

Impressum

Herausgeber

Der Dekan der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
der Fachhochschule Köln
Prof. Dr. disc. pol. Ulrich Mergner
Ubierring 48
50678 Köln

Redaktion

Ina Borkenstein/Caroline Worsley

Layout & Satz

Ina Borkenstein/Caroline Worsley

Titelbild

Bernhard Wilmes, Fachhochschule Köln

Druckerei

Hausdruckerei, Fachhochschule Köln; Juli 2012

Inhalt

0	Vorbemerkungen	3
1	Profil und Selbstverständnis.....	6
2	Lehre und Studium	11
3	Praxisbezug.....	19
4	Forschung und Wissenstransfer	22
5	Weiterbildung	28
6	Internationalisierung.....	32
7	Gleichstellung und Chancengleichheit bzw. Diskriminierungsfreiheit für Studierende mit Behinderung.....	38
8	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.....	43
9	Personalmanagement	47
10	Organisationsstruktur	50

0 Vorbemerkungen

Der letzte, von der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften erstellte Fakultätsentwicklungsplan für den Planungszeitraum 2003-2007 war zugleich der erste, der sich auf die aus dem Zusammenschluss der Vorgängereinrichtungen, den Fachbereichen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, im Zuge der Organisationsreform der Fachhochschule Köln im Jahr 2002 entstandene neue Einheit bezog. Die Jahre zwischen 2002 und 2010 waren Jahre erheblicher kollektiver Anstrengungen der Mitglieder der neuen Fakultät, durch die allerdings ein hoher Zielerreichungsgrad bezüglich der im alten Entwicklungsplan formulierten Vorhaben und Umsetzungsmaßnahmen realisiert werden konnte. Eine kritische Analyse der zusammengefassten Maßnahmenplanungen aus diesem Dokument (s. Anhang 1¹) würde dies im Einzelnen belegen. An dieser Stelle sollen allerdings nur die zentralen Herausforderungen benannt werden, die die junge Fakultät in dieser Zeit erfolgreich bewältigt hat:

- Das Zusammenwachsen zweier historisch bedingt sehr stark abweichender Fachbereichskulturen und die Umwandlung bestehender Konkurrenzen in gemeinsame Orientierung auf die Gestaltung der neuen Fakultät mit dem Ergebnis einer mittlerweile in weiten Bereichen erkennbaren eigenen Organisationskultur der Fakultät;
- der Generationswechsel in der Fakultät, die in einer Phase grundlegenden Wandels von Lehr-, Forschungs- und Selbstverwaltungsaufgaben das altersbedingte Ausscheiden von über zwei Dritteln der hauptamtlich Lehrenden verkraften, bis heute etwa 25 Stellen neu besetzen und die Integration der neu berufenen Kolleginnen und Kollegen gewährleisten musste;
- die Entwicklung, Akkreditierung und Implementation der neuen, gestuften Studiengänge, konkret zweier grundständiger Bachelor- und zweier Masterstudiengänge (und zuletzt eines weiterbildungsorientierten Masterstudiengangs) in einer Phase extremer hochschulpolitischer Unsicherheit, orientiert an den übergreifenden Zielen der Erhaltung des wissenschaftlichen Anspruchs von Lehre und Studium und der Sicherung hoher Qualität und bestmöglicher Studierbarkeit der Bachelor-Abschlüsse im Vergleich zum Diplom;
- die gleichzeitige geregelte „Beendigung“ des bisherigen Diplomstudiengangsangebots in einer angemessenen und die Ansprüche der Studierenden auf ein weiterhin vollwertiges Studienangebot vollauf befriedigenden Weise;
- die Bewältigung neuer Aufgaben bezogen auf Lehre (z.B. Evaluation, Teilnahme an Rankings, E-Learning) und Selbstverwaltung (z.B. weitgehende Autonomie in der Nutzung des Personalbudgets, Kapazitätsplanung, Einführung der W-Besoldung);
- die Entwicklung eines Forschungskonzepts der Fakultät und der Bereitstellung der zu seiner Umsetzung notwendigen Ressourcen.

¹ Die Anlagen, auf die in der Folge verwiesen wird, werden nicht in gedruckter Form an den FEP angehängt, sondern zusammen mit diesem auf die Homepage der Fakultät eingestellt.

Dies alles war zu bewältigen in einer Phase, die durch ein hohes Maß an objektiv gegebener Planungsunsicherheit und durch anfänglich begrenzte Ressourcen (Abarbeiten von kw-Vermerken, erzwungene Stellenvakanzen im Umfang von 8% des wissenschaftlichen Personals, Kürzungen des Sachmittelbudgets) gekennzeichnet war, eine Situation die sich erst mit der Einführung der sog. Studienbeiträge (die allerdings neue organisatorische, aber auch politische Probleme mit sich brachte) und des „Hochschulpakts“ von Bund und Ländern (dessen Umsetzung ebenfalls mit neuen Aufgaben auch auf Fakultätssebene verbunden war) finanziell entspannte.

Die mit Planungsunsicherheit und Unterfinanzierung gesetzten Herausforderungen wurden, wie betont, durch hohes persönliches Engagement aller Mitglieder der Fakultät mit sehr gutem Ergebnis konstruktiv bewältigt. Allerdings erklärt die damit verbundene hohe Belastung auch, warum nach dem Ende des Planungszeitraums des ersten Fakultätsentwicklungsplans drei Jahre ins Land gehen mussten, bevor die Arbeit an einem Nachfolgeplan aufgenommen werden konnte.

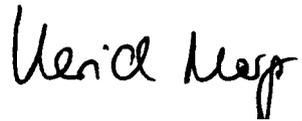
Eine zusätzliche Verzögerung ergab sich daraus, dass sich alle Hochschulgremien darin einig waren, dass dieser fakultätsspezifischen Arbeit die Erarbeitung und Verabschiedung des Entwicklungsplans für die gesamte Hochschule vorausgehen sollte, der, wie der Untertitel ausweist, den „strategischen Rahmenplan“ für alle Einheiten der FHK für die Zeit bis 2020 bilden sollte. Dieser Hochschulentwicklungsplan wurde, ausgehend von der Verständigung auf ein Leitbild, seit Herbst 2009 in gemeinsamer Arbeit aller Gliederungen der Hochschule, wesentlich getragen durch intensive Diskussionen der neu geschaffenen Hochschulkonferenz, erstellt, im Frühjahr 2011 von den Gremien konsensuell verabschiedet und vom Hochschulrat gebilligt. Erst in der Endphase dieses Prozesses konnte demnach die Arbeit am Fakultätsentwicklungsplan beginnen.

Die Fakultät nimmt den HEP als zentrale Referenz für die eigene Entwicklungsplanung, nicht zuletzt deshalb, weil viele ihrer eigenen Gestaltungserfolge und Gestaltungsideen in ihn eingegangen sind, setzt allerdings für ihre Entwicklung auch deutliche eigene Akzente. Dies betrifft zunächst den Zeitrahmen: Während der HEP sich auf die nächsten zehn Jahre bezieht, wählt die Fakultät mit den nächsten sieben Jahren – 2012 bis 2018 – eine kürzere Planungsperspektive, die im Wesentlichen durch die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Studienbedingungen für die geburtenstarken (und durch G8 und die Aussetzung der Wehrpflicht zusätzlich gewachsenen) Anfängerjahrgänge gekennzeichnet sein wird. Dennoch blickt sie, wo dies geboten ist, themenspezifisch auch über diesen Zeitraum hinaus. Was die inhaltliche Gliederung des FEP betrachtet, so nimmt sie jene des HEP im wesentlichen auf, ergänzt sie allerdings durch das Kapitel „Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“. Die interne Gliederung der einzelnen Kapitel folgt im Wesentlichen dem gleichen Schema. Eingangs werden definitorische Klärungen vorgenommen. Der Ausgangspunkt der Planungen wird sodann in einer – jeweils kurzen, zusammenfassenden – Analyse des erreichten Standes im jeweiligen Bereich (Ist-Analyse) und der in den nächsten Jahren erkennbar auf die Fakultät zukommenden Herausforderungen gekennzeichnet. Daran schließt sich die Benennung der allgemeinen Entwicklungs-Ziele, der Maßnahmen (sortiert nach übergreifenden Maßnahmenbereichen) sowie von Indikatoren und Messgrößen für die Zielerreichung an.

Die grundlegende, in allen Kapiteln bearbeitete Frage ist die danach, wohin sich die Fakultät im Planungszeitraum entwickeln will und wo sie nach dessen Abschluss stehen will. Insofern kann der FEP intern die Funktion eines von allen konsentierten „Bauplans“ für die Fakultät der Zukunft angesehen werden, eines Bauplans, der selbstverständlich an heute noch nicht absehbare Veränderungen der Rahmenbedingungen des Fakultätshandeln angepasst werden kann oder sogar muss. Er beschreibt zudem, wie sich die Fakultät in der Hochschule sowie in der Lehr- und Forschungslandschaft der Sozialen Arbeit auf Landes-, Bundes- sowie internationaler Ebene verorten will. Schließlich ist er auch die Basis für die Außendarstellung der Fakultät gegenüber Öffentlichkeit und Politik.

Köln, im Januar 2012

Das Dekanat der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften



Prof. Dr. Ulrich Mergner
Dekan



Prof. Dr. Ute Lohrentz
Prodekanin

1 Profil und Selbstverständnis

1.1 Definitorische Vorbemerkungen

Strategische Überlegungen zu „Profil und Selbstverständnis“ müssen von einer definitorischen Festlegung des Inhalts und des Verhältnisses dieser beiden Begriffe ausgehen. Nähme man sie nämlich als selbstverständlich und selbsterklärend, wäre damit das Risiko einer unreflektierten Wettbewerbsorientierung auf der Basis blinder Affirmation des Gegebenen verbunden. Das Profil einer Einrichtung kann nur im Zusammenhang mit ihrem Selbstverständnis, also der Selbstverständigung auf grundlegende Verständnisweisen und Zielsetzungen entwickelt und konturiert werden.

Insofern akzentuiert der Begriff Profil eher den erreichten Status, hier also, wie die Fakultät in fachlich-wissenschaftlicher und organisationsentwicklungsbezogener Hinsicht „ist“, sich darstellt und wahrgenommen werden möchte, und zwar

- fakultäts- wie hochschulintern, also in den Aspirationen des Kollegiums wie gegenüber Hochschulleitung und Verwaltung, Hochschulrat, Senat, den anderen Fakultäten,
- extern in Kooperation, aber auch im Wettbewerb um Reputation und Ressourcen mit anderen Hochschulen bzw. Sozialwesen-Fachbereichen, in der wissenschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Öffentlichkeit sowie gegenüber Verbänden und konkreten Arbeitgebern aus dem Bereich der Praxis – auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

Der Begriff Selbstverständnis akzentuiert demgegenüber die der Erarbeitung und Weiterentwicklung dieses Status unterliegenden Überzeugungen und Wertvorstellungen, also

- die Bezüge auf Gesellschaft und ihre Teilsysteme;
- die hochschulpolitische Selbstverortung im Ausbildungs- und Bildungssystem, die Konsequenzen hat für das Engagement nicht nur in den Gremien der Fachhochschule Köln, sondern auch in nationalen und internationalen Gremien und Fachgesellschaften;
- die bildungs- und gesellschaftspolitischen Prinzipien, die sich in der Gestaltung von Lehre und Studium, Weiterbildung, Forschung, Entwicklung und Wissenstransfer sowie in der Gleichstellungs- bzw. Diversitätspolitik und dem Internationalisierungskonzept niederschlagen;
- schließlich die tragenden Werte und Zielsetzungen der Organisationskultur.

1.2 Ist-Stand

Zunächst soll hier auf den erreichten Status, also das derzeit erkennbare Profil der Fakultät eingegangen werden:

- Wie schon in den Vorbemerkungen angesprochen, kann ein relativ hoher Grad der Zielerreichung bezüglich der Maßnahmenplanung des Fakultätsentwicklungsplans 2003-2007 belegt werden.
- Innerhalb der FHK hat sich die Fakultät, gemessen an quantitativen Indikatoren, eine Sonderstellung unter allen Fakultäten erarbeitet, liegt sie doch als einzige über den Durchschnittswerten der Indikatoren für den Lehr- und den Forschungserfolg (vgl. Anhang 2). Gelungen scheint ihr damit die schwierige Aufgabe der gemeinsamen Optimierung des Ertrags der Anstrengungen in beiden Bereichen. Qualitativ betrachtet, hat sich die Fakultät durch eine Vielzahl von wegweisenden Lösungen in den verschiedenen Handlungsbereichen in der FHK hohe Reputation als „Innovationsschmiede“ verschafft.
- Vergleichbares gilt für ihre Position im Verhältnis zu den Sozialwesen-Fachbereichen in NRW sowie auf Bundesebene. Auch hier hat sie sich vielfach inhaltlich positioniert und Wertschätzung erworben – mit dem Ergebnis, dass vergleichbar große Fachbereiche sich oft an den in der Fakultät entwickelten Lösungen orientieren. Quantitativ betrachtet hat die Fakultät, was den Lehr- und Forschungserfolg betrifft, in NRW eine vergleichbare Position wie im internen Vergleich (s. Anhänge 3 und 4). Qualitativ betrachtet hat sie sich dadurch hohes Ansehen erworben, dass sie sowohl in der Landesdekan_innenkonferenz, als auch im Fachbereichstag Soziale Arbeit immer wieder inhaltliche Anstöße gegeben und an der Fakultät entwickelte Lösungen zur Diskussion gestellt hat.
- Im engeren wissenschaftlichen Kontext hat sie durch ihre Aktivitäten in Lehre und Forschung wesentlich zur Disziplin- und Professionsentwicklung beigetragen (Studiengangsgestaltung, Graduiertenförderung, Breite und Qualität der Forschungsansätze und -ergebnisse, Praxisbezug, SAGE-Konzept).

Bezüglich des Selbstverständnisses sind folgende Punkte hervorzuheben:

- Festhalten an der gemeinsamen Überzeugung, durch die staatliche Finanzierung einen gesellschaftlichen Bildungsauftrag zu haben - auch in Zeiten, in denen Bildungspolitik tendenziell in den Dienst von Wirtschaftspolitik gestellt wird - sowie einen Auftrag, Beiträge zur Bearbeitung gesellschaftlicher Problemlagen zu liefern.
- Betonung des Wissenschaftlichkeitsanspruchs in Lehre und Forschung gegen an partikularen Interessen orientierte Forderungen nach Ausbildung mit dem Ziel der Gewährleistung von employability im Sinne der unmittelbaren und passgenauen Einsetzbarkeit der Absolvent_innen insbesondere der grundständigen Studiengänge.
- Annahme einer besonderen Verantwortung der Fakultät in der konkreten Ausgestaltung von Bildungs-, Wissenschafts- und Hochschulpolitik, die wesentlich durch ihre Größe bedingt ist.
- Gewachsene Organisationskultur jenseits schriftlicher Kodifizierung, die sich, über die Verständigung auf die vorstehenden Punkte hinaus, durch die Praxis der Suche nach konsensuellen Problemlösungen auf der Basis transparenter Interessenpositionen und intensiven kommunikativen Austauschs, durch die Orientierung aller Partikularinteressen und -aktivitäten auch auf das übergreifende Fakultätsinteresse, sowie durch die selbstverständliche Berücksichtigung der Diversität der Fakultätsmitglieder in Strategieentwicklung und Alltagsgestaltung auszeichnet.

1.3 Herausforderungen

Für den Planungszeitraum sind einige Entwicklungen erkennbar, die den erreichten Status der Fakultät gefährden und auf ihre Konsequenzen für das Selbstverständnis hin reflektiert werden müssen:

- Wachsende Aufgaben und Erwartungen an das Handeln der Fakultät (durch größere Anfängerkohorten, forschungsstrategische Vorgaben sowie zusätzliche administrative Anforderungen) werden mit tendenziell geringerer Ressourcenausstattung bewältigt werden müssen (Unsicherheit der Zukunft der Qualitätsverbesserungs- und der Hochschulpaktmittel sowie der regulären Hochschulfinanzierung über den Qualitätspakt, Umverteilungskonflikte zwischen Lehrenden oder zwischen Lehre und Forschung als Folge der W-Besoldung, strukturelle Unterfinanzierung der Hochschule).
- Drängender werdende Forderungen nach deutlicherer Ausbildungsorientierung des Studiums und nach Entwicklung neuer Studienmodelle mit dem Ziel der Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem (Anerkennungsproblematik) und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Absolvent_innen.
- Fachliche Diversifizierung durch die zunehmende Entwicklung spezialisierender BA-Studiengänge sowie die Entwicklung neuer Studienangebote im Bereich der sozialen Dienstleistungen als Infragestellung der fachlichen Identität der Fakultät.
- Weitere Heterogenisierung der Mitglieder der Fakultät, sowohl, was sozialstatistische Merkmale, als auch, was Kompetenzen und Motivationslagen anbelangt.
- Gefährdung des inneren Zusammenhalts und der solidarischen Zusammenarbeit durch zunehmende institutionalisierte Konkurrenz auf individueller (W-Besoldung) wie institutioneller Ebene (z.B. Verteilungskonflikte um Ressourcen zwischen den Instituten und Studiengängen).

1.4 Ziele

Angesichts dieser Herausforderungen müssen risikovermeidende bzw. –minimierende Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, die sich auf die Erreichung folgender allgemeiner Ziele richten:

- Vor allem anderen: Sicherung und Ausbau der Ressourcenbasis der Fakultät.
- Nicht nur Befestigung, sondern Ausbau des erreichten Status der Fakultät in qualitativer Hinsicht. Vorrangig ist die qualitative Sicherung und Weiterentwicklung des bisher Erreichten. Weiterer quantitativer Ausbau soll nicht einer reinen Wachstumslogik folgen, sondern sich aus gesellschaftlichen Erfordernissen oder aus der Abwehr von Bedrohungen des Status der Fakultät begründen und dabei den Imperativen der Nachhaltigkeit und des pfleglichen Umgangs mit den Mitgliedern der Fakultät gehorchen.
- Fortführung der generalistischen Ausrichtung der grundständigen Studiengänge.

- Weitere Stärkung der Organisationskultur durch transparente Organisations- und Entscheidungsstrukturen, Stärkung kommunikativer Entscheidungsvorbereitung und Förderung des Interessenausgleichs der Mitglieder der Fakultät, Schaffung partizipativer Gelegenheitsstrukturen.
- Weiterentwicklung des bisher vornehmlich auf die Soziale Arbeit bezogenen Selbstverständnisses der Fakultät in Richtung auf eine Orientierung am Bereich sozialer Dienstleistungen (SAGE-Bereich: Soziale Dienste in Sozialer Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) auf der Basis einer weiterentwickelten Wissenschaft der Sozialen Arbeit.
- Ausbau der Beziehungen zur Praxis im regionalen und lokalen Rahmen und Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Wissenschaftlichkeit und Praxisorientierung.
- Nutzung der Diversität der Mitglieder der Fakultät als Chance für die weitere Entwicklung auf allen Ebenen, Verwirklichung von Chancengleichheit mit dem Ziel einer diskriminierungsfreien, inklusiven Fakultät.
- Ausdrückliche Unterstützung der Beteiligungsmöglichkeiten der Studierenden in Hochschule und hochschulpolitischem Umfeld, Förderung entsprechenden Engagements im partnerschaftlichen Dialog.
- Selbstverständnis als familienfreundliche Fakultät

1.5 Maßnahmen

Die zur Erreichung der vorgenannten Ziele vorgeschlagenen Maßnahmen müssen in allen Bereichen des Fakultätshandelns konkret entwickelt werden und können deshalb, soweit sie sich nicht spezifisch auf die Stärkung der Organisationskultur beziehungsweise auf die interne und externe Vertretung der Fakultät beziehen, hier nur allgemein benannt werden:

- Weitere Entwicklung antizipativer und innovativer Lösungen in allen Bereichen des Fakultätshandelns – von Lehre und Forschung über Personalentwicklung bis zur Entwicklung einer mittelfristigen Finanz- und Ressourcenplanung/Akquise-strategie mit der Perspektive auf die Zeit nach dem Anstieg der Studierendenzahlen durch die doppelten Abiturjahrgänge sowie den Wegfall der Bundeswehr- und Zivildienstpflicht.
- Stärkung der kooperativen Leitungsstruktur auf Fakultätsebene (Kollegiale Klausuren, Entwicklung der Rolle der Institute, regelmäßige Abstimmungsgespräche zwischen Dekanat und Organisationseinheiten bzw. Gruppen der Fakultät).
- Stärkung der Organisationskultur durch Veranstaltungen und Feiern, Wahrnehmung und Wertschätzung von Erfolgen, Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit.
- Aktive Thematisierung der fachlichen und sozialen Vielfalt an der Fakultät bei Studierenden und Mitarbeiter_innen und Nutzung zu deren Weiterentwicklung.

- Materielle und konzeptionelle Unterstützung der Arbeit des Fachschaftsrates, gemeinsame Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität der Mitarbeit in der studentischen Interessenvertretung.
- Ausbau der starken Stellung der Fakultät innerhalb der Hochschule durch Konzeptentwicklung und Präsenz in Gremien, insbesondere in der FK.
- Wahrnehmung der Verantwortung als große Fakultät durch die Fortsetzung verantwortlicher Mitarbeit auf Landes- (LDK), Bundes- (FBTS) sowie internationaler Ebene (EASSW, IASSW).
- Mitarbeit und Verantwortungsübernahme in den einschlägigen Fachgesellschaften.
- Verhandlungen über/Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit Trägern und Trägerverbänden (Praxisphasen, Forschungsbedarf, erwünschte Weiterbildungsangebote, kostenneutrale Lehraufträge an Vertreter der Praxis).
- Gelegenheitsräume zur Verfügung stellen, um eine Weiterentwicklung des Selbstverständnisses im Kollegium zu ermöglichen.

1.6 Evaluation der Zielerreichung

Die vorstehend formulierten Ziele können als erreicht gelten, wenn

- die Fakultät am Ende des Planungszeitraums ihren oben beschriebenen Status auf den verschiedenen Ebenen der Kulturen, Strukturen und Praktiken gehalten oder gar verbessert hat;
- sie sich in der Gestaltung von Lehre und Forschung weiterhin von einem ausgewogenen Verhältnis aus Wissenschaftlichkeitsanspruch und Anwendungsorientierung leiten lässt;
- sie die wachsende Diversität und Heterogenität der Fakultätsmitglieder als Ressource und Qualitätsmerkmal begreift und nutzt;
- sie sich auf ein Konzept zur Verbesserung der kooperativen Leitung und zur Klärung von Status und Aufgaben der Institute geeinigt und das Ergebnis in einer Novellierung der Fakultätsordnung niedergelegt hat;
- sie weiterhin in FK, LDK und FBTS mit verantwortlicher Rolle (nicht zwingend Sprecherposition) mitarbeitet und dort im Sinne der Verallgemeinerung ihres eigenen Selbstverständnisses wirkt;
- Kooperationsvereinbarungen mit den meisten Regionalorganisationen der Wohlfahrtsverbände, der Stadt Köln und dem LVR geschlossen sind.

2 Lehre und Studium

2.1 Definitive Vorbemerkungen

Unter Lehre und Studium wird hier der

- gesamte Prozess der Anregung von Bildungsprozessen und der Vermittlung und Entwicklung von Kompetenzen
- in Lehr- und Lernprozessen zwischen Professor_innen, Lecturers/Lehrkräften für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragten, wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Studierenden
- auf allen Stufen des Bologna-Systems und in Weiterbildungsstudiengängen
- mit generalistischer Ausrichtung in den grundständigen Studiengängen, orientiert an wissenschaftlichen Standards (u.a. Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit) sowie mit dem Ziel der Entwicklung und Vertiefung einer forschenden Haltung
- in verschiedenen Veranstaltungsformen (Übungen, Seminare, Vorlesungen) mit durchgehender IT-Unterstützung in verschiedener Ausprägung
- und diversitätsgerechter Ausformung

verstanden. Außerdem ist es vornehmstes Ziel von Lehre in diesem Sinne, die Entwicklung ethisch und grundrechtlich fundierter Haltungen der Studierenden zu unterstützen und damit letztlich zu Persönlichkeitsbildung beizutragen.

Unter Studium wird der Prozess der aktiven individuellen wie kollektiven Aneignung solcher Kompetenzen in Auseinandersetzung mit den Lehrangeboten verstanden, der durch zusätzliche Angebote wie Soziale Arbeit^{info}, Tutorium, Soziale Arbeit^{plus} und Soziale Arbeit^{international} sowie durch eine mentorielle Haltung der Lehrenden unterstützt wird.

2.2 Ist-Stand

Im Bereich „Lehre und Studium“ befindet sich die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften in relativ hoher Übereinstimmung mit dem Hochschulentwicklungsplan, da sie ihn in dieser Hinsicht wesentlich mitgeprägt hat, zudem in der Lehrentwicklung anerkanntermaßen eine Avantgarde-Rolle in der Hochschule spielt. Der Ist-Stand in Bezug auf Lehre und Studium kann also zunächst in verschiedenster Hinsicht positiv gekennzeichnet werden:

- Die FH-interne Statistik weist ebenso wie die Hochschulstatistik der Landesregierung bezüglich des „Lehrerfolgs“ (Absolventenäquivalent je Wissenschaftlerstelle) eine gute Position der Fakultät aus: In der Fachhochschule Köln liegt sie deutlich über dem Durchschnitt aller Fakultäten an zweiter Stelle, im Landesvergleich der Sozialwesenfachbereiche nimmt sie (bei durchschnittlicher Auslastung) den zweiten Platz hinter der FH Düsseldorf ein.

- Nimmt man Abbrecherquote und durchschnittliche Studiendauer bzw. Anteil der Absolvent_innen in der Regelstudienzeit als Erfolgsindikatoren, so zeigt sich für den BA Soziale Arbeit seit dessen Einführung folgendes Bild: Der Anteil der Studierenden in der RSZ liegt aktuell (WS 10/11) bei 81%, betrug allerdings im WS vorher noch 88%. Die durchschnittliche Studiendauer lag im Studienjahr 09/10 bei 9,6 Semestern. Die Abbrecherquote liegt aktuell bei knapp 10%. Insgesamt sind hier präzisere Recherchen und Interpretationen vonnöten.
- Die Bewerber_innenzahl übersteigt in allen Studiengängen die Anzahl der Studienplätze um ein Mehrfaches, was für den Ruf der Studienangebote spricht. Wendet man sich eher qualitativen Erfolgsindikatoren zu, so ist festzuhalten:
- Die Fakultät hat 2005 als eine der ersten einen grundständigen Bachelor Soziale Arbeit (unter der restringierenden Bedingung der notwendigen „Beendigung“ der Diplom-Studiengänge) eingeführt, im laufenden Betrieb verbessert sowie in grundlegend reformierter Form 2010 ohne Auflagen reakkreditieren lassen. Prozess und Ergebnis dieser Reform wurden verschiedentlich (HRK) als best-practice-Beispiel publiziert.
- Sie hat in der schwierigen Phase der Akademisierung der Erzieher_innen-Ausbildung einen grundständigen Bachelor im Bereich Pädagogik der Kindheit entwickelt und akkreditieren lassen, ohne in diesem Prozess Kompromisse einzugehen in der Frage der Anrechnung vorher erworbener Kompetenzen oder der Einbeziehung von fachschulischer Ausbildung in dualen Studiengängen.
- Sie hat zwei konsekutive Master-Studiengänge und einen weiterbildungsorientierten Masterstudiengang konzipiert und eingeführt, deren Qualität nicht nur in Reakkreditierungsverfahren bestätigt wurde, sondern auch durch die Akzeptanz ihrer Absolvent_innen in Wissenschaft und Praxis.
- Sie war maßgeblich an der Erarbeitung eines Antrags auf Einrichtung eines Graduiertenkollegs an die Hans-Böckler-Stiftung unter dem Titel „Widersprüche gesellschaftlicher Integration“ (zusammen mit der HS Niederrhein, der FH Düsseldorf und der KatHO NRW in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen), am Abschluss eines Abkommens über die Gestaltung kooperativer Promotionsverfahren zwischen den genannten Fachhochschulen und der Universität Duisburg-Essen und an der Entwicklung eines promotionsbegleitenden Studienprogramms der genannten Fachhochschulen beteiligt und ist in der bundesweiten Diskussion um Promotionsmöglichkeiten für FH-Absolvent_innen prominent repräsentiert. Die Anzahl der Promotionen von Absolvent_innen der Fakultät ist in den letzten fünf Jahren – nicht zuletzt auch dank des Engagements der habilitierten Mitglieder des Kollegiums – deutlich gestiegen.
- Sie hat es – trotz der Herausforderungen, die sich aus der notwendigen Forschungsförderung ergaben – verstanden, die Lehre kapazitär so zu gewährleisten, dass sie, insbesondere in den Anfangssemestern des BA SA, überwiegend in Kleingruppen stattfinden kann.
- Sie hat maßgeblich an der Entwicklung eines landesweiten Studien- und Berufsinformationsinstruments für die Soziale Arbeit mitgewirkt und dieses nach seinem finanzierungsbedingtem Scheitern fakultätsindividuell unter Nutzung von Studienbeitragsmitteln zum Unterstützungs- und Informationssystem Soziale Arbeit^{info} weiterentwickelt. Eben-

falls aus Studienbeitragsmitteln wurde die Entwicklung der verschiedenen Komponenten des Programms Soziale Arbeit^{plus} finanziert, das eine Vorform diversitätsgerechter Gestaltung von Studium durch Zusatzangebote darstellt. Mit der bisher zweimaligen Durchführung eines boys' day hat die Fakultät erfolgreich versucht, vermehrt auch junge Männer für ein Studium der Sozialen Arbeit zu interessieren.

- Die Fakultät hat seit Jahren eine Pilot-Funktion in der Einführung und Anwendung von Neuen Medien und E-Learning-Instrumenten innerhalb der Hochschule inne. Durch aktive Zusammenarbeit mit zentralen Einrichtungen der Hochschule hat sich dies in der qualitativen Verbesserung der entsprechenden Angebote (z.B. Lernplattform ILIAS) und durch die Einführung neuer Angebote (z.B. virtuelles Lehr-Lernsetting) niedergeschlagen. Das Ziel des letzten Fakultätsentwicklungsplans, dass 10% aller Lehrangebote durch Neue Medien unterstützt stattfinden sollten, ist weit übertroffen worden: Gegenwärtig werden in den beiden BA Studiengängen und den beiden Masterstudiengängen alle Veranstaltungen in der Lernumgebung ILIAS abgebildet. Mehrheitlich wird bei der virtuellen Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden oder den Studierenden untereinander, im Zusammenhang mit Lehrveranstaltungen das ILIAS-Mailsystem genutzt. In rund 75% der Veranstaltung erfolgt die Distribution von Lehrmaterialien (z.B. Skripte, Folien und Handouts) über die Lernumgebung. Bei rund 50% der Veranstaltungen können Studierende zum Content beitragen und eigene Materialien (Referate, Handouts usw.) in ILIAS einstellen. Rund 1/3 der Veranstaltungen werden als blended-Learning-Veranstaltung gehalten bzw. durch betreute E-Learning-Angebote (moderierte Foren, Chat oder virtuelles Lehr-Lernsetting usw.) ergänzt.
- Schließlich: Die Fakultät hat sich durch ihr eindeutiges Eintreten für die Notwendigkeit der Weiterentwicklung einer Wissenschaft der Sozialen Arbeit, die sich auch in der Neugestaltung des BA SA strukturierend niedergeschlagen hat, sowie durch ihre nachdrückliche Arbeit am Prozess der Disziplinbildung und Professionsentwicklung in der hochschulischen community einen sehr guten Ruf erworben.

2.3 Herausforderungen

Auch vor dem Hintergrund dieser positiven Entwicklungen sind dennoch eine Reihe von Herausforderungen erkennbar, auf die es Antworten zu finden gilt – entweder durch optimierende Anpassung oder durch mutige Ergänzung oder sogar Veränderung des bisher Entwickelten:

- Die Zahl der Studienbewerber_innen wird spätestens ab 2017 deutlich abnehmen, das heißt die „Konkurrenz“ um Studieninteressierte wird wachsen. Dafür muss rechtzeitig ein Konzept entwickelt werden, das aus der Sicht der Fakultät nur ein Qualitätskonzept sein kann. Allerdings wird die Fakultät ihre diesbezüglich derzeit gute Stellung im Landes- und Bundesvergleich nur halten können, wenn sie die wissenschaftliche und didaktische Qualität ihrer Lehrangebote wie deren Praxisbezug systematisch sichert und wo nötig weiterentwickelt. Dies bezieht sich auch auf die Frage der Definition von Standards bezüglich der erwünschten learning outcomes und der Verankerung derselben im Prüfungsgeschehen. Eine differenzierte Notengebung bildet die Grundlage für den Ausweis des Lehr-Lernerfolgs und ist durch einen kollegialen Diskussionsprozess qualitativ voranzutreiben.
- Ebenso wird die Heterogenität der Studienbewerber_innen zunehmen: Die damit verbundene Erweiterung von Erfahrungshorizonten und Perspektiven gilt es in Forschung

und Lehre einzubinden. Die Fakultät stellt sich die Aufgabe, die eigenen Strukturen, Kulturen und Praktiken im Hinblick auf mögliche Exklusionsprozesse hin zu überprüfen und Studierbarkeit sicherzustellen. Die Herausforderung besteht darin, einerseits berufliche Vorerfahrungen angemessen anzuerkennen, andererseits ausreichenden Raum für die Entwicklung einer forschenden Haltung zum wissenschaftlichen Habitus zu eröffnen. Die Anerkennung von an anderen Bildungsorten erworbenen Kompetenzen ist nur möglich, wenn in ihnen der Erwerb eines wissenschaftlichen Selbstverständnisses angelegt ist.

- Mit Hilfe der Neuen Medien wird es möglich, unabhängig von Ort und Zeit auf Lerninhalte zuzugreifen, sich in virtuellen Netzwerken zusammen zu schließen, oder in virtuellen Teams zusammen zu arbeiten. Insbesondere das Web 2.0 und seine Möglichkeiten, oder das „mobile learning“, sowie neue IT-Systeme und Strukturen im Lehr-/Lernkontext, stellen hier besondere Herausforderungen dar. Dabei handelt es sich weniger um technische Implementierungsprojekte, sondern in erster Linie um soziale Prozesse. Während es gilt, die eigenen Kompetenzprofile zu erweitern, muss die steigende Selbstverantwortung mit mehr Möglichkeiten zur Selbstorganisation und Selbststeuerung im Lernprozess einhergehen. Der Einsatz neuer Medien und von E-Learning verlangt daher ein verändertes Kommunikationsverhalten zwischen Lehrenden und Studierenden und einen anderen Umgang mit Lernprozessen. Dies bedeutet: es muss eine anspruchsvolle (E-Learning-) Didaktik entwickelt werden.
- Nicht vernachlässigt werden darf auch der Druck, der durch die Ausrichtung von Bildungspolitik an vermeintlichen wirtschaftspolitischen Erfordernissen (employability) auf die Ausgestaltung der Studiengänge entsteht. Allen Tendenzen, wissenschaftliches Studium in den grundständigen Studiengängen durch „akademische Berufsausbildung“ zu ersetzen, muss massiver Widerstand entgegengesetzt werden.
- Schließlich ist zu bedenken, dass sich Soziale Arbeit in Lehre und Studium auf die Notwendigkeit einstellen muss, Grenzen zu überschreiten: einerseits im internationalen Kontext durch die wachsenden Kooperationsanforderungen und -möglichkeiten im „Sozialraum Europa“, andererseits im SAGE-Kontext, in dem eine gemeinsame Positionierung der Disziplinen und Professionen im Bereich der sozialen Dienstleistungen erforderlich werden wird, um die „Systemrelevanz“ des sozialen Bereichs erfolgreicher zu verdeutlichen.

2.4 Ziele

Vor diesem Hintergrund werden folgende Zielsetzungen für den Planungszeitraum formuliert:

- Die Fakultät erhält die derzeitige Supportstruktur für Lehrende und Studierende (Strukturqualität) und baut sie weiter aus.
- Sie verpflichtet sich, innovative Lehr-Lernkonzepte zu fördern, einen entsprechenden Austausch über die Qualität der Lehre sicherzustellen und stellt die entsprechenden personalen und strukturellen Ressourcen zur Verfügung. Dabei hat das Präsenzstudium eine besondere Bedeutung.

- Sie betont eine transparente gleichwertige Verschränkung von Lehre, Forschung und Praxis. Sie sichert und verbessert die „wissenschaftliche Qualität“ ihrer Absolvent_innen durch integrierte forschungsorientierte Lehrangebote auf allen Niveaustufen.
- Die Fakultät baut ihre Position als „Innovationsschmiede“ im Bereich der Gestaltung von Lehre und Studium ebenso aus, wie ihre Rolle im Prozess der Disziplinbildung und Professionsentwicklung.
- Die Sicherstellung von und der Diskurs zu Studien- und Lehrkonzepten wird als gemeinsame Fakultätsaufgabe verstanden.
- Die Fakultät strebt an, unter den ersten Fachbereichen für Soziale Arbeit an Fachhochschulen zu sein, denen ein eigenes Promotionsrecht zuerkannt wird.
- Die Fakultät hält – mit Ausnahme des BA PdK – die Studierendenaufnahme bis zum Ende des Planungszeitraums konstant. Für die Zeit nach 2018 sollte darüber nachgedacht werden die Aufnahme in den grundständigen Studiengängen zu senken, um eine kapazitätsneutrale Erhöhung der „Übergangsrate“ in die Masterstudiengänge zu ermöglichen.
- Die Fakultät unternimmt Maßnahmen, um die Abbrecherquote so gering wie möglich zu halten. Die Fakultät stellt sicher, dass alle Studiengänge in der Regelstudienzeit studierbar sind. Dabei ist sie sich bewusst, dass auch externe, nicht von der Fakultät beeinflussbare Faktoren für die Abbrecherquote sowie für die Studiendauer verantwortlich sind.
- Sie strebt im Planungszeitraum eine im Vergleich zu jetzt deutlich höhere Quote von Studierenden an, die ihr Studium durch Stipendien finanzieren.
- Die vielfältigen Möglichkeiten der Neuen Medien und des E-Learning werden zielgerichtet in die allgemeinen didaktischen Überlegungen und Handlungen der Fakultät, der Studiengänge und der einzelnen Module unterstützend integriert. Auch bei ausreichend vorhandenen Kenntnissen und Motivation der Lehrenden im Bereich E-Learning wird ein umfangreiches Support und Unterstützungssystem bereitgestellt.
- Die Fakultät initiiert Weiterbildungsangebote (Zertifikatskurse, weiterbildende Master-Studiengänge, etc.), auch weil sie es – nicht zuletzt im Eigeninteresse – für unumgänglich hält, Angebote für den Prozess des life-long-learning zu machen.
- Die Fakultät wird im Planungszeitraum klären, inwieweit es sinnvoll oder sogar notwendig ist, mit neuen Studienangeboten im Bereich der SAGE-Disziplinen (z. B. Pflege, Gesundheit) um neue Studieninteressent_innen zu werben.
- Sie wird den Übergang in die Hochschule im Sinne der Berücksichtigung der Diversität von Studienbewerber_innen weiter verbessern. Dies beinhaltet zum einen die Verbesserung der Informationen über Studiengänge und berufliche Tätigkeiten, zum anderen aber die Verdeutlichung der für die Studienaufnahme vorausgesetzten Kompetenzen und Haltungen/Motivationen. Sie prüft, ob die Zulassung nach Note der Hochschul-Zugangs-Berechtigung nicht durch Bewerbungsgespräche ergänzt werden kann.

2.5 Maßnahmen

Folgende Maßnahmen werden zur Erreichung dieser Ziele ergriffen:

- Ein Prozess zum Austausch über hochschuldidaktische Formate, Methoden und Räume des Lernens sowie eine Verständigung über Prüfungsstandards und Notengebung wird eingeleitet.
- Heterogene Vorerfahrungen und Kompetenzen von Studierenden werden stärker in der Lehre berücksichtigt. Dies betrifft auch die Entwicklung diversity-gerechter, individualisierter bzw. auf spezifische Gruppen zugeschnittener Lehrangebote. Studierenden sollen zudem sowohl bei der Studiengestaltung oder bei Studienproblemen, als auch verstärkt in der Frage der Nutzung von Stipendien oder bei der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Karriere informiert, unterstützt und beraten werden. Zu diesem Zweck sollen insbesondere Soziale Arbeit^{plus}, gegebenenfalls Mentorenprogramme sowie weitere Angebote genutzt werden.
- Das bestehende projektorientierte Studium wird u.a. im Kontext von Profil² weiterentwickelt.
- Die internationale Ausrichtung von Lehre und Studium wird weiter verstärkt (s. Abschnitt 7).
- Besondere Aufgaben bei der Entwicklung und Sicherung der Qualität der Lehre wie Modulverantwortung oder Studiengangsleitung etc. werden strukturell unterstützt.
- Zur Verbesserung der Lehre werden Synergien zwischen Studiengängen genutzt. Eine weitere Verbesserung wird durch die Einbindung der Lehrkapazität von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, durch Kooperationsverträge mit Trägern über die Freistellung von Mitarbeiter_innen für Lehraufträge, durch die Einwerbung von Forschungsprofessuren, durch verstärkte Einladung von Gastprofessor_innen angestrebt.
- Fachbezogene self-assessment-Verfahren für Studienbewerber_innen werden im Rahmen des Programms Soziale Arbeit^{info} eingeführt. Expertise über die Bedingungen der Ergänzung der Studierendenauswahl durch qualitative Verfahren wird eingeholt.
- Für die nachhaltige Verankerung des E-Learning ist es notwendig, Fragen der Deputatsanrechnung, der Anerkennung von online erbrachten Credit Points und Rechtsfragen zu klären. Eine qualitativ hochwertige, anwendungs- und zielgruppenorientierte Supportstruktur, die sowohl auf die individuellen Interessen der Lehrenden, als auch der Studierenden eingeht, wird bereitgehalten und weiterentwickelt.
- Netzbasierte Angebote werden in der curricularen Entwicklung, der einzelnen Studiengänge verankert. Die Gestaltung der Neuen Medien und der virtuellen Lernumgebungen muss transparent sein und eine hohe Benutzerfreundlichkeit aufweisen. Die vorhandenen Medien werden daher stetig weiterentwickelt und verbessert. Ebenso wird nach neuen Lösungen gesucht.

- Die bisherige abstrakte Kapazitätsrechnung wird zu einem Monitoring-System für den Kapazitätsverbrauch weiterentwickelt, um die Steuerungsmöglichkeiten des Lehrangebots zu verbessern.
- Das in 2013 einzuführende Campus Management System wird dazu genutzt, studienbezogene Daten zu erheben, die zur Verbesserung der Lehre geeignet sind. Daten wie etwa durchschnittliche Abschlussnote, Abbrecherquote, reale Studiendauer, bestandene Module am Ende des zweitens Semesters, Anzahl der Prüfungsversuche in den Modulen etc., aber auch Struktur der Studierenden werden regelmäßig mit dem Ziel der Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten der Qualität von Lehre und Studium analysiert. Rankings, Zufriedenheits- und Verbleibsuntersuchungen werden ebenfalls systematisch ausgewertet und auf ihre Bedeutung für notwendige Veränderungen befragt.
- Ein Prozess zur Verständigung über Prüfungsstandards und Notengebung wird eingeleitet und bis zu Hälfte des Planungszeitraums abgeschlossen.
- Die „hall of fame“ wird wiederbelebt und an die Bedingungen der gestuften Studiengänge angepasst. Gleichzeitig wird über Möglichkeiten der Würdigung guter Lehre in der Fakultät nachgedacht.
- Der ergebnisoffene Diskussionsprozess über die Sinnhaftigkeit der Einführung eines Mentorensystems ist abgeschlossen, welches dafür sorgen könnte, dass sowohl starke, als auch schwächere Studierende in den Fokus der Aufmerksamkeit geraten, dass Studierende Unterstützung und Beratung nicht nur bei Studienproblemen, sondern verstärkt auch in der Frage der Nutzung von Stipendien oder bei der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Karriere erhalten. Im Kontext von Profil² wird die Entwicklung diversity-gerechter, individualisierter bzw. auf spezifische Gruppen zugeschnittener Lehrangebote verfolgt.
- Das bestehende Informationsangebot über vorhandene Stipendienprogramme wird aktualisiert, Lehrende, die bereits Vertrauenspersonen von Stiftungen sind oder es werden wollen, werden von der Fakultät unterstützt.

2.6 Evaluation der Zielerreichung

Die Ziele gelten als erreicht, die Maßnahmen als erfolgreich, wenn

- die Zahl der Bewerber_innen auf Studienplätze an der Fakultät auch bei quantitativ abnehmenden Jahrgangskohorten weiterhin das Studienplatzangebot deutlich übertrifft;
- die Abbrecherquote auf 10% gedrückt werden kann, 70% der Studierenden ihren Abschluss in der Regelstudienzeit machen und die durchschnittliche Studiendauer deutlich gesenkt wird;
- die Notenverteilung in den einzelnen Modulen sich einer Normalverteilung annähert;
- Lehren und Lernen mit Neuen Medien neben den Präsenzveranstaltungen angeboten wird, Teile der Lehre und des Lernens zeitunabhängig online stattfinden, die Präsenzpha-

sen und virtuellen Phasen miteinander verknüpft, die Lernziele und Transferziele der multimedialen Angebote erreicht werden,

- E-Learning und die entsprechenden Unterstützungssysteme im innerhochschulischen Vergleich, im Landesvergleich sowie im CHE-Ranking durchgängig als gut bis sehr gut bewertet werden,
- die Vermittlungsquote und die berufliche Entwicklung unserer Absolvent_innen sich weiterhin positiv gestalten,
- der Anteil der Studierenden in MA-Studiengängen auf 25% (gemessen an den Aufnahmequoten) steigt, d.h. nach 2018 weniger Bewerber_innen in die grundständigen, aber deutlich mehr in die MA-Studiengänge aufgenommen werden,
- die Zahl der Promotionsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und MA-Absolvent_innen deutlich erhöht ist, insbesondere wenn sich zwischen 10% und 20% der MA-Absolvent_innen für ein Promotionsverfahren entscheiden,
- der Anteil der Studierenden, die eine Basis-Finanzierung durch ein Stipendium erhalten, verdoppelt worden ist,
- die Stellung der Fakultät im innerhochschulischen Vergleich und im Landesvergleich gehalten, im CHE-Ranking deutlich verbessert wird,
- schließlich, qualitativ betrachtet, die Studiengänge der Fakultät weiterhin als Referenz bei AHPGS, HRK bzw. Bologna-Zentrum angesehen werden.

3 Praxisbezug

3.1 Definitorische Vorbemerkungen

Auch hier ist es notwendig, zunächst festzulegen, was unter „Praxis“ verstanden werden soll und auf welche Bereiche sich der „Praxisbezug“ erstrecken soll. Unter Praxis wird hier das Handlungssystem der Sozialen Arbeit verstanden, konkret also staatliche, frei-gemeinnützige und marktlich ausgerichtete Leistungsträger (Anbieter sozialer Dienstleistungen) und die Wohlfahrts- und kommunalen Spitzenverbände, in denen sie organisiert sind, zum einen, die Profession der Sozialen Arbeit zum anderen. Von Bedeutung ist der Bezug zur so gefassten Praxis für die Studierenden und Absolvent_innen der Fakultät unter Aspekten wie Anrechnung praktischer Vorerfahrungen, Verortung von Praxis im Studium, Praxisstudium im Ausland und Übergang in die Praxis, aber auch für die Fakultät insgesamt unter Aspekten wie Förderung des Professionalisierungsprozesses, Angebot zumutbarer und auskömmlicher Arbeitsplätze an die Absolvent_innen, Herstellung eines Qualitäts-, Beratungs- und Fördernetzwerks.

3.2 Ist-Stand

Was die Verortung der Praxis im Studium, vor allem in der Ausgestaltung des sog. Praxisstudiums, aber auch in anderen Modulen (3,12) anbelangt, so sind bereits mit der Konstruktion des BA SA im Jahre 2005, vor allem aber mit seiner Reform im Jahr 2010, grundlegende und zukunftsfähige Lösungen gefunden worden. Die Punkte, an denen noch punktuell Optimierungen vorgenommen werden müssen (exemplarisches Lernen in den Praxiszentren verdeutlichen, Anerkennung von Praxisphasen im Ausland verbessern) werden bereits diskutiert. In die Gestaltung des Studiengangs waren die Träger aus der Region immer wieder über Fachkonferenzen einbezogen, was die Akzeptanz der Kölner Ausprägung des Bologna-Systems erheblich befördert hat. Auch die Funktionszuschreibung an das Praxisreferat und die Ressourcenausstattung desselben sind geklärt und bedürfen allenfalls kleinerer Verbesserungen (z.B. verstärkte Einbeziehung in die Gestaltung der Praxisphasen im BA Pädagogik der Kindheit und Familienbildung und der Praxisbezüge der Master-Studiengänge). Zudem prägt die Fakultät seit Jahren durch den Praxisreferenten verantwortlich, d.h. auch durch leitende Funktion, die Arbeit der BAG der Praxisämter und -referate wesentlich mit und ist darüber in den hochschulpolitischen Diskussionen ebenso präsent wie in den berufspolitischen (z.B. um die staatliche Anerkennung).

3.3 Herausforderungen

Ist damit die Fakultät in den derzeit akuten Fragen des Praxisbezugs konzeptionell relativ gut positioniert, so lassen sich dennoch auch in diesem Bereich Herausforderungen erkennen, die aus der Veränderung der politischen Rahmenbedingungen, aus dem Wandel des Sozialsystems und aus dem demographischen Umbruch resultieren und in der Entwicklungsplanung bedacht werden müssen:

- Die Auswirkungen von Ökonomisierung und Vermarktlichungstendenzen werden die Praxis der Sozialen Arbeit, d.h. Aufgaben- und Berufsstruktur, Organisationsformen und Ressourceneinsatz deutlich verändern und damit auch veränderte Bedingungen für den Praxisbezug der Fakultät bewirken.

- Insbesondere werden die Auswirkungen der Gleichzeitigkeit von Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen und Strategien zur Bewältigung des drohenden Fachkräftemangels auf den Prozess der Professionalisierung zu beachten sei.
- Die Gestaltung der Beziehungen Fakultät – Praxis wird nicht zuletzt als Folge des DQR-Prozesses und der geforderten Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen auf das Studium (Durchlässigkeit) durch steigendes Selbstbewusstsein der Verbände und Träger beeinflusst werden.
- Auch wird von Seiten der Träger verstärkt die Spezialisierung des Studiums eingefordert werden, um employability der Absolvent_innen in ihrem Sinne zu gewährleisten.
- Im Kampf um die Wahrung ihrer hochschulischen Autonomie wird die Fakultät deshalb neue Formen der Kooperation mit der Arbeitgeberseite entwickeln müssen.

3.4 Ziele

Vor diesem Hintergrund formuliert die Fakultät folgende Ziele zur zukünftigen Ausgestaltung des Praxisbezugs:

- Die Fakultät optimiert das derzeitige Praxisstudium weiter, insbesondere klärt sie die Fragen der Anerkennung von in anderen Bundesländern oder im Ausland abgeleisteten Praxiszeiten. Das Praxisreferat versteht sich dabei nicht nur als „Verwalter“, sondern als „facilitator“: Akquise geeigneter Stellen, Beratung der Studierenden usw.
- Sie engagiert sich weiterhin kritisch-konstruktiv in der Frage berufsrechtlicher Regelungen des Zugangs zu reglementierten Berufen (staatliche Anerkennung).
- Sie intensiviert die Austauschbeziehungen mit der Praxis, d.h. hier mit Trägern und Verbänden, um darin ihren nicht-verhandelbaren Anspruch der autonomen Gestaltung eines generalistischen wissenschaftlichen Studiums (vor allem in den grundständigen Studiengängen) zu verdeutlichen und – entsprechend den Grundlegungen des Qualifikationsrahmens Soziale Arbeit – für den Einsatz wissenschaftlich auf allen Ebenen des gestuften Systems qualifizierter Absolvent_innen, also auch von Master-Absolvent_innen und Promovierten, zu werben.
- Konkret strebt sie den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit den großen Trägern in der Region sowie den regionalen Einheiten der Wohlfahrtsverbände zur Regelung der Fragen von gemeinsamen Interesse an (Verfügbarkeit, Honorierung und Qualitätssicherung von Praxisstellen für die Studierenden, gemeinsame Gestaltung von Berufseinführung der Absolvent_innen und Weiterbildung des Personals – Personalentwicklung, Abklärung des Forschungsbedarfs der Einrichtungen und Verständigung über die zu seiner Deckung in Projekten notwendigen Bedingungen).
- Sie wird sich noch deutlicher am Übergang Hochschule-Beruf positionieren, insbesondere mit dem Angebot an die Arbeitgeberseite zur gemeinsamen Entwicklung von Trainee-Phasen, die das Ziel haben, die Berufseinführung generalistisch qualifizierter Absolvent_innen unter auskömmlichen Bedingungen zu gewährleisten.

- Mit ihren grundständigen Studienangeboten strebt die Fakultät die Grundlegung eines professionellen Habitus ihrer Absolvent_innen an. Sie begleitet den Professionalisierungsprozess kritisch und bietet sich als Ansprechpartner der in Entstehung befindlichen Profession und ihrer berufsständischen und gewerkschaftlichen Organisationen an.

3.5 Maßnahmen

Folgende Einzelmaßnahmen werden dafür geplant und durchgeführt:

- Quantitativer Ausbau und organisatorische Formalisierung des bestehenden Qualitätsnetzwerks von Praxisstellen mit dem Ziel der Evaluation und Auditierung derselben in Kooperation mit der Hochschule.
- Entwicklung eines Konzepts zur qualitativen Anerkennung von in beruflichen Ausbildungsprozessen erworbenen Kompetenzen jenseits genereller und ungeprüfter quantitativer Anerkennung in Form von credits.
- Planung eines Weiterbildungsangebots zum einen für ausländische Akademiker_innen (Ziel: Qualifikation für die Berufsausübung in der Sozialen Arbeit unter Berücksichtigung der EU-Richtlinien für den Zugang zu reglementierten Berufen), zum anderen für deutsche Absolvent_innen von Studiengängen der Sozialen Arbeit, die die Voraussetzungen für die Verleihung der staatlichen Anerkennung nicht erfüllen.
- Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts für die Berufseinführung generalistisch qualifizierter BA-Absolvent_innen in Kooperation mit Trägern/Verbänden.
- Abschluss von Kooperationsverträgen mit der Stadt Köln, dem LVR, sowie den regionalen Gliederungen der großen Wohlfahrtsverbände (Caritas, Diakonie, AWO, DPWW).
- Weiterentwicklung des Vereins für Angewandte Sozialwissenschaften (Alumni-Aktivitäten).
- Fortführung der verantwortlichen Mitarbeit in der BAG der Praxisämter und –referate.
- Intensivierung der Kooperation mit den lokalen Gliederungen von ver.di, GEW und DBSH.

3.6 Evaluation der Zielerreichung

Zielerreichung kann in diesem Bereich nicht mithilfe quantitativer Indikatoren gemessen werden. Deswegen werden die Maßnahmen benannt, denen besondere Priorität zugemessen wird und die deshalb am Ende des Planungszeitraums auf jeden Fall umgesetzt sein sollten:

- Formalisierung des Qualitätsnetzwerks
- Abschluss von Kooperationsverträgen mit Verbänden/großen Trägern
- Einrichtung eines Weiterbildungsangebots zum Erwerb für die Verleihung der staatlichen Anerkennung notwendiger Kompetenzen.

4 Forschung und Wissenstransfer

4.1 Vorbemerkungen

Bevor über die strategischen Planungen der Fakultät in Bezug auf Forschung und Wissenstransfer gesprochen wird, sind einige begriffliche Vorbemerkungen vonnöten. Wenn hier Überlegungen zur weiteren Stärkung der Forschungsposition der Fakultät angestellt werden, so sind mit Forschung nicht nur Drittmittel einwerbende Aktivitäten gemeint: Es werden darunter vielmehr alle an wissenschaftlichen Kriterien ausgerichteten, projektförmigen Tätigkeiten mit dem Ziel der abstrakt vorausdenkenden Klärung oder anwendungsorientierten empirischen Analyse sozialer Fragestellungen und Probleme verstanden.

Forschungsprojekte im Rahmen der Fakultät

- können eine Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Erkenntnisstandes oder wissenschaftlich fundierte Strategien praktischen Handelns zum Ergebnis haben
- müssen nicht notwendig konkret anwendungsbezogen sein, sondern können auch grundlagenorientiert im Sinne der Erweiterung des theoretischen Verständnisses sozialstaatlicher und sozial-kultureller Strukturen und Prozesse sein
- können auch Aktivitäten zum Wissenstransfer (z.B. interkulturelle Trainings oder kooperative Projekte mit Trägern im Bereich der Beschäftigungsförderung) beinhalten, insoweit sie an anwendungsorientierte Forschung gekoppelt sind. Formen von Praxisforschung, die wegen ihrer Interessenbindung eine Infragestellung wissenschaftlicher Standards zur Folge haben, lehnt die Fakultät ab
- sollten auf eine enge Verzahnung von Forschung und Lehre sowie von Forschung und Weiterbildung abzielen
- können durch Drittmittel, aber auch durch Eigenmittel finanziert sein

4.2 Ist-Stand

Wie dem im März 2010 vom Dekan vorgelegten Forschungskonzept 10-20 der Fakultät zu entnehmen ist, war es der Fakultät gelungen, sich durch die wissenschaftlichen Leistungen der Forscher_innen, die durch konsequente Forschungsförderung im Rahmen der gegebenen Bedingungen (oder diesen Rahmen sogar kreativ ausweitend) gestützt wurden, hohe Reputation in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit und in den einschlägigen scientific communities zu erwerben. Diese Stellung ist in den vergangenen knapp zwei Jahren noch ausgebaut worden:

- Viele Forscher_innen der Fakultät sind in den einschlägigen Fachgesellschaften, teilweise sogar in deren Vorständen, aktiv und bestimmen den wissenschaftlichen Diskurs dort mit. Die Anzahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen, die von Mitgliedern des Kollegiums (mit-)verantwortet wird, steigt ständig.
- Die Fakultät war treibende Kraft bei der Ausarbeitung eines Antrags auf Einrichtung eines Graduiertenkollegs bei der Hans-Böckler-Stiftung und auf Abschluss eines Vertrages über

die Förderung/Durchführung kooperativer Promotionen mit der Universität Duisburg-Essen und ist in beiden Zusammenhängen in der Betreuung von Promovierenden aktiv.

- Durch entsprechende Schwerpunktsetzung in der Berufungspolitik ist es gelungen, bei Neuberufungen überwiegend forschungsinteressierte und -erfahrene neue Kolleg_innen zu gewinnen. Die Forschungspolitik der Fakultät hat ihnen – über befristete Deputatsreduktionen und Unterstützung durch wissenschaftliche Hilfskräfte - Freiräume für die Entwicklung ihrer Forschungsvorhaben eröffnet.
- Durch materielle Fakultätsressourcen sowie die Ausstattung mit Mitarbeiter_innenstellen wurden die forschungstarken Institute in ihrer Akquisefähigkeit und Organisationskompetenz gestärkt.
- Im Ergebnis ist festzuhalten, dass nicht nur die bisherigen Stärken der Fakultät in den Bereichen „interkulturelle Bildung und Entwicklung“, „virtuelle Welten und Medienforschung“ sowie „Sozial(raum)management“ ausgebaut wurden, sondern auch neue entwickelt werden konnten – etwa im Bereich der non-formalen Bildung, der Gender-, Familien- und Altenpolitik oder der Beschäftigungsförderung. Dies schlägt sich auch darin nieder, dass die Fakultät derzeit vier Forschungsschwerpunkte und eine Kompetenzplattform integriert.

Die Erfolge dieser gemeinsamen Anstrengungen lassen sich auch an quantitativen Indikatoren ablesen, die hier nur kurz zusammenfassend referiert werden sollen:

- Ca. zwei Drittel der Professor_innen der Fakultät sind derzeit mit Forschungsaktivitäten im o.g. Sinne beschäftigt.
- Die Anzahl der in Drittmittelprojekten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ist deutlich angestiegen.
- Die Anzahl der von Kolleg_innen mitbetreuten Promotionen (auch an anderen Hochschulen) hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen.
- Die je Wissenschaftsstelle durchschnittlich eingeworbenen Drittmittel wurden von knapp 9.000 € (2004-2006) auf etwas über 15.000 € (2007-2009) gesteigert und liegen für 2009 (letzte verfügbare Zahlen) bei 17.800 €
- Die Fakultät (gleichzeitig Lehreinheit) nimmt damit 2010 im – wegen der unterschiedlichen Akquisemöglichkeiten schwierigen – internen Vergleich der Lehreinheiten der FH Köln Platz 6 unter 21 Lehreinheiten ein, im Vergleich der Sozialwesen-Fachbereiche in NRW liegt sie auf dem zweiten Platz (hinter der FH Münster), den sie in NRW auch erreicht hat, was die Anzahl der „Programmerfolge“ anlangt (hinter der FH Düsseldorf).

4.3 Herausforderungen

Die im Bereich der Entwicklung der Forschung erkennbaren Herausforderungen sind vielfältig, teils extern, teils durch die Politik der FHK gesetzt, teils aber auch Konsequenz des bisherigen Erfolgs.

Extern gesetzte Herausforderungen sind etwa: die steigende Konkurrenz um begrenzte Forschungsmittel, die sich auch in verschärften Anforderungen an die Qualität von Anträgen zeigt (im Ergebnis liegen die Bewilligungsquoten in verschiedenen Programmen teils unter 20%); die Umsetzung der sog. „Trennungskostenrechnung“ bei nicht-staatlich finanzierten Projekten (mit der Konsequenz, dass zukünftig deutlich höhere overhead-Anteile differenziert in die Kalkulation mit einzubeziehen sind); die erheblich größere Schwierigkeit der Einwerbung nicht-staatlicher Mittel im Bereich des Sozialwesens im Vergleich zu den technischen Fachbereichen.

Die Politik der Fachhochschule Köln stellt die Fakultät einerseits vor die Notwendigkeit der Veränderung der Gewichtungsfaktoren für Forschungsmittel im Bereich der leistungsorientierten Mittelverteilung, andererseits ist die Fakultät konfrontiert mit den konzeptionellen Vorstellungen des Vizepräsidenten für Forschung und Wissenstransfer betreffend die Einrichtung von fakultätsübergreifenden Forschungsinstituten, denen mittelfristig auch Graduiertenförderung und Promotion als Aufgabe zugewiesen werden soll.

Fakultätsintern liegen die großen Herausforderungen einerseits darin, das Konzept der Einheit von Lehre und Forschung (also: Verklammerung von forschungsorientierter Lehre und lehrorientierter Forschung) unter den gegebenen Bedingungen weiterzuentwickeln, andererseits eine hinreichende und nachhaltige Ressourcenausstattung der Forschenden und der Institute zu gewährleisten, dabei auch neu entstehende Forschungsgebiete zu fördern, ohne die notwendige Kapazität für die Qualität der Lehre zu beeinträchtigen.

4.4 Ziele

Das Forschungskonzept der Fakultät geht von einer Pluralität inhaltlicher Schwerpunkte und theoretischer Zugänge aus. Die Diversität der Forschungsansätze und –paradigmen in der Fakultät wird als Stärke betrachtet und soll daher erhalten und gefördert werden; zugleich sind eine inhaltlich-konzeptionelle Kohäsion der Forschungsbemühungen und damit erreichbare Synergiepotentiale sehr erwünscht. Dies kann und soll sich aber aus der praktischen Forschungskoooperation ergeben und nicht Ergebnis einer Vorgaben setzenden Forschungsphilosophie sein, die sich als einschränkend und im Hinblick auf die Diversitätspotentiale als nachteilig erweisen könnte.

Jedes Mitglied der Fakultät sollte die Möglichkeit zu eigenen Forschungsaktivitäten und zur Mitarbeit in größeren Forschungsprojekten haben. Größere Forschungsprojekte erfolgen typischerweise in den Instituten und Forschungsschwerpunkten, die versuchen, nachhaltige Forschungs-, Veröffentlichungs- und Projekteinwerbungsstrategien zu verfolgen. Näheres dazu ist den Entwicklungsplänen der Institute zu entnehmen. Die Fakultät unterstützt alle Kolleg_innen in ihren Forschungsanstrengungen sowie in ihren Bemühungen, Forschungsprojekte zu planen und einzuwerben. Dazu gehört insbesondere auch die Förderung von Kolleg_innen, die Gutachter- und Expertentätigkeiten für Stiftungen und Förderorganisationen übernehmen.

Ein zentrales Ziel ist die Entwicklung von nachhaltigen und qualitätsorientierten Forschungsstrategien. Der Aspekt der Nachhaltigkeit bedeutet für die einzelnen Forschungsfelder und ihre Akteure (Einzelpersonen wie Institute) in strukturell-organisatorischer Hinsicht die Notwendigkeit einer realitätstauglichen, mittelfristigen Planung von Forschungsaktivitäten. Dabei sind Gesichtspunkte wie die Zugänglichkeit von Fördermitteln, die vorhandenen bzw. zu entwickelnden Ressourcen und die Anschlussfähigkeit von Projektförderungen maßgeblich. In inhaltlicher Hinsicht geht es darum, Entwicklungslinien mit dem Ziel der Profilierung und Expertisenbildung in Forschungsbereichen konsequent zu verfolgen, auch wenn sich dies kurzfristig als finanziell weniger ertragreich erweisen sollte. Der Aspekt der Qualitätsorientierung zielt auf den Einbezug möglichst umfassen-

der (und nicht nur finanzieller) Gütekriterien (z.B. gesellschaftliche Relevanz, Platzierung / Indizierung von Publikationen etc.).

Fakultätsübergreifende Forschungsaktivitäten und -kooperationen sind erwünscht und werden unterstützt. Dazu sollen bestehende Strukturen (wie z.B. die Kompetenzplattform) genutzt und weitere Formen entwickelt werden. Unter strukturellen Aspekten sollen aber Forschungsinstitute weiterhin in der Fakultät fest verankert bleiben, um die Innovationspotentiale der Verzahnung von Forschung und Lehre sowie Forschung und Weiterbildung dauerhaft nutzen zu können.

Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende Ziele der Forschungspolitik der Fakultät benennen:

- Konsolidierung und Verstetigung der bisherigen erfolgreichen Forschungsanstrengungen; um den genannten Gütekriterien Rechnung tragen zu können, ist bei der Ausweitung von Forschungsaktivitäten auf eine tragfähige Balance von Aufwand und zur Verfügung stehenden Ressourcen zu achten.
- Weitere „Stärkung der Stärken“ – also der wissenschaftlich anerkannten und teilweise auch drittmittelstarken Forschungsbereiche der Fakultät – bei gleichzeitiger Förderung neuer Forschungsbereiche und -potentiale durch Entwicklung neuer Förderkonzepte.
- Festigung und Ausbau der Reputation der Forschung an der Fakultät im Wissenschaftssystem, bei Forschungsförderungseinrichtungen, in der Politik sowie im Handlungssystem der Sozialen Arbeit; Konsolidierung der Spitzenstellung der Fakultät auf NRW-Ebene, aber auch der Position innerhalb der FHK.
- Aufgreifen gesellschaftlich relevanter sozialer Problemlagen und Fragestellungen in den Forschungsanstrengungen der Fakultät und ihrer Umsetzung in Bildungs- und Beratungsarbeit (insbesondere im kommunalen und regionalen Umfeld).
- Stärkung der inhaltlichen Kommunikation unter den Forschenden mit dem Ziel, die Qualitätsstandards für Anträge und Publikationen weiter zu heben.
- Förderung der Zusammenarbeit der Forschenden bzw. der Institute im Bereich der Forschungsakquise und -organisation, aber auch bezüglich der Förderung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses – nicht zuletzt mit dem Ziel der Entwicklung eines tragfähigen und gegenüber fakultätsübergreifenden Forschungsinstituten konkurrenzfähigen Konzepts.
- Besondere Unterstützung bei der Einwerbung von Fördermitteln von Zuwendungsgebern mit hoher Reputation bzw. mit besonders aufwändigen hohen wissenschaftlichen und forschungsbezogenen Standards im Antragsverfahren (v.a. DFG, VW-Stiftung, EU).

4.5 Maßnahmen

Zur Realisierung dieser Ziele sollen Maßnahmen in folgenden Bereichen ergriffen werden:

- Verstärkung der materiellen und immateriellen Unterstützung des Forschungsbereichs durch die Fakultät (Beibehaltung einer forschungsorientierten Berufungspolitik; Unter-

stützung von Neuberufenen, Forschungseinsteiger_innen sowie etablierten Forscher_innen durch befristete Deputatsreduktionen; befristete oder dauerhafte Unterstützung durch Bereitstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften/Mitarbeiter_innen, Räumen sowie sonstigen Fakultätsressourcen; Nutzung des aus dem Fakultätsanteil an der persönlichen Drittmittelprämie gebildeten Mittelpools für Anschubfinanzierungen in „akquiseschwierigen“ Forschungsbereichen; Erschließung von neuen Quellen für Lehrkapazität (Lehre von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Gastprofessuren, Forschungsprofessuren, Finanzierung von Vertretungsprofessuren/Lehraufträgen aus Forschungsmitteln etc.); Unterstützung bei der Entwicklung von/dem Einstieg in internationale Forschungsnetzwerke; Support bei der Ausrichtung von wissenschaftlichen Zusammenkünften.

- Verbesserung der Kommunikation zwischen Forschenden bzw. Instituten mit dem Ziel der Verbesserung innovationsfördernden Austauschs und der Entwicklung gemeinsamer allgemeiner Forschungsstandards (Forschungskonferenz, Forschungstag, jours-fixes). Die Forschungskonferenz wird strukturell und inhaltlich zu dem Ort ausgebaut, an dem die Erträge der bisherigen Forschung für die Lehre, aber auch für weitere Forschungsvorhaben generiert und ausgetauscht werden können. Dazu wird eine „Forschungswerkstatt“ aufgebaut, in deren Rahmen einerseits brainstorming-artige Treffen zu Forschungsideen durchgeführt, andererseits „Werkstücke“ aus der bisherigen Forschungstätigkeit vorgestellt und diskutiert werden können. Überdies sollten weitere Möglichkeiten des Austausches im Rahmen bestehender (Kolloquium der Kompetenzplattform, Promotionskolloquium) oder noch zu entwickelnder Strukturen genutzt werden.
- Förderung, Betreuung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses (forschendes Studium im BA, „Talent-Sichtung“ im MA, Qualifizierungskonzept für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Promotions- und Karriereförderung durch Mentorium, Qualifikationsstellen).
- Verbesserung der Außendarstellung der Forschungstätigkeiten an der Fakultät (Entwicklung eines Öffentlichkeitsarbeits-Konzepts, das Forschungsergebnisse immer im Fakultätskontext darstellt; Verbesserung der Präsenz als Fakultät in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit (möglicherweise z.B. durch eigene Buchreihe), graue Literatur; Verbesserung der Präsenz auf der FH- wie der Fakultäts-website).
- Strategische Aktivitäten zur besseren Zugänglichkeit von Förderprogrammen (z.B. Bemühungen, Vertreter der FH als Fachgutachter in die Vergabe von Förderausschüssen zu lancieren).

4.6 Evaluation der Zielerreichung

Die vorstehend formulierten Ziele werden als erreicht angesehen werden, wenn am Ende des Planungszeitraums

- die Fakultät gemessen an quantitativen und qualitativen Indikatoren im bundesweiten Vergleich der Sozialwesen-Fachbereiche weiterhin einen Spitzenplatz einnimmt;
- die Summe der eingeworbenen Drittmittel je Wissenschaftsstelle gegenüber dem vergangenen Planungszeitraums gestiegen ist;

- dementsprechend die Zahl der drittmittelaktiven Kolleg_innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ebenfalls entsprechend gesteigert werden konnte;
- die Anzahl der durch Mitglieder des Kollegiums betreuten Promotionen gegenüber dem Stand 2011 gesteigert wurde und ein Großteil dieser Promotionsvorhaben über Stipendien abgesichert ist;
- die Präsenz der Mitglieder der Fakultät in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit weiter erhöht wurde (Steigerung der Veröffentlichungsquote, Veranstaltung von forschungsbezogenen Tagungen, Präsenz in Fachgesellschaften und Herausgebergremien)
- unter Beteiligung der Forschungskonferenz ein Konzept vom Dekanat vorgelegt und vom FR verabschiedet wurde, das allgemeine Richtlinien für die Forschungsförderung im erstgenannten Maßnahmenbereich formuliert und die Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen sichert;
- ein Konzept für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erstellt und erste Maßnahmen daraus umgesetzt sind;
- schließlich wenn in Zusammenarbeit von Dekanat und Forschungskonferenz ein Gesamtkonzept für die Verbesserung der fakultätsinternen inhaltlichen Kommunikation und für die Außendarstellung der Fakultät entwickelt und vom FR abgestimmt worden ist.

5 Weiterbildung

5.1 Definitorische Vorbemerkungen

Der bildungspolitische Grundsatz des lebenslangen Lernens beinhaltet die Gewährleistung eines umfassenden Zugangs zu Lehrangeboten, damit Qualifikationen erworben und auch aktualisiert werden können. Über die Notwendigkeit und Bedeutung der wissenschaftlichen Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen ist sich die Fakultät als Teil der Fachhochschule bewusst. „Die bestehenden und sich verschärfenden Herausforderungen der demografischen Veränderungen, der technologischen Entwicklung und des internationalen Wettbewerbs, der wachsende Bedarf an Fachkräften, aber auch die Vermeidung von sozialen Konflikten verlangen ein möglichst hohes Bildungsniveau der in Deutschland lebenden Bevölkerung und dieses wiederum fortlaufende Aktualisierung und Anpassung an neue Aufgaben und sich ändernde Rahmenbedingungen in Wirtschaft, Recht und Technologie.“ (KMK, 21.9.2001)

Wissenschaftliche Weiterbildung umfasst die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht.

Der Begriff der „wissenschaftlichen Weiterbildung“ ist auf der Ebene der Hochschulausbildung in zwei Richtungen auszulegen: zum einen beschränkt sich die Weiterbildung auf die Weiterqualifizierung von Hochschulabsolvent_innen, zum anderen ist sie breiter und pragmatischer, so dass sie auch die Weiterbildungsprozesse von Nicht-Akademiker_innen, etwa beruflich qualifizierten Personen, umfasst. Der Begriff kann also personenspezifisch unterschiedliche Bedeutung haben.

Die Fachhochschule hat sich im HEP für einen Weiterbildungsbegriff entschieden, der auch die Bildungsprozesse von Nicht-Akademiker_innen umfasst. Es werden damit auch Weiterbildungsangebote einbezogen, die sich an beruflich erfahrene Nicht-Akademiker_innen adressieren. Die Fachhochschule ergänzt den Begriff der Weiterbildung auch noch um die individuelle Weiterentwicklung der Studierenden im Sinne von „continuing education“.

Die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften folgt dem weiten Begriffsverständnis der Fachhochschule und bezieht in den Aufgabenbereich die an der Fakultät lehrenden und forschenden Mitglieder mit ein.

5.2 Ist-Stand

Die Bildungsangebote der Fakultät eröffnen bereits einen vielfältigen Zugang zu Studienangeboten.

Der Zugang zu den B.A. Studiengängen ist grundsätzlich an die Hochschulzugangsberechtigung geknüpft. Seit dem 8.3.2010 wird der Zulassungskreis ausdrücklich erweitert. Der Zugang zum Studium wird beruflich qualifizierten Personen (auch ohne Zugangsprüfung) bei studienspezifischer dreijähriger Berufstätigkeit nach Abschluss der Berufsausbildung eröffnet (Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte). Die Aufnahmequote beträgt derzeit 3%, so dass 10 Studierende jährlich aufgenommen werden.

Die beiden Masterstudiengänge MAPAM und BVSR sind konsekutiv ausgestaltet und knüpfen an einen B.A. oder Diplom-Studienabschluss an.

Eine weitergehende Ausdifferenzierung beim Zugang zum Weiterbildungsangebot zeigt sich beim Universitätslehrgang „Handlungsorientierte Medienpädagogik – Spielerische Ansätze in der Jugendmedienarbeit“, den die Fakultät in Kooperation mit der Donau Universität Krems anbietet. Der Masterstudiengang setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen gleichwertigen Abschluss voraus. Die Zulassung zum Zertifikatskurs erfordert zumindest eine zweijährige einschlägige Berufstätigkeit bei einem Mindestalter von 21 Jahren bzw. eine mindestens zweijährige Ausbildung als Erzieher_in.

5.3 Herausforderungen

Die Fakultät steht vor der Herausforderung, berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung in modularisierten Studiengängen und Zertifikatsangeboten weiterzuentwickeln, auf dem Bildungsmarkt anzubieten und zu erproben.

a. Kooperation mit der zentralen Betriebseinheit

Die Fakultät ist eingebunden in das organisatorische Weiterbildungskonzept der Fachhochschule, wonach die Angebote über das ZaQwW als zentrale Betriebseinheit platziert, organisiert und finanziert werden. Die Kooperation mit dem ZaQwW ist auch für die Fakultät eine wichtige Grundlage für die Einführung, Weiterentwicklung und Durchführung eines qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebotes.

Bei der Entwicklung der Weiterbildungsangebote folgt die Fakultät dem allgemeinen Weiterbildungstrend, dass die Kosten über direkte Teilnehmerbeiträge gedeckt werden sollen und die finanzielle Belastung für die Hochschule im Verhältnis als gering anzusehen ist.

Die Fakultät sieht in der vertikalen Vernetzung und Kooperation mit anderen wissenschaftlichen Weiterbildungsinstitutionen eine weitere Ressource zur Verbreiterung der Zielgruppen und der Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bei den Weiterbildungskooperationen, insbesondere mit außerhochschulischen Einrichtungen, wird eine Letztverantwortlichkeit der Fakultät und Hochschule für die Qualitätssicherung vorbehalten. Eine Beschränkung auf den regionalen Markt würde der internationalen Ausrichtung der Fakultätsbestrebungen auch im Bereich der Weiterbildung und des Wissenschaftstransfers entgegenstehen.

Die weiteren Aktivitäten der Fakultät stehen noch unter dem Vorbehalt der Klärung verschiedener Rahmenbedingungen:

- Monetäre Anreize für die Fakultät, etwa Verbleib der Gewinne aus den Weiterbildungsangeboten bei der Fakultät
- Honorierung der Leistungen der Fakultät bei der Mittelausstattung durch die Hochschule
- Vereinbarkeit von Lehrverpflichtung mit der Weiterbildung
- Berücksichtigung der Leistungen in der Weiterbildung bei der leistungsorientierten Besoldung der Professor_innen

- Ermöglichung von Nebentätigkeiten in der Weiterbildung

b. Angebotsebene

Auf der Ebene der Angebotsentwicklung stellt sich die Fakultät unterschiedlichen Herausforderungen.

Inhaltliche Ausrichtung der Weiterbildungsangebote: die Fakultät vereinbart die Forschungsperspektiven ihrer Mitglieder mit der notwendigen Markt- und Bedarfsorientierung des Weiterbildungsangebots. Die Weiterbildungsangebote orientieren sich ebenso an den wissenschaftlichen Schwerpunkten der Lehre und Forschung an der Fakultät, sowie an den Interessen der Zielgruppen und Adressaten.

Diversität der Studierenden und ihrer Bildungswege: den Lebenslagen der Studierenden und deren beruflichen Begleit- bzw. Vorerfahrungen ist bei der Konzeption der Lehre noch stärker Rechnung zu tragen.

Abstufung der Angebote im Masterstudiengang und in den Zertifikatskursen: mit der Angebotsstruktur sollen unterschiedliche Interessen und Kompetenzen der Zielgruppen angesprochen werden, so dass die Weiterbildungsangebote auf Masterniveau mit Zertifikatskursen gekoppelt werden können. Der Zugang zu den Masterstudiengängen bleibt den Studierenden mit einem ersten wissenschaftlichen Hochschulabschluss vorbehalten. Er soll berufsbegleitend ausgestaltet werden. Die Zertifikatskurse können für Studierende ohne Hochschulzulassung, jedoch mit entsprechender beruflicher Vorerfahrung geöffnet werden. Die Zertifikatskurse entsprechen den Studienmodulen des Masters, so dass für die Zielgruppe eine spätere Anrechnung eröffnet werden kann.

5.4 Ziele

Die Fakultät:

- fördert das Lebenslange Lernen.
- bietet Weiterbildung auf wissenschaftlicher Grundlage an.
- kooperiert mit anderen Trägern wissenschaftlicher Weiterbildung.
- unterstützt fakultätsspezifische Qualifizierungsangebote für die lehrenden und forschenden Mitglieder.
- strebt flexible und spezifische Studienangebote für beruflich erfahrene Studierende an.

5.5 Maßnahmen

- Beteiligung der Fakultät am fakultätsübergreifenden Zertifikatskurs „Strategien zur Inklusion“ der Hochschule (Start: 1.3.2012)

- Unterstützung der Akkreditierung von Weiterbildungsstudiengängen in Verantwortung der Fakultät
- Stärkere Flexibilisierung der Bachelor- und Masterstudiengangsangebote bezogen auf die Anforderungen von beruflich erfahrenen und eingebundenen Studierenden (Teilzeitmöglichkeiten, Förderung der beruflichen Qualifizierung)
- Erweiterung des bestehenden Angebots in den Masterstudiengängen MBVSR und MAPAM um „Zertifikatskurse“
- Ausbau der fakultätsinternen Workshop-Reihe „Hochschuldidaktische Weiterbildung für Lehrende/forschende Lehrende der Fakultät 01“
- Unterstützung der Teilnahme der Mitglieder an dem Qualifizierungsangebot „iComposer“ – Interkulturelle Qualifizierung für Professorinnen, Professoren und Lehrende

5.6 Evaluation der Zielerreichung

Die vorstehend formulierten Ziele werden als erreicht angesehen werden, wenn am Ende des Planungszeitraums

- die Beteiligung der Fakultät am regelmäßigen Angebot des Zertifikatskurses „Strategien zur Inklusion“ gesichert ist
- die Fakultät einen Weiterbildungsstudiengang berufsbegleitend anbietet bzw. an einem Angebot verantwortlich beteiligt ist
- ein studiengangsspezifisches Konzept für Zertifikatskurse, die mit den von der Fakultät angebotenen Masterstudiengängen korrelieren, vorliegt und diese Kurse angeboten werden.
- die überwiegende Zahl der hauptamtlichen Mitglieder der Fakultät regelmäßig an dem fakultätsinternen Weiterbildungsangebot zur Hochschuldidaktik teilnimmt.
- die Fakultät flexible Studienangebote für beruflich erfahrene Studierende konzipiert und platziert hat.

6 Internationalisierung

6.1 Definitive Vorbemerkungen

Internationalisierung ist ein kontinuierlicher Prozess, bei dem Ausbildungsinhalte und –konzepte, eigene Arbeitsweisen in Forschung & Lehre absichtsvoll und auf Dauer einer höheren räumlich-kulturellen Komplexität und systematischen „Befremdungen“ ausgesetzt werden.

Ihr innovatives und intellektuelles Potenzial entfaltet sie, indem sie dazu verhilft

- ungewohnte Lern- und Lehrerfahrungen im In- und Ausland zu machen und diese in einen Bezug zur eigenen Professionalisierung setzen zu können und damit einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung auf der Basis interkultureller Erfahrungen zu leisten.
- Einblicke in neue Theoriedebatten und Forschungsfelder aus anderen Kulturen und Ländern zu bekommen, diese für eigene, kooperative Forschungsprojekte aufgreifen zu können. die Soziale Arbeit in ihrem gesellschaftspolitischen Anspruch zu thematisieren und zu erkennen, dass dieser zwar lokal verankert ist, aber gleichzeitig auch durch fachliche, kulturelle, räumliche und funktionale Entgrenzungen gekennzeichnet ist, die nicht ignoriert werden dürfen.

Internationalität wird in den kommenden Jahren einerseits als fachlich-qualitatives Merkmal „guter“ Ausbildung und Forschung in der Sozialen Arbeit an Bedeutung gewinnen, da Professionen (Aufgabenfelder, Arbeitsmöglichkeiten, Kompetenzanforderungen) und Disziplinen (Diskurse, Problemlagen, empirische Zugänge) sich internationaler strukturieren werden.

Internationalität wird andererseits aber – auch für die Soziale Arbeit – ein Standort- und Wettbewerbsargument sein, mit dem sich Studiengänge und die Fakultät gegenüber Studierenden, Wissenschaftlern und Kooperationspartnern aus dem In- und Ausland empfehlen und platzieren. Somit kommen dem Thema eine inhaltliche und eine strukturelle Bedeutung zu, die mit einem strategischen Vorgehen für die kommenden Jahre beantwortet werden muss.

6.2 Ist-Stand

Die Internationalisierung der Fakultät wurde in den vergangenen Jahren nicht dezidiert als strategisches Entwicklungsziel verfolgt. Aus diesem Grund wurde im Frühjahr 2010 eine Arbeitsgruppe aus 3 Professor_innen und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin eingerichtet mit dem Ziel, diese Lücke zu schließen und ein Internationalisierungskonzept für die Fakultät zu entwickeln. Im Rahmen der Vorarbeiten wurde eine ausführliche Bestandsaufnahme der bereits bestehenden internationalen Dimensionen und Aktivitäten in Studium, Lehre und Forschung an der Fakultät sowie ein Diskussionspapier zu den wichtigsten aktuellen Fachdiskursen im Bereich der Internationalen Sozialen Arbeit erstellt. Die Bestandsaufnahme und das Diskussionspapier wurden im Rahmen der Treffen der Instituts- und Studiengangsleiter_innen erörtert und im Anschluss zusammen mit den aus diesen Gesprächen hervorgegangenen Anregungen als Grundlage für die Festlegung der strategischen Entwicklungsziele im Bereich Internationalisierung herangezogen.

6.3 Herausforderungen

Die Bestandsaufnahme hat insgesamt einen großen Spielraum für weitere Internationalisierungsmaßnahmen ergeben. Dies lässt sich unter anderem daraus erklären, dass im Unterschied zu vielen anderen Fakultäten die Fakultät 01 nicht ohne weiteres auf eine Tradition der fachorientierten internationalen Auseinandersetzung zurückgreifen kann. Der Umstand, dass die Berufsbilder der Sozialen Arbeit eng an jeweilige nationale rechts- und sozialpolitische Vorgaben gebunden waren bzw. sind, hat – in Verbindung mit der entschiedenen Praxisorientierung der Studiengänge – in Forschung und Lehre eine Konzentration auf nationale Problemstellungen zur Folge gehabt. Erst langsam zeichnet sich im Kontext der Sozialen Arbeit bzw. im Kontext der Angewandten Sozialwissenschaften weltweit eine Tendenz zur internationalen Verständigung und Kooperation ab.

Motivation

Die weltweit noch zu verzeichnende nationale Engstellung der fachbezogenen Auseinandersetzungen spiegelt sich auch in der Fakultät 01. Sie steht daher zuvorderst vor der Herausforderung, bei der Gesamtheit der Fakultätsangehörigen die Bereitschaft zu wecken, Internationalisierungsbestrebungen anzuerkennen bzw. zu unterstützen und die verschiedenen Gruppen und Personen zur Beteiligung an entsprechenden Maßnahmen zu motivieren.

Ermöglichung

Sodann ist die Fakultät herausgefordert, den verschiedenen Gruppen und Personen eine Beteiligung am Projekt der Internationalisierung bzw. an konkreten Internationalisierungsmaßnahmen faktisch zu ermöglichen. Hierfür müssen zum einen strukturell-strategische Maßnahmen entwickelt und ergriffen werden, die möglichst viele Fakultätsangehörige in konkrete Internationalisierungsmaßnahmen einbinden und zur Vernetzung von Einzelprojekten führen. Zum anderen wird es erforderlich sein, finanzielle und personelle Ressourcen bereit zu stellen. Hierfür gilt es bestehende Strukturen systematisch zu nutzen (Sprachlernzentrum, KOPF) aber auch neue Angebote einzurichten, die das interkulturelle Lernreservoir für Internationalisierungsprozesse stärken.

Gestaltung

Eine weitere Herausforderung liegt darin, das Internationalisierungsbestreben der Fakultät – unter Einbeziehung bestehender Projekte – transparent, zielgerichtet und nachhaltig zu gestalten. In den Bereichen Lehre/Curriculum, Mobilität und Forschung wurden dafür konkretere strategische Ziele entwickelt, die in den kommenden Jahren angestrebt werden sollen.

6.4 Strategische Entwicklungsziele und Maßnahmen

Lehre/Curriculum

- Verbindliche Verankerung von internationalen und komparativen Perspektiven im Kerncurriculum (=Pflichtbereich)

Maßnahme:

Bis zur nächsten Akkreditierung systematische und verbindliche Überprüfung der Curricula aller Studiengänge und (Fortführung) der Implementierung internationaler Perspektiven in den Modulen und Studienplänen

Indikatoren:

- Sichtbarer curricularer Niederschlag internationaler und komparativer Perspektiven in den Modulhandbüchern (Lern-/Kompetenzziele innerhalb eines Moduls oder eigenständige Module zum Themenkomplex)
- Steigende Anzahl der Abschlussarbeiten mit internationaler und komparativer Ausrichtung
- Ausbau und Sicherung von internationalen Kontakt- und Begegnungserfahrungen für Studierende innerhalb der Lehre (im In- und Ausland)

Maßnahme:

Unterstützung bei der gezielten Pflege und dem Auf- bzw. Ausbau von Kooperationen mit ausländischen Hochschulen oder anderen Institutionen im Bereich der Sozialen Arbeit mit Schwerpunktsetzung auf nachhaltig angelegten Partnerschaften für eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung in der Zusammenarbeit

Indikatoren:

- Jährlich mindestens eine internationale Veranstaltung an der Fakultät unter Beteiligung aller Studiengänge, z.B. summer schools, internationale Begegnungsseminare, international week
- Regelmäßige Aktivitäten im Ausland, z.B. Exkursionen, internationale Begegnungsseminare bei ausländischen Partnern
- Steigende Zahl der an den Aktivitäten beteiligten Student_innen

Mobilität

- Förderung und Ausbau der individuellen Mobilität von Studierenden (Outgoing/Incoming) unter entsprechender Anleitung/Supervision, damit die Reflexion der Auslandsaufenthalte und der Kompetenzzuwachs sichergestellt werden

Maßnahmen:

- Einrichtung von verbindlichen Mobilitätsfenstern in allen Studiengängen
 - Outgoing: Flexibilisierung der Curricula aller Studiengänge, so dass ohne Zeitverlust ein Auslandsaufenthalt von 6 Monaten ins Studium und Praxisstudium integriert werden kann

- Incoming: Einrichtung eines Studienangebots für ausländische Gaststudierende in Höhe von 30 ECTS primär in englischer Sprache
- o Einrichtung bzw. Ausbau von verbindlichen Reflexionsangeboten und Betreuungsformaten für die fachliche Begleitung der Auslandsaufenthalte
- o Aufbau eines internationalen Praxisstellen- und Hochschulnetzwerks

Indikatoren:

- o Kontinuierlicher Anstieg der Mobilitätskennzahlen im Bereich Auslandsstudium und Auslandspraxisstudium
- o Regelmäßiges Angebot an Veranstaltungen und Formaten zur Vorbereitung, Nachbereitung und Begleitung von Auslandsaufenthalten sowie deren interkultureller Reflexion
- Förderung und Ausbau der individuellen Mobilität von Lehrenden (Outgoing/Incoming) zur Erweiterung der Lehrerfahrungen (qualitativ-didaktischer Mehrwert) und für neue Forschungsimpulse

Maßnahmen:

- o Outgoing: Verbindliche Regelung zur kapazitären und finanziellen Ausstattung bzw. Freistellung von Lehrenden der Fakultät mit Auslandsvorhaben
- o Incoming: Etablierung einer Gastdozentur im Rahmen des DAAD-Gastdozentenprogramms oder durch die Akquirierung anderer Förderquellen (z.B. Stiftungsprofessur)

Indikatoren:

- o Pro Studienjahr 1 Gastdozent_in an der Fakultät
- o Pro Studienjahr 1 Auslandsdozentur für Fakultätsmitglieder (Priorität auf Langzeitmobilität > 2 Monate)

Forschung

- Förderung der aktiven Beteiligung an internationalen Fachdiskursen (= Stärkung der internationalen Fachqualität in den Disziplinen, Fokus: v.a. Forschungsnachwuchs)

Maßnahmen:

- o Support bei der Beschaffung von Konferenzbeihilfen für (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen

- Unterstützung bei der Übersetzung von Publikationen und Vorträgen sowie bei deren Korrektur/Lektorat
- Einbindung von Gastwissenschaftler_innen in die Forschungsaktivitäten der Fakultät

Indikatoren:

- Anstieg internationale Publikationen und Vorträge
- Anstieg Publikationen und Vorträge in internationaler Ko-Autorenschaft
- Anstieg Masterarbeiten, Promotionen und Projektausrichtungen mit internationalem/komperativem Fokus
- Stärkung der internationalen Antrags- und Vernetzungsfähigkeit (= Aufbau internationale Strukturqualität, Fokus: Professor_innen, erfahrene Wissenschaftler_innen)

Maßnahmen:

- Unterstützung bei der Akquirierung von Anschubfinanzierungen für Kontakt- und Pilotmaßnahmen
- Bereitstellung eines kontinuierlichen Überblicks über die fachspezifische Förderlandschaft (in Kooperation mit dem Team „Forschungsförderung“ der FH)
- Wissenstransfer von antragserfahrenen Kolleg_innen in die Fakultät

Indikatoren:

- Anstieg der Beteiligung an internationalen Forschungskonsortien und -kooperationen als Juniorpartner
- Anstieg der Projektkoordination bzw. Konsortialführung bei internationalen Forschungsk Kooperationen durch Institute der F01
- Anstieg Drittmiteleinahmen für internationale Projekte

Support, Ausstattung und Beratung

Die genannten Ziele und Maßnahmen basieren auf stabilen Beziehungen zwischen Hochschulen/Praxisstellen und der nachhaltigen Nutzung der Wissensressourcen zur Gestaltung und Ermöglichung von Auslandsaufenthalten (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung, Aufbau von Alumni-Strukturen). Angebote wie iCommposer oder Zusatzqualifikation International sind in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung und zu verstetigen. Ebenso ist die Rahmung von Auslandsaufenthalten im Kontext von Praktika und Studienphasen weiter zu entwickeln (Ressourcen für Vor-/Nachbereitung und Begleitung, Abstimmung zwischen Praxiszentren etc.).

Für die Implementierung der Internationalisierungsmaßnahmen werden folgende finanzielle und personelle Ressourcen als fester Budgetbestandteil und organisatorische Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt:

- Bereitstellung von 4% des Fakultätshaushalts für Internationalisierungsmaßnahmen
- Verstetigung der Mitarbeiter_innenstelle für Internationalisierung mit einem Arbeitsvolumen von mindestens 50% der Regelarbeitszeit zur Unterstützung der Aktivitäten, insbesondere in den Bereichen Konzeption, Koordination, Information und Kommunikation (intern/extern)

7 Gleichstellung und Chancengleichheit bzw. Diskriminierungsfreiheit für Studierende mit Behinderung

7.1 Gleichstellung

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen ist ein hochschulpolitisches Kernthema und wird an der Fakultät durch eine geschlechtersensible Perspektive in der Lehre und Forschung berücksichtigt. Die Umsetzung eines Gender Mainstreamings als strategischem Ziel der Fakultät liegt nach Anlehnung an die Definition des Europarates „in der (Re)- Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Europarat 1998, Gender Mainstreaming: Rahmenkonzept, Methode und Vorstellung bewährter Praktiken). Die Fakultät nimmt durch Gestaltung ihres Ausbildungs- und Weiterbildungsauftrages und durch die Teilnahme an der Professionsentwicklung im Bereich der Sozialen Arbeit Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung in diesem Bereich. Sie leistet als Bildungsinstitution mit und für ihre Mitglieder einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen.

7.1.1 Ist-Stand

Im bundesweiten Durchschnitt betreuten im Sommersemester 2009 5% der Studierenden an Hochschulen zugleich ihre Kinder. In den Sozialwissenschaften waren im Sommersemester 2009 sogar 7% der Studierenden Eltern, so die Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks. 76% der Studierenden an der Fakultät sind weiblich.

An der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften waren im Sommersemester 2010 154 Studierende wegen Kinderbetreuung von der Zahlung der Studienbeiträge befreit bzw. bezahlten nur einen geminderten Beitrag. Dies entspricht einem Anteil von etwa 10% aller Studierenden der Fakultät. Durch einige Angebote wird diesem Umstand bereits Rechnung getragen: Für Studierende mit Kind werden Lernzeiträume mit Kinderbetreuung angeboten; jedes Semester ein Lernwochenende und mehrmals im Semester ein Lernsamstag.

Der hohe Anteil an Studierenden mit Kind korrespondiert mit einem hohen Anteil an weiblichen Studierenden. Hier setzt die Durchführung des jährlichen Boys' Day an, der mehr Männer für das Studium der Sozialen Arbeit begeistern möchte.

In Bezug auf die an der Fakultät beschäftigten Personen gestaltet sich das Geschlechterverhältnis wie folgt: Bei den Professor_innen besteht ein ausgewogenes Verhältnis (15,5 VZÄ-Stellen mit Frauen zu 15,5 VZÄ-Stellen mit Männern), bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben überwiegen die Frauen (6:2,5), ebenso wie bei den nicht wissenschaftlichen (5:0) Mitarbeiter_innen (VZÄ). Anders verhält es sich hingegen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, hier überwiegt die Stellenwahrnehmung durch die Männer (8:2).

Bei den Stellen, die über Drittmittel finanziert sind, ist die Fluktuation naturgemäß hoch. Mit Stand November 2011 waren 9,55 weibliche und 4,75 männliche Mitarbeiter_innen (VZÄ) in der Drittmittelforschung beschäftigt.

7.1.2 Herausforderungen

Die Fakultät ist aufgefordert, auf der Grundlage des in 2011 formulierten „Gleichstellungsentwicklungsplan“ der Hochschule einen fakultätsspezifischen Gleichstellungsplan zu entwickeln. In diesem ist den Besonderheiten der Fakultät Rechnung zu tragen wie etwa der Zusammensetzung der Studierenden und Professor_innen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen. Die Leitidee der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Studium und Familie soll etwa durch strukturelle Förderung der Betreuung von Kindern und bei der Studienorganisation Rechnung getragen werden.

7.1.3 Ziele

Die Fakultät

- fördert eine gendersensible und familienfreundliche Lehr-, Forschungs- und Kommunikationskultur an der Fakultät.
- verbessert fortlaufend die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familienaufgaben und berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kind und/oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- intensiviert durch Vernetzungen auf den unterschiedlichen Ebenen der Fakultät den informellen Austausch über Gleichstellungsthemen.
- unterstützt die Qualifizierung der lehrenden und forschenden Mitarbeiter_innen im Bereich der geschlechtersensiblen Kommunikation.
- fördert die Weiterbildung, insbesondere die Promotion von Mitarbeiter_innen.

7.1.4 Maßnahmen

- Mittel i.H.v. 2% des Fakultäts-Sachmittelhaushalts werden jährlich für Gleichstellungszwecke zur Verfügung gestellt
- Einrichtung eines Internetforums für alle Mitarbeiter_innen der Fakultät und auch für Studierende mit Kind zu Themen der Gleichstellung (Förderung des Selbsthilfepotentials bei Studierenden)
- Organisation und Durchführung eines jährlichen „Boys‘ Day“ an der Fakultät
- Flexibilisierung der B.A. und M.A. Studienangebote unter dem Aspekt der Teilzeitstudierbarkeit und Studierbarkeit mit Familienaufgaben
- Bauliche Veränderungen: etwa Einrichtung eines fakultätseigenen Kinder-Eltern-Raumes mit Kinderbetreuung während der Nachmittagsveranstaltungen am Montag/Dienstag/Mittwoch sowie die ergänzende Einrichtung des Erste-Hilfe-Raumes als Still- und Wickelraum

- Organisation von zielgruppenspezifischen Veranstaltungen für Studierende mit Kind (wie z.B. Lernwochenende und Lernsamstage für Studierende mit Kind)
- Organisation einer Kinderbetreuungsmöglichkeit an der Fakultät während der Fakultätsveranstaltungen, während der Blockwochen und der Prüfungswochen, während der Schulferienzeiten, die nicht vorlesungsfrei sind, und in Notfällen bei Ausfall der Kinderbetreuung
- Angebot zur Vernetzung der weiblichen Mitarbeiterinnen (z.B. über den Mittags-Stammtisch)
- Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter_innen mit dem Ziel der Stärkung der Genderkompetenz
- Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen, insbesondere in Bezug auf Lehrdidaktik und persönliche Karriereplanung
- Erarbeitung eines Modells zur Promotionsförderung von Mitarbeiterinnen

7.1.5 Evaluation der Zielerreichung

Die vorstehend formulierten Ziele werden als erreicht angesehen werden, wenn am Ende des Planungszeitraums

- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familienaufgaben zu einer höheren Zufriedenheit der Mitglieder der Fakultät geführt haben.
- Strukturen zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kind und/oder pflegebedürftigen Angehörigen implementiert und erfolgreich evaluiert wurden.
- die interne und externe Kommunikation zu und über Gleichstellungsthemen von einer gendersensiblen und familienfreundlichen Lehr-, Forschungs- und Kommunikationskultur an der Fakultät getragen ist.
- die lehrenden und forschenden Mitarbeiter_innen an einer Qualifizierung im Bereich der geschlechtersensiblen Kommunikation teilnehmen konnten.

7.2 Chancengleichheit bzw. Diskriminierungsfreiheit für Studierende mit Behinderung

7.2.1 Ist-Stand

Die 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks ergab, dass 8% aller Studierenden im Studium durch eine Behinderung (einschließlich chronischer Erkrankung) beeinträchtigt werden, ca. die Hälfte hiervon geben mittelschwere bis schwere Beeinträchtigungen an. Diese Beeinträchtigungen bleiben für Außenstehende oft unerkannt. In den sozial- und humanwissenschaftlichen

Studiengängen ist der Anteil chronisch kranker und behinderter Studierender besonders hoch. 23% aller behinderten Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 - 44 Jahren sind im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt (Nichtbehinderte: 16,9%). Der Anteil behinderter Studierender wird in den kommenden Jahren kontinuierlich steigen. Chronische Erkrankungen und Behinderungen, die im jüngeren Lebensalter auftreten, können sich besonders nachhaltig und folgenschwer auf den weiteren Lebensverlauf auswirken, wenn sie die Bildungs- und Erwerbschancen der Betroffenen mindern. Die Hochschulen sind darum gefordert, bestehende Benachteiligungen von Studienbewerber_innen und Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen abzubauen. Die aktive Förderung der Chancengleichheit von Studierenden mit Behinderungen bildet in Deutschland seit 2008 ein Qualitätskriterium für die (Re-) Akkreditierung von Studiengängen. Die Mitgliederversammlung der HRK hat in ihrer Empfehlung „Eine Hochschule für Alle“ vom 21.3.2009 einstimmig beschlossen, Verantwortung für bestehende Diskriminierungen zu übernehmen und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen zu ergreifen. Die Mitglieder haben sich verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen vor Ort zu erörtern und einzuleiten und bis 2012 den Stand der Umsetzung zu evaluieren.

An der Fakultät 01 haben Bachelorstudierende der Sozialen Arbeit 2007/2008 im Rahmen eines Lehrforschungsprojekts ein erstes Konzept zur Herstellung der Chancengleichheit an der Fakultät entwickelt. Einige der darin enthaltenen Vorschläge sowie weitere Maßnahmen wurden von der Fakultät zwischenzeitlich erfolgreich umgesetzt, u.a.:

- Benennung einer Ansprechpartnerin, die Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung zu Nachteilsausgleichen berät, bei der Beantragung von Sozialleistungen, z.B. der Sozialhilfe zur Finanzierung von Gebärdensprachdolmetschern unterstützt und sich an der Fakultät für den Abbau von Barrieren und anderen Diskriminierungen einsetzt. Die Fakultät 01 ist bislang die einzige Fakultät, die über eine solche Ansprechperson verfügt.
- Gestaltung eines fakultätseigenen und barrierefreien Informationsportals für Studierende mit Behinderungen/chronischer Erkrankung auf <http://www2.sw.fh-koeln.de/barrierefreies-studieren/>
- Mitwirkung am Ausbau des Online Informationsangebots der Hochschule zum Thema Studieren mit Behinderung
- Anschaffung von drei mobilen Höranlagen für hörbehinderte Studierende
- Anschaffung von rollstuhlunterfahrbaren Tischen für alle Seminarräume
- Auskleidung der Aufzüge mit Spiegeln
- Optimierung des Verfahrens zur Entscheidung über Nachteilsausgleiche in Prüfungen nach Maßgabe der Arbeitshilfe des Deutschen Studentenwerks zur Umsetzung der HRK-Empfehlung vom September 2009 sowie der Empfehlung des Bündnisses Barrierefreies Studium zur Chancengleichheit im Bologna-Prozess vom Februar 2007.
- Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung an Exkursionen durch Übernahme möglicher Mehrkosten für die barrierefreie Anreise und Unterkunft einschließlich der Aufwendungen einer ggf. erforderlichen Assistentkraft

7.2.2 Herausforderungen

In vielen zentralen Handlungsfeldern kann die Fakultät nur bedingt oder keinen Einfluss auf Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse (z.B. der Gebäudeverwaltung, des Campus-Managementsystems) nehmen. Die Inklusion von Studierenden lässt sich nicht alleine auf technischem und baulichem Wege lösen. Soziale Exklusionsprozesse lassen sich bereits in den Einführungswochen der Studierenden in deren Gruppenbildungen beobachten. Es besteht das Risiko, dass Lehrende diese Prozesse unbewusst verstärken, indem sie in ihren Lehrveranstaltungen inhaltliche und didaktische Bedürfnisse, Kompetenzen und Interessen von Teilgruppen der Studierenden unberücksichtigt lassen.

7.2.3 Maßnahmen

- Entwicklung, Ausbau, institutionelle Verankerung und finanzielle Absicherung einer kollektiven Interessenvertretung von Studierenden mit Behinderung/chronischer Erkrankung.
- Förderung der Partizipation von Studierenden mit Behinderung in Gremien.
- Entwicklung, Ausbau, institutionelle Verankerung und finanzielle Absicherung eines Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebots der Fakultät für Studierende, die als Eltern, aufgrund einer Behinderung oder Erkrankung erhöhten Beratungsbedarf und besondere Herausforderungen zu bewältigen haben.
- Bessere Nutzung der Einführungstutorien, um Studierende auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote des autonomen Behindertenreferates und der Ansprechpartnerin der Fakultät für behinderte und chronisch kranke Studierende hinzuweisen.
- Druck entsprechender Informationsmaterialien, Ausbau des barrierefreien Onlineangebots.
- Angebote zur Weiterqualifikation der Lehrenden im Bereich inklusiver Bildung. Hierzu zählen insbesondere die interkulturelle Kommunikation, die barrierefreie Ausgestaltung von Lehrmaterialien, –veranstaltungen und Prüfungen sowie der Umgang mit kultureller und sprachlicher Vielfalt in Gruppen.
- Einrichtung eines Haushaltstitels (unter dem Finanzvorbehalt) zur Finanzierung von Studienassistenten für Studierende, die ihre Studienassistenten nicht (in ausreichendem Umfang) aus eigenen Mitteln oder Leistungen des zuständigen Sozialleistungsträgers finanzieren können.
- Exkursionen, Tagungen und Sonderveranstaltungen (an) der Fakultät werden künftig so gestaltet, dass alle Teilnehmer_innen gleichberechtigt teilhaben können. Entsprechende Bedarfe der Teilnehmer_innen (z.B. rollstuhlgerechte Zimmer, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, GebärdensprachdolmetscherInnen und andere notwendige Assistenz) werden von den Veranstalter_innen vorab abgefragt, die damit verbundenen Mehrkosten (z.B. Finanzierung der Dolmetschung der Tagung in Gebärdensprache) werden aus Fakultätsmitteln gedeckt.

8 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

8.1 Definitiorische Vorbemerkungen

Für den Abschnitt hat die Fakultät den Arbeitstitel „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ gewählt. Der im ersten Entwurf verwendete Begriff „Humanressourcen“ hätte die Vermutung nahe legen können, dass es in einem instrumentellen, eher betriebs- bzw. personalwirtschaftlich ausgerichteten Sinne um die „Sicherung der bedarfsgerechten Verfügbarkeit von (vor allem professoraler) Arbeitskraft“, also um eine Arbeitgeberperspektive gehen soll. Dies ist explizit nicht die nachstehend verfolgte Zielsetzung. Vielmehr geht es

- in der Perspektive aller Mitglieder der Fakultät, d.h. der Studierenden, der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (einschließlich der Lehrbeauftragten) sowie der hauptamtlich Lehrenden
- um die Frage der Gewährleistung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die nicht gesundheitsschädigend sind, sondern das psycho-soziale Wohlbefinden einschließlich Arbeitszufriedenheit und Motivation fördern.

8.2 Ist-Stand

Arbeitsbedingte Schädigungen und Beeinträchtigungen von Gesundheit und Wohlbefinden und die Veränderung der dafür verantwortlichen belastenden Bedingungen werden im HEP nicht explizit thematisiert. Zwar lässt sich auf Hochschul- wie auf Fakultätsebene in allen Gruppen Unzufriedenheit mit zu hohen Arbeitsbelastungen beobachten, zwar wird vielfach informell das Gefühl von Überforderung und Erschöpfung geäußert, zwar ergibt sich der subjektive Eindruck einer Häufung von zumindest arbeitsbezogenen Erkrankungen und Befindlichkeitsbeeinträchtigungen, doch sind diese Phänomene bisher nicht Gegenstand systematischer Analyse oder gar betrieblicher Gesundheitspolitik. Implizit werden sie individualisiert (etwa durch das Angebot von Vorsorgeuntersuchungen durch den betriebsärztlichen Dienst oder von – individuell zu bezahlenden – Massagen zum Abbau von Verspannungen am Arbeitsplatz), ihre mögliche strukturelle Verursachung wird nicht systematisch thematisiert. So gibt es weder grundlegende Analysen der Belastungssituation der verschiedenen Gruppen, noch Befragungen bezüglich der subjektiven Beanspruchung, weder Aktivitäten von Seiten der Hochschul- bzw. Fakultätsleitung zum Abbau von Belastungen oder zum Aufbau von Unterstützungsstrukturen, noch eine durch die Leitungen geförderte kollektive Auseinandersetzung mit den Fragen und Wünschen bei den Beschäftigten (etwa im Sinne von Gesundheitszirkelarbeit).

Derzeit gibt es darauf nur Hinweise, die im Ergebnis in Form von Hypothesen formuliert werden.

- Die objektiven und subjektiv gedeuteten Anforderungen der neuen Studienstrukturen (Modularisierung, workload, Intensivierung des Studiums) werden von vielen Studierenden als Überforderung wahrgenommen,
- die veränderten Erwartungen an Service und Support für Studierende und Lehrende sowie an die Organisation des Fakultätsgeschehens bringen für die Verwaltungs- und Servicebereiche erhebliche Drucksituationen mit sich,

- wissenschaftliche Mitarbeiter_innen erleben ihre oft schwierige Arbeits- und Beschäftigungssituation (Gleichzeitigkeit von Anforderungen in Forschung, Lehre und persönlicher Weiterqualifikation, unzureichende Betreuung und unzureichende Integration in das Kollegium, befristete und oft nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse) als psychisch hoch belastend,
- insbesondere jüngere, neu berufene Lehrende können die Mehrfachbelastung durch gestiegene Erwartungen an das Lehr- und Prüfungsgeschehen, Beteiligung an der Selbstverwaltung sowie Engagement in der Forschung – alles unter den Bedingungen der W-Besoldung – nur durch permanente Mehrarbeit und Vernachlässigung ihrer sozialen Bezüge bewältigen und stehen vor der Gefahr, innerhalb kurzer Zeit „auszubrennen“,
- die Fakultätsleitungen können die gestiegenen quantitativen und qualitativen Anforderungen an ihre Tätigkeit nur durch auf Dauer gestellte Selbstaussbeutung bewältigen.

8.3 Herausforderungen

Diese Situation wird sich – zumindest im Planungszeitraum – für alle Gruppen weiter verschärfen durch steigende Studierendenzahlen und durch die gleichzeitige Anforderung der Gewährleistung von Studierbarkeit und Qualität des Studiums bei unzureichenden zeitlichen, räumlichen und materiellen Ressourcen für alle verbundenen Zusatzanforderungen und -belastungen. Für die Lehrenden wird sie zudem problematischer durch die Bedingungen der W-Besoldung (Erhöhung des Berufungsgehalts nur möglich durch Nachweis besonderer Leistungen) und das erwartete verstärkte Engagement in der Forschung bei grundsätzlich unverändertem Lehrdeputat.

Damit wird die Gefahr dauerhafter Überlastung durch das Zusammenwirken verschiedener Ursachen größer und damit das Risiko

- der Häufung länger dauernder Arbeitsunfähigkeit durch arbeitsbedingte Erkrankungen bzw. des Wechsels von „eingearbeiteten“ Kolleg_innen an andere Hochschulen,
- der Beeinträchtigung von Arbeitsfreude, Zufriedenheit und Motivation auf individueller, von Betriebsklima und Organisationskultur auf kollektiver Ebene

8.4 Ziele

Vor dem Hintergrund des grundrechtlichen Anspruchs auf die Wahrung der Würde wie der psychosozialen Unversehrtheit der Menschen auch in der Erwerbsarbeit sowie der Unersetzbarkeit menschlicher Arbeitskraft im Großteil der hochschulischen Arbeitsprozesse muss die Fakultät sich als Ziele setzen,

- bewusst einen pfleglichen Umgang mit den Angehörigen der Fakultät zu entwickeln, d.h. auf einen Abbau Gesundheit gefährdender bzw. Befindlichkeit beeinträchtigender Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinzuwirken und dabei
- alle Mitgliedergruppen im Auge zu behalten,

- das Thema „Arbeit und Gesundheit“ als ein zentrales Querschnittsthema des Fakultäts-handelns zu bestimmen und dabei
- einerseits die strukturelle Verursachungs- und Verarbeitungsdimension in den Fokus zu nehmen, statt bei individualisierenden Problemdeutungen und -lösungen zu verharren,
- andererseits die Verschiedenartigkeit der Lebenssituationen (Alter, Familienphase) und Bedürfnisse und Lebensplanungen der Fakultätsmitglieder zu berücksichtigen,
- schließlich, in Wahrnehmung der ihr durch ihre besondere Kompetenz in diesem Bereich auferlegten Verantwortung, das Thema auch im Hochschuldiskurs nachdrücklich zu platzieren.

8.5 Maßnahmen

Da das Thema „Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ bzw. „Gesundheitsförderung“ bisher an Hochschule wie Fakultät eher nachrangig behandelt wurde, kommt es zunächst darauf an einen nachhaltigen Diskussionsprozess darüber zu initiieren, in dem Ziele und Maßnahmen erst konkretisiert werden können. Die nachstehend aufgelisteten Maßnahmen sind daher als erste Maßnahmenvorschläge zu betrachten, deren Sinnhaftigkeit im angesprochenen Diskussionsprozess noch bewertet werden bzw. deren konkrete Form noch ausgearbeitet werden muss.

Maßnahmen aus folgenden Gruppen könnten durchgeführt bzw. entwickelt werden:

- Systematische Analyse der „objektiven“ Belastungssituation (Arbeitsplatzsituation, Anforderungsdichte usw.) und der „subjektiven“ Beanspruchung aller Beschäftigtengruppen der Fakultät (erhoben über Daten wie Krankenstand, Krankheitsursachen, Befragungen zu Befindlichkeits- und Motivationsbeeinträchtigungen u.a.m.) mit dem Ziel der Identifikation besonders belastungswirksamer Bedingungen und Bedingungskonstellationen und zusammenfassende Darstellung in einem Bericht.
- Aufbau von – strukturell orientierter – betrieblicher Gesundheitsförderung auf Fakultäts-ebene, Klärung der Möglichkeit der Konstituierung von Gesundheitszirkeln mit dem Ziel der Identifikation gruppentypischer subjektiver Belastungsschwerpunkte und der Umsetzung vorhandener Veränderungsideen und -wünsche, Durchführung regelmäßiger, themenbezogener Zufriedenheitsbefragungen – etwa im Zweijahresabstand.
- Abbau von besonders belastenden Bedingungen bzw. Entwicklung von nachhaltigen Unterstützungs- und Entlastungsangeboten (z.B. Pausenregelung und -möglichkeiten, Gewährleistung der Verfügbarkeit und Benutzbarkeit von Veranstaltungsräumen, Gewährleistung der Funktionsfähigkeit und Nutzerfreundlichkeit von Veranstaltungstechnik, Entlastung bei Routinetätigkeiten – zum Beispiel Klausurenkorrektur, Angebote an Regenerationsmöglichkeiten, Verbesserung von Vertretungsregelungen u.a.m.)
- Start einer hochschulischen/hochschulpolitischen „Themenkarriere“: Einbringung des Themas in die Hochschulgremien (Hochschulkonferenz, Senat usw.), aktive Auseinandersetzung mit Zielen und Formen der derzeitigen betrieblichen Gesundheitspolitik u.a.m.

- Strukturelle Unterstützung der räumlichen und zeitlichen Austauschmöglichkeiten der Fakultätsangehörigen und der damit einhergehenden psychischen Entlastung durch einen „Treffraum“ (Lounge) für Fakultätsangehörige.

8.6 Evaluation der Zielerreichung

Die vorstehend formulierten Ziele gelten als erreicht, wenn am Ende des Planungszeitraums

- ein Konzept für die fakultätsspezifische Analyse von Belastungen und Beanspruchungen erstellt und in wesentlichen Teilen umgesetzt ist. Es soll auch zentrale Indikatoren benennen, die von da an für ein laufendes „Gesundheits-Monitoring“ verwendet werden;
- über die Sinnhaftigkeit eines fakultätsspezifischen Gesundheitszirkelkonzepts entschieden worden ist;
- ein realitätsangemessener Fragebogen für eine gesundheitsbezogene Zufriedenheitsuntersuchung entwickelt und getestet sowie in mindestens zwei Erhebungswellen eingesetzt worden ist;
- erhebliche Fortschritte in der Entwicklung und Umsetzung von Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen (wie unter 3. benannt) gemacht worden sind, d.h. mindestens eine umfangreichere Maßnahme in jedem Jahr durchgeführt und positiv evaluiert worden ist;
- das Thema „Pfleghcher Umgang mit Fakultätsangehörigen als Ziel strukturell orientierter betrieblicher Gesundheitsförderung“, seine fakultätsspezifische Umsetzung in Maßnahmen sowie deren Evaluation mindestens einmal im Rahmen von Senat und Hochschulkonferenz vorgestellt worden ist;

schließlich vor allem, wenn die entwickelten Indikatoren eine positive Veränderung der Belastungssituation der verschiedenen Mitgliedergruppen anzeigen.

9 Personalmanagement

9.1 Definitive Vorbemerkungen

Die Dozent_innen und Mitarbeiter_innen der Fakultät sind das wichtigste Potenzial und die relevanteste Ressource der Fakultät. Ihr berufliches Engagement, ihre Kompetenz in den Bereichen Lehre, Forschung und Administration, ihr Interesse an Weiterbildung sowie an Veränderungs- und Verbesserungsprozessen bestimmen die Qualität der Leistungen der Fakultät.

9.2 Ist-Stand

An der Fakultät sind 57 Personen hauptamtlich beschäftigt (Stand 15.11.2011). Hierunter werden folgende Gruppen gefasst:

• Professorinnen und Professoren	31
• Professorinnen und Professoren Sozialpädagogisches Institut (SPI)	2
• Lehrkräfte für besondere Aufgaben	9
• Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (überwiegend Administration)	10
• Weitere Mitarbeiter_innen	5

Hinzu kommen weitere 8 wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (VZÄ), welche zur Verbesserung der Lehre und der Studienbedingungen aus Qualitätsverbesserungsmitteln finanziert werden.

Bei dem Kreis der Mitarbeiter_innen der Fakultät sind auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen aus Drittmittelprojekten einzubeziehen. Der Personalbestand ist je nach Projektlage unterschiedlich und beläuft sich in den letzten drei Jahren auf durchschnittlich 15 Mitarbeiterstellen (VZÄ).

9.3 Herausforderungen

Der Verantwortungsbereich der Fakultät im Bereich der Personalverwaltung hat besonders mit der Einführung des Globalhaushalts zum 1.1.2009 stark zugenommen. Die Fakultät plant in dem Ressort Personalmanagement, das dezentral und in Abstimmung mit der zentralen Personalabteilungen der Hochschule verwaltet wird, die mitarbeiterbezogenen Verwaltungs- und Gestaltungsaufgaben. Diese Aufgabe umfasst den gesamten Personalzyklus von der Personaleinstellung und –vergütung über die Personalentwicklung und -qualifizierung bis hin zur Planung des Ausscheidens und der Nachfolgeregelung. Im Bereich der Personalplanung ermittelt das Dekanat die notwendigen Lehr-, Forschungs- und Verwaltungspersonalbedarfe. In Abstimmung mit dem Fakultätsrat und der zentralen Hochschulleitung werden die Stellen inhaltlich und fachlich zugeschnitten. Die Fakultät leitet das Berufungs- bzw. Einstellungsverfahren im Rahmen der dezentralen Aufgabe und übernimmt die fachliche Einarbeitung der Professor_innen und Mitarbeiter_innen. Sie versteht ihre Führungsaufgabe als kollegiale Unterstützung der Professor_innen und als situatives Personalmanagement der vielfältig eingesetzten weiteren Mitarbeiter_innen. Der Schwerpunkt liegt in der

Kommunikation der strategischen und entscheidungsrelevanten Gesichtspunkte des Personalprozesses sowie in der Förderung der Mitarbeiter_innen.

Die Herausforderung liegt während der Laufzeit der Fakultätsentwicklungsplanung nicht nur in der bedarfsangemessenen Nachbesetzung der Stellen sondern auch in der Planung der Stellenkapazität der Fakultät für den Zeitraum nach Ende 2018.

Für den Zeitraum des Fakultätsentwicklungsplanes stehen umfassende Personalbestandsänderungen durch Erreichung der Altersgrenze von 9 hauptamtlichen Mitarbeiter_innen (Globalhaushalt) an.

9.4 Ziele

Die Fakultät strebt:

- eine bedarfsgerechte Personalplanung für die bis Ende 2018 frei werdenden Stellen in Abstimmung mit den zuständigen Gremien an.
- für die Personalgruppe der Professor_innen eine amts- und leistungsangemessene Bezahlung an.
- eine Finanzierung von Leistungszulagen bis zur Höhe der Ruhegehaltsfähigkeit von 40% des W2-Grundgehalts für etwa 50% der Professor_innen an. Die hierfür erforderlichen Personalmittel werden über Stellenkürzungen zu finanzieren sein.
- Transparenz bei der Verteilung und Bewertung der Lehrdeputatsverpflichtungen im Kollegium an.
- eine erhöhte Freistellung der Lehrenden (auch der Lecturer/Lehrkräfte für besonderen Aufgaben) für Aufgaben in der Koordination der Lehre, der Selbstverwaltung, der Forschung an.
- eine Aktualisierung und Verdichtung der hochschuldidaktischen Qualifizierung des Lehrpersonals an.
- eine Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen an.
- die Beibehaltung bzw. Einrichtung von Dauerstellen für stetige Aufgaben des wissenschaftlichen Mittelbaus an.
- an, befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen zur Qualifizierung in der Forschung und mit Lehrerfahrung einzurichten.
- die bei den Studierenden bestehende Unterschiedlichkeit bezüglich Ethnie und Geschlecht auch bei den Mitarbeiter_innen abzubilden, um die Diversität der Fakultät zu unterstützen.

9.5 Maßnahmen

- Einführung eines Lehrkapazitätssystems (Ermittlung Lehrbedarf in den Studiengängen der Fakultät, Übersicht über Personaleinsatz, Ermittlung der individuellen Lehr- und Prüfungsbelastung)
- Erarbeitung eines transparenten Systems zur Verteilung der Berufungs- und Leistungszulagen im Rahmen der W-Besoldung
- Arbeitsplatzbeschreibungen, um die Transparenz von Zuständigkeiten zu erhöhen und Doppelarbeit zu vermeiden
- Systematische MitarbeiterInnengespräche
- Klare Zuordnung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau in der Hierarchie
- Einführung von regelmäßigen hochschuldidaktischen Qualifizierungsangeboten an der Fakultät (Expert_innen-workshops, Mentor_innen-system)
- Förderung der Gleichbehandlung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Professor_innen im Hinblick auf die Lehrdeputatsreduktionen für hochschuldidaktische Weiterbildung und auf Selbstverwaltungsaufgaben

9.6 Evaluation der Zielerreichung

Die vorstehend formulierten Ziele werden als erreicht angesehen, wenn am Ende des Planungszeitraums

- das Lehrangebot der Fakultät in den Jahren bis 2018 und für die Zeit nach 2018 durch das eingestellte Personal sichergestellt werden kann.
- Die Fakultät ein transparentes Verteilungssystem für die Leistungszulagen der W-besoldeten Professor_innen eingeführt hat.
- Transparenz bei der Verteilung und Bewertung der Lehrdeputatsverpflichtungen im Kollegium besteht.
- eine erhöhte Freistellung der Lehrenden (auch der Lecturer/Lehrkräfte für besondere Aufgaben) für Aufgaben in der Koordination der Lehre, der Selbstverwaltung, der Forschung eingeführt wurde.
- befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen zur Qualifizierung in der Forschung und mit Lehrerfahrung eingerichtet wurden.

10 Organisationsstruktur

10.1 Definitorische Vorbemerkungen

Die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften ist eine der 11 dezentralen akademischen Einheiten der Fachhochschule. Ihre Binnenstruktur hat die Fakultät entsprechend der Aufgabenstellung und den rechtlichen Rahmenbedingungen erstellt. Sie trägt durch ihre Binnenstruktur den durch die hochschulinterne Dezentralisierung gestiegenen Anforderungen an die Ergebnisverantwortung für Organisations- und Entscheidungsprozesse Rechnung. Sie unterstützt ihre Mitglieder bei der optimalen Nutzung ihrer Potenziale, gewährt Optionen zur Partizipation und Gestaltung und investiert in die Motivation der einzelnen Mitglieder. Für die Mitglieder der Fakultät kann als Übereinkommen formuliert werden, dass sie respektvoll, offen, fair und verlässlich miteinander umgehen. Die Zusammenarbeit ist von Wertschätzung, individueller Kompetenz und Teamorientierung, Leistungsbereitschaft und gegenseitiger Unterstützung gekennzeichnet. Die Fakultät ist auf dem Weg, die Zuständigkeiten für ihre Organisations- und Entscheidungsstrukturen klarer zu regeln. Die Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion nehmen ihre Aufgaben verantwortungsbewusst, motivierend, professionell und kooperativ wahr. Sie ermöglichen und unterstützen die Beteiligung der Mitarbeiter_innen an den Entscheidungsprozessen und fördern die Weiterbildung der Mitarbeiter_innen.

10.2 Ist-Stand

Die Fakultät wird von ihren beiden Organen, dem Dekanat und dem Fakultätsrat, vertreten. Die weitere organisatorische Untergliederung der Fakultät in sieben Institute ist ein strukturgebendes Element der Fakultät und stellt eine effektive und effiziente Organisationsform dar. Die Fakultät kooperiert auf institutioneller und personeller Ebene eng mit dem sozialpädagogischen Institut und der Kompetenzplattform „Migration, Interkulturelle Bildung und Organisationsentwicklung“.

Hinzu kommen folgende Kommissionen und Gremien, die Aufgaben der Selbstverwaltung an der Fakultät übernehmen:

- Qualitätsverbesserungskommission: Sie berät das Dekanat in Fragen der Sicherstellung der Qualität der Lehre und der Verwendung der Qualitätsverbesserungsmittel.
- Leitungskonferenz: in dem informellen Gremium der „Leitungskonferenz“ erfolgt die Verständigung des Dekanats mit den Institutsleiter_innen über laufende und anstehende Lehr- und Forschungsprozesse an der Fakultät, Kompetenzen und Zielvereinbarungen.
- Forschungskonferenz: dieses Gremium wird vom Dekanat einberufen und ist offen für die lehrenden und forschenden Mitglieder der Fakultät. Die Forschungskonferenz dient der Forschungscoordination und dem Austausch unter Einbeziehung aller Forschenden. Es erfolgt eine interne Abstimmung über gemeinsame gegenstandsunspezifische Zielsetzungen und eine Verständigung über institutsübergreifende Qualitätskriterien.
- Kollegiale Klausur: diese fakultätsweite Dienstbesprechung wird vom Dekanat der Fakultät einberufen und dient der Information und Diskussion über die wesentlichen Entwicklungsprozesse an der Fakultät bezogen auf Lehre, Forschung, Dienstleistung.

Die Mitarbeiter_innen der Fakultät werden über die Entscheidungen des Fakultätsrats durch dessen Protokolle informiert. Mit dem elektronischen Newsletter werden die Studierenden und Mitarbeiter_innen über aktuelle Ereignisse etc. informiert. Die Kollegiale Klausur soll zur Information, Diskussion und Weiterentwicklung der Lehre, Forschung und Verwaltung an der Fakultät genutzt werden.

10.3 Herausforderungen

Eine der Herausforderungen der nächsten sieben Jahre wird die Entwicklung der Aufgaben und Rollen im Dekanat der Fakultät sein. Das Dekanat wird auf die steigenden Anforderungen an den Geschäftsbereich der Studiendekanin bzw. des Studiendekans infolge der Projektbetreuung im Bereich der Qualität der Lehre und der Internationalisierung mit einer personellen Verstärkung in der Zusammensetzung des Dekanats reagieren. Ab dem 1.3.2012 wird das Dekanat aus fünf Personen bestehen, der Dekanin bzw. dem Dekan, der Prodekanin bzw. dem Prodekan und drei weiteren Studiendekaninnen bzw. Studiendekanen.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Stärkung der Institute als Kompetenzzentren für Lehr- und Forschungsbereiche. Zur Bewältigung der zunehmend komplexeren Aufgaben und Anforderungen kann ein erfolgreiches und zielorientiertes Fakultätsmanagement nur partizipativ erfolgen. Die Dekan_innen und die Leiter_innen der Institute müssen sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Ebene kooperativ zusammenarbeiten, um Entscheidungen zu Entwicklungskonzepten, Geschäftsprozessen und Organisationsstrukturen vorzubereiten, in die Fakultät zu kommunizieren und umzusetzen. Dabei bleiben der Grundsatz – „Wer die Verantwortung trägt, entscheidet auch“ – und die gesetzlichen Zuständigkeiten unberührt. Entscheidungen sollen aber auf Basis nachvollziehbarer Informationen und Kriterien und weitgehend im Konsens der Entscheidungsträger gefällt werden.

10.4 Ziele

- Die Fakultät vertritt die Interessen der Angehörigen durch ihre Organe.
- Die Fakultät informiert ihre Mitglieder/Angehörigen über die Entscheidungen und Prozesse an der Fakultät
- Die Fakultät setzt die Selbstverwaltungsressourcen der Angehörigen der Fakultät effizient ein.

10.5 Maßnahmen

- Die Fakultät passt die Fakultätsordnung den geänderten Anforderungen an.
- Die Fakultät schafft eine ressourcenorientierte Gremienatmosphäre.
- Die Fakultät wird durch intensivere Nutzung der internen Ilias-Plattform die Informationsprozesse an der Fakultät verbessern.

