

## Aktionsplan 2017-2020

Bereich I: Grundsätze und ethische Prinzipien						
Aktion 1	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).	7. Bewährte Verfahrenswesen in der Forschung	Q3 2020	BGM	1. Durchführung von Workshops zur Analyse der psychischen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz (mind. 4 Workshops). 2. Durchführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (mind. 2 Maßnahmen) und deren Evaluation.	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung modifiziert und mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 41).</li> </ul>
Aktion 2	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Überprüfung und ggf. Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).	7. Bewährte Verfahrenswesen in der Forschung	Q2 2019	BGM	1. Durchführung der Überprüfung (Ergebnis) 2. Überarbeitung des FINDUS-Prozesses und weiterer Dokumente (Fertigstellung).	Abgeschlossen	
Aktion 3	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Grundlegende Prozesse im AGU-System ins Englische übersetzen.	7. Bewährte Verfahrenswesen in der Forschung	Q4 2019	AGU	1. Anzahl der übersetzten Prozesse und Dokumente im AGU- System (mind. 30 Prozesse).	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung modifiziert und mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 39).</li> </ul>
Aktion 4	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
IT-Sicherheit stärken.	7. Bewährte Verfahrenswesen in der Forschung	Q3 2020	K	1. Entwicklung und Umsetzungen weiterer Maßnahmen zur IT-Sicherheit (mind. 3 Leitfäden/Maßnahmen).	Abgeschlossen	
Aktion 5	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Modernisierung der Hard- und Software.	7. Bewährte Verfahrenswesen in der Forschung	Q3 2020	K, DVZ	1. Finanzielle Absicherung der laufenden Modernisierung	Abgeschlossen	
Aktion 6	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Förderung des Transfers von Forschungsergebnissen und der Verwertung von Wissen.	8. Ergebnisverbreitung und -verwertung 9. Engagement für die Gesellschaft	Q3 2020	VP 3, TAFH	1. Umsetzung der Strategie "Transfer 2020" (Ergebnis). 2. Durchführung eines Transferaudits (Ergebnis).	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Strategie „Transfer 2020“ wurde planmäßig umgesetzt und wird ab 2021 mit dem neuen Hochschulentwicklungsplan V neu justiert. Konkret bedeutet dies, die inhaltliche und interdisziplinäre Profilbildung weiter zu schärfen, die Forschung und die Innovationsprozesse stärker zu internationalisieren, Open Innovation und Open Science zu leben, Forscherkarrieren zu initiieren und Technologien, Innovationen und Entrepreneurship in der Region zu stärken (neue Maßnahmen siehe Aktionen 28-31).</li> </ul>

## Bereich II: Rekrutierung und Auswahl

Aktion 7	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Überprüfung von Berufungsverfahren hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission in Relation zur Auswahlentscheidung.	10. Nicht-Diskriminierung	Q4 2019	GBA	1. Durchführung einer Analyse und Vorliegen eines Ergebnisses.	Abgeschlossen	
Aktion 8	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Nachhaltige Implementierung der OTM-R-Richtlinie.	12. Einstellung (Charter) 13. Einstellung (Code) 14. Auswahl (Code) 15. Transparenz (Code) 16. Beurteilung von Leistung (Code) 17. Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Reihenfolge (Code) 18. Anerkennung von Mobilitätserfahrung 19. Anerkennung von Befähigungsnachweisen (Code) 20. Berufserfahrung (Code)	Q2 2019	HR	1. Weitere Umsetzung der noch offenen Punkte aus der OTM-R-Checkliste (insbes. zu Frage 12). 2. Information und Weiterbildung von Beteiligten an Auswahlverfahren zum Thema OTM-R (mind. 6 Veranstaltungen). 3. Vorliegen von Informations- und Schulungsmaterialien. 4. Regelmäßige Treffen der OTM-R-Arbeitsgruppe (mind. 3 Treffen).	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 36).</li> </ul>
Aktion 9	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Aufbau eines Alumni-Netzwerks von ehemaligen Promovenden.	12. Einstellung (Charter), zusätzlich	Q4 2019	HR, TAFH	1. Erstellung einer Datenbank. 2. Punktueller Versand von Informationen (mind. 3 Mailings). 3. Anlassbezogene Durchführung von Veranstaltungen (mind. 1 Veranstaltung).	Abgeschlossen	
Aktion 10	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Service für internationale Beschäftigte intensivieren, Synergien mit IO	18. Anerkennung von Mobilität (Code)	Q2 2019	HR, IO	1. Umsetzung des Betreuungskonzepts für gefährdete/geflohene Forschende (Betreuung von mind. einem geflüchteten Forschenden). 2. Einführung weiterer Service- und Informationsangebote für internationale Beschäftigte (mind. 1 neues Angebot).	Abgeschlossen	

Aktion 11	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Stellenausschreibung international ausrichten	18. Anerkennung von Mobilität (Code)	Q2 2019	VP 1, HR	1. Prozessoptimierung und Evaluierung der Effekte der internationalen Ausschreibungen (Vorliegen eines Ergebnisses). 2. Durchführung von Aktivitäten für gefährdete Forschende (mind. 1 Aktivität).	Abgeschlossen	
Aktion 12	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Internationale Ausrichtung der FH stärken.	18. Anerkennung von Mobilität (Code)	Q4 2018	VP 1, IO	1. Konzeption und Implementierung weiterer Maßnahmen zur Internationalisierung in den Bereichen „Internationalisation @ Home“, „Studierendenmobilität“ und „Business Development“ auf Grundlage der ASC Internationalisierung (mind. 3 Maßnahmen). 2. Thema „Akquise von Promovenden im Ausland“ in der AG Internationalisierung bearbeiten (Vorliegen eines Ergebnisses).	Abgeschlossen	
Aktion 13	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Förderung von Forschenden in der Postdoc-Phase	21. Einstellung und Ernennung nach der Promotion (Code of Conduct)	Q3 2018	HR	1. Umsetzung des Förderprogrammes „Nachwuchsprofessur“; Zielgruppe: Postdocs (mind. 3 gestellte Anträge). 2. Angebot von Karriereberatungen für Postdocs (Bereitstellung des Angebotes). 3. Einrichtung einer Qualitätsveranstaltung für Nachwuchsprofessoren.	Abgeschlossen	

### Bereich III: Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Action 14	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).	23. Forschungsumfeld	Q3 2020	BGM	1. Durchführung von Workshops zur Analyse der psychischen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz (mind. 4 Workshops). 2. Durchführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (mind. 2 Maßnahmen) und deren Evaluation.	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 41).</li> </ul>
Action 15	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Überprüfung und ggf. Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).	23. Forschungsumfeld	Q2 2019	BGM	1. Durchführung der Überprüfung (Ergebnis). 2. Überarbeitung des FINDUS-Prozesses und weiterer Dokumente (Fertigstellung).	Abgeschlossen	

Action	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
<b>Action 16</b>						
Erweiterung des Beratungsangebotes zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	24. Arbeitsbedingungen	Q1 2024	GBA, Familienservice, HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Aufbau einer flexiblen Kinderbetreuung am Standort Steinfurt (Einrichtung).</li> <li>Entwicklung von weiteren Beratungsangeboten und Konzepten (min. 114 Beratungen / 3 implementierte Konzepte).</li> <li>Vernetzung der unterschiedlichen Beratungsangebote mit anderen Angeboten der FH Münster (auch in Zusammenarbeit mit HR).</li> </ol>	In Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 46).</li> </ul>
<b>Action 17</b>						
Berücksichtigung der Gleichstellungsthematik in Konzepten („Normalisierung“).	24. Arbeitsbedingungen	Q3 2020	GBA, HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Vermeidung von Geschlechterstereotypen in Konzepten (z. B. kein spez. Mentoring für Frauen, Normalisierung).</li> </ol>	Abgeschlossen	
<b>Action 18</b>						
Akademische Nachwuchsförderung als Personalentwicklungsinstrument weiter etablieren.	28. Karriereentwicklung	Q4 2018	HR, TAFH	<ol style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung des weiterentwickelten Qualifizierungsstellenprozesses (mind. 20 geförderte Personen).</li> <li>Angebot von Karriereberatungen für alle Nachwuchsforscher (Einrichtung Angebot, mind. 80 Beratungen).</li> <li>Verbesserung der Informationsangebote für Promovierende, z. B. zu kooperativer Promotion (mind. 2 Informationsmaterialien und 3 Veranstaltungen).</li> <li>Probeweise Etablierung einer Präsentations- und Vernetzungsveranstaltung für wissenschaftliche Mitarbeiter (insbes. Nachwuchswissenschaftler).</li> <li>Nachwuchsförderung in das weiterzuentwickelnde FH- weite Personalentwicklungskonzept einbinden.</li> </ol>	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt und geht in andere Maßnahmen über (siehe insbes. Aktion 50, aber auch Aktionen 55, 56, 59, 60).</li> </ul>
<b>Action 19</b>						
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase.	28. Karriereentwicklung	Q3 2018	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung des Förderprogrammes „Nachwuchsprofessur“; Zielgruppe: Postdocs (mind. 3 eingereichte Anträge).</li> <li>Angebot von Karriereberatungen für Postdocs (Bereitstellung des Angebotes).</li> <li>Einrichtung einer Qualitätsveranstaltung für Nachwuchsprofessoren.</li> </ol>	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt und geht in andere Maßnahmen über (siehe Aktionen 55, 56, 60).</li> </ul>
<b>Action 20</b>						
Auswählte fachliche Weiterbildungen von fachübergreifendem Interesse für wiss. Mitarbeiter	28. Karriereentwicklung	Q2 2019	HR, Präsidium	<ol style="list-style-type: none"> <li>Interne Abstimmung: Definition von Themen (z. B. höherwertige Statistik, Programmieren mit R, Scientific Writing) und Klärung von zur Umsetzung notwendigen Strukturen und Verantwortlichkeiten.</li> <li>Darauf basierend: Bereitstellung von Finanzmitteln.</li> <li>Durchführung von Veranstaltungen (mind. 6 Workshops).</li> </ol>	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 60).</li> </ul>

Action 21	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Weiterbildung der Professoren mit Personalverantwortung zum Thema Personalentwicklung und Führung.	40. Betreuung	Q3 2020	HR; z. T. P, VP 2, VP 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>Angebot von Beratung und Coaching zum Thema Leadership und Konfliktlösung (Bereitstellung der Angebote).</li> <li>Vorbereitung neuer Dekane auf Führungs- und Managementaufgaben (mind. 10 Teilnehmende).</li> <li>Implementierung eines Onboarding- und Entwicklungsprogramms für (neue) Professoren. Themen z. B. Strategie, Leadership, Forschungsmanagement (mind. 20 Teilnehmende).</li> <li>Einbindung der Qualifizierung von Professoren zum Thema Personalentwicklung und Leadership in das weiterzuentwickelnde FH-weite Personalentwicklungskonzept.</li> </ol>	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 58).</li> </ul>
Action 22	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Angebot einer Karriereberatung für alle Gruppen von Forschenden.	30. Zugang zu Karriereberatung	Q1 2018	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der durchgeführten Beratungsgespräche und Workshops (mind. 120 Beratungen, 5 Workshops).</li> </ol>	Abgeschlossen	
Bereich IV: Training und Weiterentwicklung						
Action 23	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Verbesserung der Kontroll- und Rückmeldemechanismen.	36. Arbeitsbeziehung zu Betreuern	Q4 2019	HR, VP 2, wiss. Komm. PK	<ol style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung des weiterentwickelten Qualifizierungsstellenprozesses (mind. 20 geförderte Personen).</li> </ol>	Abgeschlossen	
Action 24	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Entwicklung eines Mentoren-Programmes für den wissenschaftlichen Bereich.	37. Betreuungs- und Managementaufgaben	Q3 2019	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Integration von Mentoring in das weiterzuentwickelnde FH- weite Personalentwicklungskonzept.</li> </ol>	Abgeschlossen	
Action 25	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Implementierung von Angeboten zur Wissenssicherung bei ausscheidenden Beschäftigten.	37. Betreuungs- und Managementaufgaben	Q3 2019	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Konzeption und Erstellung einer „Toolbox Wissenssicherung“ Durchführung von Beratungen und Infoveranstaltungen (mind. 6 Beratungen / 2 Infoveranstaltungen).</li> </ol>	Abgeschlossen	
Action 26	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes der FH Münster.	38. Berufliche Weiterentwicklung	Q2 2020	HR, P	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bedarfserhebung im Austausch mit Zielgruppen und Stakeholdern (min. 25 Gespräche und 4 Workshops).</li> <li>Einführung neuer Instrumente und Angebote (mind. 3 Instrumente und Angebote).</li> <li>Vorliegen und Implementierung einer modifizierten Personalentwicklungsstrategie.</li> <li>Öffentlichkeitsarbeit (mind. 8 Einträge Intranet)</li> </ol>	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 51).</li> </ul>

Action 27	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Weiterbildung der Professoren mit Personalverantwortung zum Thema Personalentwicklung und Führung	40. Betreuung	Q3 2020	HR, z. T. P, VP 2, VP 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angebot von Beratung und Coaching zum Thema Leadership und Konfliktlösung (Bereitstellung der Angebote).</li> <li>2. Vorbereitung neuer Dekane auf Führungs- und Managementaufgaben (mind. 10 Teilnehmende).</li> <li>3. Implementierung eines Onboarding- und Entwicklungsprogramms für (neue) Professoren. Themen z. B. Strategie, Leadership, Forschungsmanagement (mind. 20 Teilnehmende).</li> <li>4. Einbindung der Qualifizierung von Professoren zum Thema Personalentwicklung und Leadership in das weiterzuentwickelnde FH-weite Personalentwicklungskonzept.</li> </ol>	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit anderer Schwerpunktsetzung und neuen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 58).</li> </ul>

**Legende: Abkürzungen (Spalte „Verantwortlich“):**

- P: Präsidentin
- K: Kanzler
- VP 1: Vizepräsident für Bildung und Internationales
- VP 2: Vizepräsident für Forschung und Hochschulplanung
- VP3: Vizepräsident für Transfer, Kooperation und Innovation
- AGU: Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- DVZ: Datenverarbeitungszentrale
- GBA: Gleichstellungsbeauftragte
- BGM: Gesundheitsmanagement
- HR: Dezernat Personal
- IO: International Office
- TAFH: TAFH Münster GmbH (Transferagentur)
- wiss. Komm. PK: Wissenschaftliche Kommission des Promotionskollegs

## Aktionsplan 2021-2024

Bereich I: Forschungsgrundsätze und ethische Prinzipien						
Action	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Action 28	8. Ergebnisverbreitung und -verwertung, 9. Engagement für die Gesellschaft	Q1 2022	HB, VP 2	1. Einrichtung des Fonds und Unterstützung/Prämierung von ca. 50 Publikationen im Umfang von 40.000 € p.a.	Neu	
Action 29	3. Berufsverantwortung, 8. Ergebnisverbreitung und -verwertung, 23. Forschungsumfeld	Q1 2023	FF, VP 2	1. Fertigstellung des Forschungsdatenmanagements (Ergebnis/Produkt).	Neu	
Action 30	5. Vertragliche und rechtliche Pflichten, 8. Ergebnisverbreitung und -verwertung, 9. Engagement für die Gesellschaft	Q4 2023	FF, VP 3, VP 2	1. Implementierung des Forschungsinformationssystems (Ergebnis/Produkt).	Neu	
Action 31	8. Ergebnisverbreitung und -verwertung, 9. Engagement für die Gesellschaft	Q4 2023	GB, VP 3	1. Durchführung von 300 Beratungen.	Neu	
Action 32	2. Ethische Grundsätze, 4. Berufsverhalten	Q1 2024	Senat	1. Einrichtung der Ethik-Kommission und Durchführung von mind. 4 Sitzungen. 2. Ausarbeitung einer Ordnung.	Neu	
Action 33	10. Nicht-Diskriminierung (sowie 26. Finanzierung und Gehälter“ (Bereich 3)	Q4 2021	Projektteam	1. Vorliegen eines Ergebnisses. 2. Durchführung von Maßnahmen, falls erforderlich und möglich.	Neu	
Action 34	3. Berufsverantwortung, 4. Berufsverhalten, 5. Vertragliche und rechtliche Pflichten	Q2 2021	VP 2, Senat	1. Fertigstellung der Leitlinien 2. Verabschiedung im Senat	Neu	

## Bereich II: Rekrutierung und Auswahl

Aktion 35	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Berufungsverfahren um eine überfachliche Perspektive erweitern.	12. Einstellung, 13. Einstellung, 14. Auswahl, 16. Beurteilung von Verdienst, 19. Anerkennung von Befähigungsnachweisen (Code)	Q1 2024	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fertigstellung von Informationsmaterialien.</li> <li>2. Einrichtung/Benennung/Qualifizierung einer Berufungsbegleitung.</li> <li>3. Pilothafte (externe) Unterstützung von 4-5 Berufungsverfahren.</li> </ol>	Neu	
Aktion 36	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Rekrutierungsrichtlinie (OTM-R) unter Genderaspekten weiterentwickeln und realisieren.	13. Einstellung & 14. Auswahl (sowie 10. Nicht-Diskriminierung (Bereich 1), 27. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern (Bereich 3))	Q1 2024	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Überarbeitete und publizierte Rekrutierungsrichtlinie sowie deren Einbindung in Prozesse und Leitfäden.</li> <li>2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse).</li> </ol>	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Maßnahme 8 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen bzw. Indikatoren.</li> </ul>
Aktion 37	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Berufungsmonitor einführen.	15. Transparenz	Q1/Q2 2021	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fertigstellung/Implementierung des Berufungsmonitors.</li> </ol>	Neu	
Aktion 38	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Mitarbeiter*innen mit internationalem Background rekrutieren.	18. Anerkennung von Mobilitätserfahrungen, Anerkennung von Befähigungsnachweisen, (sowie 29. Wertschätzung von Mobilität (Bereich 3))	Q1 2024	VP 1, HR, unterstützend: IO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fertigstellung, Verabschiedung (Beschluss) und Implementierung eines Konzepts.</li> <li>2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse).</li> <li>3. Internationale Stellenausschreibungen weiter forciert (100% bei Professuren; bei Eignung auch bei wiss. MA und Lehrkräften; Portale EURAXESS &amp; academics.com).</li> </ol>	Neu	
Aktion 39	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Internationalisierungsbegriff klären (wie ernst nehmen wir das? z. B. viele Internetseiten nur auf Deutsch, u. a. TAFH) und bei Bedarf Maßnahmen ergreifen.	18. Anerkennung von Mobilitätserfahrungen (sowie 29. Wertschätzung von Mobilität (Bereich 3))	Q1 2024	VP 1, VP 3, HK	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Übersetzung der überwiegenden Mehrheit von Internetseiten, die sich an Zielgruppe(n) im Ausland richten (konkrete Zielgröße erst bei Durchführung ersichtlich).</li> </ol>	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Maßnahme 3 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>

## Bereich III: Arbeitsumfeld

Aktion 40	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Employer Branding systematisieren und forcieren.	23. Forschungsumfeld	Q1 2024	HR	1. Fertigstellung, Verabschiedung (Beschluss) und Implementierung eines Konzepts. 2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse).	Neu	
Aktion 41	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Betriebliches und studentisches Gesundheitsmanagement bedarfsgerecht entwickeln.	23. Forschungsumfeld, 24. Arbeitsbedingungen (sowie 7. Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung (Bereich 1))	Q1 2024	BGM	1. Durchführung von 10 Aktivitäten zur Weiterentwicklung des BGM und 5 Aktivitäten zur Weiterentwicklung des SGM (z. B. Aktionen zur Prävention und Gesundheitsförderung, Workshops zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, MA-Befragung, Durchführung von Fokusgruppen, Entwicklung und Umsetzung eines Kommunikationskonzepts BGM). 2. Engere Vernetzung zwischen BGM + PE durch Jour Fixe (mind. 1x im Quartal).	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahmen 1 und 14 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
Aktion 42	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Leitlinien zum mobilen Arbeiten einführen.	23. Forschungsumfeld, 24. Arbeitsbedingungen, 29. Wertschätzung von Mobilität	Q2 2022	HR	1. Fertigstellung, Verabschiedung (Beschluss) und Einführung der Leitlinien. 2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse).	Neu	
Aktion 43	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Student, Lecturer and Staff Mobility fördern (auch mit UAS7).	29. Wertschätzung von Mobilität	Q1 2024	VP 1, IO	1. Fertigstellung, Verabschiedung (Beschluss) und Implementierung eines Konzepts. 2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse).	Neu	
Aktion 44	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung während der Pandemiezeiten; Entwicklung eines digitalen Lehr- und Lernfeldes.	23. Forschungsumfeld, 24. Arbeitsbedingungen	Q2 2021	K	1. Technikanschaffung in Höhe von 245.000€ (Zuweisung). 2. Erstellung und Veröffentlichung eines Leitfadens Online-Lehre.	Neu	
Aktion 45	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Kommunikation der Forschungsunterstützung der HS und des Stellenwerts der Forschung verbessern.	23. Forschungsumfeld	Q4 2022	FF, VP 2, VP 3	1. 10 durchgeführte Aktivitäten zur Erhöhung der Transparenz hinsichtlich a) der Forschungsunterstützung und b) des Stellenwertes der Forschung (z. G. Gremieninformation, Websites, Infoveranstaltungen, Forscherfrühstück).	Neu	

Aktion 46	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit fördern.	23. Forschungsumfeld, 24. Arbeitsbedingungen, 27. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern (sowie 10. Nicht-Diskriminierung (Bereich 1))	Q1 2024	GBA, HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mind. 6 durchgeführte Veranstaltungen zum Thema: a) Elterngeld, Elternzeit und Mutterschutz, b) „Meine Eltern werden (langsam) alt“.</li> <li>Mind. 6 durchgeführte Workshops zu den Themen: a) Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten, b) Finanzielle Bildung von Frauen, c) Frauen in Führung, d) Gehaltsverhandlungen für Frauen.</li> <li>Einrichtung und dreimalige Durchführung eines Career-Circles zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Karriereperspektiven (zusammen mit Personalentwicklung).</li> <li>Einrichtung eines Ferienbetreuungsprogramms.</li> </ol>	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahme 16 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
Aktion 47	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Interdisziplinäre Austauschmöglichkeiten im Bereich Forschung schaffen.	23. Forschungsumfeld	Q4 2022	VP 3/VP 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>5 durchgeführte Veranstaltungen (z. B. Forschungsfrühstück).</li> </ol>	Neu	
Aktion 48	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Wissensmanagement fördern („Ankommen in der FH Münster“).	24. Arbeitsbedingungen	Q3 2022	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Fertigstellung von Informationsmaterialien „Ankommen an der FH Münster“.</li> <li>110 durchgeführte Einführungen in Wissensmanagement-Tools, z. B. Confluence.</li> </ol>	Neu	
Aktion 49	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Digitale Forschungs- und Kollaborationstools fördern.	23. Forschungsumfeld	Q1 2023	DVZ	<ol style="list-style-type: none"> <li>250 Nutzer*innen, die mit digitalen Tools (z. B. Confluence) arbeiten (anhand von Zugangsberechtigungen erfasst).</li> </ol>	Neu	

#### Bereich IV: Training und Weiterentwicklung

Aktion 50	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Programme für Nachwuchskräfte anbieten.	38. Berufliche Weiterbildung & 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterbildung (sowie 28. Laufbahntwicklung (Bereich 3))	Q1 2024	HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bereitgestellte Finanzmittel in Höhe von mind. 3.400.000 €.</li> <li>Neuförderung von mind. 15 Personen im Promotionsprogramm.</li> <li>6 neue Entwicklungsangebote Angebote für Nachwuchskräfte.</li> </ol>	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahme 18 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>

<b>Aktion 51</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Personalentwicklungskonzept „ERFOLGSWEGE“ basierend auf HR-Strategie für den Bereich Forschung (HRS4R) weiterführen.	38. Berufliche Weiterentwicklung & 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterentwicklung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q1 2024	HR	1. Weiterführung der ERFOLGSWEGE bis ins Jahr 2024. 2. Neuentwicklung von 6 Angeboten.	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahme 26 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
<b>Aktion 52</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Weiterbildungs- und Informationsangebote zum Thema „moderne und flexible Arbeitsorganisation“ sowie „Geschlechtergerechtigkeit“ implementieren.	38. Berufliche Weiterentwicklung & 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterentwicklung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q1 2024	HR, GBA	1. Fertigstellung und Veröffentlichung von 2 Leitfäden (Online-Lehre, Home-Office). 2. Konzeption, Einrichtung und sechsmalige Durchführung von Veranstaltungen. 3. Einrichtung und dreimalige Durchführung eines Career-Circles zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Karriereperspektiven (zusammen mit GBA).	Neu	
<b>Aktion 53</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Beteiligung am Promotionskolleg des Landes NRW ausbauen.	38. Berufliche Weiterentwicklung & 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterentwicklung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q3 2021	VP 2, HR	1. Vertretung der FH MS mit mind. 15 Professor*innen.	Neu	
<b>Aktion 54</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Personalentwicklung international ausrichten.	38. Berufliche Weiterentwicklung (sowie 29. Wertschätzung von Mobilität & 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q1 2024	VP 1, HR, unterstützend: IO	1. Durchführung von mind. 6 englischsprachigen Weiterbildungsangeboten im Bereich Wissenschaft (HR, PK) 2. Durchführung von mind. 15 Fremdsprachenkursen für Bedienstete (primär englisch, darüber hinaus Spanischkurse im Rahmen des Projekts „International Engineering“)	Neu	

<b>Aktion 55</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Karrierewege für FH-Professur transparenter gestalten (Laufbahndarstellung).	38. Berufliche Weiterentwicklung, 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterentwicklung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q4 2023	HR	1. Fertigstellung und Veröffentlichung von Informationsmaterialien (z. B. Internetseite, Infopräsentation). 2. 4 Beteiligungen an UAS7-Karrieremessen.	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahmen 18 und 19 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
<b>Aktion 56</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Karrierewege für wiss. MA auch außerhalb FH-Professur aufzeigen.	38. Berufliche Weiterentwicklung, 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterentwicklung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q4 2021	HR	1. Fertigstellung von Informationsmaterialien (z. B. Internetseite, Infopräsentation). 2. Einrichtung eines Beratungsangebotes (mind. 20 Beratungsprozesse).	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahmen 18 und 19 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
<b>Aktion 57</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Erweiterung des Coaching-Pools.	30. Möglichkeit einer Laufbahnberatung	Q2 2022	HR	1. Vorliegen eines neuen Coaching-Pools mit mind. 6 Coaches.	Neu	
<b>Aktion 58</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Führungsqualifizierung für Professor*innen und andere Führungskräfte im Bereich Forschung konzipieren und anbieten.	36. Arbeitsbeziehung zu Betreuern, 37. Betreuungs- und Managementaufgaben, 38. Berufliche Weiterentwicklung	Q1 2024	HR	1. 2 durchgeführte Leadership-Workshops. 2. 2 durchgeführte Workshops „Digitale Zusammenarbeit/Führung/Teamorganisation“. 3. 1 durchgeführte Austauschveranstaltungen von Prof., die Doktoranden betreuen (z. B. im Forscherfrühstück). 4. 3 durchgeführte Workshops für Dekane.	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahmen 21 und 27 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
<b>Aktion 59</b>	<b>GAP-Kriterium</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Verantwortlich</b>	<b>Indikator / Zielgröße</b>	<b>Status</b>	<b>Bemerkungen</b>
Austauschmöglichkeit für Doktoranden schaffen (z. B. Stammtisch).	38. Berufliche Weiterentwicklung & 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterentwicklung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q1 2024	HR, PK	1. Einrichtung von 2 Multiplikator*innen (Münster / Steinfurt). 2. 2 durchgeführte Netzwerkveranstaltungen (abhängig von der Entwicklung der Corona-Pandemie). 3. 2 durchgeführte hochwertige Präsentationsveranstaltungen (z. B. Symposium).	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahme 18 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>

Aktion 60	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Qualifikation von wiss. Mitarbeiter*innen und Lehrkräften weiter fördern.	38. Berufliche Weiterbildung & 39. Zugang zu Forschungstraining und kontinuierlicher Weiterbildung (sowie 28. Laufbahnentwicklung (Bereich 3))	Q1 2024	HR	1. 15 durchgeführte Workshops zu Themen wie z. B. a) Forschung an FH, b) Erfolgreiche Promotion bzw. Onboarding für Promovierende mit Vernetzungsmöglichkeit, c) Konferenzteilnahmen, d) Posterpräsentationen, e) Disputation, f) Drittmittelakquise, g) Qualitative Forschung, Publikationsmanagement, h) Networking auf Konferenzen.	Neu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Maßnahmen 18, 19 und 20 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.</li> </ul>
<b>Modifizierungen der HR-Strategie basierend auf dem Feedback der Gutachter*innen im Rahmen der Rezertifizierung</b>						
Aktion 61	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Relevante strategische Dokumente und Internetseiten ins Englische übersetzen (basierend auf Aktion 39)	18. Anerkennung von Mobilitätserfahrungen (sowie 29. Wertschätzung von Mobilität (Bereich 3))	Q1 2024	VP 1, VP 3, HK, HR	1. Übersetzung von mind. 10 strategischen Dokumenten und/oder Internetseiten (konkrete Anzahl abhängig vom Ergebnis der Prüfung, s. Aktion 39).	Neu	
Aktion 62	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis aktiv fördern		Q1 2024	P, VP2, GBA, HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Einrichtung einer Stelle „Active Recruiting“ für die Direktansprache von Frauen und internationalen Beschäftigten.</li> <li>Gender- und diversitätsspezifische Prüfung und Überarbeitung der Stellenausschreibungen.</li> <li>Weiterentwicklung der Rekrutierungsrichtlinie unter Genderaspekten.</li> <li>Einrichtung mind. 12 geschlechtsspezifischer Fortbildungs- und Service-Angebote.</li> <li>Erfolgreiche Teilnahme am Diversity Re-Audit mit dem weiteren und neuen Fokus „Personal“.</li> </ol>	Neu	
Aktion 63	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Training von Forscher*innen in wettbewerbsorientierten Ausschreibungs-/Vergabeprozessen		Q1 2024	VP2, VP3, TAFH, HR	<ol style="list-style-type: none"> <li>Konzeption und Durchführung von mind. 3 themen- und zielgruppenspezifischen Workshops.</li> <li>Konzeption und Durchführung von mind. 3 Workshops zum Thema „Forschungsdatenmanagement“ (Fördermittelgeber bei wettbewerbsorientierten Vergabeprozessen fordern zunehmend Datenmanagementpläne).</li> <li>Durchführung von mind. 30 themenspezifischen Beratungen.</li> </ol>	Neu	

**Legende: Abkürzungen (Spalte „Verantwortlich“):**

P:	Präsident
K:	Kanzler
VP 1:	Vizepräsident für Bildung und Internationales
VP 2:	Vizepräsident für Forschung und Hochschulplanung
VP 3:	Vizepräsident für Transfer, Kooperation und Innovation
AGU:	Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
DVZ:	Datenverarbeitungszentrale
GBA:	Gleichstellungsbeauftragte
BGM:	Gesundheitsmanagement
HR:	Dezernat Personal
PK:	Promotionskolleg
IO:	International Office
TAFH:	TAFH Münster GmbH (Transferagentur)
wiss. Komm. PK:	Wissenschaftliche Kommission des Promotionskollegs
UB:	Universitätsbibliothek
FF:	Forschungsförderung
GB:	Gründerberatung der FH Münster und TAFH
HK:	Hochschulkommunikation