

Erfolgswege FH Münster HR-Strategie für den Bereich Forschung

basierend auf der
Human Resources Strategy
for Researchers (HRS4R)

Neufassung – Januar 2021



FH MÜNSTER
University of Applied Sciences



Inhalt

1. FH Münster	02
2. Bezugspunkte und Verankerung	03
2.1 Gütesiegel „HR Excellence in Research“	03
2.2 Strategische Verankerung der HRS4R03	04
2.2.1 Hochschulentwicklungsplan	04
2.2.2 HR-Strategie für den Bereich Forschung	06
3. Implementierungsprozess	07
3.1 Leitmotive	07
3.2 Prozessbegleitung und Einbindung von Management	08
3.3 Einbindung von Forschenden, Stakeholdern und Organisationseinheiten	09
4. Strategische (Neu-)Ausrichtung	10
4.1 Überblick	10
4.2 OTM-R an der FH Münster	11
5. Vernetzung	13
6. Ausblick: Magnethochschule FH Münster	14
7. Anhang: Aktionsplan	15

1. FH Münster

Magnethochschule FH Münster – so lautet das Leitmotiv, das unsere Aktivitäten im Hochschul- und Personalmanagement zusammenfassend beschreibt. Dahinter verbirgt sich der Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber mit ausgezeichneten Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu sein. In Münster und Steinfurt sowie verschiedenen „FH-Orten“ im Münsterland beschäftigen wir rund 1.200 Mitarbeiter*innen, darunter 280 Professor*innen. Unsere Disziplinenvielfalt – von Architektur/Design über Ingenieur- und Gesundheitswissenschaften bis hin zu Sozial-/Wirtschaftswissenschaften – bietet unseren über 15.000 Studierenden ein umfassendes Angebot mit rund 100 Studiengängen. Ein Drittmittelaufkommen von 20 Mio. Euro ist Ausdruck unseres anwendungsnahen Vorgehens in Forschung und Transfer. Die Fachhochschule Münster umfasst 12 Fachbereiche, 1 Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung, 9 Forschungsinstitute und 8 Zentrale Serviceeinrichtungen.

Neben den vielfältigen konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengängen haben wir duale Studiengänge im Programm, die ein Bachelorstudium mit einer betrieblichen Ausbildung kombinieren. Auch im Weiterbildungsbereich bieten wir zahlreiche Studienmöglichkeiten an. Wer sich nach dem Bachelor- und Masterabschluss noch weiter qualifizieren möchte, kann sich bei uns mittels kooperativem Promotionsverfahren auf den Weg zum Dokortitel machen.

Mit unserem Bildungsangebot und unserer Forschungsarbeit stellen wir uns in den Dienst der Gesellschaft. Wir verstehen uns als (regionaler) Innovationsmotor und stellen auf zahlreichen Ebenen Kooperationsprozesse zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt sicher. Qualität ist dabei die Grundlage unseres Handelns.¹⁾ Sie ist Maßstab für die Lehre mit ihren vielfältigen, am Bedarf des Marktes ausgerichteten Angeboten. Sie ist das Fundament für Erfolge in den Bereichen Forschung und Transfer, und sie ist das Markenzeichen eines fein justierten Systems der internen Ressourcensteuerung.

1) Die FH Münster wurde 2011 als erste deutsche Fachhochschule (Hochschule für Angewandte Wissenschaften) systemakkreditiert und 2018 als erste deutsche Hochschule überhaupt bis zum 30.09.2026 systemreakkreditiert.

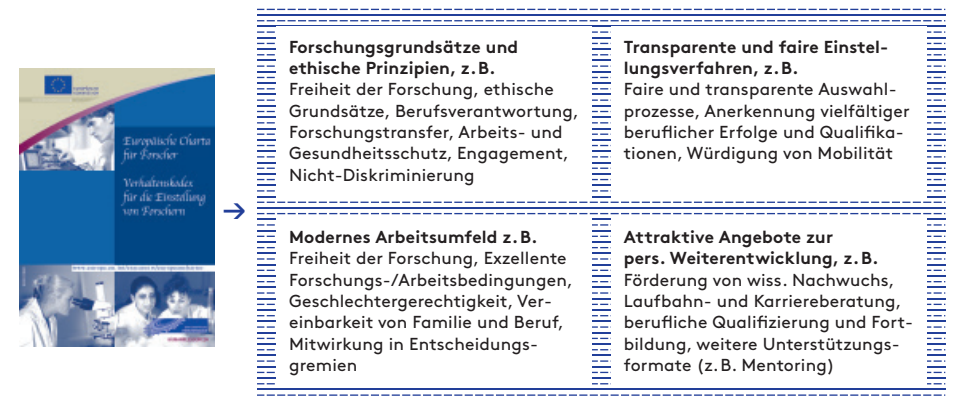
Um diesem Qualitätsanspruch jeden Tag aufs Neue gerecht zu werden, müssen wir sicherstellen, dass wir hochqualifiziertes Personal gewinnen und durch attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten binden können. Denn unsere Beschäftigten sehen wir als entscheidenden Erfolgsfaktor für die hohe Leistungsfähigkeit unserer Hochschul

2. Bezugspunkte und Verankerung

2.1 Gütesiegel „HR Excellence in Research“

Im Herbst 2015 wurde die FH Münster als eine der ersten deutschen Hochschulen von der Europäischen Kommission mit dem Award *HR Excellence in Research* ausgezeichnet. Das dokumentiert, dass unsere Hochschule die Prinzipien aus der *Europäischen Charta für Forscher* und dem *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern* anerkennt und sich zu deren Einhaltung verpflichtet. Die Auszeichnung ist für uns seitdem Anerkennung und Ansporn zugleich. Wir bieten Wissenschaftler*innen damit bestmögliche Rahmenbedingungen für ihre Forschungsvorhaben, transparente und faire Einstellungsverfahren, ein positives und stimulierendes Arbeitsumfeld sowie attraktive Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung.

↳ **Abbildung 1**
Handlungsfelder von Forschercharta und Verhaltenskodex



Forschercharta und Verhaltenskodex sind die zentralen Bezugspunkte der hier dargestellten HR-Strategie. Die Umsetzung der damit verbundenen 40 Prinzipien gestalten wir auf Grundlage der *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) als strukturellen Rahmen. Die Prinzipien umfassen vier Bereiche: *Bereich I*: Forschungsgrundsätze und ethische Prinzipien, *Bereich II*: Rekrutierung und Auswahl, *Bereich III*: Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, *Bereich IV*: Training und berufliche Weiterentwicklung (siehe Abbildung 1).

2.2 Strategische Verankerung der HRS4R

Eine nachhaltige Implementierung und Weiterentwicklung der HRS4R stellen wir an unserer Hochschule durch eine strategische Verankerung auf zwei Ebenen sicher.

2.2.1 Hochschulentwicklungsplan

Im *Hochschulentwicklungsplan* (HEP) definieren wir vorrangig zukünftige Ziele und Entwicklungsmaßnahmen in den Perspektiven Bildung, Forschung und Ressourcen. Dabei konzentrieren wir uns darauf, im Sinne einer Schwerpunktbildung festzuhalten, welche Potenziale wir in den nächsten fünf Jahren entwickeln sowie nutzen wollen und welche Aktivitäten dazu in diesem Zeitraum anzugehen sind. Zentraler Bestandteil des HEP ist die Academic Scorecard (ASC).

Die Gestaltung des HRS4R-Prozesses ist wie auch in der vergangenen Umsetzungsperiode im Hochschulentwicklungsplan (HEP V, 2021-2025) integriert und dadurch strategisch fest verankert. Unter dem Leitmotiv „Magnethochschule FH Münster“ werden die vier Bereiche der HRS4R im HEP mit spezifischen Maßnahmen in zwei Bereichen adressiert:

Bei der *Perspektive Forschung* lauten die *strategischen Ziele* „Magnethochschule werden – Rolle als gesuchter Forschungs- und Innovationspartner stärken“ und „Wandel gestalten – Antworten auf Herausforderungen zukünftiger Arbeits- und Lebenswelten finden“. Damit verbunden sind vier für die *Bereiche I, III und IV der HRS4R* relevanten *Unterziele* a) Forschung und Innovationsprozesse internationalisieren, b) Open Innovation und Open Science leben, c) Forscherkarrieren initiieren, d) Technologien, Innovationen und Entrepreneurship in der Region stärken.

Bei der *Perspektive Ressourcen – Personal* (siehe nachfolgende Tabelle) lauten die *strategischen Ziele* „Magnethochschule werden – Attraktivität als Arbeitgeberin steigern“ und „Wandel gestalten – in einer veränderten Arbeitswelt leistungsstark bleiben“. Aufgegliedert in die drei *Unterziele* a) Recruiting- und Auswahlprozess optimieren, b) Personal systematisch entwickeln, c) Arbeitsumfeld gestalten, gibt es hier signifikante Schnittmengen mit den *Bereichen II, III und IV der HRS4R*.

→ **Tabelle 1**
Auszug Academic Scorecard (HEP V):
Ziele und Maßnahmen der Perspektive Personal

Durch diese mehrdimensionale strategische Verankerung der HRS4R und der damit verbundenen Themen wirken wir auf eine nachhaltige und flächendeckende Umsetzung hin.

Strategisches Ziel	Konkretes Ziel	Maßnahmen
Magnethochschule werden – Attraktivität als Arbeitgeberin steigern Wandel gestalten – in einer veränderten Arbeitswelt leistungsstark bleiben	Recruiting- und Auswahlprozess optimieren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berufungsverfahren um eine überfachliche Perspektive erweitern ➤ Personalgewinnungskonzept für den nicht-akademischen Bereich entwickeln und implementieren ➤ Rekrutierungsrichtlinie (OTM-R) unter Genderaspekten weiterentwickeln und realisieren ➤ Berufsmonitor einführen
	Personal systematisch entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programme für Nachwuchskräfte anbieten ➤ ERFOLGSWEGE basierend auf HR-Strategie für den Bereich Forschung (HRS4R) weiterführen ➤ Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen zum Thema „moderne und flexible Arbeitsorganisation“ sowie „Geschlechtergerechtigkeit“ anbieten
	Arbeitsumfeld gestalten	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employer Branding systematisieren und forcieren ➤ Betriebliches und studentisches Gesundheitsmanagement bedarfsgerecht entwickeln ➤ Leitlinien zum mobilen Arbeiten einführen

2.2.2 HR-Strategie für den Bereich Forschung

Zudem ist die HRS4R zentraler Bezugspunkt der hier dargestellten HR-Strategie für den Bereich Forschung. Die Orientierung an forschungsspezifischen und ethischen Grundsätzen betrachten wir ebenso wie ein modernes Arbeitsumfeld als Fundament für die erfolgreiche Umsetzung der HRS4R. Auf dieser Basis stehen für uns die Gewinnung und Weiterentwicklung qualifizierter Wissenschaftler*innen sämtlicher Karrierelevel (R1-R4) des European Framework for Research Careers im Mittelpunkt. Diese Punkte sind eine zentrale Voraussetzung für die in unserem Leitbild verankerte „Leistungsstärke“ und damit für eine erfolgreiche Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Rolle als Innovationsförderer und Bindeglied zwischen Arbeitswelt und Wissenschaft. Zudem liefert ein strategisches, modernes und innovatives HR-System auf Basis der HRS4R adäquate Antworten auf gesellschaftliche Trends und Herausforderungen sowie die Erwartungen von (potenziellen) Beschäftigten. Abbildung 3 verdeutlicht die in diesem Abschnitt genannten Aspekte zusammenfassend.

← Abbildung 2
Systematik und Kontext der HR-Strategie für den Bereich Forschung

HR-Strategie für den Bereich Forschung (Verankerung im HEP V in den Perspektiven Forschung und Ressourcen)		
Ebene	Bereich HRS4R	Beitrag/Nutzen
Weiterentwicklung	Attraktive Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung	Ausgezeichnete Forschungs- und Arbeitsbedingungen
Personalgewinnung	Transparente und faire Einstellungsverfahren	&
Rahmenbedingungen	Modernes Arbeitsumfeld	Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiter
Basis	Forschungsgrundsätze und ethische Prinzipien	

Gesellschaftliche Aufgaben
(z. B. Innovationsförderung, Vernetzung Wissenschaft und Wirtschaft)

Trends
(z. B. Digitalisierung, Internationalisierung, Demograf. Wandel, Fachkräftemangel)

Erwartungen
(z. B. von Mitarbeiter*innen und potenziell Beschäftigten)

→ Abbildung 3
Leitmotive im HRS4R-Implementierungsprozess

3. Implementierungsprozess

3.1 Leitmotive

Der Implementierungsprozess der Maßnahmen (siehe Aktionsplan, ab Seite 15) erfolgt auch in der neuen Durchführungsrunde in bewährter Weise und ist gekennzeichnet durch folgende Leitmotive: **Partizipation:** Wir sind davon überzeugt, dass eine intensive Einbeziehung der unterschiedlichen Forscher*innengruppen (R1-R4) und Stakeholder die Grundlage für eine nachhaltig erfolgreiche Implementierung ist. Dadurch ist sichergestellt, dass wir Maßnahmen entwickeln, die sich bestmöglich an den Bedarfen der Forschenden ausrichten. **Prozessmonitoring:** Ein kontinuierliches Prozessmonitoring mit einem eigens dafür entwickelten Tool schafft Transparenz über den jeweiligen Umsetzungsstand und ermöglicht bei Abweichungen eine rechtzeitige Intervention. Der HRS4R-Koordinator ist verantwortlich für das Monitoring. **Prozessbegleitung:** Basierend auf dem Monitoring erfolgt die Prozessbegleitung auf unterschiedlichen Ebenen: Die Arbeitsgruppe tagt in zweiwöchentlichen Abständen, die Steuerungsgruppe wird mindestens zweimal jährlich über den Status Quo (bei Abweichungen vom Zeitplan auch häufiger) informiert, der Nutzerausschuss wird insbesondere in Phasen der Bedarfserhebung eingebunden. **Verankerung:** Um die Implementierung der HRS4R nachhaltig sicherzustellen, haben wir diese mehrdimensional in unseren Organisationsrichtlinien verankert (insbesondere HR-Strategie und Hochschulentwicklungsplan).



3.2 Prozessbegleitung und Einbindung von Management

Die **Prozessbegleitung** gestalten wir auf unterschiedlichen Ebenen unter Einbeziehung unserer Forschenden in Abstimmung mit der Hochschulleitung. Die *HRS4R-Arbeitsgruppe* besteht aus drei Mitarbeiter*innen des Personaldezernates und agiert in Zusammenarbeit mit der Forschungsförderung. Der HRS4R-Koordinator tauscht sich regelmäßig mit den jeweiligen Maßnahmenverantwortlichen, Organisationseinheiten sowie Stakeholdern aus und verantwortet das Prozessmonitoring. Die Arbeitsgruppe tagt in zweimonatigen Abständen und überwacht den Prozessfortschritt anhand des Monitoring-Tools. Die *Steuerungsgruppe* besteht aus der Präsidentin der FH Münster, dem Vizepräsidenten für Forschung und Hochschulplanung sowie zwei Mitarbeiter*innen des Personaldezernats. Die Steuerungsgruppe wird mindestens zweimal jährlich über den Umsetzungsstand informiert. Sollten der HRS4R-Koordinator bzw. die HRS4R-Arbeitsgruppe bei einzelnen Maßnahmen signifikante Abweichungen vom Aktionsplan feststellen, wird die Steuerungsgruppe außerturnusmäßig einberufen. Die *Senatskommission für Forschung und Transfer* bildet die relevanten Forscher*innengruppen ab und setzt sich aus zwei verantwortlichen Vizepräsidenten, sieben Professor*innen, drei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, einem Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sowie drei Studierenden zusammen. In der Kommission werden konzeptionelle Überlegungen diskutiert und der Prozessfortschritt reflektiert.

Neben der Mitarbeit in der Steuerungsgruppe wirkt das Management unserer Hochschule kontinuierlich an der Weiterentwicklung der HR-Strategie mit: Ziele und Umsetzungsmaßnahmen werden mit den jeweils verantwortlichen Mitgliedern des Präsidiums abgestimmt. Darüber hinaus informieren wir regelmäßig den Hochschulrat über aktuelle und geplante Vorhaben und stellen unser Vorgehen dort zur Diskussion.

3.3 Einbindung von Forschenden, Stakeholdern und Organisationseinheiten

Eine *lebendige Partizipationskultur* ist für uns ein wesentliches Merkmal wirkungsvoller Personalarbeit. Bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Personalstrategie legen wir daher besonderes Augenmerk auf die *Einbeziehung der unterschiedlichen Forscher*innengruppen (R1-R4), Stakeholder und Organisationseinheiten* sowie auf eine *hohe Bedarfsorientierung*. Diese Punkte betrachten wir – neben der Einbeziehung des Managements (siehe Punkt 2.4) – als wesentliche Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung der Maßnahmen und eine nachhaltige Kulturentwicklung.

Bei der Bedarfsabfrage arbeiten wir mit unterschiedlichen *Erhebungsformaten* wie z. B. qualitativen Einzelinterviews, Befragungen und Workshops. Um dabei eine möglichst große Meinungsvielfalt abzubilden, berücksichtigen wir bei der Auswahl der Gesprächspartner*innen und Workshopteilnehmer*innen unsere Disziplinenvielfalt (nicht-technische, semi-technische und technische Fachbereiche). Maßnahmen werden zudem in Abstimmung mit internen Gremien entwickelt (z. B. wissenschaftlicher Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) und z. T. auf Personalversammlungen direkt an die betreffenden Forschenden kommuniziert. Als institutionell fest verankertes Gremium binden wir die *Kommission für Forschung und Transfer (s. o.)* regelmäßig in den HRS4R-Prozess ein, um Ideen, Schritte und Maßnahmen zu entwickeln bzw. zu diskutieren. Durch Zusammensetzung der Kommission mit Forschenden unterschiedlicher Karrierelevel können wir ein vielschichtiges Meinungsspektrum und die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven sicherstellen.

4. Strategische (Neu-) Ausrichtung

4.1 Überblick

Bei der **initialen Einreichung der HR-Strategie** (2015) und beim **internen Review** (2017) identifizierten wir basierend auf der GAP-Analyse verschiedene Stärken und Entwicklungspotenziale. Auf dieser Grundlage definierten wir Maßnahmen zur Weiterentwicklung und setzen diese um. Die initiale GAP-Analyse und Zwischenevaluationen anhand der 40 Kriterien der HRS4R zeigten, dass jeder Bereich der HRS4R (Bereich I: Forschungsgrundsätze und ethische Prinzipien, Bereich II: Rekrutierung und Auswahl, Bereich III: Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit, Bereich IV: Training und berufliche Weiterentwicklung) über wichtige Entwicklungspotenziale verfügt und organisationale Weiterentwicklung am besten möglich ist, wenn alle Bereiche in einem angemessenen Umfang berücksichtigt werden.

Folglich haben wir seit Beginn unserer Arbeit mit der HRS4R jedes der vier Handlungsfelder der HRS4R durch die Bearbeitung mehrerer Maßnahmen berücksichtigt. Die grundlegende Schwerpunktsetzung hat sich seitdem nur partiell verändert, was sich u. a. in einer erhöhten Anzahl an Maßnahmen in einzelnen Feldern ausdrückt. Angesichts der identifizierten Bedarfe haben wir uns in Phase 1 (2015-2017) besonders auf den Bereich I konzentriert und u. a. eine OTM-R-Richtlinie implementiert, während wir in Phase II (2018-2020) die Bereiche II und III prioritär bearbeiteten. Konkret – und das war die spezifische Schwerpunktsetzung der vergangenen Periode – haben wir neue Personalentwicklungsmaßnahmen konzipiert, implementiert und mit bestehenden Maßnahmen in ein strukturiertes Personalentwicklungssystem integriert.

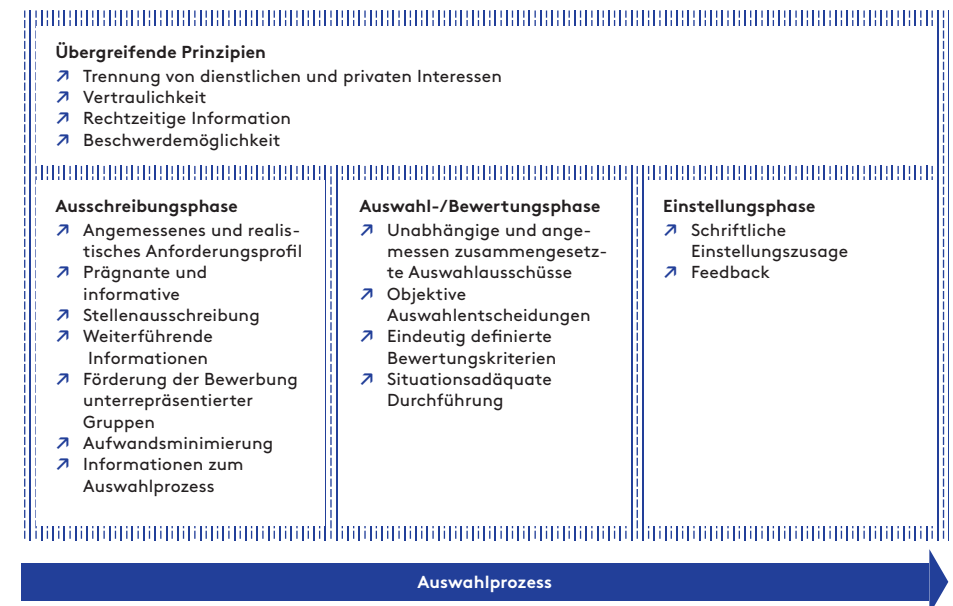
Die übergreifende Fokussierung gilt bis heute und wird auch für die **neue Periode** (2021-2024) zugrunde gelegt. Den Bedarf hierfür identifizierten wir im internen Review und in einer umfassenden SWOT-Analyse. Ein zentrales Ergebnis der SWOT-Analyse war, dass die Personalgewinnung aufgrund der starken Konkurrenzsituation mit privatwirtschaftlichen Arbeitgebern weiterhin eine große Herausforderung für uns darstellt. Um diese Herausforderung bewältigen zu können, müssen wir sicherstellen, dass wir hochqualifiziertes Personal gewinnen und durch attrak-

tive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten binden können. Die damit verbundenen konkreten Ziele und Maßnahmen werden im Aktionsplan (ab Seite 15) dargestellt.

4.2 OTM-R an der FH Münster

Qualifizierte Forschende sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Sowohl innerhalb des Hochschulsystems als auch zwischen Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen existiert ein starker Wettbewerb um diese Personengruppe. Die Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung bei einer Institution wird – neben dem Stellenprofil – von zahlreichen Faktoren beeinflusst. *Offene, transparente und leistungsbezogene Rekrutierungsverfahren* (open, transparent and merit-based recruitment, OTM-R) sind in diesem Kontext von zentraler Bedeutung. Sie gewährleisten, dass (potenzielle) Bewerber*innen über die Stellenvakanz, das Rekrutierungsverfahren und Entwicklungsmöglichkeiten umfassend informiert werden. Darüber hinaus stehen OTM-R für Chancengleichheit und faire Auswahlprozesse, bei denen Leistung, Eignung und Befähigung entscheidende Kriterien sind.

↳ **Abbildung 4**
Rekrutierungsprinzipien (OTM-R)



Wir sind von der Bedeutung offener, transparenter und leistungsbezogener Einstellungsverfahren fest überzeugt und betrachten OTM-R als festen Bestandteil unserer HR-Strategie. Die im Jahr 2017 erstellte, in verschiedenen Gremien abgestimmte und schließlich durch das Präsidium verabschiedete OTM-R-Richtlinie überarbeiteten wir im Herbst/Winter 2020 umfassend und publizierten sie als Neufassung im Januar 2021. Die darin enthaltenen OTM-R-Prinzipien (siehe Abbildung 4) sind in vier Bereiche unterteilt und in die Leitfäden/Prozesse für Auswahlverfahren (R1&R2, R3&R4) integriert.

Im Kontext des hochschulweiten, langjährig etablierten und ausgezeichneten Qualitätsmanagementsystems werden die spezifischen Abläufe von Auswahlverfahren im Austausch mit den beteiligten Akteuren regelmäßig überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt. Grundlage hierfür sind die im Prozessportal FINDUS® hinterlegten Prozesse der Auswahlverfahren. Darüber hinaus reflektiert die 2017 neu gegründete OTM-R-Arbeitsgruppe regelmäßig die Umsetzung von OTM-R an unserer Hochschule und hilft bei der Identifizierung von Verbesserungspotenzialen. Erkenntnisse aus diesen Prozessen sind in die novellierte OTM-R-Richtlinie (2021) eingeflossen. In der neuen Periode konzentrieren wir uns bei der Umsetzung u. a. auf die weitere Verbesserung der Kompetenzdiagnostik in unseren Berufungsverfahren und die Einführung eines transparenzfördernden Berufungsmonitors. Die OTM-R-Arbeitsgruppe und das hochschulinterne Qualitätsmanagementteam werden die Umsetzung von OTM-R weiterhin begleiten.

5. Vernetzung

Damit Personalarbeit effektiv ist, müssen die *Maßnahmen* in den einzelnen Bereichen *wirkungsvoll ineinandergreifen*. Darauf haben wir bei unserer personalstrategischen (Neu-)Ausrichtung auf Basis der HRS4R besonderen Wert gelegt. So betrachten wir z. B. die Berücksichtigung von forschungsspezifischen Grundsätzen und ethischen Prinzipien sowie die Gewährleistung von attraktiven Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten als essenzielle Rahmenbedingungen für Erfolg, Leistungsstärke und Attraktivität unserer Hochschule. Dies ist eine wichtige Grundlage für erfolgreiche Rekrutierungsprozesse. Um diese Vernetzung auch praktisch sicherzustellen, arbeiten die Maßnahmenverantwortlichen bereichsübergreifend eng zusammen mit dem HRS4R-Koordinator als verbindendem Element. Beispielhaft hierfür sind z. B. gemeinsame Veranstaltungen des FH-Familienservice mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

In der Summe stellen die in unserer HR-Strategie definierten Ziele und Maßnahmen ein zeitgemäßes HR-System im Hochschulbereich dar, das sich an den individuellen Bedarfen der Forschenden, gesellschaftlichen Erfordernissen und hochschulpolitischen Notwendigkeiten orientiert. Es fokussiert zentrale Bereiche eines modernen Personalmanagements im Kontext von Hochschulen und umfasst den gesamten Beschäftigtenzyklus von der Gewinnung bzw. vom Eintritt qualifizierter Forschender bis hin zur Bereitstellung leistungs- und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen sowie attraktiver Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei berücksichtigen wir sowohl Karrierewege innerhalb der Wissenschaft als auch in der freien Wirtschaft und im öffentlichen Bereich.

6. Ausblick: Magnet- hochschule FH Münster

Damit die erfolgreiche Implementierung der HR-Maßnahmen auf Basis des HRS4R-Prozesses auch in der neuen Periode sichergestellt ist, gestalten wir diese wieder in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Hauptverantwortlichen, Organisationseinheiten und Stakeholdern unter Berücksichtigung der vier Leitmotive Partizipation, Prozessmonitoring, Prozessbegleitung und Verankerung. Besonderes Augenmerk richten wir weiterhin auf die Interessen der Forschenden und Stakeholder. In der Summe zielen wir damit auf eine hohe Akzeptanz des HRS4R-Prozesses, eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen, ein hohes Maß an organisationaler Durchdringung und schließlich auf eine positive Weiterentwicklung unserer Organisationskultur ab. Auf diese Weise gewährleisten wir, dass die FH Münster jetzt und in Zukunft für viele Forschende attraktive ERFOLGSWEGE bietet. Um dies auch nach außen zu kommunizieren, systematisieren wir bereits seit dem Jahr 2017 viele unserer Angebote unter der Überschrift „ERFOLGSWEGE“. Diesen Weg werden wir auch in Zukunft – getragen vom Leitmotiv *Magnethochschule FH Münster* – konsequent weitergehen.

7. Anhang: Aktionsplan

↘ Den Aktionsplan finden Sie auf den folgenden Seiten des PDFs.

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"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung modifiziert und mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 41).
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"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung modifiziert und mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 39).
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"> 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).

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"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 36).
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/geflüchtete 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"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 41).
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
Action 16						
Erweiterung des Beratungsangebotes zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	24. Arbeitsbedingungen	Q1 2024	GBA, Familienservice, HR	<ol style="list-style-type: none"> Aufbau einer flexiblen Kinderbetreuung am Standort Steinfurt (Einrichtung). Entwicklung von weiteren Beratungsangeboten und Konzepten (min. 114 Beratungen / 3 implementierte Konzepte). Vernetzung der unterschiedlichen Beratungsangebote mit anderen Angeboten der FH Münster (auch in Zusammenarbeit mit HR). 	In Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 46).
Action 17						
Berücksichtigung der Gleichstellungsthematik in Konzepten („Normalisierung“).	24. Arbeitsbedingungen	Q3 2020	GBA, HR	<ol style="list-style-type: none"> Vermeidung von Geschlechterstereotypen in Konzepten (z. B. kein spez. Mentoring für Frauen, Normalisierung). 	Abgeschlossen	
Action 18						
Akademische Nachwuchsförderung als Personalentwicklungsinstrument weiter etablieren.	28. Karriereentwicklung	Q4 2018	HR, TAFH	<ol style="list-style-type: none"> Umsetzung des weiterentwickelten Qualifizierungsstellenprozesses (mind. 20 geförderte Personen). Angebot von Karriereberatungen für alle Nachwuchsforscher (Einrichtung Angebot, mind. 80 Beratungen). Verbesserung der Informationsangebote für Promovierende, z. B. zu kooperativer Promotion (mind. 2 Informationsmaterialien und 3 Veranstaltungen). Probeweise Etablierung einer Präsentations- und Vernetzungsveranstaltung für wissenschaftliche Mitarbeiter (insbes. Nachwuchswissenschaftler). Nachwuchsförderung in das weiterzuentwickelnde FH- weite Personalentwicklungskonzept einbinden. 	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> 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).
Action 19						
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase.	28. Karriereentwicklung	Q3 2018	HR	<ol style="list-style-type: none"> Umsetzung des Förderprogrammes “Nachwuchsprofessur”; Zielgruppe: Postdocs (mind. 3 eingereichte Anträge). Angebot von Karriereberatungen für Postdocs (Bereitstellung des Angebotes). Einrichtung einer Qualitätsveranstaltung für Nachwuchsprofessoren. 	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> 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).
Action 20						
Auswählte fachliche Weiterbildungen von fachübergreifendem Interesse für wiss. Mitarbeiter	28. Karriereentwicklung	Q2 2019	HR, Präsidium	<ol style="list-style-type: none"> Interne Abstimmung: Definition von Themen (z. B. höherwertige Statistik, Programmieren mit R, Scientific Writing) und Klärung von zur Umsetzung notwendigen Strukturen und Verantwortlichkeiten. Darauf basierend: Bereitstellung von Finanzmitteln. Durchführung von Veranstaltungen (mind. 6 Workshops). 	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 60).

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"> Angebot von Beratung und Coaching zum Thema Leadership und Konfliktlösung (Bereitstellung der Angebote). Vorbereitung neuer Dekane auf Führungs- und Managementaufgaben (mind. 10 Teilnehmende). Implementierung eines Onboarding- und Entwicklungsprogramms für (neue) Professoren. Themen z. B. Strategie, Leadership, Forschungsmanagement (mind. 20 Teilnehmende). Einbindung der Qualifizierung von Professoren zum Thema Personalentwicklung und Leadership in das weiterzuentwickelnde FH-weite Personalentwicklungskonzept. 	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 58).
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"> Anzahl der durchgeführten Beratungsgespräche und Workshops (mind. 120 Beratungen, 5 Workshops). 	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"> Umsetzung des weiterentwickelten Qualifizierungsstellenprozesses (mind. 20 geförderte Personen). 	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"> Integration von Mentoring in das weiterzuentwickelnde FH- weite Personalentwicklungskonzept. 	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"> Konzeption und Erstellung einer „Toolbox Wissenssicherung“ Durchführung von Beratungen und Infoveranstaltungen (mind. 6 Beratungen / 2 Infoveranstaltungen). 	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"> Bedarfserhebung im Austausch mit Zielgruppen und Stakeholdern (min. 25 Gespräche und 4 Workshops). Einführung neuer Instrumente und Angebote (mind. 3 Instrumente und Angebote). Vorliegen und Implementierung einer modifizierten Personalentwicklungsstrategie. Öffentlichkeitsarbeit (mind. 8 Einträge Intranet) 	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit neuer Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 51).

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"> 1. Angebot von Beratung und Coaching zum Thema Leadership und Konfliktlösung (Bereitstellung der Angebote). 2. Vorbereitung neuer Dekane auf Führungs- und Managementaufgaben (mind. 10 Teilnehmende). 3. Implementierung eines Onboarding- und Entwicklungsprogramms für (neue) Professoren. Themen z. B. Strategie, Leadership, Forschungsmanagement (mind. 20 Teilnehmende). 4. Einbindung der Qualifizierung von Professoren zum Thema Personalentwicklung und Leadership in das weiterzuentwickelnde FH-weite Personalentwicklungskonzept. 	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahme wird im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung mit anderer Schwerpunktsetzung und neuen Zielen/Indikatoren fortgeführt (siehe Aktion 58).

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"> 1. Fertigstellung von Informationsmaterialien. 2. Einrichtung/Benennung/Qualifizierung einer Berufungsbegleitung. 3. Pilothafte (externe) Unterstützung von 4-5 Berufungsverfahren. 	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"> 1. Überarbeitete und publizierte Rekrutierungsrichtlinie sowie deren Einbindung in Prozesse und Leitfäden. 2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse). 	Neu	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Maßnahme 8 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen bzw. Indikatoren.
Aktion 37	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Berufungsmonitor einführen.	15. Transparenz	Q1/Q2 2021	HR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fertigstellung/Implementierung des Berufungsmonitors. 	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"> 1. Fertigstellung, Verabschiedung (Beschluss) und Implementierung eines Konzepts. 2. Vorliegen eines (Zwischen-)Ergebnisses (Umsetzungsanalyse). 3. Internationale Stellenausschreibungen weiter forciert (100% bei Professuren; bei Eignung auch bei wiss. MA und Lehrkräften; Portale EURAXESS & academics.com). 	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"> 1. Übersetzung der überwiegenden Mehrheit von Internetseiten, die sich an Zielgruppe(n) im Ausland richten (konkrete Zielgröße erst bei Durchführung ersichtlich). 	Neu	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Maßnahme 3 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.

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"> Weiterentwicklung der Maßnahmen 1 und 14 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
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"> Mind. 6 durchgeführte Veranstaltungen zum Thema: a) Elterngeld, Elternzeit und Mutterschutz, b) „Meine Eltern werden (langsam) alt“. 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. Einrichtung und dreimalige Durchführung eines Career-Circles zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Karriereperspektiven (zusammen mit Personalentwicklung). Einrichtung eines Ferienbetreuungsprogramms. 	Neu	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung der Maßnahme 16 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
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"> 5 durchgeführte Veranstaltungen (z. B. Forschungsfrühstück). 	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"> Fertigstellung von Informationsmaterialien „Ankommen an der FH Münster“. 110 durchgeführte Einführungen in Wissensmanagement-Tools, z. B. Confluence. 	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"> 250 Nutzer*innen, die mit digitalen Tools (z. B. Confluence) arbeiten (anhand von Zugangsberechtigungen erfasst). 	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"> Bereitgestellte Finanzmittel in Höhe von mind. 3.400.000 €. Neuförderung von mind. 15 Personen im Promotionsprogramm. 6 neue Entwicklungsangebote Angebote für Nachwuchskräfte. 	Neu	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung der Maßnahme 18 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.

Aktion 51	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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"> Weiterentwicklung der Maßnahme 26 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
Aktion 52	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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	
Aktion 53	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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	
Aktion 54	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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	

Aktion 55	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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"> Weiterentwicklung der Maßnahmen 18 und 19 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
Aktion 56	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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"> Weiterentwicklung der Maßnahmen 18 und 19 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
Aktion 57	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
Erweiterung des Coaching-Pools.	30. Möglichkeit einer Laufbahnberatung	Q2 2022	HR	1. Vorliegen eines neuen Coaching-Pools mit mind. 6 Coaches.	Neu	
Aktion 58	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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"> Weiterentwicklung der Maßnahmen 21 und 27 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
Aktion 59	GAP-Kriterium	Zeitraumen	Verantwortlich	Indikator / Zielgröße	Status	Bemerkungen
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"> Weiterentwicklung der Maßnahme 18 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.

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. Laufbahnenentwicklung (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"> Weiterentwicklung der Maßnahmen 18, 19 und 20 mit neuer Benennung bzw. Schwerpunktsetzung und anderen Zielen/Indikatoren.
Modifizierungen der HR-Strategie basierend auf dem Feedback der Gutachter*innen im Rahmen der Rezertifizierung						
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"> Einrichtung einer Stelle „Active Recruiting“ für die Direktansprache von Frauen und internationalen Beschäftigten. Gender- und diversitätsspezifische Prüfung und Überarbeitung der Stellenausschreibungen. Weiterentwicklung der Rekrutierungsrichtlinie unter Genderaspekten. Einrichtung mind. 12 geschlechtsspezifischer Fortbildungs- und Service-Angebote. Erfolgreiche Teilnahme am Diversity Re-Audit mit dem weiteren und neuen Fokus „Personal“. 	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"> Konzeption und Durchführung von mind. 3 themen- und zielgruppenspezifischen Workshops. Konzeption und Durchführung von mind. 3 Workshops zum Thema „Forschungsdatenmanagement“ (Fördermittelgeber bei wettbewerbsorientierten Vergabeprozessen fordern zunehmend Datenmanagementpläne). Durchführung von mind. 30 themenspezifischen Beratungen. 	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