringung medizinischer Leistungen wie Operationen zu vergleichen bzw. auf Fallbasis zu beurteilen, ob die behandelnden ÄrztInnen und Pflegende nicht nur einen medizinisch „besten“ Weg zu Diagnose und Therapie gewählt haben, sondern auch den ökonomisch sinnvollsten. Ein wichtiges Instrument dazu ist die Messung und der Vergleich (Benchmarking) der medizinischen Ergebnisqualität und der variablen Kosten, die dafür aufgewandt wurden. Bei LeiVMed handelt es sich um ein Benchmarking-Programm, durch das die teilnehmenden Spitäler in die Lage versetzt werden ihre klinischen Kernprozesse zu vergleichen. Im Zentrum der Forschungsaktivitäten steht der risikoadjustierte Vergleich (Benchmarking) von klinischem Outcome, Prozessen und Kosten. Diese Daten bilden die Grundlage für Standardisierungsbemühungen im Rahmen von Prozessmanagement.

FACTS

Projektlaufzeit: 2 ½ Jahre

Projektverantwortlicher: Dr. Gerhard Halmerbauer

Projektteam: Gerhard Halmerbauer, Klaus Arthofer, Nicole Scheidleder, Ramona Haslinger Margit Ehrenmüller, Christoph Autsch, Roman Riegler, Doz. Dr. Shamiyeh, Dr. Walter Schauer, Tilman Königswieser



Auszeichnungen | Mehrwert

LeiVMed kommt allen PatientInnengruppen gleichermaßen zugute. Besonders wird das Augenmerk auf die unterschiedlichen Risikogruppen gelegt. Durch die Einsparung bei für die PatientInnen unnötigen Leistungen werden Ressourcen freigesetzt.

Nachhaltiger Impact

Die medizinischen Fachabteilungen werden in die Lage versetzt die medizinisch/pflegerische Qualität bei gleichzeitig sinkenden Kosten zu steigern. Eine Plattform von Spitälern in OÖ (gespag, Klinikum Wels-Grieskirchen und das Universitätsklinikum) entwickelten dieses Programm gemeinsam mit dem Studiengang Prozessmanagement und Business Intelligence.



Weitere Infos:

<https://www.fh-ooe.at/campus-steyr/leivmed/>

Solar Home Systems in Uganda

Art des Projekts: Praktikum

Ziel des Projekts: Elektrifizierung von Off-Grid-Haushalten in Uganda



Projektbeschreibung

Viele Menschen in den ländlichen Gegenden von Afrika haben immer noch keinen Anschluss ans öffentliche Stromnetz und müssen entweder viele Kilometer weit gehen, um an eine Stromquelle zu gelangen oder ganz darauf verzichten. Dies ist in Zeiten von Smartphones und Handys jedoch fast unmöglich, auch, weil in Uganda ein Großteil der Bankgeschäfte über das Handy abgewickelt wird.

Jedoch wäre es vor allem in Afrika relativ einfach und sinnvoll die Häuser mit kleinen Photovoltaik-Systemen und Batterien auszustatten, um den Menschen Zugang zu umweltfreundlicher Elektrizität zu verschaffen. Photovoltaik bietet sich in Uganda besonders an, da die solare Einstrahlung sehr hoch ist und man dezentral ohne Zugang zum Netz einfach elektrische Energie bereitstellen kann.

Das Unternehmen Solantis Ltd. verkauft Photovoltaik-Home-Systeme in Uganda, die ein kleines Photovoltaikmodul, eine Lampe und eine Batterie enthalten. Zusätzliche Dinge wie weitere Lampen oder Fernseher können ebenfalls erworben werden.

FACTS

Projektlaufzeit: Juli bis September 2018

Projektverantwortliche: Natalie Reingruber, Bsc
(Master-Studiengang Sustainable Energy Systems)

Projektteam: Solantis Solar Ltd.



In dem Projekt ging es darum, bei der Installation der Solar-Home-Systems im Field und bei diversen Arbeiten im Büro mitzuhelfen. So wurden einige Häuser mit Strom, Licht und einem Fernseher versorgt und in der Finanz- und Technikabteilung des Unternehmens mitgearbeitet.

Auszeichnungen | Mehrwert

An der FH OÖ gelerntes Wissen konnte für einen guten Zweck angewandt und Auslandserfahrungen sowie praktisches Wissen gesammelt werden. Weiters wurden Einblicke in das Leben von Menschen sowohl in der Stadt als auch am Land in Uganda gegeben, was eine großartige Erfahrung war..

Nachhaltiger Impact

Menschen, die keinen Anschluss ans öffentliche Stromnetz haben, erhalten Zugang zu Elektrizität, wodurch die Verwendung von teurem und gefährlichem Kerosin entfällt. Kindern wird es dadurch ermöglicht, auch am Abend zu lernen und somit eine bessere Ausbildung zu erhalten.

Das virtuelle Haus der Medusa

Art des Projekts: Virtuelle Archäologie / Co-located Virtual & Augmented Reality

Ziel des Projekts: Kulturelles Erbe bewahren und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machen. Kooperative und spielerische Mechaniken in der virtuellen Realität für ein größeres Publikum im Museum und im öffentlichen Raum erforschen.

Projektbeschreibung

Das virtuelle Haus der Medusa ist eine co-located VR-Installation, die in Zusammenarbeit mit dem österreichischen Bundesdenkmalamt entwickelt wurde, um Fragmente römischer Wandmalereien zu illustrieren. Die Fresken wurden bei Enns in Oberösterreich dem ehemaligen LAURACUM am römischen Limes gefunden und gehören zu den bedeutendsten Funden der provinzialrömischen Wandmalerei in Österreich und Europa. Die Installation wurde im Jänner 2018 erstmals im Kunsthistorischen Museum Wien vorgestellt und in unterschiedlichen Formaten unter anderem bei der OÖ Landesausstellung 2018 in Enns, im Ars Electronica Center Linz und auf der ITFS Game Zone 2018 in Stuttgart evaluiert.

Das virtuelle Haus der Medusa ist eine spielerische Installation mit mehreren virtuellen Workstations. Dieselben Fragmente werden dabei auf eine unterschiedliche Art und Weise dargestellt, um so einen Gesamteindruck der Ausgrabung zu vermitteln und Aspekte des Fundes zu zeigen, die im realen nicht möglich sind. Unter anderem schlüpft der User in die Rollen des Restorators und hat die Gelegenheit mehrere Fresken selbst zu rekonstruieren ein 3D Modell des Hauses virtuell zu begehen und die farbenprächtigen Fresken im Raum zu betrachten.

FACTS

Projektlaufzeit: März 2017 – November 2018
Projektverantwortlicher: Dr. Jürgen Hagler
Projektteam: Research Group Playful Interactive Environments am Campus Hagenberg (Andrea Aschauer, Jürgen Hagler, Michael Lankes, Jeremiah Diephuis, Georgi Kostov)



Auszeichnungen | Mehrwert

Im Gegensatz zu den meisten Single-User-Anwendungen mit HMDs in Museen, ist das virtuelle Haus der Medusa eine kooperative Mixed-Reality-Anwendung für mehrere Personen. Dabei können ZuseherInnen mittels speziell eingerichteten Tablets von außen in die VR-Welt eingreifen und den VR-Spieler durch die virtuelle Welt begleiten.

Nachhaltiger Impact

Um kulturelles Erbe vor dem Zerfall für die Nachwelt zu bewahren, werden Artefakte zunehmend digitalisiert. Ziel des Projekts ist es, am Beispiel virtueller Archäologie die Inszenierung wissenschaftlicher Daten in einer Multi-User-VR-Anwendung für ein größeres Publikum in Museen oder öffentlichen Plätzen zu erforschen.



Weitere Infos:

<http://pie.fh-hagenberg.at/projects/the-virtual-house-of-medusa>

Die Welt der Arbeit aus interkultureller Perspektive

Am 16. Juli 2018 setzten die angehenden Ingenieurinnen der Academy in Engineering for Women gemeinsam mit Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch an der Fakultät Hagenberg eine Hochschulforschungsbrille auf und blickten in die Kristallkugel, um zu erkunden, wie die Arbeits- und Bildungswelt der Zukunft nachhaltig aussehen könnte.

In einem dreistündigen Workshop lernten die angehenden Technikerinnen mögliche Arbeitsmarktszenarien kennen und konnten dabei ihre eigenen Fähigkeiten, Vorlieben und Stärken in Relation zu vier möglichen Welten stellen. Als Fundament diente eine Studie von Pricewaterhouse Coopers; sie beschreibt eine „gelbe Welt“, in der die menschliche und soziale Komponente einen wesentlichen Platz einnimmt, dann eine „rote Welt“, in der Innovation und Wettbewerb dominieren. Das dritte Szenario ist eine „grüne Welt“, in der soziale Verantwortung und Vertrauen die Agenda der Unternehmen anführen. Letztlich wurde auch noch eine „blaue Welt“ thematisiert, in der riesige Konzerne eine globalisierte Welt umspannen.



Nach einem kurzen Quiz fanden sich die engagierten Ingenieurinnen in vier Gruppen zusammen und erstellten eine Arbeits-, Bildungs- und Lebenswelt, die ganz ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht.

Eine sehr spannende Erfahrung mit so unterschiedlichen Disziplinen, Kulturen und Erwartungshaltungen zu arbeiten. Die Damen waren selbst ganz überrascht, wie produktiv und lösungsorientiert sie in diesem interdisziplinären Umfeld zusammenarbeiteten.



Link zum Video :

<https://www.facebook.com/fhhgb/videos/10155834505247297/UzpfSTE1OTQ1NDQ0NzA3ODg0OTA6MjE0NDYxNjA5NTc4MjMyMg/>



FH OÖ Stipendium für Summer School „Alternative Economic and Monetary Systems“

Zusammen mit der BOKU und dem Club of Rome organisiert der OEAD (Österreichischer Austauschdienst) regelmäßig eine zweiwöchige Summer School in Wien. Seit 2018 engagiert sich auch die FH OÖ, Fakultät Hagenberg als strategische Partnerin und es ist geplant, diesen Event auch in Zukunft aktiv mitzugestalten. Das Thema der Summer School reicht von alternativen Wirtschafts- und Geldsystemen über ökologische Nachhaltigkeit bis hin zu Unternehmensethik und dem Umgang mit den komplexen Herausforderungen unserer digitalisierten Welt. Dieses Jahr vergab die FH OÖ ein Vollstipendium für diese Veranstaltungs-Reihe, die vom 25. Juli bis 10. August stattfand. Die Teilnahmegebühren, die Unterkunft und ein Ticket für die Wiener Linien für die gesamte Dauer der Summer School wurden gänzlich übernommen. Das Stipendium gewann Michael Klammer, Medientechnik und -design-Student am Campus Hagenberg.

Im Folgenden berichtet er über seine Erfahrungen und den nachhaltigen Mehrwert dieser Veranstaltung:

„Die ‚Summer School for Alternative Economic and Monetary Systems‘ ist ein internationales Programm für Studierende. Durch ein Stipendium des OEADs und der FH Oberösterreich war es mir möglich, diesen Kurs in Wien zu besuchen. Inhaltlich wird in dem Kurs unser aktuelles Wirtschaftssystem unter die Lupe genommen und nach alternativen ökonomischen Ansätzen gesucht, welche die natürlichen Grenzen und den menschlichen Faktor als gleichwertige

Teile berücksichtigt. Das Problem an unserem momentanen Wirtschaftssystem ist nämlich, dass es immer ein wirtschaftliches Wachstum benötigt, um zu funktionieren. Das offensichtlich Paradoxe: Auf einem endlichen Planeten kann es kein unendliches Wachstum geben. Aus diesem Grund machen sich viele schlaue Köpfe der Welt Gedanken zu heterodoxer Ökonomie. Heterodoxe Ökonomie sind Wirtschaftskonzepte, welche außerhalb des ökonomischen ‚Mainstreams‘ liegen. Beispiele hierfür wären die Marxistische Wirtschaftstheorie, Postkeynesianismus, es gibt sogar eine Österreichische Schule.

Das Konzept der Gemeinwohl-Ökonomie, auch bekannt unter dem Namen ‚Economy for the Common Good‘, wurde uns von seinem bekannten Kreativeur Christian Felber persönlich nähergebracht. Auch sonst wurden die Vorträge von sehr renommierten Persönlichkeiten ihrer Bereiche gehalten. Ernst Ulrich von Weizsäcker, Ko-Präsident des Club of Rome, differenzierte in seinem Einleitungsvortrag zwei Welten, die den Kern des Reports Come On! des Clubs of Rome bilden. Er beschrieb die Welt, wie sie seit Anbeginn der Zivilisation war, als leere Welt. Die Welt heute, in der viel mehr Menschen leben, nennt er die volle Welt. Wollte ein Fischbetrieb in der leeren Welt mehr Fische, musste er einfach mehr Fischer einstellen, mehr Netze auswerfen und mehr Boote besorgen. In der vollen Welt würde dieses Verhalten allerdings dazu führen, dass es keine Fische mehr gibt. Meeresschutzzonen, Fischfarmen und das Verschonen weiblicher Fische führen in dieser Welt zu mehr Ertrag. Laut ihm haben allerdings viele Ökonomen diesen essenziellen Wandel noch nicht begriffen.

Neben den Vorträgen gab es auch eine Vielzahl an Workshops. Übergreifend waren die Lektionen dabei von einsteigerfreundlich bis komplex und behandelten wirtschaftliche, soziale, ökologische und finanzielle Themen.

Persönlich fand ich den Kurs sehr inspirierend. Er zeigte mir, dass es nicht nur eine Art gibt zu wirtschaften. Man kann seine Ziele selbst definieren, Geld muss nicht immer das Ziel sein. Beispielsweise misst der Binnenstaat Bhutan seinen Erfolg nicht mittels des Bruttoinlandsprodukts, sondern mit dem Bruttonationalglück, einem Index, der die Zufriedenheit der Bevölkerung aufzeigt. Es gibt auf dieser Welt einen nicht zu geringen Anteil an Menschen, die sich für das Gute einsetzen. Menschen, denen es nicht um Gewinnmaximierung, sondern um Fairness, Qualität und Nachhaltigkeit geht. Einen Teil dieser Menschen kennen zu lernen war wirklich eine großartige Erfahrung. Die interessanten Kurse und die vielen beeindruckenden und netten Menschen schufen eine Erinnerung, die ich nicht missen möchte.“



Weitere Infos:

<https://summer-university.net/study-abroad/aems-vienna/>

Erstellung eines Handbuchs zur Gestaltung von Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement an österreichischen Fachhochschulen

Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch und Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger wurden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit der Erstellung eines Handbuchs zur Gestaltung von Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement an österreichischen Fachhochschulen beauftragt. Der Sammelband besteht aus einem theoretischen und einem Hands-on-Teil, an dem alle 21 Fachhochschulen Österreichs mitwirken werden. Die Publikation wird Richtlinien und Grundlagen beinhalten, die sowohl von der Hochschulleitung/-führung, als auch für die Expertinnen/GM DM Beauftragten, Ausschüsse und Arbeitskreise in den einzelnen Häusern als Orientierungshilfe dienen. Themenschwerpunkte liegen in der Darstellung des Nutzens von GM DM für Fachhochschulen, die Rolle und Aufgaben der Führungskräfte bei der nachhaltigen Verankerung von Gendermainstreaming und Diversity Management (GD DM), die Darstellung der unterschiedlichen Modelle zur Verankerung von GD in FHS in Abhängigkeit zur Größe und Organisationsstruktur, die Beschreibung der erforderlichen Einbindung von Gender- und Diversity-Beauftragten in Gremien, Ressourcenbedarf und Erfolgsfaktoren für einzelne Aufgabenbereiche und Kompetenzerfordernisse. Darüber hinaus ist die Entwicklung eines Weiterbildungsprogramms für GD-Beauftragte und Beteiligte in den Gremien vorgesehen. Beim letzten Treffen der FHK Erfahrungsaustausch-Gruppe an der FH Salzburg am 09. Oktober 2018 haben die einzelnen Häuser bereits ihre Themenschwerpunkte für den Sammelband definiert und untereinander abgestimmt. In diesem Sinne freuen wir uns schon auf diese spannende Aufgabe und sind uns sicher, dass wir mit spätestens 2020 eine interessante Publikation zum Thema Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement an österreichischen Fachhochschulen in Händen halten werden.



FHK-ERFA Gruppe GM & DM, Oktober 2018



Führungskräfte-Workshop der FH OÖ

Am 5./6. November 2018 fand jährliche Führungskräfte-Workshop der FH OÖ statt. Im Rahmen der Veranstaltung stellte sich der neu bestellte akademische Leiter der Hochschule, FH-Prof. Dozent Mag. Dr. Günther Hendorfer den anwesenden Führungskräften vor und präsentierte einen Überblick zu den anstehenden Aktivitäten und Initiativen. So stellt die Finalisierung der seit einem Jahr im Haus umfassend diskutierten Vision und Strategie 2030 einen wesentlichen Arbeitsschwerpunkt dar, um im Weiteren das Haus in inhaltlicher Hinsicht auszurichten und die Leistungsbereiche „Studium und Lehre“ sowie „Forschung und Entwicklung“ auf die zukünftigen Anforderungen auszurichten. In vergleichbarer Weise gestaltete FH-Prof. PD DI Dr. Johann Kastner seinen Beitrag aus der Sicht der Forschung und Entwicklung und informierte über erzielte Erfolge und weitere Maßnahmen in der organisatorischen Ausrichtung des Hauses im Bereich F&E. Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc präsentierte zusammenfassende Stellungnahme des GutachterInnenteams zum OECD/EK-Audit „Higher Education Innovate“ und informierte über weitere Initiativen in den Bereichen Hochschulforschung und -entwicklung, Diversity Management, Hochschul-Didaktik sowie Qualitätsmanagement. Das Hauptaugenmerk wird im kommenden Jahr auf einer Metaevaluation des QM-Systems sowie der Ausformulierung der Vision und Strategie 2030 aus Hochschulforschungs- und Organisationsentwicklungsperspektiven liegen.

Schwerpunktmäßig wurde der Workshop unter das Generalthema „Digitalisierung“ und deren Auswirkungen auf „Arbeits-, Lebens- und Bildungswelten“ in drei moderierten Arbeitsgruppen gestaltet. Dabei wurden Herausforderungen und Rahmenbedingungen beleuchtet und im Anschluss verschiedene mögliche Szenarien der Entwicklung erarbeitet. Die Ergebnisse des Führungskräfte-Workshops werden in weiterer Folge in einer aus allen vier Fakultäten zusammengesetzten ExpertInnengruppe zu einem Input in die Hauptstrategie ausformuliert.

Christmas in a Shoebox

Art des Projekts: Soziales Engagement an der FH OÖ

Ziel des Projekts: Augen offen zu halten für die Bedürfnisse von Menschen in unseren Nachbarländern, die nicht die gleichen guten Lebensbedingungen und Möglichkeiten (z. B: Bildung) genießen wie wir.



Projektbeschreibung

Die Aktion „Weihnachten im Schuhkarton“ sammelt jedes Jahr Schuhkartons gefüllt mit Geschenken für bedürftige Kinder aus armen Regionen der Welt.

Gemeinsam mit einigen internationalen Austauschstudierenden und Mitgliedern des ESN Steyr Teams, die sich für diese Aktion freiwillig melden, werden Schuhkartons mit Geschenkpapier beklebt und anschließend mit einer bunten Mischung an Geschenken für Kinder verschiedener Altersklassen (z. B: Kleidung, Schulsachen, Spielsachen, Hygieneartikel, Süßigkeiten...) befüllt.

Den Inhalt spendet das International Office, manchmal steuern auch die internationalen Studierenden etwas bei (z. B: Kuscheltiere).

Auszeichnungen | Mehrwert

Die Aktion soll den Studierenden bewusst machen, dass es wichtig ist, die Augen offen zu halten für die Bedürfnisse von Menschen in allen Teilen der Welt, denen es nicht so gut geht wie uns selbst. Das gemeinsame Arbeiten an diesem Projekt fördert den Zusammenhalt innerhalb der Gruppe der international Studierenden und trägt somit auch zur Integration am Campus Steyr bei.

Nachhaltiger Impact

Mit dieser regelmäßig wiederkehrenden Aktion kann gemeinsam mit den Studierenden ein wertvoller Beitrag zur weltweiten Aktion „Weihnachten im Schuhkarton“ geliefert werden. Die Studierenden sind mit Engagement dabei und somit entsteht mit diesem Projekt eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

FACTS

Projektlaufzeit: einmal jährlich Anfang November, seit 2015

Projektverantwortliche:
Dipl.Päd.ⁱⁿ Marlies Schmidthaler

Projektteam: International Office am Campus Steyr



Weitere Infos:

<https://www.geschenke-der-hoffnung.at>

Nachhaltige BEGEGNUNGEN

„Green Meeting und Green Event“

Art des Projekts: Organisationsprojekt zum Thema Umwelt Management

Ziel des Projekts: Reduzierung der Müllmengen von Veranstaltungen, Förderung von Regionalität der eingesetzten Produkte, Reduzierung von CO2 Emissionen

Projektbeschreibung

Die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit spielen eine immer wichtigere Rolle – auch im Veranstaltungs- und Kongressbereich. Wir setzten als Hochschule erste Schritte, um als zukünftiger Lizenznehmer Veranstaltungen als „Green Meeting“ bzw. als „Green Event“ ausrichten und zertifizieren zu können. Ehrlich und auf höchstem Qualitätsniveau. Green Meetings sind weit mehr als ein Trend und gehören längst zum guten Ton von nachhaltigen Begegnungen. Damit signalisieren wir, dass wir die Themen Qualität sowie Umwelt- und Energiemanagement ernst nehmen und mit gutem Beispiel vorangehen. Damit eine Veranstaltung als „Green Meeting“ zertifiziert werden kann, muss ein umfangreicher Kriterienkatalog erfüllt werden. Bereits bei der Planung wird festgelegt, ob die geplante Veranstaltung nach den Prinzipien der Nachhaltigkeit durchgeführt werden soll. So haben wir als Hochschule die Möglichkeit, das „Green Meeting“ bzw. das „Green Event“ im Rahmen unserer Bewerbung an TeilnehmerInnen, ReferentInnen und PartnerInnen zu kommunizieren. Veranstaltungen sind eine fachliche oder emotionale Bereicherung und soziale Kommunikationsplattform des Berufslebens. Dabei werden allerdings große Mengen an Ressourcen beansprucht, Emissionen verursacht und damit unsere Umwelt beeinträchtigt.



FACTS

Projektverantwortliche: DIⁿ Eigruber Barbara, MBA

Projektteam: Eigruber Barbara, Nicola Spitzer, Michael Scheinecker



Auszeichnungen | Mehrwert

Verleihung und Nutzung des Österreichischen Umweltzeichens für Veranstaltungen. Anstatt Müllberge und Verkehrslawinen zu verursachen, zeichnen sich „Green Meetings“ und „Green Events“ durch erhöhte Energieeffizienz, Abfallvermeidung und umweltschonende An- und Abreise der Gäste aus. Zentrale Aspekte sind auch regionale Wertschöpfung und soziale Verantwortung.

Nachhaltiger Impact

Umweltfreundlich tagen und feiern. „Green Meetings“ (Tagungen, Seminare, Kongresse, Messen, etc.) bzw. „Green Events“ (weitere Veranstaltungen) verleihen Authentizität, weil sie zeigen, dass wir als Hochschule gewillt sind, uns einer Bewertung durch Dritte zugunsten der Umwelt zu unterziehen. Im Rahmen zertifizierter Veranstaltungen werden etwa TeilnehmerInnen auf Hotels mit Umweltzeichen hingewiesen, das Catering besteht aus regionalen Produkten, geschrieben wird mit FSC-zertifizierten Kugelschreibern und auf große Papier- und Materialschlachten wird bewusst verzichtet.



Weitere Infos:

<https://meetings.umweltzeichen.at/>

KatalogPlus – Einführung eines Discovery Systems für unsere Bibliotheken

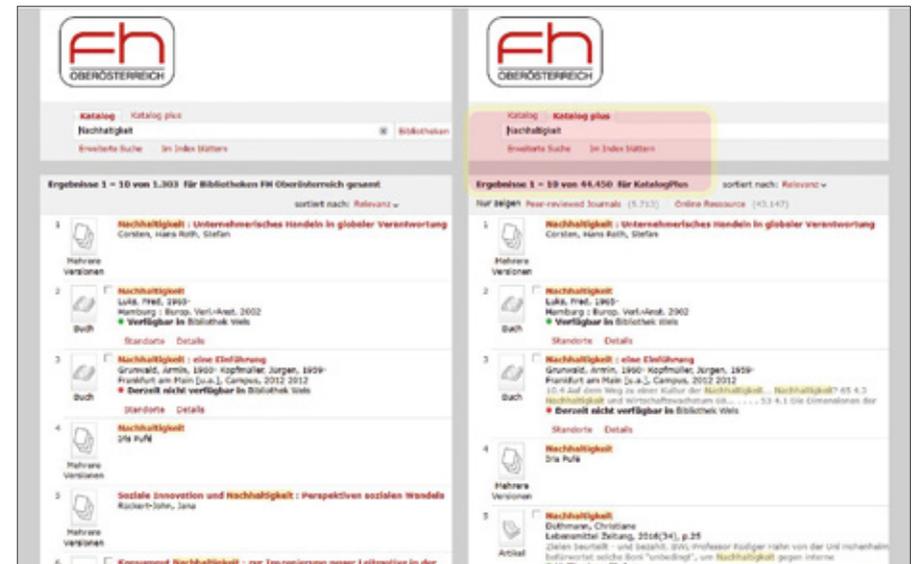
Art des Projekts: Nachhaltigkeit

Ziel des Projekts: Komfortablere Nutzung unserer Bibliotheksressourcen

Projektbeschreibung

Die FH Oberösterreich bietet Ihren Studierenden und MitarbeiterInnen an den vier Standortbibliotheken neben gedruckter Literatur in Form von Büchern und Zeitschriften auch Zugang zu zahlreichen lizenzierten elektronischen Ressourcen an: 19 wissenschaftliche Literaturdatenbanken ermöglichen den Zugriff auf ca. 20.000 elektronische Zeitschriften und eine Fülle von E-Books.

Um all diese verfügbaren Quellen auszuschöpfen, musste man bis jetzt jede dieser Datenbanken einzeln durchsuchen. Mit der Einführung einer Suchmaschine mit eigenem Index ist es nun möglich, alle unsere Angebote im KatalogPlus gemeinsam zu durchsuchen ohne die Oberfläche des Bibliothekskataloges zu verlassen. Diese komfortable Lösung bietet unseren Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Kolleginnen und Kollegen der F&E die Optimierung der Recherche.



Fotonachweis: FH OÖ/KatalogPlus

Auszeichnungen | Mehrwert

Zentraler Sucheinstieg KatalogPlus: One-Stop-Shop, Zeit- und Informationsgewinn

Nachhaltiger Impact

Optimale Nutzung unserer Bibliotheksressourcen

FACTS

Projektlaufzeit: Work in Progress

Projektverantwortliche:

Mag.^a (FH) Michaela Fehringner

Projektteam: Bibliotheksteams der FH Oberösterreich in Zusammenarbeit mit der OBVSG



Weitere Infos:

<https://www.fh-ooe.at/ueber-uns/bibliotheken/>

Broschüre Denk MINT – Studier Informatik

Art des Projekts: Diversity Management

Ziel des Projekts: Erhöhung der Frauenquote in IT-Studiengängen; Lust machen auf eine Karriere im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), Hemmschwellen abbauen und Vorbilder sichtbar machen

Projektbeschreibung

Die Broschüre „Denk MINT –Studier Informatik“ zeigt anhand von acht Testimonials von Studentinnen, Absolventinnen und Lehrenden an der Fakultät Hagenberg auf, mit welcher unterschiedlichen Biografien, Vorkenntnissen und Interessenslagen Frauen ein Informatik-Studium in Hagenberg beginnen und abschließen. Lebensnah mit allen Hochs und Tiefs geben sie Einblicke, wie es ist, als Frau in einem von Männern geprägten Umfeld zu studieren und zu arbeiten. Die Broschüre soll jungen Frauen Mut machen, es ihnen gleich zu tun. Unter durchstarterinnen@fh-ooe.at werden potenzielle Studentinnen mit Frauen, die in Hagenberg bereits ein Studium begonnen haben, in Kontakt gebracht. In einem informellen Gespräch können alle offenen Fragen und Themen diskutiert und somit hoffentlich auch die letzten Zweifel ausgeräumt werden.

FACTS

Projektlaufzeit: im Oktober 2018 finalisiert

Projektverantwortliche:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch

Projektteam: Caroline Brandl, Petra Wiesinger



Auszeichnungen | Mehrwert

Die Broschüre soll über klassische Marketingmaterialien hinausgehen und jungen Frauen Mut machen, ein Informatik-Studium zu beginnen. Finden mehr Frauen den Weg in Technik, Naturwissenschaften und Informatik, spielen automatisch Frauen und Mädchen in Filmen, Serien oder auf Social Media eine stärkere Rolle; sei es als Wissenschaftlerin, Firmenchefin oder Programmiererin. Dadurch gibt es mehr Vorbilder für die Mädchen der neuen Generation. Und eine MINT-Karriere wird für Frauen, was sie sein sollte: selbstverständlich.

Nachhaltiger Impact

Die Broschüre wird künftig für Schulbesuche, Messen und alle Außen- und Innenauftritte verwendet, wo potentielle Studentinnen mit unterschiedlichen Biografien anzutreffen sind.



Weitere Infos:

https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/news/2018/docs/Denk_MINT_Studier_Informatik.pdf

Toolbox Hochschuldidaktik

Art des Projekts: Hochschuldidaktik und E-Learning

Ziel des Projekts: Lehrenden der FH OÖ die Möglichkeit geben, online auf didaktische Methoden von KollegInnen zuzugreifen



Projektbeschreibung

Nachdem im Sommersemester 2017 der E-Learning Leitfaden mit vielfältigen Beispielen von E-Learning Methoden an der FH OÖ fertiggestellt wurde, startete im Herbst 2017 ein neues Projekt zu didaktischen Methoden in der Präsenzlehre. Ziel beider Projekte war es, didaktische Methoden in der Lehre der FH OÖ sowie Erfahrungen damit zu sammeln und sichtbar zu machen. Im Sommersemester 2018 wurde dazu ein Studierendenprojekt im Studiengang KWM an der Fakultät in Hagenberg verwirklicht, in welchem die Studierenden aus diesen gesammelten Daten einen Selbstlernkurs für Lehrende gestaltet haben. Dieser Selbstlernkurs bildet drei Bereiche ab:

- » Gesamtkonzept für eine Lehrveranstaltung
- » E-Learning Methoden
- » Methoden zur Anwendung in der Präsenzlehre.

Somit wurde ein nächster wichtiger Schritt in Richtung Sichtbarkeit von Anwendung, Umsetzung und Erfahrungen mit didaktischen Methoden gemacht.

FACTS

Projektlaufzeit: Selbstlernkurs ab Sommersemester 2019 online

Projektverantwortliche:

FH-Prof. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gisela Schutti-Pfeil

Projektteam: Franziska Cecon, Christine Ebner, Tanja Jadin, Michaela Kröppel, Christine Schiller-Ripota, Melanie Schreiner



Auszeichnungen | Mehrwert

Der Selbstlernkurs soll dazu anregen, sich über didaktische Methoden zu informieren und diese auszuprobieren. Durch den Ansatz „von der FH OÖ – für die FH OÖ“ sind Lehrende, welche diese Methode bereits angewendet haben, sichtbar und können direkt angesprochen werden.

Nachhaltiger Impact

Der Selbstlernkurs zeigt die Bedeutung guter Lehre an der FH OÖ auf und fördert diese. Es wird den Lehrenden die Möglichkeit gegeben, neue Methoden auf der Plattform einzubringen. Die Vernetzung und der Austausch unter den Lehrenden wird dadurch gefördert. Die unterschiedlichen Inhalte der von Lehrenden präsentierten Methoden bildet die Vielfalt an unserer Hochschule sehr deutlich ab.



Weitere Infos:

<https://elearning.fh-ooe.at>



Bericht der Gender- & Diversity Management-Konferenz

Die Gender- & Diversity Management-Konferenz besteht nun seit mittlerweile zehn Jahren. Mit der Formalisierung dieser Konferenz 2008 und durch Einführung einer eigenen wissenschaftlichen Stabsstelle „Diversity Management“ im Herbst des Jahres 2016 setzte die Fachhochschule Oberösterreich neuerlich ein deutliches Zeichen, um Vielfalt als Ressource zu erkennen, zu gestalten und zu managen. Mit Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch wurde hierfür eine Expertise-Trägerin gefunden, die über einschlägige wissenschaftliche Qualifikation, internationale Vortrags- und Lehrerfahrung verfügt und als langjährige Mitarbeiterin der Hochschule über profundes Organisations- und Strukturwissen verfügt.

Gleichzeitig stießen neue Kolleginnen und Kollegen zur Gender- & Diversity Management-Konferenz – DI Stephan Selinger, Mag.^a Johanna Paar und Wolfgang Hochleitner BSc MSc vertreten die Fakultät Hagenberg, Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christa Ebner sowie DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Margarethe Überwimmer und Mag.^a Sophie Wiesinger (dzt. In Karenz) vertreten die Fakultät Steyr. Das Team der Gender- & Diversity Management-Konferenz wird komplementiert durch die KollegInnen Dr.ⁱⁿ Marianne Gumpinger und Sonja Anzinger (Assistenz der Konferenz) und FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Hubert Egger aus der Fakultät Linz sowie Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christine Schiller-Ripota, DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christiane Takacs-Schwarzinger und DI Dr. Albert Angerbauer vom Campus Wels.

Das Team setzte im vergangenen Berichtsjahr neuerlich zahlreiche Aktivitäten und Initiativen, die auf den folgenden Seiten dargestellt werden.

Ziele und Aufgaben der Gender- & Diversity Management -Konferenz

Ziel der Konferenz ist es, die Vielfalt als wertvolle Ressource innerhalb der Hochschule zu verwirklichen und deren Wertschätzung kontinuierlich und nachhaltig in die Kultur, Prozesse, Lehre, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Organisationsentwicklung zu integrieren. Positiver Umgang mit Vielfalt sichert ein unterstützendes, engagiertes Organisationsklima und steht für Innovation, Wertschöpfung und Exzellenz. Aus diesem Grund setzt die GDM-K zahlreiche Initiativen, die auf demografische, kognitive, fachliche, funktionale und institutionelle Vielfalt abstellen.

Zu unseren konkreten Aufgaben gehört es,

- » die Geschäftsführung und FH-Angehörige in Sachen Diversität, Gleichstellung, Gleichberechtigung, Gender Mainstreaming, Genderkompetenz zu beraten.
- » ein ExpertInnen-Netzwerk für Anti-Diskriminierungs-, Gender Mainstreaming- und Diversity-Management-Fragen, fallweise für Trainings, Workshops, weiterführende Beratung, Coaching aufzubauen und bei Anfragen entsprechend Kontakt herzustellen.
- » Ideen für die Schaffung von Vielfalt, Maßnahmen und Initiativen für einen positiven Umgang mit und die wertschöpfende Nutzung von Vielfalt nachhaltig für die Organisation und die Menschen zu entwickeln.
- » als Anlaufstelle bei diskriminierenden Ungleichbehandlungen zu fungieren und intervenierende Maßnahmen wie Beratung und Unterstützung von Betroffenen sowie die Weitervermittlung an geeignete Institutionen zu veranlassen.
- » mit anderen organisationalen und außerorganisationalen Gruppen zusammenzuarbeiten (u. a. ÖH, Betriebsrat, Internationalisierungskreis, österreichweiter Ausschuss für Gender Mainstreaming und Diversity Management, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsbeauftragte OÖ).

Wussten Sie, dass, die FH OÖ über ...

- » eine umfangreiche Homepage mit Downloadbereich für zahlreiche Leitfäden, Handreichungen und Informationen verfügt?
<https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/>
- » im Jahr 2018 eine umfassende Informationsbroschüre für Studierende für alle möglichen Notlagen erstellt wurde (Need some help?)
- » eine eigene E-Mailadresse needsomehelp@fh-ooe.at verfügt, wo schnell und diskret Hilfestellungen angeboten werden?
- » durchstarterinnen@fh-ooe.at eine Mailadresse anbietet, wo sich (potentielle) Studentinnen technischer Studienfächer mit Frauen an den Fakultäten vernetzen können und Informationen und Tipps aus erster Hand erhalten?

HEAD Wheel

Higher Education Awareness for Diversity

Strategischer Bezugsrahmen der Diversity-Arbeit an unserer Hochschule

Das HEAD Wheel

Das HEAD Wheel der FH OÖ (Higher Education Awareness for Diversity) wurde auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse als Referenzrahmen für ein ganzheitliches Diversity Management konzipiert und stützt sich auf ein in fünf Diversitätssegmenten (demografische, kognitive, fachliche, funktionale sowie institutionelle Vielfalt) untergliedertes, in sich vernetztes Bezugssystem. Damit will die FH OÖ für den tertiären Bildungsbereich eine ganzheitliche Diversitätskultur anregen. Wir möchten mit dem HEAD Wheel einerseits die Fülle wesentlicher Aspekte der Diversitätsarbeit benennen und sichtbar machen, andererseits auch klarlegen, dass Diversität nie mit nur einem Attribut zu verstehen ist, sondern dass sich im Zusammenspiel mit Vielfalt viele verschiedene Kombinationen (Intersektionalität) ergeben können.

Was meinen wir damit?

Wenn wir von **demografischer Diversität** an Hochschulen sprechen, so wollen wir bewusstmachen, dass Menschen nicht nur aufgrund ihres Geschlechtes, Alter oder ihrer sexuellen Orientierung wahrzunehmen sind, sondern auch im Hinblick auf deren (mögliche) Unterstützungs-, Informations- und Servicebedarfe aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer allfällig sichtbaren oder unsichtbaren physischen und psychischen Beeinträchtigungen, ihrer religiösen und/oder politischen Weltanschauung oder auch ihrer Sozialisation.

Kognitive Diversität zielt auf Unterschiede im Denken und Handeln ab, die aufgrund unserer Erfahrungen, unserer Bildung, Kultur und unserer Eindrücke von „Realität“ gegeben sind. Jeder Mensch verfügt somit über unterschiedliche Wissens- und Wertestrukturen, die im Zusammenwirken mit anderen zu neuen Erkenntnissen führen können. Unterschiedliche Lernzugänge und Problemlösestrategien können zu mehr Innovation und Kreativität beitragen.

Fachliche Diversität kommt besonders an einer Hochschule mit unterschiedlichen Fakultäten, Disziplinen, verschiedenen Expertisen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Fertigkeiten zum Ausdruck. Sie ermöglicht uns die Betrachtung von alltäglichen Phänomenen oder Aufgabenstellungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln und fördert inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit.



1. Demographic diversity
2. Cognitive diversity
3. Disciplinary diversity
4. Functional diversity
5. Institution

Funktionale Diversität soll verdeutlichen, dass jede Akteurin und jeder Akteur nicht „nur“ in der originären Rolle als Mitarbeitende/r oder Studierende/r an der FH OÖ tätig ist, sondern meist auch noch weitere institutionelle Funktionen und Tätigkeiten übernimmt. So zum Beispiel ist eine hauptberuflich Lehrende auch in der Rolle als Kollegiumsmitglied tätig – sie ist Mutter zweier Kinder und forscht für ihre Habilitation. Ein Studierender ist in der ÖH Vertretung tätig und betreut nach seiner Pensionierung parallel zu seinem Studium eine Flüchtlingsfamilie. Viele verschiedene Funktionen und Rollen in unterschiedlichsten Kontexten können einen Perspektivenwechsel anregen und die Übersetzungsleistung von einer Abteilung zur anderen erleichtern.

Institutionelle Diversität zeigt sich im Zusammenspiel einer Hochschule mit anderen Organisationen, Institutionen und Berufsfeldern. Nur durch Öffnung nach außen und der Interaktion mit anderen kann die Legitimierung als Hochschule erfolgen, um Reputation aufzubauen. Gemeinsames Lernen auf organisationaler/institutioneller Ebene fördert das Erkennen und Bearbeiten von Problemstellungen und sichert den Bestand der Hochschule nachhaltig ab.

Das Lernen von und miteinander spielt hier eine wesentliche Rolle und unterschiedliche Problemlösestrategien, Denkweisen und Wahrnehmungsperspektiven sollen zu kreativen und innovativeren Lösungen führen.

Hier adressieren wir Bewusstseinsentwicklung, Sensibilisierung und den Mehrwert von vielfältigen Problemlösestrategien auf hochwertige Bildung, nachhaltiger Konsum und Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz, Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele.



Fachliche Diversität



Fachliche Diversität als drittes Segment im HEAD Wheel bezieht sich zum einen auf die zielgerichtete konkrete Zusammenarbeit von unterschiedlichen Berufsgruppen und zum anderen auf das Überschreiten von disziplinären Grenzen durch den Rückgriff auf sozialisierte Bildungsprozesse. Das Ziel fachlicher Diversität besteht darin, die Grand Challenges unserer Zeit interdisziplinär zu adressieren und einen disziplinenübergreifenden und globalen Lösungsansatz zu finden.

Ein Austausch von fachlichen Expertisen und Perspektiven führt zu erhöhter Kreativität und Innovation und – im Hochschulkontext – zu mehr Exzellenz durch interdisziplinäre und transdisziplinäre Forschung.

In diesem Themenfeld adressieren wir die SDGs: hochwertige Bildung, nachhaltiger Konsum und Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz, Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele und zur Adressierung von „Wicked Problems“.

Funktionale Diversität



Funktionale Diversität legt einen systemisch-internen Fokus auf organisationales Lernen durch dialogische Handlungskompetenz. Darunter verstehen wir die Fähigkeit, Themen und Aufgabenstellungen aus vielen verschiedenen

Blickwinkeln zu beleuchten und Sinn – sowie nutzenstiftend im wechselseitigen Austausch zu gestalten. Für Hochschulen sind Cross-Funktionalitäten, also die Diversität im funktionalen Hintergrund, dann entscheidend, wenn Kompetenzentwicklung und Lernorientierung bei gemischten Teams im Vordergrund stehen und die Steigerung von Effizienz angestrebt wird. Durch Cross-Fertilisation im Sinne eines gegenseitigen Erfahrungsaustausches und Expertisen-Abgleichs sollen kollektive Lernprozesse angeregt werden und ein Tunnelblick hinsichtlich der eigenen Abteilung vermieden werden. Die Fähigkeit, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen ist ein wesentlicher Baustein für die Übersetzungsleistung von einer funktionalen/disziplinären Gruppe zu einer anderen. In diesem Themenfeld adressieren wir die SDGs: hochwertige Bildung, nachhaltiger Konsum und Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele.

Institutionelle Diversität



Institutionelle Diversität als das fünfte Diversitätssegment soll den Vorteil von interorganisationaler Vielfalt aufzeigen und dabei eine systemisch externorientierte Gesellschaftsorientierung anstreben. Während Unternehmen vorwiegend einen ökonomischen Strategiebezug im Visier haben, gilt es beim Erfahrungsaustausch zwischen den unterschiedlichen Hochschulen auch kollektives Lernen als gemeinsames gesellschaftliches Ziel zu definieren. In unserer komplexen Wissensgesellschaft braucht es institutionelle Zusammenarbeit auf Hochschulniveau um die „Wicked Problems“ und „Grand Challenges“ von heute global zu lösen. Aus diesem Grund werden institutionelle Partnerschaften in den Blick genommen mit dem Ziel alle 17 Nachhaltigkeitsziele interdisziplinär und multiprofessionell zu adressieren.

Maßnahmenbereich Kommunikation allgemein

Das Gender- und Diversitymanagement der FH OÖ verfolgt das Ziel, auf den Mehrwert gelebter Vielfalt hinzuweisen und den konkreten Nutzen korrespondierend geplanter Initiativen und Maßnahmen sowie mittlerweile institutionalisierter Prozesse und Veranstaltungen aufzuzeigen.

Zur Abdeckung der für die GDM-K zu erfüllenden Aufgaben wurden bzw. werden folgende Aktivitäten gesetzt:

- » Lwauende Aktualisierung der Homepage: www.fh-ooe.at/gender-diversity
- » Regelmäßige Berichterstattung an die Hochschulleitung
- » Regelmäßige Information aller Mitarbeiter/innen und Studierenden der FH OÖ über den GDM-K Newsletter, der einmal im Quartal per Mail ausgeschildet wird.
- » Mitarbeit bei der Erstellung des alle 2 Jahre zu legenden Einkommensberichtes. Dieser wird deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinaus durch Statistiken und Jahresvergleiche angereichert und dient der Hochschulleitung als ein erweitertes Instrument zur Messung des Impacts von Diversity-Management.
- » Organisation und Durchführung des jährlich stattfindenden Diversity-Days: dieser fand 2018 an der Fakultät für Technik und angewandte Naturwissenschaften in Wels statt (ein gesonderter Bericht findet sich in dieser Ausgabe unter Diversity Day 2018).
- » Organisation und Durchführung von F(h)rauentagen für die Akademia: diese Veranstaltung dient der Vernetzung der Wissenschaftlerinnen der FH OÖ und wird genutzt, um über institutionelle Entwicklungen zu informieren, Bedarfe zu erheben und Maßnahmen zu setzen und gemeinsame Projekte zu initiieren.
- » Redaktionelle Aufbereitung und Herausgabe des Diversity Yearbooks, welches jährlich anlässlich der Weihnachtsfeier an alle Mitarbeitenden der FH OÖ ausgegeben wird. Das Yearbook erscheint 2018 zum fünften Mal und wird zudem zur Kommunikation an weitere Stakeholder und Interessierte genutzt.
- » aktive Teilnahme an Konferenzen und Tagungen sowie Vortragstätigkeit an externen fach einschlägigen Institutionen (Hochschulen und Unternehmen)

Maßnahmenbereich Kommunikation – Modell

Neu vorgestellt: unser Kommunikationsmodell „VielWertMaLeN“

Vielfalt als Kulturansatz und als wertvolle Ressource zur Organisationsentwicklung – diese strategischen Ziele werden durch die Aktivitäten des Diversity Managements (DiM) an der FH OÖ verfolgt. Hierzu wird in unserer Hochschule bewusst ein verbindender, lösungsorientierter und holistischer Zugang eingesetzt (vgl. HEAD Wheel der FH OÖ Gaisch/Aichinger 2017). Die Kommunikation der Ziele, Maßnahmen und Initiativen erfolgt im Rahmen des durch das DiM Team der FH OÖ erstellte Kommunikationskonzept „VielWertMaLeN“, welches unter Berücksichtigung von unterschiedlichen internen wie externen Stakeholdern, ihren Zugängen und Wissensständen umfassende Information über die Arbeit im Bereich DiM an der FH OÖ bereitstellt. Das Konzept zielt in insgesamt fünf Dimensionen auf ein vielfältiges Instrumente-Portfolio ab, das die jeweiligen Bedarfe und Interessenslagen der adressierten internen und externen Stakeholder berücksichtigt. Unter Bezugnahme auf die Diversitätsdimensionen des HEAD Wheels wird dabei jährlich ein Schwerpunktthema bearbeitet, das im konkreten Kontext der Hochschule und ihrer Leistungsbereiche in der Organisationsentwicklung, Studium und Lehre, angewandter Forschung und Entwicklung sowie der dritten Mission Handlungsfelder und -bereiche eröffnet. Die Innovation des Konzeptes besteht darin, eine breite Palette an Themen mit dem Diversitätsmanagement einer Hochschule zu verknüpfen und für viele Zielgruppen anschlussfähig sowie ansprechend für Teilhabe und Mitgestaltung zu gestalten. Durch die angebotene Themenvielfalt wird nachhaltige Implementierung bewerkstelligt. Eine jährliche Reflexion sowie regelmäßige Feedbackschleifen stellen die Spezifität, Messbarkeit, Attraktivität, Relevanz und die termin-/zeitgerechte Realisierung sicher.

Das Kommunikationskonzept „VielWertMaLeN“ stellt somit auch darauf ab, in möglichst vielen unterschiedlichen Formaten und Formen das Thema Diversität aufzubereiten und verständlich zu machen, dient der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für zu bearbeitende Aufgabenstellungen und setzt darüber hinaus auf Berichterstattung und breite interne wie externe Kommunikation. VielWertMaLeN ermöglicht damit sowohl eine logische und konsequente Umsetzung der strategischen Vorgaben und der erbrachten Leistungen in Form verschiedenster „Kanäle“, als auch die breite Teilhabe innerhalb des Hauses. Selbst die Konzeption der GDM-K als fakultäts- und kurienübergreifend zusammengesetztes Gremium zielt darauf ab, die Mitarbeitenden und Studierenden als MultiplikatorInnen einzusetzen und damit möglichst viele Personen der Hochschule in die DiM-Arbeit einzubinden. Als besonders wesentlich erscheint uns das (ebenso in unserem Qualitätskreislauf Plan-Do-Check-Learn-Act) bereits implementierte „Learn“, ehe wiederum gehandelt wird, auch im Bereich des

Diversitätsmanagements einzusetzen. Wir verstehen jedoch im Tun wie in der Kommunikation das „Lernen“ nicht als für die adressierten Zielgruppen als belehrend und möglicherweise ermahmend, sondern sehen individuelles wie kollektives Lernen als das Ausloten und Erkennen von Vielfalt als Ressource und WERT-zu schätzende Möglichkeit, neue Dinge zu entwickeln und andere Perspektiven einzunehmen. Das aus der Aufgabenliste zur Kommunikation entstandene „MaLeN“ steht metaphorisch damit insbesondere für einen kreativen und innovativen Zugang zu Diversität, der in vielen verschiedenen Farben dargestellt werden kann, konkrete wie abstrakte Abbildung zulässt und darüber hinaus auch immer wieder in einer anderen, in einer neuen Rahmensetzung (als Schwerpunkt oder als kontextuelle Handlungsaufgabe) auftritt. Wir wollen darauf hinweisen, dass es viele verschiedene Bilder von Diversität gibt – diese sollen mit dem VielWertMaLeN-Ansatz neuerlich kommuniziert werden. Wesentlich ist, nachhaltig im Sinne von dauerhaftem Bestand zu agieren und damit zur Wert- und Kulturarbeit von DiM der FH OÖ beizutragen.

Aufgrund der strategischen Relevanz von Diversity Management an der FH OÖ wurde die wissenschaftliche Leitung DiM sowie die Gender- und Diversity Management-Konferenz (GDM-K) im Jahr 2013 damit beauftragt, ein Kommunikationskonzept zu erarbeiten, welches in regelmäßigen Abständen und in Form unterschiedlicher Formate über die Aktivitäten, Maßnahmen und Initiativen informieren/berichten soll. Unter Berücksichtigung der vorgestellten Dimensionen des HEAD Wheels (demografische, kognitive, fachliche, funktionale, institutionelle Diversität) wurden folgende Handlungsbereiche identifiziert und zum Konzept „VielWertMaleN“ verbunden. Die Bezeichnung des Kommunikationskonzeptes leitet sich aus den Anfangsbuchstaben der handlungsleitenden Ziele ab, die nachstehend beschrieben sind. Damit bringen wir einerseits neuerlich den Wert von Vielfalt zum Ausdruck und verbinden ihn metaphorisch mit kreativer und gleichzeitig konkret gestaltender thematischer Auseinandersetzung.

WER: Vielfalt der Zielgruppen: das Kommunikationskonzept soll sowohl interne als auch externe Stakeholder ansprechen und erreichen. Ziel ist, Pläne, Aktivitäten, Initiativen und konkret umgesetzte Kooperations- und Interaktionsprojekte vorzustellen und auf diese Weise die Vielfalt der Diversitätsarbeit und -maßnahmen zu zeigen. Wesentlich ist, möglichst viele Studierende und Mitarbeitende aus unterschiedlichsten Bereichen an einem gelingenden Diversity-Konzept teilhaben zu lassen und die Öffentlichkeit sowie interessierte Stakeholder zu informieren. Die Vielfalt der Zielgruppen und Themen sowie der durchgeführten Aktivitäten wird jedes Jahr unter einem anderen Schwerpunkt in Bezug zu Diversity im Diversity Yearbook der FH OÖ dokumentiert/publiziert.

WAS: (Stellen-)Wert: das Kommunikationskonzept soll die Bedeutung von Diversität als Querschnittsmaterie und Kulturanspruch an der FH OÖ herausstreichen bzw. anhand konkreter Beispiele und Aktivitäten untermauern. Ziel ist einerseits die Vermittlung eines lösungsorientierten Zugangs samt Abbau von Hürden oder Barrieren. Andererseits soll DiM als holistisches

Organisationsentwicklungskonzept gestaltet werden, das vielfältige Perspektiven erlaubt und über eine moralischethische Orientierung hinausgeht.

WIE: Maßnahmen: das Kommunikationskonzept soll die Vielfalt an Möglichkeiten aufzeigen, wie an einer Hochschule Diversität gelebt/umgesetzt werden kann und welche Chancen sich aus dem bewussten Umgang mit Vielfalt ergeben. Ziel ist die Beschreibung, Darstellung, Erklärung und Interpretation von Diversität in allen denkbaren Facetten und die Kommunikation mittels unterschiedlicher Instrumente auf verschiedensten Wegen sowie unter Nutzung zielgruppenadäquater Mittel.

WOMIT: Lernen: das Kommunikationskonzept soll die Darstellung und Analyse von themenbezogenen Daten, Informationen und Trends umfassen. Ziel ist, über die Beeinträchtigungen, Bedarfe, Leistungen und Wissensbestände der Akteur/innen in der Hochschule zu reflektieren und anhand neu hinzukommender Information (Trends, Entwicklungen, Daten und Fakten) von außen zum gemeinsamen Lernen und Innovieren einzuladen.

WOZU: Nachhaltigkeit: das Kommunikationskonzept soll so gestaltet sein, dass zu unterschiedlichen Zeitpunkten sowie regelmäßig und kontinuierlich Informationen über die Leistungen und die Wirkungen des Diversitätsmanagements der FH OÖ zugänglich gemacht werden. Ziel ist die laufende und nachhaltige Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung über die individuelle und gemeinsame Verantwortung im WERT-schätzenden Umgang mit Vielfalt.

Im Jahr 2018 wurden folgende wissenschaftliche Beiträge entweder themenspezifisch oder im Kontext von Diversity-Management veröffentlicht:

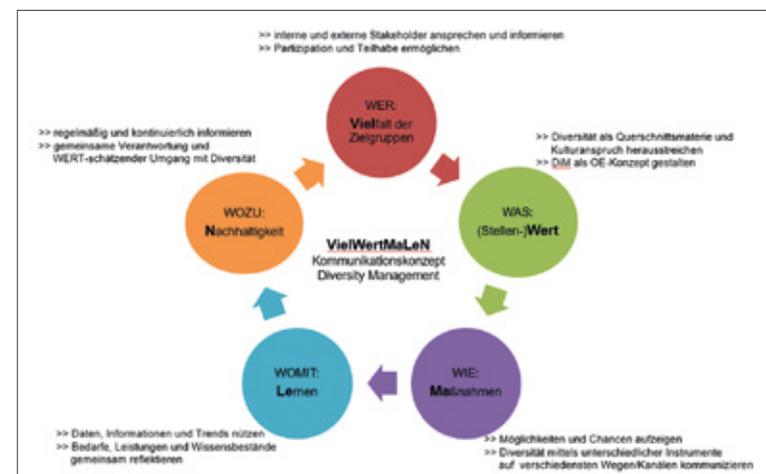


Abbildung: Kommunikationskonzept VielWertMaLeN

Nominierungen und eingeladene Vorträge (Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch)

- » Nationale Expertin (nominiert vom BMBWF) für die soziale Dimension. Beraterin für das kroatische Wissenschaftsministerium
- » stellvertretende Sprecherin der FHK-Erfa-Gruppe für Gender & Diversity
- » CEBS (Center für berufsbezogene Sprachen) des BMBWF; Sprachen-Kompetenzzentrum der Sektion Berufsbildung;
- » Sprachenforum International in SprachGastein: Diversity Management und Interkulturelle Kompetenz
- » FH Kärnten – wissenschaftlicher Vortrag zu Third Mission

Mitwirkung in institutionsübergreifenden Arbeitsgruppen (Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc)

- » Gutachtertätigkeiten und ExpertInnengruppen
- » Arbeitsgruppe der Hochschulkonferenz „Genderkompetenz“: Mitarbeit im Auftrag der Fachhochschul-Konferenz
- » HEInnovate: Mitarbeit im Auftrag der Fachhochschul-Konferenz
- » Fachgutachterin im Forschungsprojekt „HRiHEI“ – Human Resource Management in Higher Education Institutions
- » Chair bei der EAIR – European Association for Institutional Research in Budapest 2018

Facheinschlägige Publikationen:

Gaisch, Martina/Aichinger, Regina (2018): Second-Tier Higher Education Institutions and the Diversity Challenge: Structural Components Adopted Through a Germanic lens in Handbook of Comparative Studies on Community Colleges and Global Counterparts (Editors: R. Latiner Raby, E. Valeau). Springer International Publishing, pp. 1-17.

Aichinger, Regina/Gaisch, Martina (2018). Where intercultural, international and diversity-related agendas meet. A conceptual framework for higher education institutions. Proceedings Cross Cultural Business Conference Steyr.

Maßnahmenbereich Beseitigung von Unterrepräsentation

Die FH OÖ verpflichtet sich sowohl in ihrer Diversity Policy, in der Satzung (Satzungsteil: „Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen zur Frauenförderung) zur aktiven Arbeit an der Beseitigung jeglicher Form von Unterrepräsentation. Insbesondere im Bereich der Frauenförderung hat man sich zum Ziel gesetzt, zumindest einen Anteil von 45 % zu erreichen.

Trotz der vorwiegend technischen Ausrichtung des Studienangebotes beschäftigt die FH Oberösterreich aktuell im Bereich des wissenschaftlichen Personals an den vier Fakultäten 23 % Frauen. Dabei stieg die Anzahl Lehrender, Forschender und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen in den vergangenen 7 Jahren um 20 % an – aktuell sind an der FH OÖ 103 Frauen im Studien- und Lehr- sowie Forschungsbetrieb beschäftigt.

Um diesen positiven Trend fortzusetzen, werden folgende Maßnahmen gesetzt:

- » Realisierung zahlreicher Kommunikationsmaßnahmen
- » Gezielte individuelle Ansprache, Information und Vernetzungsangebote
- » Information über Ausschreibungen
- » Gestaltung des Einkommensberichts samt Analyse
- » Beratungsangebote für Führungskräfte

Maßnahmenbereich Karriereförderung

Das Gender- und Diversity Management der FH OÖ kooperiert eng mit anderen Organisationseinheiten. Wir informieren, beraten und gestalten Maßnahmen, um persönliche Weiterentwicklung und Karriereförderung zu fördern.

Folgende Aktivitäten wurden/werden gesetzt:

- » Aktive Arbeit am Auf- und Ausbau des internen F(h)rauennetzwerkes
- » Förderung der Studierenden durch das Angebot spezieller Lehrangebote sowie durch Betreuung diversitätsorientierter Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterebene)
- » Aktive Bewerbung des internen Doktoratskollegs, in welchem Nachwuchswissenschaftler/innen persönlich und fachlich beraten, begleitet und gefördert werden
- » Kommunikation und Information über das Dual Career Service sowie die Care Line der FH OÖ
- » Organisation und Durchführung spezifischer Events und Veranstaltungen
- » Auf- und Umsetzen der Initiative „Durchstarterinnen an der FH OÖ“: bei dieser Initiative handelt sich um ein Maßnahmenpaket, in welchem vor allem Frauen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien vorgestellt werden, die an (technischen) FH-Studiengängen ihren Weg erfolgreich gegangen sind. Im Vordergrund der Berichterstattung in Form von Testimonials steht allerdings nicht, „das Erfolgsmodell“, sondern vielmehr die Vorstellung der Personen, ihrer Hintergründe, ihrer Schwierigkeiten und Hürden darzustellen, um nachfolgenden Studierenden zu zeigen, welche Möglichkeiten des Studiums und der weiterführenden Karriere im Berufsfeld, in der Forschung, in der Lehre an unserer Hochschule möglich sind.

Darüber hinaus wurde parallel dazu in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalmanagement und Personalentwicklung eine interne Veranstaltungsreihe initiiert, im Rahmen dessen Frauen von ihrem Tätigkeitsbereich berichten. Das Format sieht eine Vorstellung in einer Podiumsrunde sowie eine moderierte Diskussion vor – die Veranstaltungsreihe ist offen für alle Akteure und Akteurinnen in den Kurien der Hochschule mit dem Ziel, konkrete Probleme, Herausforderungen und Potentiale zu eruieren und gemeinsam auch Hinderungsgründe/Barrieren des Alltags anzusprechen und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten.

Gendersensible Sprache an der FH OÖ: ein Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren

Als moderne Hochschule ist es der FH OÖ ein Anliegen, einen Beitrag zu einer gleichberechtigten Gesellschaft zu leisten und allen Menschen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Aus diesem Grund treten wir für eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache ein, die alle Menschen in ihrer Vielfalt gleichwertig in Wort und Bild sichtbar macht. Der unter der Federführung der Gender & Diversity Management-Konferenz entwickelte Sprachleitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren wurde dem GDM-K-Newsletter beigefügt und im Oktober 2017 an alle Mitarbeitenden und Studierenden der FH OÖ ausgeschildet. Es soll keine spezielle Art der Formulierung vorgeschrieben, sondern vielmehr eine Vielzahl an Möglichkeiten aufgezeigt werden, Sprache kreativ und zeitgemäß zu verwenden. Dieser Leitfaden dient als Orientierungshilfe für die verschiedenen Strategien Frauen und Männer sichtbar zu machen, er zeigt mögliche Vor- und Nachteile dieser Formen auf und verweist auf Hochschulen, die diese Strategien verwenden. Im zweiten Teil des Leitfadens wird die an unseren vier Fakultäten herrschende institutionelle Diversität sichtbar gemacht. Insgesamt haben 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH OÖ in einem Statement erläutert, welche Form der gendersensiblen Sprache sie präferieren und warum für sie genderfaire und diskriminierungsfreie Sprache eine Selbstverständlichkeit ist.



www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueberuns/organisation/diversity/allgemein/docs/FHO_Sprachleitfaden_1.pdf



FH OÖ Care Line – telefonischer Beratungsservice

Zusätzlich wurde für alle Hochschulangehörigen eine eigene Care-Line eingerichtet. Die FH OÖ Care Line ist ein weiteres exklusives Serviceangebot, das wir allen Mitarbeitenden und Studierenden anbieten, die Hilfe in Fällen von physischer oder psychischer Beeinträchtigung benötigen. Und das nicht nur bei persönlicher Betroffenheit, sondern auch für alle Familienmitglieder – und das österreichweit!

Schnell, unkompliziert, kostenlos!

Sie erreichen die Care-Line täglich in der Zeit zwischen 08.00 – 20.00 Uhr. Für Mitarbeitende ist die Nummer im Intranet verfügbar. Studierende erhalten die Nummer unter dem Kontakt diversity@fh-ooe.at oder über die ÖH-Studierendenvertretung.

- » allgemeine Pflegefragen
- » Behördliche Angelegenheiten
- » Unterstützung bei Förderanträgen
- » Betreuungsangebote
- » Case Management
- » Helpline bei Pflegefragen
- » Information und Beratung
- » Krisenintervention
- » Hausbesuche und Terminvergabe

Wussten Sie, dass ...¹

- » der Frauentag in der Zeit um den Ersten Weltkrieg entstand, als Frauen verstärkt um Gleichberechtigung und Wahlrecht kämpften.

1910 setzte sich Clara Zetkin auf der „Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz“ erstmals für die Einführung eines internationalen Frauentages ein. Es folgte am 19. März 1911 der erste Frauentag in Deutschland, Dänemark, Österreich-Ungarn sowie der Schweiz. Unterstützung erhielten die Frauenrechtlerinnen von den Sozialdemokraten, die im Wahlrecht für Frauen die Chance sahen, ihre Anhängerschaft zu vergrößern. Am 12. November 1918 wurde das Wahlrecht für Männer und Frauen über 20 Jahren verkündet und die Vorkriegsforderungen der Frauenbewegung somit erfüllt. In den folgenden Jahren fand der Frauentag in Deutschland weiterhin statt, um Forderungen wie zum Beispiel niedrigere Lebensmittelpreise und legale Schwangerschaftsabbrüche mehr Ausdruck zu verleihen. Zwischen 1933 und 1945 wurde er aufgrund seines sozialistischen Ursprungs abgeschafft und in der DDR am 8. März 1946 wiedereingeführt, während er in der BRD erst in den 60er Jahren stärker ins Bewusstsein rückte.

- » die UN-Generalversammlung 1977 beschloss, den 8. März als internationalen Frauentag anzuerkennen.
- » Bräuche wie sie von anderen Feiertagen bekannt sind, am Frauentag eher nicht existieren?

Es geht an diesem Tag weniger darum, gute Laune zu verbreiten, sondern auf Missstände in der ganzen Welt aufmerksam zu machen, wie zum Beispiel Kinderheirat oder weibliche Genitalverstümmelung. In großen und kleinen Städten wird demonstriert und Gewerkschaften sowie autonome Frauengruppen halten Vorträge. 2003 initiierte beispielsweise die UNICEF zum Frauentag das Motto „Bessere Bildung für Mädchen“. Ein Jahr später thematisierte der Generalsekretär der Vereinten Nationen Kofi Annan die hohe Rate der weiblichen HIV-Infizierten in Afrika.

Nichtsdestotrotz plädieren Frauenrechtlerinnen für die Abschaffung des Frauentags, mit der Begründung, solange die Gesellschaft diesen Tag braucht, gäbe es keine Gleichberechtigung.

- » wenn der Internationale Frauentag für Frauen in Russland auf einen Samstag oder Sonntag fällt, der darauffolgende arbeitsfrei ist?
- » am 08.03. in China der Nachmittag für Frauen arbeitsfrei ist?
- » in der autonomen Region Kurdistan es seit 2012 den „Tag des traditionellen kurdischen Kleides“ als eine Alternative zum Internationalen Frauentag am 8. März gibt?
- » in einigen Teilen Deutschlands es üblich ist, dass Vorgesetzte ihren weiblichen Mitarbeitern eine Blume schenken?
- » es 1909 den ersten Frauentag in den USA gab, der als Vorbild für die deutsche Frauenbewegung fungierte?

Internationaler Frauentag

Freitag, 8. März 2019



Der Internationale Frauentag (International Women's Day) wird weltweit von Frauenorganisationen am 8. März begangen. Der Tag wird auch Weltfrauentag, Tag der Frau oder Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau genannt. Er entstand in der Zeit um den Ersten Weltkrieg im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen und kann auf eine lange Tradition zurückblicken.

Heute ist der 8. März in vielen Ländern ein gesetzlicher Feiertag. In der Volksrepublik China ist der Nachmittag für Frauen arbeitsfrei. Es gibt jedoch auch insbesondere politisch aktive Frauen, welche sich inzwischen gegen die Feier des Frauentags aussprechen. Die luxemburgische EU-Kommissarin Viviane Reding stellte dazu fest: „Solange wir einen Frauentag feiern müssen, bedeutet das, dass wir keine Gleichberechtigung haben. Das Ziel ist die Gleichberechtigung, damit wir solche Tage nicht mehr brauchen.“ Dieser Text wurde von www.kleiner-kalender.de entnommen.

¹ Quelle: <https://www.kalender-urzeit.de/feiertage/frauentag>

Veranstaltungsreihe Durchstarten@FH OÖ

Art des Projekts: Diversity Management/PE

Ziel des Projekts: Ziel dieser Veranstaltungsreihe ist es, die Leistungen und Talente unserer FH OÖ Mitarbeiter/innen sichtbar zu machen, voneinander zu lernen, andere Perspektiven einzunehmen und unsere Netzwerke weiter auszubauen. Das Format soll Frauen und Männern aus allen Kurien und Standorten die Gelegenheit bieten, sich innerhalb der FH OÖ weiter zu vernetzen und über unterschiedlichste Themen auszutauschen.

Projektbeschreibung

Das Format besteht abwechselnd aus einer Podiumsdiskussion und einem Fachvortrag. Die Veranstaltungsreihe findet einmal im Quartal jeweils von 9-11 Uhr an einer der vier Fakultäten statt und wird abwechselnd von Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch (wissenschaftliche Leitung Diversity Management) und Mag.^a Bernadette Spiesberger (Leiterin Personalmanagement –und Entwicklung) moderiert. Am 10.10.2018 fand am Campus Linz die Kick-off-Veranstaltung unter dem Titel „Arbeiten in einer männerkonnotierten Welt- ein Perspektivenwechsel“ statt. Insgesamt waren 21 interessierte Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung, der Lehre und der Forschung aus allen fünf Standorten mit dabei um unterschiedliche Perspektiven zu erhalten, wie es zwei Studiengangsassistentinnen aus Hagenberg und Steyr, einer Professorin aus Wels und einer IT-Technikerin aus der Zentrale mit dieser Thematik geht.

FACTS

Projektlaufzeit: ab Oktober 2018

Projektverantwortliche:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch, Mag.^a Bernadette Spiesberger

Projektteam: GDM-K und PE



Auszeichnungen | Mehrwert

Diese Veranstaltungsreihe umfasst Podiumsdiskussionen mit Mitarbeiter/innen aus den eigenen Reihen und Impulsvorträge durch externe Expert/innen zu frauenspezifischen Themen. Der Mehrwert liegt darin, dass eine geeignete Plattform geschaffen wird, die es den Mitarbeitenden der FH OÖ ermöglicht, sich über die Fakultäten und Abteilungen hinweg zu vernetzen, auszutauschen und voneinander zu lernen.



Nachhaltiger Impact

Durchstarten@FH OÖ wurde dauerhafte Veranstaltungsreihe konzipiert. Die nächste Veranstaltung findet am 13. Februar 2019 unter dem Titel „Perfektionismus Adé“ statt und geht der Frage nach wie es gelingen kann, der Perfektionismusfalle zu entkommen. Jede Veranstaltung wird nachbereitet und kann im Intranet unter Services „Diversity Management“ nachgelesen werden.



Weitere Infos:

<https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/news/news/news/durchstarten-an-der-fh-ooe-frauen-der-fh-ooe-zeigen-ihre-talente/>

GPS gestütztes Zugleitsystem und autoBAHN

Art des Projekts: Forschungsprojekte (gefördert von EU, FFG bzw. Land OÖ, Industrie)

Ziel des Projekts: Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit regionaler Schienenstrecken

Projektbeschreibung

Regionale Schienenstrecken sind einem heftigen Wettbewerb seitens des Individualverkehrs ausgesetzt. Der besonders umweltfreundliche regionale Bahnverkehr ist nur dann zukunftsfähig, wenn es gelingt, auf den Bahnstrecken ein attraktives Angebot zu möglichst geringen Kosten zu fahren, das von den Menschen in der Region angenommen und genutzt wird. Die beiden thematisch sich ergänzenden Projekte liefern einen wichtigen Beitrag zur Attraktivierung von regionalen Schienenstrecken.

- » Das Zugleitsystem implementiert ein kostengünstiges Zugsicherungssystem, das mit GPS Ortung der Züge und ohne ortsfeste Signale eine sichere Betriebsführung der Züge ermöglicht. Teure Sicherungssysteme wie auf Hauptstrecken sind nicht finanzierbar. Das Zugleitsystem ermöglicht einen modernen und sicheren Betrieb zu günstigen Kosten.
- » Die Projektreihe autoBAHN erforscht die technischen und betrieblichen Grundlagen, in Zukunft autonom fahrende Regionalzüge einzusetzen. Angestrebt wird dabei ein wesentlich dichteres S-Bahn ähnliches Zugangebot zu vertretbaren Kosten.

FACTS

Projektlaufzeit: autoBAHN2020 wurde im September 2018 abgeschlossen, ein Folgeprojekt ist geplant; im Bereich Zugleitsystem gibt es laufend diverse Anschlussprojekte
Projektverantwortliche: FH-Prof. Dr. Burkhard Stadlmann
Projektteam: Forschungsgruppe „Bahnautomatisierung und Verkehrstelematik“



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Projekt GPS gestütztes Zugleitsystem wurde für den Staatspreis Mobilität nominiert.

Nachhaltiger Impact

Die Ergebnisse dienen dazu, den umweltfreundlichen Schienenverkehr auf Regionalstrecken zu stärken. Das Zugleitsystem ist seit einigen Jahren in mehreren Varianten im Einsatz und im Bereich autonom fahrender Züge liefern die Projektergebnisse wichtigen Input für einen späteren realen Einsatz.



Weitere Infos:

<https://forschung.fh-ooe.at/bahnautomatisierung-und-verkehrstelematik/>

Enhanced Programme Leadership for Diversity Management in Higher Education

Art des Projekts: EnhanceIDM ist ein Erasmus+, Hochschulbildung (KA2) Projekt

Ziel des Projekts: Sensibilisierung für hochschulisches Diversitätsmanagement zur besseren Integration von bisher unterrepräsentierten Studierenden-gruppen, Stärkung der Diversitäts-Kompetenz von Studiengangs-leitungen, Lehrenden und Administration

Projektbeschreibung

Ziel des Projekts ist es die tägliche Diversitätsarbeit am Studiengang und die damit verbundenen Herausforderungen (z. B. barrierefreie Lehr-/Lernmaterialien bzw. Prüfungsverfahren) zu vereinfachen und den Studienerfolg einer immer heterogeneren Studierendenschaft nachhaltig abzusichern. Studiengangsleitungen sind zentrale Entscheidungsträger_innen und können die Bedeutung von Vielfaltmanagement für die optimale Befüllung ihrer Studienprogramme sowie für den erfolgreichen Studienverlauf ihrer Studierenden deutlich machen. EnhanceIDM! will die Diversitäts-Kompetenz dieser Zielgruppe stärken und sie in ihrer Führungs- und Coachingfunktion unterstützen.

FACTS

Projektlaufzeit: 1. September 2017 – 31. Mai 2020

Projektverantwortliche:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Silke Preymann

Projektteam: HFE-Team der FH OÖ, Birmingham City University, TH Köln, Laurea University of Applied Sciences



Auszeichnungen | Mehrwert

Das Projekt orientiert sich am Student-Life-Cycle. Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Blended-Learning-Training, Toolbox, Web-Based-Trainings) thematisieren somit u. a. Fragestellungen zu Hochschulzugang (z. B. Outreach, Anerkennung/ Anrechnung, Brückenkurse), die Entwicklung inklusiver, barrierefreier Curricula, inklusive Lehr/Lern- und Prüfungsformate sowie die Coaching und Mentoring-Funktion von Führungskräften.

Nachhaltiger Impact

Im Projekt entwickelte Unterstützungsmöglichkeiten sollen für die Bedeutung von Diversitäts-Management sensibilisieren, eingefahrene Verhaltensweisen aufbrechen, Reflexion ermöglichen und Diversitäts-Kompetenz nachhaltig stärken.



Weitere Infos:

www.enhanceidm.eu

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ENHANCE IDM!

Nachhaltiges Netzwerk GradEmp

Art des Projekts: Interreg Kleinprojekte Fond

Ziel des Projekts: Erhöhung der Graduate Employability im Grenzraum Oberösterreich-Südböhmen und der Aufbau eines Netzwerks für Studierende und Lehrende der FH OÖ

Projektbeschreibung

Dieses Kleinprojekt zwischen der FH OÖ und der VŠTE Budweis (Technische und Ökonomische Hochschule Budweis) erlaubt Studierenden und Lehrenden beider Hochschulen Einblicke in andere universitäre Strukturen, Disziplinen und Arbeitsmarktbedürfnisse. Die Hauptziele des Projekts sind ein interdisziplinärer und interkultureller Erfahrungsaustausch und die Schaffung eines nachhaltigen grenzübergreifenden Netzwerks mit akademischen und wirtschaftlichen Partner/innen. Damit soll das Projekt zur Orientierung und Mobilität auf den Arbeitsmärkten beiderseits der Grenze anregen und die akademischen Beziehungen stärken.

Zu diesem Zweck fördert das Kleinprojekt einen jeweils zweitägigen Besuch und Gegenbesuch beider Delegationen. Die tschechischen Partner*innen nehmen mit den Studierenden der Betriebswirtschaft am Austausch teil. Auf Seiten der FH OÖ beteiligen sich die Studierenden des Studiengangs Lebensmitteltechnologie & Ernährung sowie ein interdisziplinäres Team von Lehrenden bestehend aus Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch und Mag.^a Johanna Paar aus Hagenberg sowie FH-Prof.ⁱⁿ Dipl. Wirtsch. Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christiane Rau und FH-Prof.ⁱⁿ Dr.-Ing.ⁱⁿ Katrin Mathmann aus Wels.

FACTS

Projektlaufzeit: Februar 2018 – März 2019

Projektverantwortliche:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch

Projektteam: Katrin Mathmann, Johanna Paar, Christiane Rau



Auszeichnungen | Mehrwert

Aus studentischer Sicht liegt der Mehrwert des Projektes in der interkulturellen und interdisziplinären Kooperation, die neue Sichtweisen auf die heimischen und tschechischen Gepflogenheiten an den Hochschulen und auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Das theoretisch erlernte Wissen im Bereich der Lebensmitteltechnologie wurde erfolgreich im internationalen Kontext erlebbar gemacht. Aus Sicht des Projektteams liegt der Mehrwert im Netzwerkaufbau und der Netzwerkpfege sowohl innerhalb der Institution FH OÖ als auch mit den tschechischen Partner*innen der VŠTE Budweis und der tschechischen Industrie. Das geschaffene Vertrauensverhältnis durch persönliche Gespräche ermöglicht die Generierung weiterer Projekte. Die gewonnenen Einsichten aus dem Nachbarland werden in der Lehre weitergegeben.



Nachhaltiger Impact

Im Rahmen des Austausches können die bilateralen Beziehungen zwischen der VŠTE Budweis und der FH OÖ gefestigt und Projektideen zur weiteren Kooperation generiert werden. Durch den neu entstandenen Kontakt zur Brauerei Budejovický Budvar, die sich derzeit in einer starken Wachstumsphase befindet, ergibt sich die Möglichkeit einer nachhaltigen Kooperation in Form gemeinsamer studentischer Projekte wie Bachelor- und Masterarbeiten.

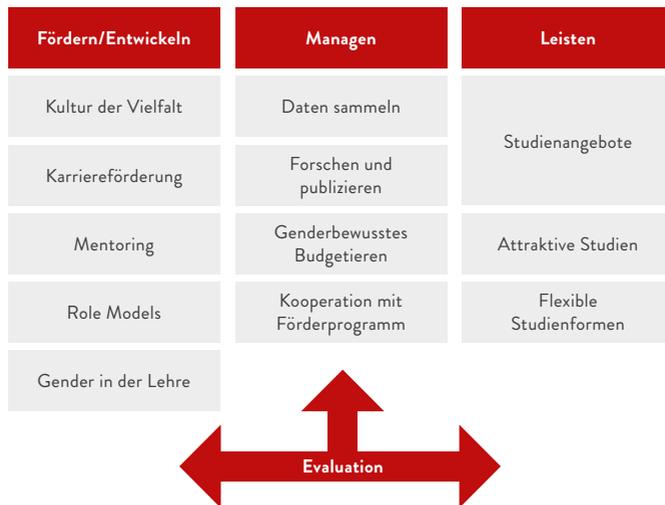


Weitere Infos:

<https://www.fh-ooe.at/en/kongresse/2018/interreg/>

Gender-Maßnahmenkonzept FE/MALE – Ausgewählte Maßnahmen und Themenfelder

Das FE/MALE-Konzept der FH OÖ spannt den handlungsleitenden und Aktivitäten-Rahmen für unsere Gender-Arbeit, die sowohl kulturelle, organisatorische und strategische Aspekte umschließt. Unsere FE/MALE Aktivitäten sind vielfältig und adressieren in einem ersten Schritt Bedarfe und Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden. Zu den einzelnen Themenfeldern werden regelmäßig Veranstaltungen und flankierende Maßnahmen, wie z. B. Schulungen und Workshops angeboten. Um FE/MALE zu realisieren, arbeitet die GDM-Konferenz eng mit der für Gender- und Diversity themenverantwortlichen Person in der Geschäftsleitung zusammen (aktuell Prok.in Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc). Im Rahmen des FE/MALE Konzepts werden entsprechende Maßnahmen in drei verschiedenen Aktionsfeldern (Kinder, Jugend, Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) geplant und umgesetzt.



Employability Management

Die FH OÖ verfolgt das Konzept des Employability Managements, welches die sozialen und methodischen Kompetenzen der Dienstnehmer/innen ebenso in den Fokus rückt, wie die fachliche Professionalität und diese dergestalt in die Organisation integriert, als gemäß Leitbild die Mitarbeiter/innen wie auch die Studierenden und Alumni als wichtigster Wettbewerbsfaktor betrachtet werden.

Die hohe Bindung an und Identifikation mit der FH OÖ stehen im Fokus der Führungskräfte. Es soll mittels der Rahmenbedingungen für Studium, Forschung, Lehre und Administrationstätigkeit ein Umfeld geschaffen werden, in dem die Akteur/innen ihre Kompetenzen entfalten und weiter entwickeln können. Dazu gehören nach Ansicht der FH OÖ „[...] eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vertrauen und Offenheit ebenso fördert wie Leistungsbereitschaft und ein glaubwürdiges Führungskonzept, das den Beschäftigten Freiräume und Handlungsspielräume gewährt und sie gleichermaßen inspiriert, überzeugt, motiviert und herausfordert.

Dazu gehört aber auch eine transparente Organisationsstruktur, die offen ist für flexible Arbeitsstrukturen und -bedingungen und den „kleinen Dienstweg“ zulässt. Schließlich zeichnet sich eine Personalentwicklung, die Employability fördert, durch lernförderliche Methoden und eine ständige Dynamik aus und setzt auf Individualisierung, Förderung des lebenslangen Lernens und die Übertragung der Entwicklungsverantwortung auf die Mitarbeitenden und ihre Vorgesetzten. Karriere wird nicht länger als eindimensionaler vertikaler Aufstieg definiert, sondern findet gleichermaßen auf horizontaler Ebene in Projektverantwortung und ExpertInnenfunktionen statt.“¹

Die Fachhochschule Oberösterreich hat im Vorjahr erfolgreich die Grundzertifizierung zur familienfreundlichen Hochschule abgeschlossen. Die Auditierung wird als Grundlage für familienfreundliche Führungsarbeit sowie als ergänzendes Management-Instrumentarium genützt, damit

- » die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für das Thema Familienfreundlichkeit in der Hochschul-Organisation analysiert und weiter verbessert werden kann,
- » die diversen Hochschulinteressen so ausbalanciert werden, dass diese den Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie der Studierenden bestmöglich entsprechen.

Das Projekt selbst wird sowohl von den Führungskräften als auch den Mitgliedern der AG F(h)amily als ein kontinuierlicher Prozess wahrgenommen, der in Gang gesetzt wurde, um innerhalb der Fachhochschule sowohl für die Mitarbeitenden und die Studierenden eine bestmögliche Balance zwischen Arbeit, Studium und Familie zu erzielen und damit individuell, aber auch für die Fachhochschule an sich zahlreiche Win-Win-Situationen zu realisieren. Die AG F(h)amily hat die Aufgabe, die im Zielkatalog zur familienfreundlichen FH OÖ festgelegten Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den definierten Gremien und verantwortlichen Stellen zu realisieren. Darüber hinaus sorgt die AG F(h)amily dafür, dass die Angebote und Services kommuniziert werden. Eine weitere Aufgabe besteht darin, dass zusätzliche familienfreundliche Maßnahmen zielgruppenadäquat und bedarfsorientiert geplant werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Hochschulleben (Arbeit, Studium) möglichst optimal in Balance gehalten werden kann.

Der AG F(h)amily gehören an:

- » Prok.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger MSc (Geschäftsleitung)
- » Mag.a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch (wissenschaftliche Leitung Diversity Management)
- » Mag. (FH) Michael Scheinecker (Leitung. Strat. Qualitätsmanagement)
- » Mag. Dr. iur. Christian Schweighofer (Leitung Recht & Personalrecht)
- » Mag.^a Bernadette Spiesberger (Leitung PM/PE)
- » Mag.^a Dr.in Petra Endl-Pichler (Fakultät Hagenberg)
- » Mag. Dr. Dietmar Nedbal (Fakultät Steyr)
- » Ing. Karl Greifeneder (stv. GF IT GmbH)
- » Mark Christian Stieninger BA MSc (Research Center Leitung. Fakultät Steyr)
- » Mag.^a Birgit Gilly (Adminltg. Fakultät Linz, Betriebsrätin)
- » DDIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Michaela Kröppel (Fakultät Wels, Betriebsrätin)



Familienfreundliche Maßnahmen

Im Zuge des Audits zur Erlangung des Grundzertifikats „familienfreundliche Hochschule“ wurde aus 5 vorgegebenen Themenbereichen (Studium & Wissenschaft, Rahmenbedingungen der Arbeits-/Studienwelt, Personalentwicklung, Benefits & Services sowie Informations- und Kommunikationspolitik) sowie weiteren definierten 13 Sub-Kategorien insgesamt 12 Handlungsoptionen für die FH OÖ identifiziert und zur Umsetzung festgelegt.

Die Bearbeitung der Maßnahmen erfolgte umgehend und im Zuge der Sitzung der AG F(h)amily am 10. Mai 2017 konnten bereits einige Erfolge/Umsetzungen bilanziert werden. Ebenso wurde im Frühjahr 2017 der erste Leistungsbericht an die Familie & Beruf Management GmbH gelegt. Am 18. Oktober 2018 fand ein Strategie-Workshop zur Re-Auditierung statt.

Übersicht der Maßnahmen

- » Flexibilisierung der Anwesenheits- und Prüfungsordnung für Studierende mit Betreuungspflichten
- » Bekanntgabe der LVA-Termine für Wahlpflichtfächer zu einem möglichst frühen Zeitpunkt
- » Bereitstellung von Informationen über familienfreundliche Unternehmen im Rahmen von Formenmessen
- » Ausbau virtueller Lehr- und Lernformen (Blended/e-Learning)
- » Evaluation eines Employee Assistance Programmes
- » Aufnahme der Themen Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Leitfäden zum Reflexionsgespräch
- » Durchführung themenspezifischer Befragungen (8 Bedarf)
- » Einrichtung einer Babysitter-/Nachhilfebörse
- » verstärkte interne wie externe Kommunikation

COMING SOON

»THE FUTURE OF WORK, EDUCATION & LIVING«

Am 19. September 2019 veranstaltet die Fachhochschule Oberösterreich anlässlich ihres 25-jährigen Bestandsjubiläums eine eigene Konferenz mit dem Titel „Coming soon – the future of work, education and living“. Mit Perspektive auf Entwicklungsbedarfe bis ins Jahr 2030 setzen wir uns mit Fragestellungen des technologischen und demografischen Wandels auseinander und fragen, wie Aspekte unseres Lebens von der Arbeitswelt über die Bildungswelt bis hinein in unser persönliches Umfeld beeinflusst und verändert werden.

In welcher Form werden zentrale Bereiche des uns bisher vertrauten Lebens einer dynamischen Veränderung unterworfen und damit in eine neue Dimension geführt? Nicht zuletzt aufgrund dieser dynamischen Entwicklungen lohnt es sich, unterschiedliche Perspektiven und Szenarien über die Auswirkungen von digitaler Transformation und globalen Trends zu beleuchten.

In diesem Sinne lädt die FH OÖ dazu ein, die kommenden Herausforderungen in den Bereichen, Arbeitswelten, Bildungswelten und Lebenswelten sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus anwendungsorientierter Sicht zu analysieren und zu diskutieren.

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen und Ihr Kommen – der Call ist unter: <https://www.fh-ooe.at/kongresse/2019/coming-soon-the-future-of/> verfügbar.



SAVE
THE DATE

Youth 2030 – Einladung zur SchülerInnen-Konferenz 2019

Am 20. September 2019 wird die FH OÖ gemeinsam mit oberösterreichischen SchülerInnen einen Kreativitäts-Kongress am FH OÖ Campus Linz abhalten und in sechs spannenden Workshops die Sicht der Jugend auf die Welt 2030 einfangen. Es winken tolle Preise und jede Menge Spaß.

Ihr habt Bilder von 2030 im Kopf? Ihr habt Ideen für die Welt von morgen? Ihr übernehmt Verantwortung und wollt eure Zukunft mit Leidenschaft gestalten? Na, dann los! Die Welt dreht sich immer schneller und scheint täglich komplexer zu werden. Wir stehen vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen, sei es der Klimawandel, die Energiesicherheit, demografische Verschiebungen oder globale Gesundheitsprobleme. Der digitale Wandel verändert unsere Gesellschaft – aber in welche Richtung? Die Berufe von heute werden in 10 Jahren mit Sicherheit anders ausschauen: neue Jobprofile, andere/neue Studienrichtungen und weitere Kompetenzen und Qualifikationen werden gefragt sein. Ihr seid die Generation Y – erklärt uns euer Verständnis davon, was lernen, arbeiten und leben 2030 heißt. Eure Sicht und eure Meinung wollen wir einfangen und laden daher alle oberösterreichischen Oberstufen-Klassen der AHS und BHS ein, die Vision auf die Welt 2030 in einem Video festzuhalten. Egal, ob mit Video-, Foto-, Handykamera oder einem anderen Gerät, wir freuen uns über humorvolle, kreative und zukunftsweisende Beiträge, die einen Blick der Millennials auf die Welt der Bildung, Arbeit oder Gesellschaft der Zukunft werfen.

Mitmachen und gewinnen!

Wir ersuchen oberösterreichische Schulklassen der Oberstufe bis 1. März 2019 ein Video mit ihren Visionen zur Welt 2030 zu schicken. Die fünf originellsten Videos gelten als Eintrittsticket für den SchülerInnenkongress.

Prämierung & Preise

Alle eingeladenen Klassen erhalten einen Zuschuss zur Klassenkasse (zwischen 500 € – 3000 €). Die Prämierung findet vor Ort statt.

Weitere Informationen findet ihr unter: www.fh-ooe.at/youth2030

Literaturverzeichnis

Ambec, Stefan/Lanoie, Paul (2008): Does it pay to be green? A systematic overview, *Academy of Management perspectives*, Jg. 22, Nr. 4, S. 45-62.

Aras, Güler/Crowther, David (2009): The durable corporation in a time of financial and economic crisis, *Economics and Management*, Jg. 14, Nr. 1, S. 210-216.

Association of University Leaders for a sustainable Future (2015): *Mission of the Association of University Leaders for a sustainable Future*, Liverpool,

Brundtland, Gro Harlem (1987): *Our common future: The world commission on environment and development*, Oxford, Oxford University Press.

Badillo Vega, Rosalba/Krücken, Georg (2014): *Hochschulführung und die dritte Mission: Herausforderungen an akademische Führungskräfte in der unternehmerischen Hochschule in: Kliewe, Thorsten/Kesting, Tobias (Hrsg.): Moderne Konzepte des organisationalen Marketing*, Wiesbaden, Springer Fachmedien, S. 127-144.

Eberhardt, Daniela (2010): *Strategisches Human Resource Management in: Werkmann-Karcher, Birgit/Rietker, Jack (Hrsg.): Angewandte Psychologie für das Human Resource Management. Konzepte und Instrumente für ein wirkungsvolles Personalmanagement*, Berlin/Heidelberg, Springer Verlag, S. 59-86.

Eberhardt, Daniela (2013): *Die praktische Nutzung theoretischer Erkenntnisse am Beispiel der Modellentwicklung „Soziale Nachhaltigkeit im HRM“ in: Hoßfeld, Heiko/Ortlieb, Renate (Hrsg.): Macht und Employment Relations. Festschrift für Werner Nienhäuser, München/Mering, Rainer Hampp Verlag*, S. 271-276.

Eberhardt, Daniela/Majkovic, Anna-Lena (2015): *Die Zukunft der Führung. Eine explorative Studie zu den Führungsherausforderungen von morgen*, Wiesbaden, Springer Fachmedien

Elkington, John (1997): *Cannibals with forks - Triple Bottom Line of 21st Century Business*, Stoney Creek, New Society Publishers.

Elkington, John (2004): *Enter the Triple Bottom Line in: Henriques, Adrian Richardson, Julie (Hrsg.): The Triple Bottom Line: does it all add up*, London, Earth Scan, S. 1-16.

Gaisch, Martina/Aichinger, Regina (2016): *Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann – 10. Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen*, Wien, Österreich, pp. 10.

Gaisch, Martina/Aichinger, Regina (2018): *Second-Tier Higher Education Institutions and the Diversity Challenge: Structural Components Adopted*

Through a Germanic lens in Handbook of Comparative Studies on Community Colleges and Global Counterparts (Editors: R. Latiner Raby, E. Valeau). Springer International Publishing, pp. 1-17

Hargreaves, Andy/Fink, Dean (2004): *The Seven Principles of Sustainable Leadership, Educational Leadership*, Jg. 61, Nr. 7, S. 8-13.

Hollmann, Sebastian (2013): *Sustainable Leadership. Modellentwicklung, empirische Überprüfung und Gestaltungshinweise*, Wiesbaden, Springer Fachmedien.

Ioannou, Ioannis/Serafeim, George (2017): *The Consequences of Mandatory Corporate Sustainability Reports*, Harvard, Harvard Business School

Kestin, Tahl, et al. (2017): *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector.*, Melbourne, Sustainable Development Solutions Network.

Langthaler, Margarita/Obrovsky, Michael (2018): *Österreich, die SDGs und das internationale Bildungsziel*, OEAD News, Jg. Nr. 107, S. 6-7.

Marcovich, Anne/Shinn, Terry (2011): *From the Triple Helix to a Quadruple Helix? The Case of Dip-Pen Nanolithography*, *Minerva*, Jg. Vol. 49, Nr. No. 2, S. 175-190.

Raworth, Kate (2012): *A safe and just space for humanity. Can we live within the doughnut?*, Oxfordshire, Oxfam Discussion Papers.

Robertson, Jennifer/Barling, Julian (2013): *Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors*, *Journal of Organizational Behavior*, Jg. 34, Nr. 2, S. 176-194.

Roessler, Isabel, et al. (2015): *Welche Mission haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft*, Gütersloh, CHE - Centrum für Hochschulentwicklung.

Shrivastava, Paul/Hart, Stuart (1992): *Greening organizations*, *Academy of Management Proceedings*, Jg. 59, Nr. 1, S. 185-189.

Trumpp, Christoph/Guenther, Thimas (2015): *Too little or too much? Exploring U-shaped Relationships between Corporate Environmental Performance and Corporate Financial Performance*, *Business Strategy and the Environment*, Jg. 26, Nr. 1, S. 49-68.

Waas, Tom, et al. (2011): *Sustainable Development: A Bird's Eye View*, *Sustainability*, Jg. 3, Nr. 10, S. 1637-1661.



Impressum:

FH OÖ Studienbetriebs GmbH
Franz-Fritsch-Straße 11/3
4600 Wels/Austria
Tel.: +43 5 0804 10
E-Mail: info@fh-ooe.at
www.fh-ooe.at

Grafik: www.como.at
Druck: BTS Druckkompetenz GmbH
Fotos: FH OÖ, Land OÖ, Fotolia, stock.adobe.com, istock, 123RF, Como, Bernadette Hartl, Molly Van Wagner Photography, Thomas Haslwanter, Christopher Dunker BKA, klartext-kreil.at, Sachin Sakalle, Birgit Stiftner, Daniel Auinger, Martina Anzinger, Eva Brunnmayr, RG HEAL, Christian Stark, Rebecca Höfer, BMBWF/Martin Lusser, Natalie Reingruber, RG PIE, Michael Klamme, Marlies Schmidthaler, Michael Strobl, Martina Gaisch, vandervelden, Kestin, Alexander Jäger, Christa R. Holzinger



© FH.ÖÖ

HAGENBERG | LINZ | STEYR | WELS



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA

