

MAßNAHMENPLAN HRS4R STRATEGIE

OKTOBER 2020

HOCHSCHULE FULDA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
1.3 Aktualisierung der Satzung der Fachhochschule Fulda zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und Übersetzung in Englisch	C&C Prinzip 2 Ethische Grundsätze	Q1 - Q3 2021	Justizariat und Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtslage und andere Verpflichtungen der Hochschule Fulda, • Weiterhin Verhinderung schlechter wissenschaftlicher Praxis
1.4 + 3.16 Bestellung einer Ombudsperson als Ansprechperson in Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens	C&C Prinzip 2 Ethische Grundsätze C&C Prinzip 32 Koautorentum C&C Prinzip 34 Beschwerden/ Einspruchsverfahren	Q4 2021	Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • Bestellung einer Ombudsperson und deren Vertretung an der Hochschule Fulda
1.5 Gute wissenschaftliche Praxis, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Forschende; Aufstellung eines Curriculums	C&C Prinzip 3 Berufsverantwortung	Q2 - Q3 2022	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • von Forschenden positiv evaluierte Veranstaltungen (auch multimediale) und Curricula
1.6 Einführung neuer multimedialer Formate in Form von Kurse auf E-Learning-Plattformen zu den Themen der guten wissenschaftlichen Praxis und andere Themen	C&C Prinzip 3 Berufsverantwortung	erste Kurse Q3 2019, je Semester ein weiteres bis Q4 2020	Abteilung Dienstleistungen Lehre und Studium und Fachabteilungen bzw. Experten	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot verschiedener E-Learning-Kurse zu den Themen der guten wissenschaftlichen Praxis Ergänzung Oktober 2020: wie z.B. Plagiarismus, Urheberrecht, Open Access, Forschungsdatenmanagemen, etc. Ergänzung Oktober 2020: • Angebot weiterer E-Learning-Kurse von der AGWW und ZFH zu den Themen: Führungskompetenz, Hochschuldidaktik, Hochschulentwicklung, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz
1.7 Forschungsförderung, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Promovierende; Aufstellung eines Curriculums	C&C Prinzip 4 Berufsverhalten	Q2 - Q3 2022	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • erfolgreich abgeschlossene Promotionen • Kenntnis der Gründe für erfolglose Promotionen • positiv evaluierte Curricula-Maßnahmen
1.8 Forschungs-förderung, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Forschende (Professor*innen, wiss. Mitarbeitende, Doktorand*innen)	C&C Prinzip 4 Berufsverhalten	Q3 - Q4 2021	Forschung & Transfer – Forschungsförderung, Pressestelle, Forschungs-kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Konzepterstellung und Bereitstellung des erweiterten Serviceangebots für Forschende als Gesamtpaket auf der Website der Hochschule Fulda

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
1.11 Minimierung von IT-Ausfallzeiten durch erweitertes Monitoring	C&C Prinzip 7 Verfahrensweisen in der Forschung	fortlaufender Prozess	Rechenzentrum, Bereich Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> Als Messgröße dienen klassische KPIs (Key Performance Indicator) in Anlehnung an den ITIL-Standard. Hierzu gehören u.a. die Definition von Antwortzeiten im Service Desk (Response Times) als auch die Einführung von fest definierten Service Levels, die über die Verfügbarkeit (Availability) auf Monatsbasis gesteuert werden. Ausgehend von 42.300 Minuten bei 30 Tagen im Monat werden die Ausfallzeiten ins Verhältnis gesetzt (42.300 Minuten - Ausfallzeit in Minuten / 42.300 Minuten). Es ergibt sich eine monatliche Verfügbarkeitsbetrachtung in Prozent gemäß dem Availability Management nach ITIL.
1.13 Einführung eines Forschungsinformationssystem (FIS)	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung	Beginn Q4 2018 final Q3 2021	Abteilung Forschung & Transfer, Bibliothek	<ul style="list-style-type: none"> Professionelle Erfassung und Strukturierung der Forschungsinformationen und deren Bereitstellung mit Hilfe von Berichten
1.14 Ausbau der Forschungskommunikation	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung C&C Prinzip 9 Engagement für die Gesellschaft	Q2 – Q3 2021	Pressestelle, FT-Forschungsförderung, Open Access	<ul style="list-style-type: none"> Online-Bereitstellung der Serviceangebote für Forschende auf einer zentralen Website von hs-fulda.de
1.15 Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule Fulda	C&C Prinzip 9 Engagement für die Gesellschaft	Q4 2020 – Q1 2022	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> Sichtbarmachung (z.B. durch Messteilnahmen) der Ergebnisse der professoralen und studentischen Forschungsarbeit Erreichung eines internationalen Publikums
1.19 + 3.2 Teilnahme am Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm 2018	C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung C&C Prinzip 27 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen	Q1 2018 - Q4 2022	Abteilung Gleichstellung & Diversität, Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Anzahl der Professorinnen an der Hochschule Fulda Stärkung der Gleichstellungsstrukturen durch die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Fulda und daraus resultierende spezifische Maßnahmen
1.20 Wiederholungsbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat 2021	C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung	Q2 2021	Abteilung Gleichstellung & Diversität	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt des TOTAL-EQUALITY-Prädikats für den Zeitraum 2021 bis 2024
1.24 Aktualisierung der Beurteilungsinstrumente für Leistungsbezüge	C&C Prinzip 11 Beurteilungssysteme	Q3 2020	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Sicherstellung der Vergabe von Leistungsbezügen nach einem objektiven und transparenten Verfahren

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
2.3 Stärkere Nutzung des Stellenausschreibungsportals EURAXESS	C&C Punkt 13 Einstellung	ab Q4 2020 fortlaufend	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Stellenausschreibungen auf EURAXESS Website erhöhen • Stellenangebote internationalen Forschenden an der Hochschule Fulda leichter zugänglich zu machen
2.4 Laufende Anpassung des Personalentwicklungskonzeptes u.a. Unterstützung/ Schulung der Auswahl Ausschüsse durch das Personalmanagement	C&C Punkt 14 Auswahl	Q4 2020 – Q4 2021	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Evaluation und ggf. Anpassung des Personalentwicklungskonzeptes (2 Jahres Turnus) • Durchführung einer Bedarfsanalyse im Rahmen des Fortbildungskonzeptes, um eine zielgenaue, nachfrageorientierte Fortbildung der Beschäftigten sicherzustellen
2.5 Förderung der Mobilität über die Teilnahme am ERASMUS+ Programm - Förderung eines 5-tägigen Englisch-Sprachkurses im Rahmen des Bildungsurlaubs oder des Besuches einer Erasmus Partneruniversität im europäischen Ausland. Beim Besuch einer Partneruniversität soll der fachliche Austausch gefördert werden, bspw. durch Hospitationen, Job Shadowing oder die Teilnahme an Workshops, Staff Weeks etc.	C&C Punkt 18 Anerkennung von Mobilitätserfahrung	laufender Prozess bis Q4 2020	Personalmanagement, International Office	<ul style="list-style-type: none"> • weiterhin Förderung der Erasmus+ Personalmobilität. ca. 6 bis 10 Personalmobilitäten jährlich, je nach zur Verfügung stehenden Mitteln
2.6 Evaluierung/ Anpassung Post-Doc Konzept	C&C Punkt 21 Einstellung und Ernennung nach der Promotion	Q2 2020	Kanzler, Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: wissenschaftlichem Personal gute Beschäftigungsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten • Sicherung einer verantwortungsvollen Handhabung bei der Befristung von Beschäftigungsverträgen • Konsequenter Ausbau von Personalentwicklungsmaßnahmen zur weiteren Qualifizierung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des wissenschaftlichen Personals sollen in den nächsten Jahren konsequent ausgebaut werden
2.7 Konzeption von Veranstaltungen für den	C&C Punkt 21	Q1 - Q3 2022	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • überfachliche Fähigkeiten der Promovenden zu fördern, vor allem mit Blick auf die

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
<p>wissenschaftlichen Nachwuchs - Abfrage der Bedarfe im Rahmen des Nacaps-Langzeitpanels - Recherche aktueller Angebote der Hochschule für die Graduiertenqualifizierung bei den Promovierenden und den Promotionszentren - Bildung eines Forums der Verantwortlichen für Qualifizierungsangebote - enge Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen</p>	<p>Einstellung und Ernennung nach der Promotion</p>			<p>Vorbereitung des späteren beruflichen Erfolges</p>
<p>3.2 + 1.19 Teilnahme am Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm 2018</p>	<p>C&C Prinzip 27 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen, C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung</p>	<p>Q1 2018 - Q4 2022</p>	<p>Abteilung Gleichstellung & Diversität, Personalmanagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Anzahl der Professorinnen an der Hochschule Fulda • Stärkung der Gleichstellungsstrukturen durch die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Fulda und daraus resultierende spezifische Maßnahmen
<p>3.4 Unterstützung von Studentinnen bei der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung mittels der frauen@hs-fulda-Veranstaltungsreihe</p>	<p>C&C Prinzip 27 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen</p>	<p>laufender Prozess</p>	<p>Abteilung Gleichstellung & Diversität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • hohe Nachfrage und gute Beteiligung bezüglich der Veranstaltungsreihe frauen@hs-fulda
<p>3.7 Bildung eines moderierten Netzwerkes zur Umsetzung der Maßnahmen, unter anderem der Laufbahnentwicklung</p>	<p>C&C Prinzip 28 Laufbahnentwicklung</p>	<p>Q4 2020 - Q1 2021</p>	<p>Forschung & Transfer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzungsgrade der einzelnen Maßnahmen, u.a. zur Laufbahnentwicklung
<p>3.8 Überprüfung und ggf. Anpassung des Platzkontingents in den jeweiligen Förderlinien des Verbundprojekt Mentoring Hessen zur Karriereförderung von Frauen anhand des aktuellen Bedarfs</p>	<p>C&C Prinzip 28 Laufbahnentwicklung</p>	<p>ab Q3 2018 fortlaufend</p>	<p>Abteilung Gleichstellung & Diversität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • interessierte Teilnehmerinnen sollen Möglichkeit der optimalen Karriereförderung durch Erhalt eines Platzes in der jeweiligen Förderlinie bekommen • Ausbau der strategischen Karriereplanung herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen in Richtung HAW-Professuren mit Hilfe der Förderlinien
<p>3.10 Informationsveranstaltung, Benchmarking und Beratung zur Laufbahnentwicklung, Einrichtung eines Beratungsangebotes</p>	<p>C&C Prinzip 30 Möglichkeit einer Laufbahnberatung</p>	<p>Q2 2021</p>	<p>Forschung & Transfer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deckungsgrad der Nachfrage nach diesen Angeboten • im weiteren Horizont: Anteil erfolgreicher Laufbahnen an allen Laufbahnen
<p>3.11 Prüfung der Chancengleichheit für Forschende mit Blick auf</p>	<p>C&C Prinzip 30</p>	<p>Q1 - Q2 2021</p>	<p>Präsidium, Forschung & Transfer,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verfassen eines Maßnahmenabschlussberichts

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
Karrieremöglichkeiten und ggf. Förderung der Chancengleichheit	Möglichkeit einer Laufbahnberatung		Promotionskoordinationsstelle, Beauftragte	<ul style="list-style-type: none"> • Grad der Chancengleichheit an Hochschule Fulda in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen, aufgrund derer niemand diskriminiert werden darf
3.12 Ausbau des fachlichen Beratungs- und Betreuungsangebotes für Forschende	C&C Prinzip 30 Möglichkeit einer Laufbahnberatung	Q1 – Q2 2022	Promotionskoordinationsstelle in Zusammenarbeit mit wiss. Zentren und Forschungsverbänden	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige aktive Information der Promovend*innen über Beteiligungsmöglichkeiten in den wiss. Zentren und Forschungsverbänden (mind. 1x jährlich)
3.13 Beratung zum Schutz von geistigem Eigentum in Form von Infoveranstaltungen und persönlichen Beratungen	C&C Prinzip 31 Rechte an geistigem Eigentum	Q4 2021	Forschung & Transfer, Justizariat	<ul style="list-style-type: none"> • Grad der Aufklärung und der Sicherheit der Forschenden im Thema „Geistiges Eigentum“ • Zahl der Rechtsverletzungen
3.14 Entwicklung einer Transfer-Strategie, die u. a. den Schutz des geistigen Eigentums fördern soll	C&C Prinzip 31 Rechte an geistigem Eigentum	Q1 - Q2 2022	Forschung & Transfer, Justizariat	<ul style="list-style-type: none"> • je nach Priorisierung: steigende Anzahl der Messeteilnahmen und ihres Erfolgs, steigende Anzahl der Erfindungsmeldungen, Patentierungen, Lizenzen, Ausgründungen, Start ups, Weiterbildungsteilnehmende
3.16 + 1.4 Aktualisierung und Umsetzung der Satzung der Fachhochschule Fulda zur guten wissenschaftlichen Praxis vom 22. Mai 2002, insbesondere mit Blick auf die Ombudsperson für Beschwerden/Einsprüche	C&C Prinzip 32 Koautorentum C&C Prinzip 34 Beschwerden/ Einspruchsverfahren C&C Prinzip 2 Ethische Grundsätze	Q4 2021	Präsidium, Forschung & Transfer, Justizariat	<ul style="list-style-type: none"> • Bestellung einer Ombudsperson und deren Vertretung an der Hochschule Fulda
4.1 Betreuungsvereinbarungen sollen ausgeweitet bzw. angepasst werden, damit sie bestimmte Standards einhalten. Dies betrifft nur kooperative Promovierende und möglicherweise auch andere Forschende, die nicht promovieren. Um diese Personen zu ermutigen, die Ausweitung bzw. Anpassung vorzunehmen, soll die Inanspruchnahme bestimmter Leistungen der Hochschule Fulda an diese Ausweitung bzw. Anpassung geknüpft werden	C&C Prinzip 36 Arbeitsbeziehung zu Betreuer*innen	Q2 2022	Beschluss durch Präsidium nach Beteiligung des Erweiterten Präsidiums, Promotions-zentren und Fachbereiche und Umsetzung, Unterstützung durch Vizepräsident für F & E, Abteilung Forschung & Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung Anteil der Betreuungsverhältnisse mit vertraglich, schriftlich vereinbarter Betreuung
4.3 Unterstützung von Post-Docs beim Publizieren, Einwerben von Drittmitteln sowie beim	C&C Prinzip 36 Arbeitsbeziehung zu Betreuer*innen	Q2 2021	Forschung & Transfer, Personalmanagement, Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Grad der beruflichen Erfolgsstimulation bei Abgänger*innen der Hochschule Fulda

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
Erlernen von Führungsverantwortung (Nachwuchsgruppenleitung) durch Karriereentwicklungs- & Weiterbildungspläne				
4.6 Konzeptentwicklung für den Aufbau von Nachwuchsforschenden-Gruppen mit turnusmäßigen Berichten in den Fachbereichen und hochschulweit	C&C Prinzip 37 Betreuung- und Managementaufgaben	Q4 2020 - Q1 2021	Promotions-zentren und Fachbereiche und Umsetzung, Unterstützung durch Vizepräsident für F&E, Abteilung Forschung & Transfer, ggf. Beschluss durch das Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • erfolgreiches Konzept erstellt
4.7 Konkretisierung der Bereuungsstandards der Hochschule Fulda durch die AG Promotionen, Zugänglichkeit für die Forschenden und die Betreuenden	C&C Prinzip 37 Betreuung- und Managementaufgaben	Q2 2022	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Tatsächlich gelebte hohe Qualität der Betreuung
<p>4.9 Ausbau der internen und externen Weiterbildungsangebote mit unterschiedlichen Formaten z.B. Workshops, Trainings etc. an der Hochschule Fulda</p> <p>Es werden folgende Kurse in folgenden Themenbereichen angeboten: pro Kurs 8 - 12 Teilnehmer</p> <p>Sozial- und Methodenkompetenz 5 Kurse pro Jahr 2020/21 und 2021/22</p> <p>Führung und Leitung 2 Kurse pro Jahr 2020/21 und 2021/22</p> <p>Interkulturalität/ Internationalität/ Sprache 2 Kurse pro Jahr 2020/21 und 2021/2022</p> <p>Personalauswahl 1 Kurs pro Jahr 2020/21 und 2021/2022</p> <p>Gesundheit 2 Kurse pro Jahr 2020/2021 und 2021/2022</p> <p>IT Kurse 5 Kurse pro Jahr 2020/2021 und 2021/2022</p>	C&C Prinzip 38 Berufliche Weiterentwicklung	ab Q4 2019 fortlaufend	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation bereits durchgeführter interner und externer Seminare in Hinblick auf Teilnehmerzahl und Bewertung der Inhalte • anhand der Feedback-formulare. Häufigkeit des Kurses

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
4.10 Erstellen einer Auswahl von Karriereentwicklungs- und Weiterbildungsplänen für Nachwuchsforschende (Promovierende, wissenschaftlich Mitarbeitende, Post-Docs) mit konkreten Maßnahmen, Zeitplänen, und regelmäßiger Berichterstattung über die Umsetzung an Dekan*innen.	C&C Prinzip 38 Berufliche Weiterentwicklung, C&C Prinzip 36 Arbeitsbeziehung zu Betreuer*innen	Q2 - Q3 2021	Forschung & Transfer Promotionszentren, Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil erfolgreicher Karrieren in allen Karrierelaufbahnen
4.11 Schaffung von zentralen Angeboten für Karriere- und Entwicklungsplanungen der Forschenden ggf. Übernahme dieser Aufgabe durch Nachwuchsforschenden-Beauftragte in den Fachbereichen	C&C Prinzip 38 Berufliche Weiterentwicklung	Q3 2021 - Q1 2022	Forschung & Transfer, Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Grad des beruflichen Erfolgs
4.12 Angebot von turnusmäßigen internen Schulungen an der Hochschule Fulda, Durchführung von Bedarfsanalysen in Form von Befragungen über Weiterbildungsangebote	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q3 2019 – Q1 2020, Q4 2020 – Q1 2021 dann jährlich	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von 10 bis 15 hausinternen Schulungen jeweils von September bis März des Folgejahres • turnusmäßige Wiederholung von Seminaren
4.14 Schwerpunkt einer zentralen Graduiertenqualifizierung liegt auf der Vorbereitung des beruflichen Erfolgs durch Informationstage, Kontaktforen und individuelle Beratung	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q4 2020	Forschung & Transfer, Promotionskoordinationsstelle	<ul style="list-style-type: none"> • hoher Anteil erfolgreicher Berufswege an allen Lebensläufen
4.15 Angebot interne Schulung zu dem Themenfeld „Open Science“ (Open-Access, Open-Data, Open Innovation), z.B. zur Sensibilisierung einer Auswahlkommission in Berufungsverfahren	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung C&C Prinzip 16 Beurteilung von Verdienst	Q1 2022	Hochschul- und Landesbibliothek, Mitverantwortlich Forschung & Transfer, RIGL für den Bereich Open Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer*innen lernen die Konzepte und Prinzipien des „Open“-Gedankens, unterschiedliche „Open Science“-Denkschulen, Anforderungen und Fördermöglichkeiten der nationalen und internationalen Forschungsförderer
4.16 Prüfung verschiedener Optionen, die sicherstellen sollen, dass alle Forschenden ein Betreuungsangebot wahrnehmen können, möglicherweise in Person der Prodekan*in	C&C Prinzip 40 Betreuung	Q4 2020	Fachbereiche, Beratung durch Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolg der Promovierenden und Post-Docs
4.17 Angebot einer Fortbildung für Betreuende	C&C Prinzip 40 Betreuung	Q4 2020 – Q1 2021	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung des Seminars „Promovierende begleiten –

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
& Mentor*innen der Nachwuchsforschenden				als Mentor und Coach“ Q4 2020 bis Q1 2021