 Zukunft. Heute! Futuro. Adesso!		Personalaufnahme
	Arbeitsanweisung	01/30.06.2016

Arbeitsanweisung - Personalaufnahme

Das IIT (Institut für Innovative Technologien) befasst sich mit innovativen, zukunftsorientierten, im Aufbau befindlichen Technologien wie z.B. der Wasserstofftechnologie, Elektromobilität bzw. emissionsfreie Mobilität in all ihren Ausprägungen und erneuerbare Energien. Dies wird als non profit Organisation zum Wohle Südtirols durchgeführt. Als Betreiber des Wasserstoffzentrums sind zudem umfangreiche didaktische Aufgaben sowie Informationsaustausch mit der Bevölkerung, der Wirtschaft, Politik und Verwaltung auf der Tagesordnung. Viele der vom IIT durchgeführten Forschungs- und Entwicklungs- oder Demonstrationsprojekte sind internationale Vorzeigeprojekte mit EU-Förderungen. Aus genannten Gründen müssen die Mitarbeiter des IIT ausnahmslos hoch qualifiziert und motiviert sein, Fachkenntnisse im jeweiligen Bereich sowie internationale Erfahrungen mitbringen, perfekt zweisprachig sein und zumindest Englisch zusätzlich sehr gut beherrschen. Da die Arbeitsprogramme auch in Zusammenarbeit mit vielen nationalen und internationalen Organisationen und Institutionen durchgeführt werden, müssen die Mitarbeiter nicht nur ein hohes fachliches Potential besitzen, sie müssen auch soziale Kompetenz und gutes Auftreten zu ihren Requisiten zählen.

Zur Aufnahme in das IIT wird deshalb als Richtlinie die untenstehende Vorgangsweise gewählt.

1.) Ernennung einer Bewerbungskommission


Die Institutsleitung ernennt eine Bewerbungskommission. Die Kommission sollte aus minimal 3 Personen, maximal 5 Personen bestehen. Die Bewerbungskommission kümmert sich um die Erstellung einer geeigneten Stellenbeschreibung und ein Anforderungsprofil sowie um Definition der nötigen Voraussetzungen.

2.) Veröffentlichung

Die beabsichtigte Aufnahme von Personal oder Nachbesetzung von Stellen wird prinzipiell auf der homepage des IIT bekanntgemacht. Zudem wird die Personalaufnahme über Publikation auf online-Arbeitsmarkt-Plattformen und/oder über Zeitungsinserate öffentlich bekannt gemacht. Dabei wird neben einer Stellenbeschreibung auch bekanntgegeben, welche Unterlagen der Bewerber zwingend der Bewerbung beifügen muss (z.B. Zeugnisse, Belege für Sprachkenntnisse, Lebenslauf etc.). Unvollständige Bewerbungen werden nicht berücksichtigt. Bei Bedarf kann auch die Hilfe von professionellen Personalvermittlungsagenturen in Anspruch genommen werden.

3.) Sichtung der eingehenden Bewerbungen

Die eingehenden Bewerbungen werden auf Vollständigkeit hin überprüft; nur vollständige Bewerbungen werden weiter bearbeitet

		Personalaufnahme
	Arbeitsanweisung	01/30.06.2016

4.) Bearbeitung der gültigen Bewerbungen

Aus den einlangenden Bewerbungen kann von der Bewertungskommission eine Vorauswahl getroffen werden. Nur diese werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Sind nach Ansicht der Bewertungskommission zu wenige oder keine passenden Bewerbungen eingetroffen, wird die Personalaufnahme erneut publiziert, wobei auch andere Medien oder Zeitungen ausgewählt werden können. Zudem kann auch die Hilfe eines professionellen Personalvermittlungsbüros in Anspruch genommen werden.

5.) Einladung zu einem persönlichen Gespräch

Die von der Bewertungskommission als interessant eingestuften Bewerbungen bzw. die Ergebnisse der Vorauswahl werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Nach Möglichkeit und Anzahl der gültigen und interessanten Bewerbungen sollten zwischen 3 und 5 Kandidaten in die engere Auswahl kommen. Das Bewerbungsgespräch wird je nach zu besetzender Stelle gegliedert, es können strukturierte Fragebögen verwendet werden oder auch Aufgaben an den Kandidaten gestellt werden, welche dieser vor Ort bewältigen muss. Die Ergebnisse und Eindrücke werden notiert. Es wird auch überprüft, in wie weit die Gehaltsvorstellungen des Kandidaten mit dem Gehaltsschema des IIT übereinstimmen, welches sich als Ausgangslage an jenem für entsprechende öffentliche Stellen orientiert und dann den vom Kandidaten mitgebrachten Fähigkeiten, Referenzen, internationalen Erfahrungen, besonderen Fähigkeiten, Zusatzausbildungen oder etwaigen zeitlichen Limitierungen, Risiken oder Zusatzfunktionen der Anstellung Rechnung trägt.

Je nach Ergebnis der ersten Gesprächsrunde kann ein oder mehrere Kandidaten auch noch zu weiteren vertiefenden Gesprächen eingeladen werden.


6.) Umgang mit Initiativbewerbungen

Eingehenden Initiativbewerbungen können im IIT in Evidenz gehalten werden, sofern der Kandidat die Erlaubnis hierfür gibt. Wird eine passende Stelle zur Besetzung ausgeschrieben, so wird der Kandidat auf die Personalaufnahme und die Veröffentlichung hingewiesen und kann sich gleich wie alle anderen Kandidaten mit entsprechenden Unterlagen bewerben. Sind die geforderten Unterlagen vollständig oder teilweise bereits am IIT hinterlegt, wird der Kandidat auf Fehlendes aufmerksam gemacht und – sofern die Bewertungskommission den Kandidaten für interessant befindet, wird dieser gleich den anderen Kandidaten zu einem Gespräch eingeladen.

7.) Auswahl des geeigneten Kandidaten

Aufgrund der Ergebnissen der durchgeführten Gespräche wählt die Bewertungskommission den geeignetsten Kandidaten aus oder bei Fehlen eines Solchen wird die Stellenausschreibung wiederholt, bis ein geeigneter Kandidat gefunden wurde.

In einem Protokoll wird das Auswahlverfahren sowie die Kriterien zur Gehaltsfestsetzung dokumentiert.

 Zukunft. Heute! Futuro. Adesso!		Personalaufnahme
	Arbeitsanweisung	01/30.06.2016

Der ausgewählte Kandidat erhält die Benachrichtigung, alle anderen Kandidaten erhalten eine geeignet formulierte Absage.