

## Ausführliche Beschreibung der Maßnahmen

### 1.3 Aktualisierung der Satzung der Fachhochschule Fulda zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und Übersetzung in Englisch

Aktualisierung der "Satzung der Fachhochschule Fulda zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis" vom 22. Mai 2002 im Wortlaut und in der Umsetzung.

- Inhalt
    - o Abgleich des Wortlautes mit Selbstverständnis und Erfahrungswerten der Hochschule Fulda, aktueller Rechtslage und best practices anderer Hochschulen
    - o Ergänzung des Inhalts um Grundsätze eines guten Forschungsinformations- und datenmanagements
  - Übersetzung in Englisch
  - Umsetzung
    - o Bestellung einer Ombudsperson
- Übersetzung der Satzung in Englisch

### 1.4 + 3.16 Bestellung einer Ombudsperson als Ansprechperson in Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Die Hochschule Fulda bekennt sich zur Denkschrift der Deutschen Forschungsgesellschaft „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ i.d.F. vom 03.07.2013 und möchte den Empfehlungen der HRK vom 14.05.2013 „Gute wissenschaftliche Praxis an deutschen Hochschulen“ folgen und eine Ombudsperson mit Stellvertretung an der Hochschule bestellen. Diese Person soll als Vertrauensperson für Mitglieder, ehemalige Mitglieder, Angehörige und ehemalige Angehörige der Hochschule Fulda in Situationen bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten fungieren. Somit hat man die Möglichkeit bewusst oder grob fahrlässige Falschangaben, Verletzung von geistigem Eigentum oder eine schwere Beeinträchtigung der Forschungstätigkeit von anderen im Bereich der Wissenschaft zu identifizieren. Auch eine Aufdeckung von Mitverantwortung bei oben genanntem Fehlverhalten ist damit möglich. Die Präsidentin oder der Präsident schlägt dem Senat geeignete Persönlichkeiten vor. Hier sind Wissenschaftler\*innen vorgesehen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, über große Erfahrungen im Wissenschaftsbereich sowie nationale und internationale Kontakte verfügen und die aufgrund ihrer dienstlichen Stellung nicht bereits verpflichtet sind, gegen wissenschaftliches Fehlverhalten vorzugehen. Der Senat wählt mit der Mehrheit seiner Mitglieder die Ombudsperson und deren Vertretung für eine Amtszeit von 3 Jahren.

### 1.5 Gute wissenschaftliche Praxis, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Forschende; Aufstellung eines Curriculums

1. Abfrage der Bedarfe an Fortbildungsangeboten oder Curricula bei den Forschenden durch die Anbieter von Fortbildungsangeboten
2. Fortbildungsangebote zu aktuellen Themen erstellen
3. Bildung eines Forums der Verantwortlichen für Fortbildungsangebote der Hochschule Fulda mit dem Ziel, solche Angebote zielgruppengerecht zur Verfügung zu stellen

4. Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen für die kurzfristige Bereitstellung, die langfristige Weiterentwicklung und den sonstigen Austausch von Lehrenden
5. Erstellung und Evaluierung von Fortbildungsangeboten

### **1.6 Neue multimediale Formate (z.B. Kurse auf E-Learning-Plattformen)**

Auf der Lernplattform HELP der Hochschule Fulda werden Selbstlerneinheiten in Form von E-Learning-Kursen zu Themen der guten wissenschaftlichen Praxis, wie z.B. Plagiarismus, Urheberrecht, Open Access, Forschungsdatenmanagement, etc. bereitgestellt. Eine Verbindung mit Weiterbildungen in Präsenz sind möglich.

Ergänzung Oktober 2020:

Angebot weiterer E-Learning- Kurse von der AGWW und ZFH zu den Themen: Führungskompetenz, Hochschuldidaktik, Hochschulentwicklung, Methodenkompetenz und Sozialkompeten

### **1.7 Forschungsförderung, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Promovierende; Aufstellung eines Curriculums**

Die (potentiellen) professoralen Betreuer\*innen bilden entweder ein ständiges Forum zum Thema der guten Betreuung oder sie beauftragen die Ombudsperson der guten wissenschaftlichen Praxis mit der Übernahme dieser weiteren Aufgabe. Abgebrochene oder sonstige, nicht erfolgreiche Promotionsverfahren werden zeitnah untersucht und ggf. Konsequenzen zur Verbesserung der Betreuung gezogen. Dabei liegen die Schwerpunkte auf Intensität, Fairness und Sachlichkeit innerhalb der Betreuung. Ein praktisch angelegtes Curriculum für Promovenden und Betreuende sieht auf einen 5-Jahreszeitraum je Promotion gesehen eine punktuelle und persönliche Ansprache und Unterstützung des Betreuungsverhältnisses an bestimmten Zeitmarken durch Dritte vor, z.B. durch die Abteilung Forschung & Transfer.

### **1.8 Forschungsförderung, Bestandteil von Fortbildungsangeboten für Forschende**

Durch den Ausbau des Forschungsservice-Webauftritts sollen die derzeitig und zukünftig Forschenden einen besseren Überblick über die dafür von der Hochschule Fulda angebotenen Unterstützungsleistungen und Forschungsbedingungen erhalten. Dabei sollen alle Beratungs-, Unterstützungs- und Fortbildungsangebote rund um Forschung & Entwicklung seitens der Hochschule Fulda gebündelt dargestellt werden.

### **1.11 Minimierung von IT-Ausfallzeiten durch erweitertes Monitoring**

Um eine Minimierung von Ausfallzeiten zu erreichen, betreibt das Rechenzentrum bereits heute ein Monitoringsystem, das eine Vielzahl von kritischen Netzkomponenten und IT-Diensten überwacht. Aufgrund des rasanten Wachstums der Hochschule Fulda, des damit verbundenen Wachstums der Netzinfrastruktur und der Einführung immer neuer IT-Dienste, ist die Pflege, Weiterentwicklung und Optimierung dieser Dienstüberwachung von großer Bedeutung, da nur so Ausfälle einzelner Netzbereiche oder IT-Dienste zeitnah erkannt und behoben werden können. Es handelt sich bei dieser Maßnahme um einen fortlaufenden Prozess.

### **1.13 Einführung eines Forschungsinformationssystems (FIS)]**

Ein Forschungsinformationssystem ist eine zentrale Datenbank, die Informationen entlang der Forschungsprozesse an einer Hochschule autorisiert zusammenführt und miteinander verknüpft, verschiedenen Anwender- und Interessengruppen strukturiert zur Verfügung stellt und bei der Forschungsberichtserstattung unterstützt. Ein solches integratives System, das viele einzelne Informationsquellen und Arbeitsabläufe miteinander verwebt, ist nicht nur Informationslieferant sondern zugleich ein Arbeitswerkzeug.

### **1.14 Ausbau der Forschungskommunikation**

Die bereits aktiven und konkreten wissenschaftsjournalistischen Maßnahmen zur Unterstützung der Forschenden sollen in einer Übersicht zusammengestellt werden.

Diese Übersicht soll an einer zentralen Stelle der Website der Hochschule Fulda angesiedelt werden. Sie soll durch die Leistungen der Pressestelle, den Leistungen der Abteilung Forschung & Transfer in den Bereichen Forschungsförderung sowie den Services im Rahmen von Open Access geprägt werden.

Auf diese Weise sollen sich Forschende schnell über die vorhandenen Serviceangebote informieren können und einen einfachen Zugang dazu haben. Das Image der Hochschule Fulda als forschende Einrichtung soll so gefördert werden.

### **1.15 Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit an der Hochschule Fulda**

Die Hochschule Fulda wird sich auch in Zukunft in der Öffentlichkeit präsentieren und prüft unter anderem in Zusammenarbeit mit anderen hessischen Hochschulen die Beteiligung an Messen.

### **1.19 + 3.2 Teilnahme am Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm 2018**

Ziel des Bund-Länder-Programms ist, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu erhöhen. Dabei geht es insbesondere um die Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie um die Unterstützung und Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Gefördert werden Anschubfinanzierungen für bis zu drei Erstberufungen von Professorinnen je Hochschule. Antragsberechtigt sind alle Hochschulen, die sich durch die positive Bewertung ihrer Gleichstellungsarbeit als förderberechtigt qualifiziert haben. Die geförderten Hochschulen müssen zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen erbringen. Die Hochschule Fulda beteiligte sich erfolgreich am Professorinnenprogramm I (2008), II (2013) und III (2019) und erhielt jeweils die Maximalförderung. Die zusätzlichen Hochschulmittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen fließen in Promotionsstellen für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen.

## **1.20 Wiederholungsbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Zertifikat 2021**

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V zeichnet jährlich Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit dem sogenannten TOTAL E-QUALITY-Prädikat aus, die sich nachhaltig und erfolgreich für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und Wissenschaft engagieren. Schwerpunkte liegt hierbei u.a. auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einer chancengerechten Personalbeschaffung und -entwicklung, der Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz sowie der Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Organisationsgrundsätzen. Grundlage der Bewerbung ist ein Selbstbewertungsinstrument mit einem Tabellen- und einem Textteil, unterteilt in verschiedene Aktionsfelder. Mit dem Prädikat erhält die Institution eine Urkunde und ein Logo, das für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden kann. Seit dem Bewerbungszeitraum 2016 besteht die Möglichkeit sich ebenfalls für ein „Diversity-Zusatzprädikat“ zu bewerben. Als erste hessische Hochschule hat sich die Hochschule Fulda Anfang 2009 auf das TOTAL E-QUALITY Prädikat beworben, um nach außen sichtbar für Gleichstellung einzustehen. 2012 und 2015 erhielt sie erneut das Prädikat.

## **1.24 Aktualisierung der Beurteilungsinstrumente für Leistungsbezüge**

Die Richtlinie zur W-Besoldung der Hochschule Fulda vom 12.12.2019 regelt die Grundsätze und das Verfahren für die Gewährung von Leistungsbezügen. Für Leistungsbezüge, die nicht auf Berufungs- oder Bleibeverhandlungen beruhen, ist ein schriftlicher Antrag einer Professorin oder eines Professors erforderlich, in dem die besonderen Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung, Selbstverwaltung und/oder wissenschaftlichen Nachwuchsförderung dargestellt werden. Für den Antrag ist ein Formular zu verwenden, das einen entsprechenden Kriterienkatalog enthält. Dieses Beurteilungsinstrument soll evaluiert und angepasst werden.

## **2.3 Stärkere Nutzung des Stellenausschreibungsportals EURAXESS**

EURAXESS ist eine Informations- und Beratungsstelle und Jobbörse für international mobile Forschende, die für wissenschaftliche Tätigkeiten nach Deutschland kommen oder in ein anderes Land wechseln möchten. EURAXESS bietet europaweite Angebote für Forscherinnen und Forscher. Ziel ist es, die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erleichtern sowie öffentliche und private Arbeitgeber bei der Suche nach Forschenden zu unterstützen. Die Hochschule Fulda bietet gerade auch im Bereich der Professuren Stellen an, die für Personen geeignet sind, die z.B. aus dem Ausland kommen oder über einen Migrationshintergrund verfügen. In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, eine Stellenanzeige auch international und in englischer Sprache zu veröffentlichen, um den potentiellen Bewerberkreis zu erhöhen. Hierzu möchte die Hochschule Fulda das Stellenportal EURAXESS zukünftig stärker nutzen.

## **2.4 Laufende Anpassung des Personalentwicklungskonzeptes u.a. Unterstützung/Schulung der Auswahlausschüsse durch das Personalmanagement**

Die Hochschule Fulda besitzt seit dem Jahr 2010 ein Personalentwicklungskonzept mit der Zielsetzung, alle Beschäftigten insbesondere auch Führungskräfte in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und zu fördern, um optimale Arbeitsergebnisse zu erreichen, zukünftige Herausforderungen zu meistern, Perspektiven zu entwickeln und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten und zu begleiten. Das Personalentwicklungskonzept wird zudem durch das Fortbildungskonzept der Hochschule ergänzt. Auf Grundlage dieser Konzepte erfolgt die Personalentwicklung an der Hochschule Fulda. Die Konzepte werden auch zukünftig regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft und ggf. angepasst. Die Abteilung Personalmanagement wird zur Unterstützung der Auswahlausschüsse eine gezielte Schulung zur Personalauswahl organisieren und bei Bedarf wiederholen.

## **2.5 Förderung der Mobilität über die Teilnahme an ERASMUS**

Mit der zunehmenden Internationalisierung der Hochschule Fulda ergibt sich für die Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsbedarf vor allem in den Bereichen Interkulturalität und Fremdsprachen. Um die Sprachkompetenz zu fördern, hat das International Office in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalmanagement ein entsprechendes Angebot entwickelt. Seit Januar 2015 bietet die Hochschule Fulda interessierten Beschäftigten eine Erasmus Förderung für einen 5-tägigen Englisch-Sprachkurs im Rahmen des Bildungsurlaubs oder den Besuch einer Erasmus Partneruniversität im europäischen Ausland an. Beim Besuch einer Partneruniversität soll der fachliche Austausch gefördert werden, bspw. durch Hospitationen, Job Shadowing oder die Teilnahme an Workshops, Staff Weeks etc.

Beschäftigte, die an einem Sprachkurs oder dem Besuch einer Partneruniversität teilnehmen möchten, können für die Deckung der Reise- und Aufenthaltskosten eine pauschale Förderung gemäß EU-Richtlinien beantragen. Die Aufenthaltskosten orientieren sich an länderspezifischen Tagessätzen. Reisekosten werden auf Grundlage fester Sätze gemessen an der Distanz zwischen Ausgangs- und Zielort der Mobilität finanziert. Die Abteilung Personalmanagement verteilt das Angebot der Erasmus+ Personalmobilität einmal jährlich an alle Vorgesetzten mit der Bitte, interessierte Beschäftigte zu melden. Berücksichtigt werden sollen vor allem Beschäftigte, deren tägliche Arbeit einen Bezug zur englischen Sprache aufweist und die bisher noch keine Erasmus-Förderung in Anspruch genommen haben. Die Auswahl der Kandidaten erfolgt in Zusammenarbeit zwischen dem Personalmanagement und dem International Office anhand der Meldung der Vorgesetzten.

Die Hochschule Fulda würdigt die positive Rolle der Lehrendenmobilität für die Qualität der Lehre und der Internationalisierung der Hochschule. Um dies zu unterstützen werden ein- bis zweiwöchige Lehraufenthalte an unseren Erasmus Partnerhochschulen analog zur Personalmobilität mit Pauschalen zur Deckung der Reise- und Aufenthaltskosten gefördert. Ab dem Hochschuljahr 2018/19 ist auch eine kombinierte Personalmobilität (Lehre und Fortbildung) möglich, bei der das erforderliche Lehrdeputat im Ausland von wöchentlich acht auf dann vier Stunden reduziert wird. Es wird ein Anteil von 12% der Personalmobilitäten angestrebt, die sich mit der kombinierten Personalmobilität der Qualität der Lehre widmen. Ein weiteres

Ziel ist, die Zahl der teilnehmenden Lehrenden wieder zu erhöhen. Dabei wird das Programm verstärkt bei den neuen Lehrenden beworben werden.

## **2.6 Evaluierung/ Anpassung Post-Doc Konzept**

Die hessischen Hochschulen haben im Zusammenwirken mit dem HMWK (Hessisches Ministerium für Kunst und Wissenschaft) ein Dokument über die „Grundsätze der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur“ erarbeitet, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und um ihm attraktive Beschäftigungsbedingungen sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Auf dieser Basis hat die Hochschule Fulda erste Verfahrensweisen zur Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal in der Post-Doc Phase entwickelt und umgesetzt. Diese Verfahren sollen nach einer angemessenen Umsetzungsphase evaluiert und ggf. angepasst werden.

## **2.7 Konzeption von Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs**

1. Abfrage der Bedarfe im Rahmen des Nacaps-Langzeitpanels (<https://nacaps-datenportal.de/>) und Recherche aktueller Angebote der Hochschule für die Graduiertenqualifizierung bei den Promovierenden und den Promotionszentren
2. Bildung eines Forums der Verantwortlichen für Qualifizierungsangebote der Hochschule Fulda und in Promotionszentren kooperierender Hochschulen mit dem Ziel, Qualifizierungsangebote für beschäftigte wie nicht-beschäftigte Doktorand\*innen anzubieten, auszutauschen und gegenseitig zu bewerben
3. enge Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen für die Entwicklung und für die kurzfristige Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten z.B. durch den Austausch von Dozenten.

## **3.2 + 1.19 Teilnahme am Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm 2018**

Beschreibung siehe Punkt 1.19

## **3.4 Unterstützung von Studentinnen bei der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung mittels der frauen@hs-fulda-Veranstaltungsreihe**

Die **frauen@hs-fulda**-Veranstaltungsreihe unterstützt Studentinnen (und Promovendinnen) aller Fachbereiche der Hochschule Fulda bei ihrer Studien- und Karriereplanung. Ziel ist es, Studentinnen ihren Einstieg in das Berufsleben durch gezielte Beratungs-, Informations- und Veranstaltungsangebote zu erleichtern. Jedes Semester finden zu wechselnden Oberthemen verschiedene außercurriculare Veranstaltungsangebote wie Workshops und (Fach-)Vorträge statt. Seit dem Wintersemester 2015/16 liegt die Konzeption und Organisation der Veranstaltungsreihe in der Abteilung Gleichstellungsbüro. Seitdem haben 330 Studentinnen in den vergangenen sechs Semestern an insgesamt 28 Workshops teilgenommen. Jedes Kalenderjahr stehen für die frauen@Reihe circa 10.000 € aus Frauenfördermitteln zur Verfügung.

### **3.7 Bildung eines moderierten Netzwerkes zur Umsetzung der Maßnahmen, u.a. der Laufbahnentwicklung**

1. Klärung der Beteiligten an dem Netzwerk, ihrer Vertreter\*innen und ihres thematischen Bezugs zu Arbeitsgruppen und Gremien der Hochschule Fulda mit ähnlichen Aufgaben, bspw. das Treffen der Promotionszentren, der Promotionsstipendien-Vergabekommission oder die AG Promotion
2. Klärung der Aufgaben des Netzwerkes unter anderem innerhalb der Laufbahnentwicklung und der daraus resultierenden Verbindlichkeiten
3. Gründung des Netzwerkes und Beginn der Maßnahmenumsetzung im Netzwerk

### **3.8 Überprüfung und ggf. Anpassung des Plätzekontingents in den jeweiligen Förderlinien des Verbundprojekt Mentoring Hessen zur Karriereförderung von Frauen anhand des aktuellen Bedarfs**

Wie bereits unter Maßnahme 1.18 und 3.3 beschrieben, beteiligt sich die Hochschule Fulda an dem Verbundprojekt Mentoring Hessen zur Karriereförderung von Frauen. Mit Bündelung der vier Förderlinien unter einem Dach Mentoring Hessen stehen HAWs seit 2017 erstmals Plätze in allen Linien zur Verfügung (ein Start für die Linien Pro.Academia und ProProfessur wird frühestens ab 2020 erwartet). In Anlehnung an die Finanzierungsanteile der einzelnen Hochschulen werden seitens des Projektträgers in Abstimmung mit der Steuerungsgruppe Richtwerte für Plätze in den Förderlinien pro Hochschule festgelegt. Bei dem Kapazitätenmodell handelt es sich lediglich um Richtwerte und kann je nach Anmeldezahlen nach oben oder unten abweichen. In regelmäßigen Abständen soll die tatsächliche Nachfrage in den einzelnen Linien mit den zur Verfügung stehenden Plätzen überprüft und ggf. über weitere Finanzierungsbeiträge nachjustiert werden.

Die vier Förderlinien sind: ProCareer.MINT mit der Zielgruppe MINT-Studentinnen; ProCareer.Doc für Promovendinnen & Post-Docs aller Fächer in der beruflichen Entscheidungsphase; ProAcademia mit der Zielgruppe frühe Post-Docs und fortgeschrittene Doktorandinnen aller Fächer mit dem Karriereziel Wissenschaft; sowie ProProfessur für qualifizierte Frauen im unmittelbaren Übergang zur Universitäts- oder Hochschulprofessur.

### **3.10 Informationsveranstaltung, Benchmarking und Beratung zur Laufbahnentwicklung, Einrichtung eines Beratungsangebotes**

1. Erhebung des Bedarfs an Angeboten für Forschende
2. Abstimmung der Verteilung der Kompetenz auf Personen, wer die Angebote entwickeln, durchführen und evaluieren soll, Bestimmung eine\*r Verantwortlichen
3. Aufbau von ständigen Angeboten im Bereich E-Learning
4. Prüfung des Erfolges der Angebote, z.B. zusammen mit Nacaps (DZHW)

### **3.11 Prüfung der Chancengleichheit für Forschende mit Blick auf Karriere-möglichkeiten und ggf. Förderung der Chancengleichheit**

1. Sichtung von Studien der letzten 10 Jahre zur Chancengleichheit an deutschen Hochschulen
2. Prüfung des Werdegangs der besten 5 % der Absolventinnen in den 10 wichtigsten Masterabschlüssen der Hochschule Fulda, Prüfung der Kommunikation der Hochschule Fulda gegenüber diesen Top-Absolventen
3. für Forschende der Hochschule Fulda wahrnehmbare Platzierung der Ergebnisse
4. Abstimmung über das weitere Vorgehen mit Dekan\*innen
5. möglicherweise anonyme Befragung der Forschenden der Hochschule Fulda durch eine Externe\*
6. Präsentation der Ergebnisse vor Präsidium

### **3.12 Ausbau des fachlichen Beratungs- und Betreuungsangebotes für Forschende**

Alle Promovend\*innen werden aktiv über Beteiligungsmöglichkeiten in den wissenschaftlichen Zentren und Forschungsverbänden informiert. Sie erhalten die Möglichkeit an den öffentlichen Veranstaltungen teilzunehmen und sich bei thematischer und formaler Eignung den Zentren und Verbänden anzuschließen.

### **3.13 Beratung zum Schutz von geistigem Eigentum in Form von Info-veranstaltungen und persönlichen Beratungen**

1. Sichtung der einschlägigen Materialien überall an der Hochschule Fulda
2. Zusammenführung und Ergänzung der Materialien ggf. nach dem best practice Vorbild einer anderen Hochschule mit dem Anspruch auf Fasslichkeit und Richtigkeit
3. Erstellen eines Online-Angebotes inkl. Bestimmung von dessen Betreuer\*in
4. jährliches Angebot einer Informationsveranstaltung zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen und Änderungen inkl. Aufnahme der wichtigsten / drängendsten Fragen der Forschenden
5. Einrichtung einer Funktionsadresse bspw. [geistiges.Eigentum@hs-fulda.de](mailto:geistiges.Eigentum@hs-fulda.de) für persönliche Beratungen

### **3.14 Entwicklung einer Transfer-Strategie, die u. a. den Schutz des geistigen Eigentums fördern soll**

1. Sondieren aller Transferaktivitäten an der Hochschule Fulda: F&E-Messen, Existenzgründungsunterstützung, wissenschaftliche Weiterbildung, Patentierung und Verwertung geistigen Eigentums, etc.).
2. Priorisierung der Aktivitäten durch das (Erweiterte) Präsidium.
3. Dementsprechende finanzielle und personelle Ausstattung und
4. Bewerbung der priorisierten Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Hochschule Fulda

### **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**

Beschreibung siehe Punkt 1.4

#### **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**

1. Prüfung der Möglichkeit, dass der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung in verschiedenen wichtigen Gebieten (in denen ein Betreuungsverhältnis wirksam sein soll) eine Voraussetzung für den Bezug einer bestimmte Leistung bildet (u.a. Deputatsreduktion, Fortbildungen und Zuschüsse für Promovierende).
2. Änderung der Rechtsgrundlagen diesbezüglich auf den gewöhnlichen Verfahrenswegen der Hochschule Fulda / der Fachbereiche.

#### **4.3 Post-Docs sollen beim Publizieren, Einwerben von Drittmitteln sowie beim Erlernen von Führungsverantwortung (Nachwuchsgruppenleitung) durch Karriereentwicklungs- & Weiterbildungspläne unterstützt werden**

1. Erhebung von Ideen durch Expert\*innengespräche, Sichtung von existierenden Karriereplänen in den USA und in Europa über die idealen Karrieren
2. Sichtung vorhandener Materialien und bekannter, erfolgreicher und erfolgloser Karrierewege von Hochschule Fulda-Absolvent\*innen („(Miss)Erfolgsgeschichten“)
3. Orientierung an der übergeordneten Strategie der Hochschule Fulda bzw. ihren Zielen
4. Abstimmung mit den Fachbereichen
5. Zusammenführung bzw. Neu-Entwicklung von wenigen Muster-Karriereplänen, die jeweils Kategorien von Berufswegen zusammenfassen, die sich ähneln
6. Bereitstellung der Pläne, Bestimmung eine\*r Verantwortlichen für die Aktualisierung und für die Weiterentwicklung

#### **4.6 Konzeptentwicklung für den Aufbau von Nachwuchsforschenden-Gruppen mit turnusmäßigen Berichten in den Fachbereichen und hochschulweit**

1. Machbarkeitsstudie inkl. Folgeabschätzung (insbes. Kannibalisierungseffekte)
  - a. Erarbeitung und Festlegung von Ziel, Aufgaben, Größe, Finanzierung, Ausstattung, Darstellung und Weisungstreue der Nachwuchsforschendengruppen
  - b. Erarbeitung einer optimalen wissenschaftlichen und organisatorischen Verbindung zum wissenschaftlichen Betrieb der Hochschule Fulda und anderer wissenschaftlichen Einrichtungen, möglichst durch personelle Verflechtungen
2. Absichtserklärung des Präsidiums

3. Sichtung und Ansprache potentieller Gruppenmitglieder (v.a. Promovierende) und Leiter\*innen (v.a. Post-Docs)
4. Erarbeitung eines Nachhaltigkeitskonzeptes inkl. Nachfolgeregelungen bei dauerhaften Gruppen, insbes. für die Leitungen

#### **4.7 Die AG Promotionen konkretisiert die Betreuungsstandards für die Hochschule Fulda und macht sie den Forschenden und Betreuenden zugänglich**

1. bisherige Betreuungsqualität an der Hochschule Fulda erheben
2. Betreuungsstandards entwickeln
3. Thema auf die Tagesordnung der AG Promotion und des erweiterten Präsidiums setzen
4. Zielvorstellungen und Maßnahmen diskutieren
5. Umsetzung

#### **4.9 Ausbau der Weiterbildungsangebote an der Hochschule Fulda**

Die Hochschule Fulda beabsichtigt ihr Weiterbildungsangebot kontinuierlich auszubauen. Dies umfasst sowohl interne als auch externe Weiterbildungsangebote in unterschiedlichen Formaten, z. B. Workshops, Trainings etc. Im Bereich interne Weiterbildung bietet die Hochschule Fulda Inhouse-Schulungen für Beschäftigte an. Hausinterne Schulungen eignen sich, wenn das Thema nicht nur für einzelne Beschäftigte, sondern für eine größere Anzahl an Mitarbeiter\*innen interessant ist. Um ein Meinungsbild zu erhalten, hat die Hochschule Fulda eine Bedarfsanalyse (Q2 2019) durchgeführt und auf Grundlage der Ergebnisse das interne Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht erweitert. Regelmäßige bzw. turnusmäßige Schulungen werden angestrebt. Im Bereich der externen Weiterbildung unterstützt die Abteilung Personalmanagement bei der Suche nach Weiterbildungen zu ganz bestimmten Themen und berät über die Auswahl geeigneter Anbieter.

Ergänzung Oktober 2020:

Es werden folgende Kurse in folgenden Themenbereichen angeboten: pro Kurs 8 - 12 Teilnehmer

Sozial- und Methodenkompetenz 5 Kurse pro Jahr 2020/21 und 2021/22

Führung und Leitung 2 Kurse pro Jahr 2020/21 und 2021/22

Interkulturalität/ Internationalität/ Sprache 2 Kurse pro Jahr 2020/21 und 2021/2022

Personalauswahl 1 Kurs pro Jahr 2020/21 und 2021/2022

Gesundheit 2 Kurse pro Jahr 2020/2021 und 2021/2022

IT Kurse 5 Kurse pro Jahr 2020/2021 und 2021/2022

#### **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.**

1. Erhebung von Ideen durch Expert\*innengespräche, Sichtung von existierenden Karriereplänen in den USA und in Europa über die idealen Karrieren
2. Sichtung vorhandener Materialien und bekannter, erfolgreicher und erfolgloser Karrierewege von Hochschule Fulda-Absolvent\*innen („(Miss)Erfolgsgeschichten“)
3. Orientierung an der übergeordneten Strategie der Hochschule Fulda bzw. ihren Zielen
4. Abstimmung mit den Fachbereichen
5. Zusammenführung bzw. Neu-Entwicklung von wenigen Muster-Karriereplänen, die jeweils Kategorien von Berufswegen zusammenfassen, die sich ähneln
6. Bereitstellung der Pläne, Bestimmung eine\*r Verantwortlichen für die Aktualisierung und für die Weiterentwicklung
7. ggf. Nachverfolgung der Karrieren durch z.B. Nacaps des DZHW

#### **4.11 Schaffung von zentralen Angeboten für Karriere- und Entwicklungsplanungen der Forschenden ggf. Übernahme dieser Aufgabe durch Nachwuchsforschenden-Beauftragte in den Fachbereichen**

1. Konzentration auf den beruflichen Erfolg nach Erreichen eines wissenschaftlichen Qualifizierungszieles
2. Schaffung von zentralen Beratungs-Angeboten, die den Forschenden bei der Auswahl, Anpassung und Umsetzung von Karriereplänen hilft
3. Analyse des Arbeitsmarktes an zentraler Stelle und Schaffung von Transparenz des Arbeitsmarktes für die Forschenden über Chancen, Risiken, Anforderungen und Entwicklungen inkl. dem Weg zu Erfolg
  - a. im Wissenschaftsbereich,
  - b. im Wirtschaftsbereich
  - c. in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes
4. Bindung des Angebotes nicht an eine Person, sondern an eine Funktion
5. möglicherweise rein virtuelle Angebote

#### **4.12 Angebot von turnusmäßigen internen Schulungen an der Hochschule Fulda, Durchführung von Bedarfsanalysen in Form von Befragungen über Weiterbildungsangebote**

Ausgehend vom Ziel der Hochschule Fulda das interne Weiterbildungsangebot auszubauen, bietet die Hochschule turnusmäßige, interne Schulungen an. Schulungen sollen nicht nur punktuell, sondern möglichst regelmäßig bzw. wiederkehrend angeboten werden. Die regelmäßige Schulung ist insbesondere bei EDV Systemen sinnvoll, um in Übung zu bleiben und Gelerntes zu festigen. Es ist bspw. geplant, in Zusammenarbeit mit der Abteilung PLC eine monatliche Excel-Schulung anzubieten.

Die Personalentwicklung erarbeitet ein halbjährliches, internes Weiterbildungsangebot, das den Beschäftigten eine gewisse Auswahl an Themen und Terminen bieten soll. Das interne Weiterbildungsangebot richtet sich dabei nach dem Bedarf. Um eine zielgenaue, nachfrageorientierte Fortbildung der Beschäftigten

sicherzustellen, hat die Hochschule Fulda im zweiten Quartal 2019 eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Die geplante Bedarfserhebung wurde online mittels Fragebogen durchgeführt, um den Beschäftigten eine schnelle und einfache Teilnahme an der Befragung zu ermöglichen. Die auf diese Weise ermittelten Ergebnisse fließen bei der Planung der Inhouse-Schulungen sowie bei der Programmgestaltung der Arbeitsgemeinschaft wissenschaftliche Weiterbildung (AGWW) und der Zentralen Fortbildung Hessen (ZFH) mit ein.

#### **4.14 Ein Schwerpunkt einer zentralen Graduiertenqualifizierung liegt auf der Vorbereitung des beruflichen Erfolgs durch Informationstage, Kontaktforen und individuelle Beratung**

1. Konzentration auf die Zeit nach Erreichen eines wissenschaftlichen Qualifizierungszieles, vor allem nach Abschluss der Promotion
2. Transparentmachen des Arbeitsmarktes für die Forschenden
3. Definition beruflicher Erfolg und Verankerung des Erfolgsstrebens in der Hochschulkultur der Hochschule Fulda
4. fortlaufende Analyse von immer mind. 10 Stellenanzeigen pro Fachrichtung und grober Berufsrichtung auf Anforderungsprofil, älteste Stellenanzeige nicht älter als 5 Jahre, Darstellung der wichtigsten Anforderungen
5. frühzeitige Ausrichtung der Graduiertenqualifizierung auf die Lücke zwischen Anforderungsprofilen und Qualifizierungsprofil der Forschenden mit Ziel, Lücke zu schließen
6. möglichst virtuelle Angebote, externe Berater\*innen, keine Bindung an Hochschule Fulda-Personen
7. Schaffung einer geschützten Online-Börse auf den Hochschule Fulda-Webseiten, auf der sich Absolvent\*innen präsentieren können

#### **4.15 Angebot interne Schulung zu dem Themenfeld „Open Science“ (Open-Access, Open-Data, Open Innovation)**

Durch „Open Science“ soll zum einen Forschern und der Öffentlichkeit der kostenlose Zugang zu begutachteten wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Forschungsdaten und anderen wissenschaftlichen Ergebnissen so frühzeitig wie möglich auf offene und nicht diskriminierende Weise ermöglicht werden, zum anderen soll die Verwendung und Weiterverwendung von Forschungsergebnissen erleichtert werden. Der freie Zugang soll zur Verbesserung der Forschungsqualität, zur Verringerung unnötiger Doppelarbeit, zur Beschleunigung des wissenschaftlichen Fortschritts und zur Bekämpfung von Betrug in der Wissenschaft beitragen und insgesamt Wachstum und Innovation fördern.

Im Rahmen der Maßnahme werden die Forscher\*innen angeleitet, welche Strategien sie für einen freien Zugang von Veröffentlichungen sowie für die Verwaltung von Forschungsdaten anwenden können. Sie erhalten Hilfestellung insbesondere zur Verwaltung ihrer Rechte des geistigen Eigentums, um den freien Zugang zu ihren Veröffentlichungen zu gewährleisten, sowie zum Erwerb solider Kompetenzen für die Planung der Datenverwaltung und die Nutzung digitaler Infrastrukturen, die den Zugang zu Forschungsdaten und deren Bewahrung unterstützen.

#### **4.16 Prüfung der Einführung einer Person, die sicherstellt, dass alle Forschenden ein Betreuungsangebot wahrnehmen können, möglicherweise in Person der Prodekan\*in**

1. Aufstellen der Kriterien, die entscheiden, ob die Einführung einer Person Nutzen bringt (für Verbesserung der Betreuungen und letztlich erfolgreichere Promotionen)
2. Bedarfserhebung bei den Promovierenden und Post-Docs
3. ggf. Prüfung, ob Nachwuchsforschendenbeauftragte in den FB diese Aufgabe übernehmen kann
4. ggf. Prüfung des Ortes der Ansiedlung der Person, ihrer Befugnisse, ihrer Entlastung von anderen Aufgaben und ihres potentiellen Wirkungsgrades
5. ggf. Einigung der Verantwortlichen auf einen Anreiz-Mechanismus, mit dem die Person ausreichend Betreuungsangebote sicherstellen kann
6. ggf. Evaluierung des Wirkungsgrades der Person mit entsprechenden Konsequenzen

#### **4.17 Angebot einer Fortbildung für Betreuende & Mentor\*innen der Nachwuchsforschenden**

Das Personalmanagement wird eine hausinterne Schulung für Betreuende und Mentor\*innen von Nachwuchsforschenden, in Anlehnung an ein bereits durch die AGWW in 2016 durchgeführtes Seminar, organisieren. Dieses richtet sich an Wissenschaftler\*innen, die Doktorarbeiten verantwortlich betreuen. Im Mittelpunkt des Seminars soll die effektive Gestaltung des Arbeitsbündnisses mit Hilfe unterstützender Instrumente aus Coaching, Mentoring und moderner Führungspraxis stehen. Das Seminar wird inhaltlich wie folgt gestaltet:

In dem Seminar setzen sich die Teilnehmenden mit Motivatoren und inneren Antreibern auseinander und erfahren, wie sie ein tragfähiges Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit legen. Sie üben Ergebnisse einzufordern und Feedback zu geben. Des Weiteren erlernen sie, wie sie im Gespräch mit Emotionen, Überforderung und Ängsten umgehen und Selbstverantwortung fördern. Es wird geübt destruktive Gesprächsverläufe zu erkennen und wie ein Ebenenwechsel im Gespräch zu vollziehen ist.