

MAßNAHMENPLAN 2 HRS4R STRATEGIE

FEBRUAR 2023

HOCHSCHULE FULDA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCE

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
1.5 Gute wissenschaftliche Praxis, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Forschende; Aufstellung eines Curriculums	C&C Prinzip 3 Berufsverantwortung	Q3-Q4 2023	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • von Forschenden positiv evaluierte Veranstaltungen (auch multimediale) und Curricula
1.7 Forschungsförderung, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Promovierende; Aufstellung eines Curriculums	C&C Prinzip 4 Berufsverhalten	Q3-Q4 2024	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • erfolgreich abgeschlossene Promotionen • Kenntnis der Gründe für erfolglose Promotionen • positiv evaluierte Curricula-Maßnahmen
1.13 Einführung eines Forschungsinformationssystems (FIS)	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung	Beginn Q4 2018 final Q2 2023	Forschung & Transfer, Bibliothek	<ul style="list-style-type: none"> • Professionelle Erfassung und Strukturierung der Forschungsinformationen und deren Bereitstellung mit Hilfe von Berichten
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
2.6 Evaluierung Post-Doc Konzept	C&C Punkt 21 Einstellung und Ernennung nach der Promotion	Q4 2024	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
3.10 Informationsveranstaltung, Benchmarking und Beratung zur Laufbahnentwicklung, Einrichtung eines Beratungsangebotes	C&C Prinzip 30 Möglichkeit einer Laufbahnberatung	Q3 2024 – Q2 2025	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Deckungsgrad der Nachfrage nach diesen Angeboten • im weiteren Horizont: Anteil erfolgreicher Laufbahnen an allen Laufbahnen
3.11 Prüfung der Chancengleichheit für Forschende mit Blick auf Karrieremöglichkeiten und ggf. Förderung der Chancengleichheit	C&C Prinzip 30 Möglichkeit einer Laufbahnberatung	Q1 – Q4 2023	Präsidium, Forschung & Transfer, Promotionskoordinationsstelle, Beauftragte	<ul style="list-style-type: none"> • Verfassen eines Maßnahmenabschlussberichts • Grad der Chancengleichheit an Hochschule Fulda in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen, aufgrund derer niemand diskriminiert werden darf

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
3.13 Beratung zum Schutz von geistigem Eigentum in Form von Infoveranstaltungen und persönlichen Beratungen	C&C Prinzip 31 Rechte an geistigem Eigentum	Q4 2024 – Q2 2025	Forschung & Transfer, Justizariat	<ul style="list-style-type: none"> • Grad der Aufklärung und der Sicherheit der Forschenden im Thema „Geistiges Eigentum“ • Zahl der Rechtsverletzungen
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 2023 - Q4 2023	Beschluss durch Präsidium nach Beteiligung des Erweiterten Präsidiums, Promotionszentren und Fachbereiche und Umsetzung, Unterstützung durch Vizepräsidentin für Forschung & Transfer, Abteilung Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung Anteil der Betreuungsverhältnisse mit vertraglich, schriftlich vereinbarter Betreuung
4.6 Konzeptentwicklung für den Aufbau von Nachwuchsforschenden-Gruppen mit turnusmäßigen Berichten in den Fachbereichen und hochschulweit	C&C Prinzip 37 Betreuungs- und Managementaufgaben	Q3 2023 – Q2 2024	Promotionszentren und Fachbereiche und Umsetzung, Unterstützung durch Vizepräsidentin für Forschung & Transfer, Abteilung Forschung & Transfer, ggf. Beschluss durch das Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • erfolgreiches Konzept erstellt
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 – Q4 2025	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	Q2 – Q4 2025	Forschung & Transfer, Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Grad des beruflichen Erfolgs
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	Q1 – Q4 2024	Forschung & Transfer, Promotionskoordinationsstelle	<ul style="list-style-type: none"> • hoher Anteil erfolgreicher Berufswege an allen Lebensläufen

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
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	Q2 – Q4 2024	Fachbereiche, Beratung durch Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolg der Promovierenden und Post-Docs
39. Weiterbildungsangebote in Form von Kurzformaten mit Tipps rund um das Thema Wissenschaftskommunikation für alle Forschende der Hochschule Fulda	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q2 2023 - Q4 2023	Wissenschaftskommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • min. 2 Weiterbildungsangebote zur Wissenschaftskommunikation • Themenbereiche: „Zusammenarbeit mit den Medien“ • „Social-Media-Aktivitäten“
40. Einführung eines Bewerbermanagementtools an der Hochschule Fulda	C&C Punkt 13 Einstellung	Q1 2023 - Q4 2024	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • erfolgreiche Implementierung eines Bewerbermanagementtools
41. Implementierung einer Website zu Weiterbildungsangeboten an der Hochschule Fulda (HK) (Übersicht + Unterseiten)	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q1 2023 - Q4 2023	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung Webseite HFD Übersicht Weiterbildungsangebote
42. Teilnahme am Professorinnenprogramm IV	C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung C&C Prinzip 27 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen	Q1 2023 – Q4 2025	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbung und Qualifizierung als förderberechtigt für den nächsten Durchlauf des Professorinnenprogramms (IV) in 2023 • Stellung von Anträgen zur Finanzierung von Regel- und/oder Vorgriffprofessuren von ausgewählten Fachbereichen
43. Mentoring Hessen: aktive Ansprache herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen	C&C Prinzip 28 Laufbahntwicklung	Q1 2023 – Q4 2025	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichung von Anmeldezahlen, die mindestens dem Richtwert pro Linie entsprechen
44. Individuelle Chancen- und Karriereberatungen von Nachwuchswissenschaftler*innen in all ihrer Vielfalt (ProGEPP)	C&C Prinzip 30 Möglichkeit einer Laufbahnberatung	Q1 2023 – Q4 2025	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Einladung 100% der Promovierenden und Post-Docs der HFD zu einem Erstgespräch • min. 60% der Zielgruppe nehmen die Chancen- und Karriereberatungen regelmäßig wahr (d.h. 2 x jährlich) • 80% der Beratenen evaluieren die Chancen- und Karriereberatungen als hilfreich (12/2024)
45. Support-Programm für Nachwuchswissenschaftler*innen in all ihrer Vielfalt (ProGEPP)	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q1 2023 – Q4 2025	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • gut besuchte Veranstaltungen mit positiver Evaluation • Angebot von 4 Veranstaltungen pro Semester
46. Angebote für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Fürsorgeverantwortung (ProGEPP)	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q1 2023 – Q4 2025	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • min. 1 Veranstaltungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf pro Halbjahr • Umsetzung der im Handlungsprogramm zum Audit familiengerechte Hochschule festgelegten Maßnahmen aus dem CUV-Verantwortungsbericht

Nr. Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
47. Fortbildungsreihe "Umgang mit Diskriminierung und Mobbing in der Lehre"	C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung	Q1 2023	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 12 Teilnehmende • Gesamtevaluation am Ende der Veranstaltung
48. Fortbildung zu Interkulturalität/Kulturreflexivität in der Wissenschaftskarriere	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q4 2023	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • gut besuchte Veranstaltung und überwiegend positive Evaluation
49. Smart Workflow/Checkliste für die Einstellung internat. Forschender inkl. aller benötigter Dokumente	C&C Punkt 13 Einstellung	Q1 2023 – Q2 2023	International Office	<ul style="list-style-type: none"> • Smart Workflow/Checkliste ist erstellt
50. Aktive Gewinnung von Forschenden durch Teilnahme an internationalen Messen	C&C Punkt 13 Einstellung	Q3 2023 – Q1 2024	International Office	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an min. 2 Messen pro Jahr
51. Onboardingprozess für internationale Forschende	C&C Punkt 13 Einstellung	Q2 2024 – Q3 2024	International Office	<ul style="list-style-type: none"> • Onboardingprozess für internationale Forschende erarbeitet
52. Zielgerichtete Verbreitung von Stellenangeboten durch Nutzung internationaler Kanäle/Netzwerke	C&C Punkt 13 Einstellung	Q4 2024 – Q4 2025	International Office	<ul style="list-style-type: none"> • x Stellenausschreibungen wurden auf internationalen Kanälen verbreitet