

MAßNAHMENPLAN 3 HRS4R STRATEGIE

APRIL 2026

HOCHSCHULE FULDA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
2.3 Stärkere Nutzung des Stellenausschreibungsportals EURAXESS	C&C Prinzip 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
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 2026	Präsidium, Forschung & Transfer, Promotionskoordinationsstelle, Beauftragte	<ul style="list-style-type: none"> Verfassen eines Maßnahmenabschlussberichts Grad der Chancengleichheit an der Hochschule Fulda in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen, aufgrund derer niemand diskriminiert werden darf
40. Einführung eines Bewerbermanagementtools an der Hochschule Fulda	C&C Prinzip 13 Einstellung	Q1 2023 – Q1 2027	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> erfolgreiche Implementierung eines Bewerbermanagementtools
43. Mentoring Hessen: aktive Ansprache herausragender Nachwuchswissenschaftler *innen	C&C Prinzip 28 Laufbahnentwicklung	Q1 2023 – Q1 2029	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 – Q1 2027	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 – Q1 2027	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> gut besuchte Veranstaltungen mit positiver Evaluation Angebot von 4 Veranstaltungen pro Semester
50. Aktive Gewinnung von Forschenden durch Teilnahme an internationalen Messen	C&C Prinzip 13 Einstellung	Q3 2023 – Q1 2027	International Office	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme an min. 2 Messen pro Jahr
53. Besetzung einer Tandem-Professur	C&C Prinzip 28 Laufbahnentwicklung	Antragstellung nach Rufannahme bis spätestens 30.09.2027	Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Zusammenarbeit mit Personalmanagement & Fachbereich AI	<ul style="list-style-type: none"> Berufung einer Wissenschaftlerin in einer frühen Karrierephase auf eine Tandemprofessur (W1) im MINT Fachbereich

Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
54. Gender Bias in Berufungsverfahren	C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung, C&C Prinzip 27 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern	Q2 2026 – Q1 2029	Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptualisierung und Durchführung erster Briefings im Rahmen der Projektlaufzeit des Professorinnenprogramms (bis September 2029).
55. Kulturreflexive Didaktik für Lehrende	C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung	Mindestens ein Workshop pro Wintersemester und weitere fachbereichsbezogene Veranstaltungen von Q2 2026 – Q1 2029	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Workshop pro Wintersemester wird angeboten (Plätze für 10 – 12 Lehrende)
56. Care-Mentoring für Wissenschaftlerinnen mit Fokus Care und Karriereziel Professur	C&C Prinzip 28 Laufbahntwicklung	Q2 2026 – Q1 2029	Chancengerechtigkeit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • In dem Pilotvorhaben geht es darum, jeder interessierten Wissenschaftlerin in einer frühen Karrierephase die Möglichkeit zu geben, sich im Rahmen des Mentorings mit dem Thema Care und Professur auseinander zu setzen. Das Angebot wird nachgefragt und von den Mentees als gewinnbringend evaluiert.
57. Entwicklung eines Onboarding Konzepts für Beschäftigte und Optimierung des Prozesses	C&C Prinzip 13 Einstellung	Q2 2026 – Q2 2027	Personalmanagement in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren u.a. Stabsstelle KT	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Entwicklung und Implementierung des Onboarding-Konzepts
58. Implementierung einer Karriereseite auf der Webseite der HFD	C&C Prinzip 28 Laufbahntwicklung	Start Q3 2025 – fortlaufende Maßnahme	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Implementierung einer Karrierewebsite an der Hochschule Fulda
59. Einführung eines Tools zur Messung digitaler Kompetenzen	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Start Q1 2026 – Verstetigung angestrebt	Personalmanagement, Digitalisierungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Nach erfolgreicher Einführung des Tools erhält jede*r Beschäftigte auf Basis des individuellen Ergebnisberichts eine passgenaue Empfehlung für geeignete Weiterbildungsangebote
60. Entwicklung eines Angebots von Englischkursen zur Förderung der Sprachkompetenz	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Start Q2 2026 – Verstetigung angestrebt	Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines zielgruppen- und bedarfsorientierten Englischkursprogramms zur Stärkung der Sprachkompetenz in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen
61. Coffee Lectures zu dem Thema Open Science	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung	Q2 2026 bis Q1 2029	Hochschul-, Lands- und Stadtbibliothek der Stadt Fulda, Abteilung Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Pro Semester werden drei Coffee Lectures angeboten, um die Teilnehmenden niedrigschwellig mit den aktuellen Themen aus dem Bereich der forschungsnahen Bibliotheksdienste vertraut zu machen.

Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
62. Forschungsnaher Service des Monats	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung	Q2 2026 bis Q1 2029	Hochschul-, Lands- und Stadtbibliothek der Stadt Fulda, Forschung & Transfer	12 Einträge pro Jahr, mit denen die Services der HLSB bekannt gemacht werden sollen
63. Onboarding-Veranstaltung für Neuberufene Professor*innen zu dem Thema Open Access und Forschungsdatenmanagement	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung	Q1 2026, Q1 2027, Q1 2028, Q1 2029	Hochschul-, Lands- und Stadtbibliothek der Stadt Fulda, Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Durchführung der Veranstaltung, um Forschenden eine Willkommenskultur zu bieten und sie so frühzeitig wie möglich mit den Infrastrukturangeboten vertraut zu machen.
64. Workshop Open Science	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung	1x pro Jahr bei besonderen Events, daher Quartal variabel	Hochschul-, Lands- und Stadtbibliothek der Stadt Fulda, Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> Einmal pro Jahr soll ein Workshop im Rahmen eines bestehenden Aktionstages durchgeführt werden, um die Awareness für das Themenfeld Open Science zu stärken.
65. Förderung und Betreuung von verfolgten und geflüchteten Wissenschaftlern*innen	C&C Prinzip 13 Einstellung, C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung, C&C Prinzip 29 Wertschätzung von Mobilität	Q2 2026 – Q1 2027	International Office	<ul style="list-style-type: none"> Sicherung des Lebens von Forschenden und ihrer akademischen Karriere trotz der mit ihrer Flucht verbundenen Hindernisse. Integration ausländischer Wissenschaftlern*innen in den akademischen Arbeitsmarkt in Deutschland oder Europa. Mind. 1 Antragstellung pro Semester
66. Unterstützungsprozess für Familien von internationalen Lehrenden und Forschenden	C&C Prinzip 13 Einstellung, C&C Prinzip 10 Nichtdiskriminierung, C&C Prinzip 29 Wertschätzung von Mobilität	Q2 2026 – Q1 2027	International Office	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines Prozesses mit Umsetzung eines Piloten
67. Erstellung einer Richtlinie für Fellowships an der HFD	C&C Prinzip 29 Wertschätzung von Mobilität	Q2 2026	SaFe Projekt, Justitiariat & Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> Verabschiedung einer Richtlinie für Fellowships an der HFD durch das Präsidium
68. Berufungstraining für eine HAW-Professur	C&C Prinzip 13 Einstellung	Q1 2027	Forschung & Transfer	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Sichtbarkeit der HAW-Professur Erweiterung des Bewerber*innenpools für HAW-Professuren Stärkung der individuellen Karriereentwicklung der Teilnehmenden

Vorgeschlagene Maßnahme	GAP Prinzip	Zeitplanung	Verantwortliche Einheit	Messgröße / Ziele
69. Erarbeitung einer Richtlinie zur verantwortungsvollen Nutzung generativer KI in Dissertationen	C&C Prinzip 8 Ergebnisverbreitung und -verwertung, C&C Prinzip 31 Rechte an geistigem Eigentum	Q4 2026	Präsidium, Forschung & Transfer, Justitiariat & Compliance (JC), Promotionszentren, Fachbereiche, Dienstleistungen Lehre und Studium	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Richtlinie zur Nutzung generativer KI in Dissertationen • Sensibilisierung für verantwortungsvollen KI-Einsatz
70. E-Learning-Kurs Gute wissenschaftliche Praxis in der Promotion	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q4 2026	Forschung & Transfer, Justitiariat & Compliance (JC), HLSB, Dienstleistungen Lehre und Studium, Promotionszentren, Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung und Auswertung einer Testphase • Überarbeitung und Bereitstellung des finalen E-Learning-Kurses
71. Nachhaltige Dienstreisen u.a. für Forschende mit Reisemobilität	C&C Prinzip 29 Wertschätzung von Mobilität	Q4 2028	Nachhaltigkeitsbüro in Zusammenarbeit mit Personalmanagement und Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • Definition von Grundsätzen nachhaltiger Dienstreisen und Kommunikation an die Beschäftigten
72. Einrichtung weiterer Postdoc Stellen an der Hochschule Fulda	C&C Punkt 13 Einstellung, C&C Prinzip 28 Laufbahntwicklung	Q2 2026 – Q1 2029	Präsidium, Personalmanagement, Forschung und Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung haushaltsfinanzierte Postdoc-Stellen in forschungsstarken Fachbereichen • Definition von Auswahlkriterien und Abschluss von Zielvereinbarungen • Befristung der Stellen auf zwei Jahre
73. Weiterbildungsangebot zum Thema Führungskompetenz in der Wissenschaft	C&C Prinzip 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung	Q1 2027 – Q4 2028	Personalmanagement in Zusammenarbeit mit Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Führungskompetenzen von Forschenden mit Führungsverantwortung • Durchführung von 1 - 2 Workshops pro Jahr