



HöMS

HESSISCHE HOCHSCHULE
FÜR ÖFFENTLICHES MANAGEMENT
UND SICHERHEIT

University of Applied Sciences



ZIELVEREINBARUNG 2025

zwischen der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit
und dem Hessischen Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz



Inhaltsübersicht

Vorwort des Ministeriums	2
Vorwort des Präsidenten	4
1. Die HöMS im Überblick	5
1.1 Ausgangslage	5
1.2 Aktuelle Lage und Hauptzielsetzung	6
1.2.1 Struktur und Organisation	6
2. Strategische Ausrichtung	9
2.1 Vision, Mission und Strategie	9
2.1.1 Gemeinsames Zielverständnis	9
2.1.2 Vision und Auftrag	9
2.2 Strategische Ausrichtung	10
3. Bereiche und Zieldimensionen	11

3.1 Studium und Lehre	12
3.1.1 Fachbereich Verwaltung	13
3.1.2 Fachbereich Polizei	14
3.1.2.1 Hochschulsport	14
3.1.2.2 Spitzensportförderung	15
3.2 Wissenschaft und Forschung (Forschung und Transfer)	15
3.3 Fort- und Weiterbildung (Lebenslanges Lernen)	16
3.4. Dienstleistung und Services	19
3.4.1 Zentrum für polizeipsychologische Dienste und -services (ZPD)	19
3.4.2 Zentrum für Nachwuchsmanagement und die Einstellung der Polizeianwärterinnen und -anwärter (ZfN)	20
3.5 Weitere Kompetenzfelder	22
3.5.1 Hochschulentwicklung	22
3.5.2 Digitalisierung	24
4. Die HöMS als Arbeitgeberin	25
4.1. Arbeitsschutz	25
4.2. Diversität, Gleichstellung, Personalentwicklung	26
4.3. Prozess- und Organisationsentwicklung sowie Qualitätssicherung	27
4.4. Kommunikation	28
4.5. Nachhaltigkeit	29
5. Finanzen und Ressourcen	29
6. Abschließende Feststellungen	29

Vorwort des Ministeriums

Nach § 9 Abs. 2 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes (HessHG) schließt das Hessische Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (HMdI) mit der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) zur Verwirklichung der Ziele der Entwicklungsplanung Zielvereinbarungen über die mehrjährige Entwicklung ab.

Mit der ersten Zielvereinbarung für die HöMS wurden die Ergebnisse des Dialogs zwischen der HöMS und dem HMdI zu dem Status Quo, den Konsolidierungen aus dem Zusammenführungsprozess und den Schwerpunktsetzungen seit der Gründung der HöMS zum 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 festgehalten. Diese Zielvereinbarung wurde einer gesamtheitlichen Betrachtung unterzogen und in Gesprächsrunden zwischen dem HMdI und dem Präsidium der HöMS erörtert und dabei eine gemeinsame Vision für die HöMS erarbeitet. Die vorliegende Fassung beinhaltet einen Zwischenschritt auf dem Weg zu einer Zielvereinbarung von 2026 bis 2030.

Die HöMS trägt als Hochschule des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen der wachsenden Zahl von Studierenden der öffentlichen Verwaltungen in Hessen und der hessischen Polizei weiterhin Rechnung, denen ein qualitativ hochwertiges Studienangebot gesichert wird. Bei der Bewältigung dieser Herausforderung übernimmt die HöMS als Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Verantwortung und ergänzt in ihrer Ausrichtung und Funktion den Wissenschaftsstandort Hessen um einen besonderen Baustein. Als besondere Hochschule im Hessischen Hochschulgesetz leistet sie für den Gesamterfolg der hessischen Hochschulen einen wichtigen Beitrag. Sie übernimmt eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber und ist zuverlässiger Partner für die anstehenden Herausforderungen im öffentlichen Dienst.

Die HöMS leistet darüber hinaus zur Sicherheitslage einen grundlegenden Beitrag, indem sie den polizeilichen Nachwuchs im Rahmen des Bachelorstudiums für den gehobenen Polizeivollzugsdienst für den Dienst am Bürger ausbildet und auf die täglichen Herausforderungen vorbereitet.

Dies setzt einen hohen Grad der Zusammenarbeit und Vernetzung mit den Bedarfsträgern der Ausbildung voraus. Dies gilt für den Fachbereich Polizei und für den Fachbereich Verwaltung. Dieser zeichnet sich durch moderne Studiengänge aus, wie sich am neuen Studiengang „Digitale Verwaltung“ gezeigt hat. Deren Ziel ist es, die kommenden Verwaltungsbeamtinnen und -beamten praxisorientiert optimal auf die wachsenden Herausforderungen vorzubereiten und mit den erforderlichen Kompetenzen auszustatten.

Die Umsetzung der in der polizeilichen Praxis festgestellten Bedarfe ist zugleich wegweisend für die polizeiliche Aus- und Fortbildung. Beginnend mit dem Studium im Rahmen des Vorbereitungsdienstes werden polizeiliche Grundkompetenzen und das Leitbild der hessischen Polizei vermittelt. Im Sinne eines lebenslangen Lernens folgt der praxisorientierten Ausbildung im dreijährigen Studium ein breites Angebot darauf aufbauender qualitativ hochwertiger Fortbildung. Nur durch eine einheitliche Bildungslinie können gesellschaftliche Entwicklungen, sich verändernde Kriminalitätsphänomene sowie komplexe Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe erfolgreich bewältigt werden. Die HöMS bereitet so die Basis dafür, dass die hessische Polizei auch in Zukunft ihren Beitrag leistet, damit die Bürgerinnen und Bürger in Hessen sicher sind und sich auch sicher fühlen können.

Vorwort des Präsidenten

Die hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) ist die zentrale Bildungseinrichtung des Landes Hessen für Polizei und Verwaltung. Unter ihrem Dach vereint sie, für Polizei und öffentliche Verwaltung, das Studium, die Aus-, Fort- und Weiterbildung, das Nachwuchsmanagement sowie polizeipsychologische, einsatzbezogene und serviceorientierte Dienstleistungen.

Im November 2024 formulierten Vertreterinnen und Vertreter des Hessischen Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (HMdI) (LPP und Z7) und der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) eine gemeinsame Vision für die Gesamtinstitution HöMS. Damit konnte ein Meilenstein für die zukünftige Entwicklung der HöMS gesetzt werden. Nachdem die erste Zielvereinbarung einen deskriptiven Charakter aufwies und die Konsolidierungsprozesse der vergangenen Zusammenführung noch nicht abgeschlossen sind, stellt die vorliegende Vereinbarung nun einen Zwischenschritt auf dem Weg zu einer fünfjährigen Zielvereinbarung ab dem Jahr 2026 dar, mit der wir uns dann an den Rhythmus der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften anlehnen möchten.

Als neue und zugleich besondere Hochschule möchten wir uns aktiv und planvoll in all unseren Leistungsbereichen kontinuierlich und bedarfsgerecht entwickeln. Dabei steht die bestmögliche Unterstützung unserer Lehrenden, Studierenden, Forschenden, Fortbildungsteilnehmenden einerseits und der hessischen Polizei, der Ausbildungsbehörden der öffentlichen Verwaltung andererseits, sowie aller weiteren Nutzerinnen und Nutzer unserer Dienstleistungen im Mittelpunkt.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Vision und strategischer Säulen war ein wichtiger Schritt, der es uns nun ermöglichen wird, über eine Beschreibung hinauszugehen und in der Zielvereinbarung 2026 systematische, agile und einheitliche Ziele zu definieren, um den strukturellen, gesellschaftlichen Ansprüchen nicht nur gerecht zu werden, sondern als moderne, innovative und flexible Hochschule zu etablieren.

1. Die HöMS im Überblick

1.1 Ausgangslage

Die Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) ist eine noch junge Institution, deren formale Gründung auf den 1. Januar 2022 datiert. Sie vereint in sich die Tätigkeitsfelder der ehemaligen Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV), der Polizeiakademie Hessen (HPA) und der Zentralen Fortbildung Hessen (ZFH). Diese Konstellation macht sie zu einer besonderen Hochschule, die sowohl als Bildungseinrichtung als auch als Polizeibehörde agiert.

Als Auftragsangelegenheit nimmt die HöMS die Zentrale Fortbildung der Beschäftigten der hessischen Landesverwaltung wahr (§101 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG)). Das Hessische Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (HMdl) übt die Rechts- und Fachaufsicht aus, in Fragen von Lehre und Forschung die Rechtsaufsicht (§101 Abs.1 HessHG). Nimmt die HöMS ihre Aufgaben als Polizeibehörde wahr, übt das Landespolizeipräsidium die Dienst- und Fachaufsicht aus¹. Die innerbehördliche Dienst- und Fachaufsicht bleibt davon unberührt (§ 96 Abs. 1 Hessisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (HSOG)).

Diese Rahmenbedingungen setzen eine gute, transparente und kollaborative Kommunikationsstruktur voraus, um das Zusammenspiel der Bereiche von Lehre und Forschung sowie der Verwaltungs- und Servicebereiche und der übergeordneten Fachabteilung unter der Dienst- und Fachaufsicht des HMdl sowie den Bereichen aus polizeilichen Aufgaben unter der Dienst- und Fachaufsicht des Landespolizeipräsidiums zu einer leistungsstarken, zukunftsfähigen und zielgruppenorientierten Einheit zu führen.

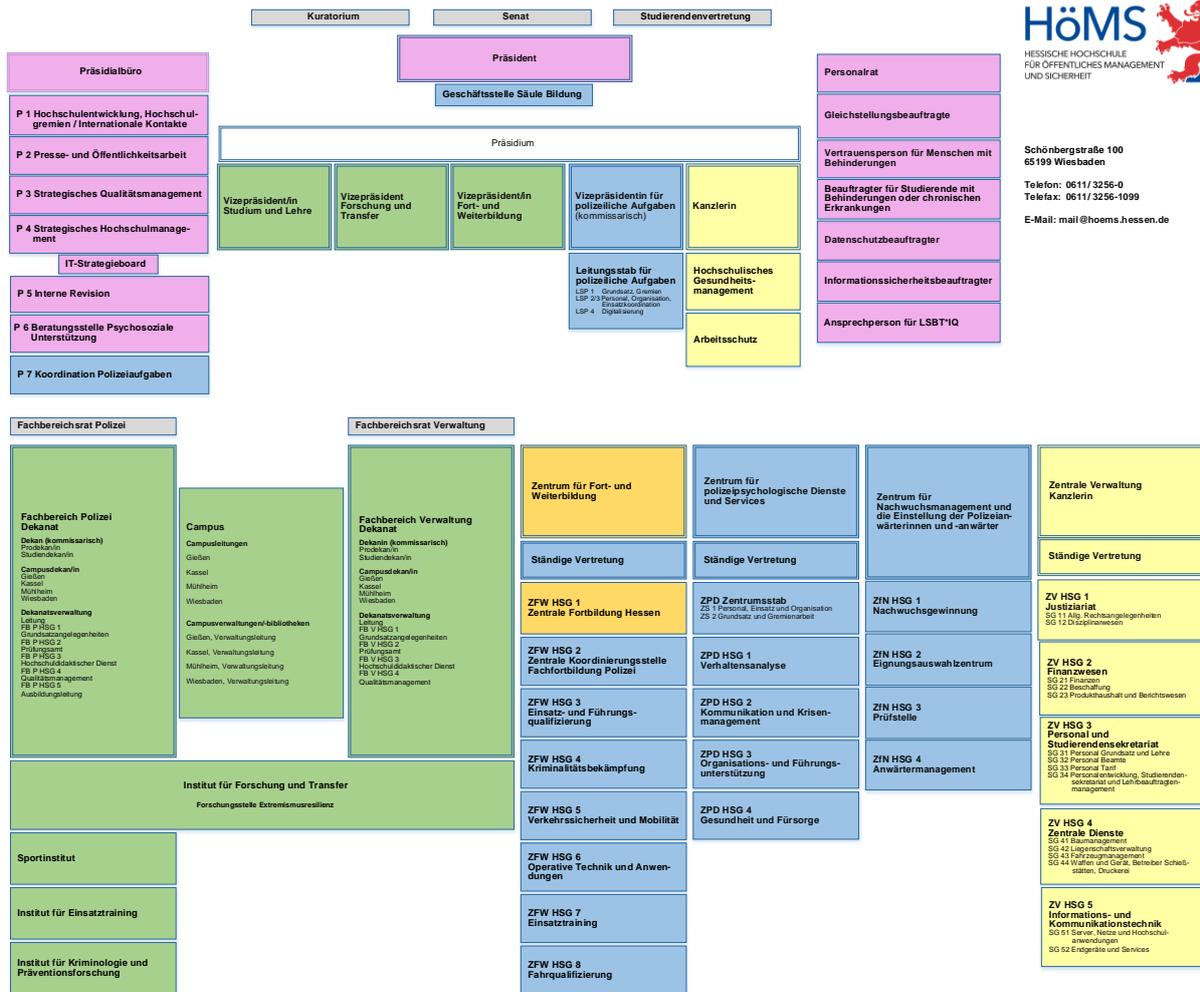
¹ Diese Aufgaben als Polizeibehörde sind gemäß § 95 Abs 2 HSOG: (2) die polizeiliche Aus- und Fortbildung aller Polizeibediensteten des Landes bis auf die berufliche Grundqualifizierung des gehobenen Dienstes sowie die Aus- und Fortbildung der Spezialeinheiten, das Nachwuchsmanagement und die Einstellung von Polizeianwärterinnen und -anwärtern, die Beratung und Unterstützung der Polizeibehörden, die Leistung polizeipsychologischer Dienste, die Mitwirkung bei der Fortentwicklung polizeilicher Führungs- und Einsatzmittel, die Verantwortlichkeit für die Koordinierung und Durchführung internationaler polizeilicher Ausbildungs- und Ausstattungshilfe.

1.2 Aktuelle Lage und Hauptzielsetzung

Drei Jahre nach ihrer Gründung befindet sich die Institution HöMS weiterhin in der Konsolidierungsphase, die als fortgeschritten beschrieben werden kann. Es zeichnet sich ab, innerhalb welcher Handlungsfelder Schritte folgen müssen, damit die HöMS erfolgreich in ihrer Entwicklung fortschreitet. Übergreifendes Ziel ist, die strategischen Ziele der Gesamtinstitution und der einzelnen Organisationsbereiche zu definieren, messbar zu machen und daraus operative Ziele (inklusive Kennzahlen und Zeitrahmen) abzuleiten, die in der Zielvereinbarung 2026-2030 aufgehen werden. Maßgebend ist dabei die strategische Ausrichtung, die im Rahmen eines Austauschs zwischen Vertreterinnen und Vertretern des HMdl (Zentralabteilung und Landespolizeipräsidium), des Präsidiums sowie der Dekanin und dem Dekan der HöMS gemeinsam erarbeitet wurde. Aus diesem Grund und zur Anpassung des Vereinbarungszeitraums an die Zeiträume der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, wird die vorliegende Vereinbarung für ein Jahr geschlossen. Hauptziel ist, innerhalb des Jahres 2025 und auf Grundlage der strategischen Ausrichtung, ein SMARTes Zielkonzept auf allen Ebenen der Hochschule und unter Abstimmung der Zielvorgaben des Ministeriums mit den bestehenden Rahmenbedingungen zu erarbeiten. Daraus ergeben sich wiederum Meilensteine für die noch auszuarbeitende Entwicklungsplanung.

1.2.1 Struktur und Organisation

Aufgrund des Zusammenwachsens verschiedener Organisationen zeichnet sich die Hochschule dadurch aus, dass sie sich zu einer besonderen Hochschule entwickelt, die von dem breiten Spektrum ihrer Einheiten und deren wechselseitigen Austausch sowie einer übergreifenden Zusammenarbeit profitieren kann. Dies spiegelt sich im Organigramm der Hochschule wider.



Schönbergstraße 100
65199 Wiesbaden
Telefon: 0611/ 3256-0
Telefax: 0611/ 3256-1099
E-Mail: mail@hoems.hessen.de

Stand: 01.09.2024

Abbildung 1 Organigramm Stand 01.09.2024

In den §§ 105 HessHG wird, ergänzend zu § 42 HessHG, die Rolle des Senats definiert. Eine Besonderheit der HöMS ist das Kuratorium, das zu wichtigen und grundsätzlichen Angelegenheiten zu hören ist (§ 110 HessHG).

Die Ausgestaltung der Prüfungsordnung obliegt dem für das Dienstrecht zuständige Ministerium unter Beteiligung der Fachbereichsräte, der Dekanate sowie der Dekanin und/oder dem Dekan. Die Ausgestaltung der Studienordnung gemäß der §§ 50 - 52 und 103 HessHG obliegt insbesondere den Fachbereichsräten – unter Beteiligung der Dekanate, der Dekanin und/oder dem Dekan und wird von dem für das Dienstrecht zuständigen Ministerium genehmigt.

An der HöMS sind aktuell 143 hauptamtlich Lehrende tätig. Daneben geben 695 nebenamtlich Lehrende (Lehrbeauftragte) ihr Wissen und ihre Praxiserfahrung in der

Lehre an den Nachwuchs weiter. Insgesamt beschäftigt die HöMS ein Stammpersonal von 595 Personen an vier Standorten und vier Außenstellen.² Im Wintersemester 2024/2025 studieren insgesamt 1.242 Personen an der HöMS im Fachbereich Verwaltung und 2.279 im Fachbereich Polizei.

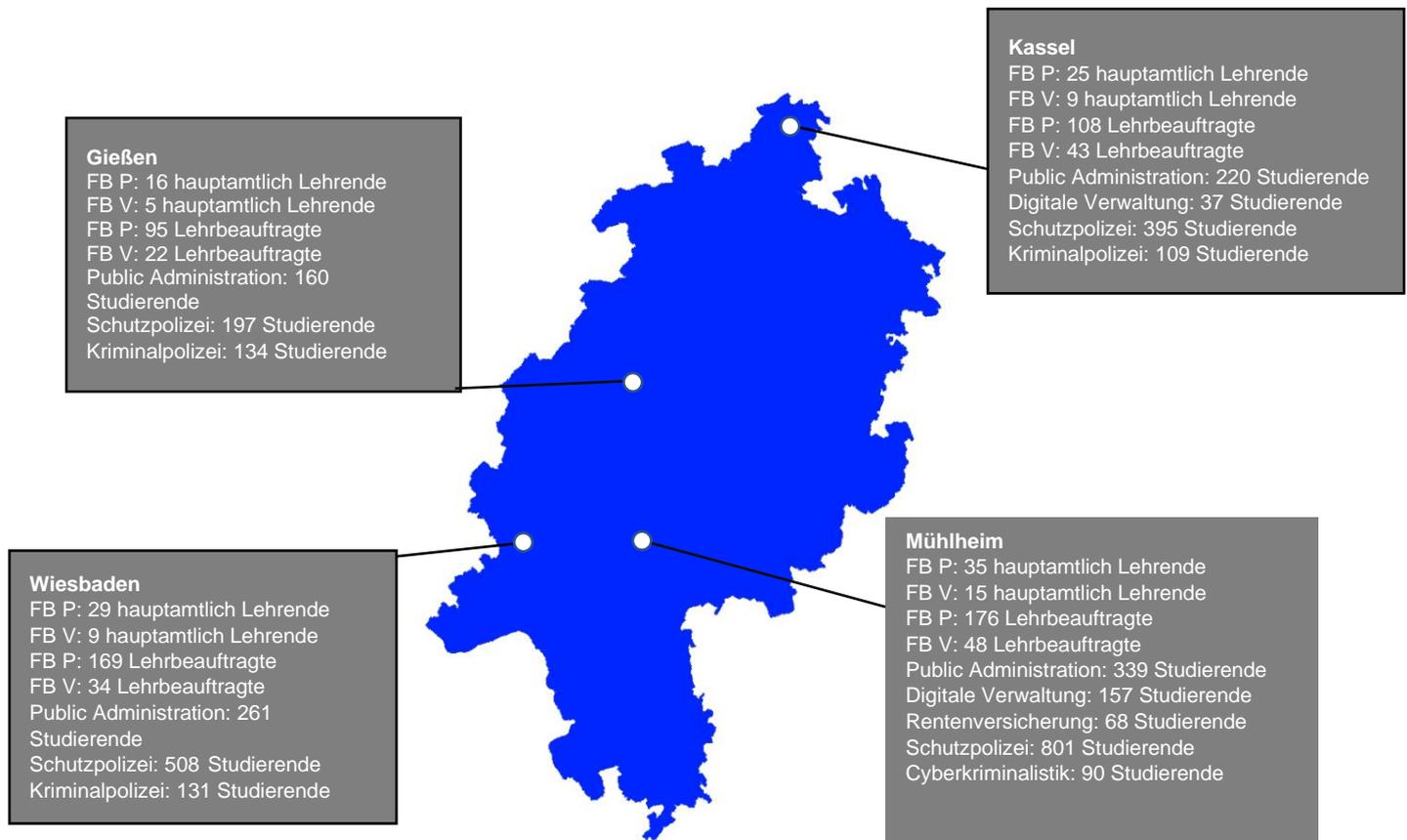


Abbildung 2 Landkarte Hessen mit Informationen zu Studierenden und Lehrpersonal an den Standorten der HöMS (FB = Fachbereich; P= Polizei, V = Verwaltung) Stand November 2024

² Stand November 2024

2. Strategische Ausrichtung

2.1 Vision, Mission und Strategie

2.1.1 Gemeinsames Zielverständnis

Im Rahmen eines strategischen Austauschs im November 2024 erarbeiteten Vertreterinnen und Vertreter des Hessischen Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz und der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit ein gemeinsames Zielverständnis über die Gesamtinstitution HöMS. Dieses Zukunftsbild dient der Institution als Kompass bei der Ausrichtung ihrer Ziele auf allen Ebenen.

Ziel des Austausches war die Entwicklung einer Vision, einer Mission und strategischer Säulen. Das Ergebnis ist ein Zielverständnis, das sowohl die Vision³ als auch die Mission⁴ miteinander vereint.

2.1.2 Vision und Auftrag

Die Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit erfüllt ihre Aufgaben als Bildungs- und Forschungsträgerin der öffentlichen Verwaltung in Hessen und der Polizei in Hessen, als Service- und Dienstleisterin für besondere Aufgaben innerhalb der Polizei, als Arbeitgeberin modern, innovativ und flexibel, an der Praxis orientiert, in Teilen operativ, kompetent und in hoher Qualität. Sie bewegt sich dabei auf Augenhöhe zu den Bedarfsträgerinnen und -trägern sowie Hochschulen der angewandten Wissenschaften.

Diese Formulierung stellt die multifunktionale Rolle der HöMS als Bildungs- und Forschungsträgerin, Service- und Dienstleisterin sowie Arbeitgeberin in den Fokus. Es sind diese spezifischen Aufgaben, die die Mission der HöMS umfassen.

Die Vision besteht darin, eine moderne, innovative, flexible, an der Praxis orientierte und in Teilen operative Institution zu sein, die konstant eine hohe Qualität bei der Erfüllung der vielschichten Aufgaben bietet. Die Bedeutung der Zusammenarbeit

³ Eine **Vision** wird i. d. R. als langfristiges Ziel oder Idealbild einer Institution verstanden.

⁴ Eine **Mission** beschreibt den konkreten Auftrag oder Zweck, den die Institution verfolgt.

innerhalb der Hochschule, mit den Bedarfsträgerinnen und Bedarfsträgern sowie den Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird hervorgehoben.

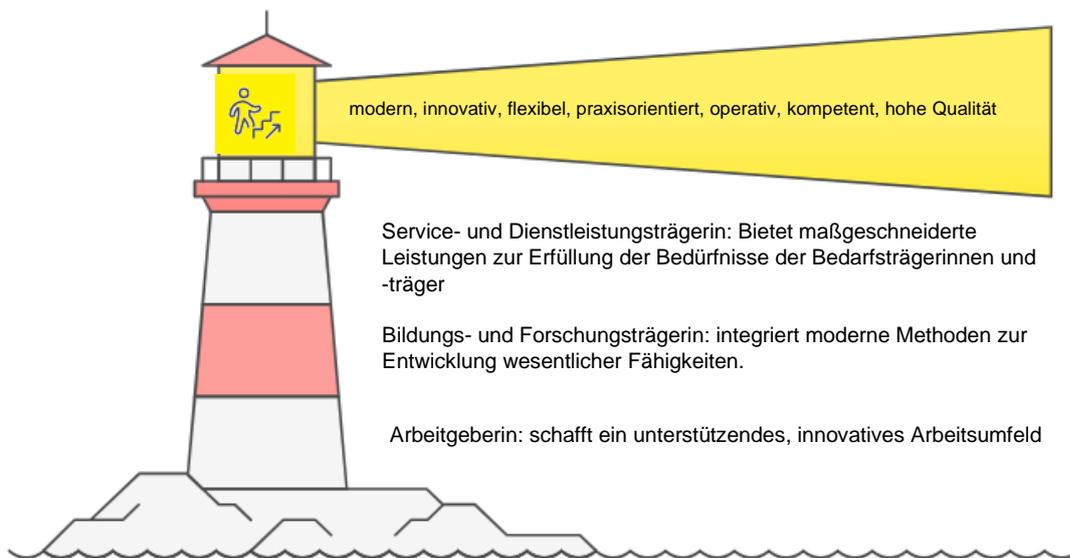


Abbildung 3: Mission und Vision in Form eines Leuchtturms – erstellt mit napkin

2.2 Strategische Ausrichtung

Im Rahmen eines Workshops hat das Präsidium der HöMS die drei Säulen der strategischen Ausrichtung erarbeitet. Strategische Säulen sind zentrale Schwerpunkte, auf denen eine Strategie aufbaut. Sie repräsentieren wichtige Leitprinzipien, die die HöMS langfristig verfolgen möchte. Sie sind eng mit der Mission und den Werten verknüpft und dienen als Orientierungspunkte für Entscheidungen, Maßnahmenplanungen oder Ressourcenverteilung auf dem Weg, Vision und Ziele zu erreichen und ihre Mission zu erfüllen. Strategische Säulen konkretisieren nicht den Zweck, anders als die Mission, sondern schaffen einen Rahmen, innerhalb dessen Vision, Mission und Ziele erarbeitet und bearbeitet werden.

Säule 1 Strategie für Innovations- und Praxisorientierung

Die HöMS positioniert sich als **Innovationsmotor mit starkem Praxisbezug**, der **flexibel** auf neue Entwicklungen reagiert und eine **zukunftsorientierte** Lehre und Forschung sowie Fort- und Weiterbildung fördert. Durch enge Verbindungen zur Praxis, der engen Vernetzung aller Bereiche der HöMS miteinander und dem **Weitblick** bei der Gestaltung, u.a. des Curriculums oder der Programme der

Zentralen Fortbildung Hessen sowie der Fachfortbildung Polizei, wird die HöMS zu einer **Vorausdenkerin** für die Praxis und anwendungsorientierte Forschung. Wissenschaft als Basis sorgt für eine fundierte Wissensvermittlung, die Studierende befähigt, mit **modernem** Knowhow und einem klaren Blick in die Zukunft ihre zukünftigen Aufgaben für die Bedarfsträgerinnen und -träger zu erfüllen. **Flexibilität und agiles Change-Management** in der Gestaltung von Inhalten und Methoden stellen sicher, dass die HöMS stets aktuell und **praxisnah** bleibt.

Säule 2 Strategie für Resilienz und nachhaltige Entwicklung

Die HöMS etabliert eine Resilienz- und Nachhaltigkeitsstrategie, die auf eine **langfristige Entwicklung** und **Anpassungsfähigkeit** der Institution abzielt. Durch kluges Ressourcenmanagement, Förderung von **Stabilität** und **Widerstandsfähigkeit** wird ein Umfeld geschaffen, das Lernenden, Bedarfsträgerinnen und -trägern sowie Beschäftigten Stabilität und **Orientierung** bietet. Gleichzeitig werden Rahmenbedingungen **flexibel** an sich verändernde Anforderungen angepasst, sodass die HöMS **schnell** auf externe Veränderungen reagieren kann und eine zukunftsorientierte, nachhaltige Perspektive aufzeigt.

Säule 3 Strategie für Kommunikations- und Wissensaustausch

Die HöMS kommuniziert offen und **proaktiv**, um die Zusammenarbeit sowohl intern als auch extern zu stärken und eine einheitliche Bildungslinie zwischen Studium und Fort- und Weiterbildung auszubauen. Eine strukturierte Kommunikationskultur, in der **Transparenz, Sichtbarkeit** und **dynamischer** Wissensaustausch gefordert und gefördert werden, soll alle Beteiligten motivieren und befähigen, sich aktiv einzubringen. Durch das **Ausbauen von Brücken** zwischen der HöMS und zur Praxis wird ein Umfeld geschaffen, das **Innovation** und **Zusammenarbeit** auf eine nachhaltige Weise fördert.

3. Bereiche und Zieldimensionen

Im Nachfolgenden wird im Schwerpunkt die Entwicklung der einzelnen Bereiche und deren Zielausrichtung beschrieben. Das Hauptziel aller Bereiche ist die Erstellung messbarer Ziele in Ausrichtung auf die definierte Zielvorstellung (siehe S. 8 dieser

Zielvereinbarung), die im November 2024 entwickelt wurde und deren Billigung im Dezember 2024 erfolgte.

Zielerreichungen sind grundsätzlich abhängig von den Finanzierungen der Ziele sowie der notwendigen Personalausstattung. Die HöMS ist an bestimmte Rahmenbedingungen und Entscheidungen des Landes sowie des HMdI gebunden, was insbesondere kostenintensive Zielsetzungen aufgrund der derzeitigen Haushaltslage nur bedingt zulässt.

3.1 Studium und Lehre

Die HöMS bietet fünf grundständige Studiengänge für die Fachbereiche Polizei und Verwaltung in den Campus Gießen, Kassel, Mühlheim am Main und Wiesbaden an. Die Fachbereiche werden gemäß § 51 HessHG vom Dekanat geleitet.

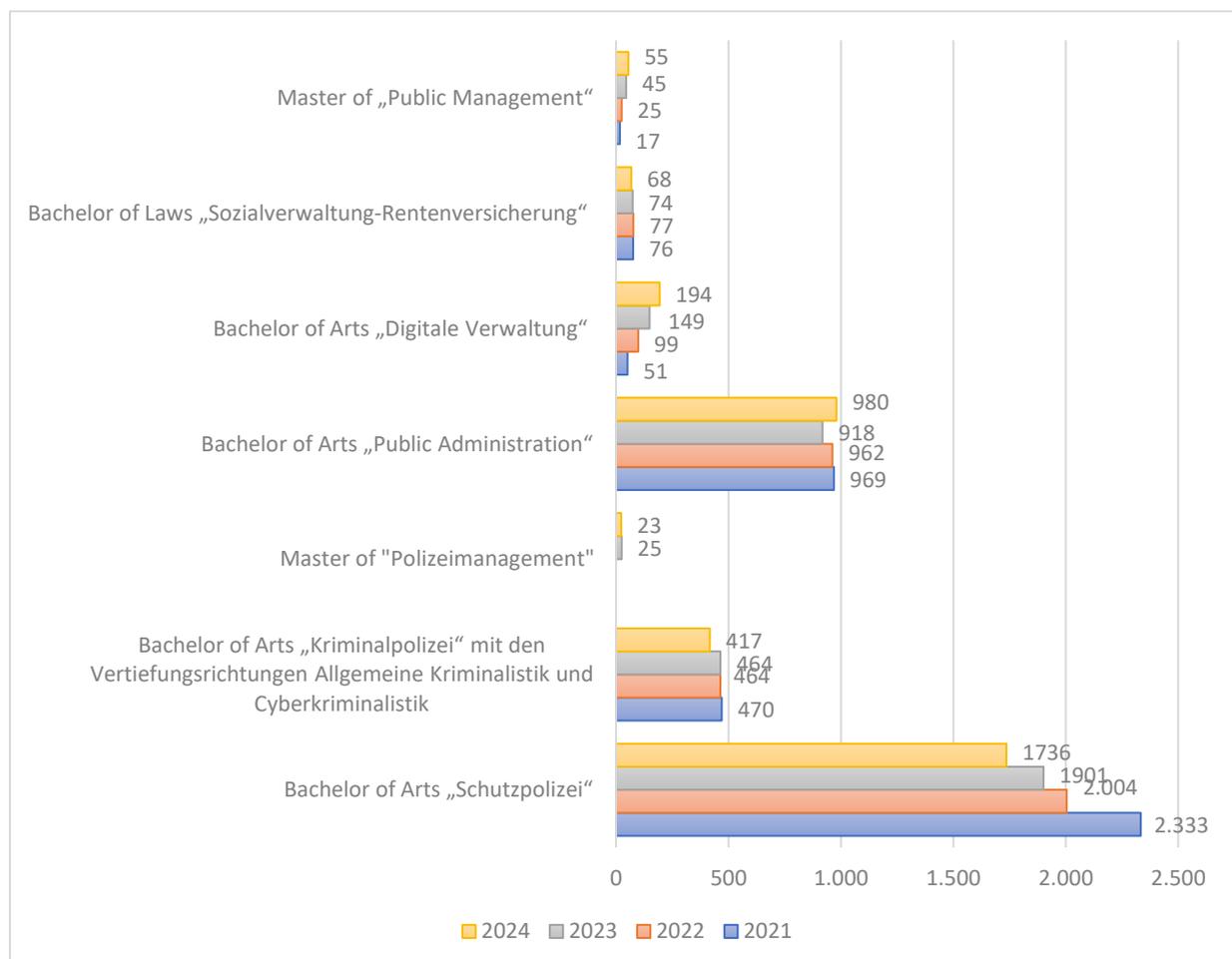


Abbildung 4 Entwicklung der Studierendenzahl von 2021 bis 2024
[Master of „Polizeimanagement“: Studiengang der DHPOL]

3.1.1 Fachbereich Verwaltung

Der Fachbereich Verwaltung bietet ein an den Bedarfen der öffentlichen Verwaltung orientiertes Studienangebot an. Die Studiengänge Bachelor of Arts – Public Administration und Digitale Verwaltung sowie der Studiengang Bachelor of Laws – Sozialverwaltung-Rentenversicherung umfassen je 6 Semester und setzen sich aus fachtheoretischen Studienabschnitten an der HöMS mit ihren vier Campus und fachpraktischen Studienabschnitten in den Ausbildungsbehörden zusammen. Die Studiengänge sind modular angelegt und die fachtheoretischen Studienabschnitte sind mit fachpraktischen Studien (Praktika) von insgesamt 18 Monaten verzahnt. Das Studium wird in einer Kombination von synchronen und asynchronen Lehrinhalten in Präsenz- und Onlineveranstaltungen angeboten.

Zieldimension

Der Fachbereich Verwaltung strebt an, den Anteil der hauptamtlich Lehrenden zu erhöhen, um Qualitätsverlusten entgegen zu wirken, sowie die internen Strukturen zu optimieren. Zudem wird angestrebt, die digitale und physische Ausstattung der Bibliotheken, deren Verfügbarkeit über das Internet und die Koordination der Einzelbibliotheken zu verbessern. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Fachbereichs werden die Entwicklung neuer Studiengänge (beispielsweise ein nachrichtendienstlicher Studiengang) und die Curriculumrevision nach modernen und zeitgemäßen Standards der Hochschullehre angestrebt. Selbstständigkeit und Eigenverantwortung müssen angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen und des Wandels der Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung gestärkt werden. Von einer Curriculumsrevision werden Hochschule, Studierende und Lehrende gleichermaßen profitieren. Unter Berücksichtigung aller Faktoren, wird davon ausgegangen, dass ein neues Curriculum 2026 zur Abstimmung bereitstehen wird. Ein weiterer Schwerpunkt wird 2025 die Stärkung und der Ausbau der Forschung, die Förderung der Internationalisierung von Lehre, Studium und Forschung sowie die Schaffung und der Ausbau einer digitalen Infrastruktur für Lehre und Forschung im Fokus sein.

3.1.2 Fachbereich Polizei

Der Fachbereich Polizei ist verantwortlich für das Studium und somit auch die Ausbildung der hessischen Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter. Dies wird durch ein dreijähriges Bachelorstudium mit hohen praktischen Anteilen gewährleistet. Die Lehre im Fachbereich Polizei stellen die Gruppen der Professorinnen und Professoren, der Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, der Lehrbeauftragten sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sicher. Der Fachbereich Polizei bietet durch ein praxisnahes Studium, welches insbesondere auch durch lehrende Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte gewährleistet wird, eine solide Vorbereitung auf das spätere Berufsleben an. Neben dem Fachbereich Verwaltung ist der Fachbereich Polizei zentraler hochschulischer Teil der HöMS und hat Berührungspunkte zu allen anderen Bereichen der Hochschule.

Zieldimension

Mit dem Ziel der Kompetenzsteigerung werden die Curricula der Studiengänge aktuell grundlegend überarbeitet. Dies erfolgt in enger Abstimmung mit den Bedarfsträgerinnen und -trägern. Weiterhin soll gleichzeitig unter anderem auch eine Stärkung der Forschung erreicht werden, um hier dem Anspruch einer Hochschule für angewandte Wissenschaften nach dem Hessischen Hochschulgesetz gerecht zu werden. Damit sollen eine Kompetenz- und Qualitätssteigerung der Studierenden und eine Verbesserung der Praxisorientierung erreicht werden. Die Studierenden sollen noch besser auf die Anforderungen des beruflichen Alltags vorbereitet werden. Ein fachbereichsübergreifendes Ziel ist die Gedenkstättenarbeit, so wie sie im Koalitionsvertrag beschrieben ist, im Studium zu erproben und letztendlich im Rahmen eines neuen Curriculums zu etablieren.

3.1.2.1 Hochschulsport

Das Sportinstitut ist für alle Belange des Sports an der HöMS verantwortlich. Hierzu zählen in erster Linie die Lehre im Studienfach Sport in den Bachelorstudiengängen „Kriminalpolizei“ und „Schutzpolizei“ an allen Campus sowie die Organisation und Durchführung der Fachfortbildungen im Themenfeld Sport der Polizei Hessen. Weiterhin werden neben der Verantwortlichkeit für den sportlichen Teil des

Eignungsauswahlverfahrens für den gehobenen Polizeivollzugsdienst auch die Koordination des Spitzensports an der HöMS im Fachbereich Polizei, des hochschulweiten Dienstsports mit Schnittfeldern zum Gesundheitsmanagement sowie des Hochschulsports unter einem Dach vereint.

Im Rahmen des Hochschulsports bietet die HöMS an den verschiedenen Campus Kurse und sportliche Aktivitäten für ihre Studierenden und Mitarbeitenden an. Hierzu bestehen Kooperationen mit anderen Hochschulen, die dem jeweiligen Campus örtlich am nächsten liegen.

Eine Wettkampfgemeinschaft besteht seit mehreren Jahren mit der Hochschule RheinMain in Wiesbaden. Hier werden gemeinsame Mannschaften für die Teilnahme an verschiedenen deutschen Hochschulmeisterschaften gestellt.

3.1.2.2 Spitzensportförderung

Die Förderung des Spitzensports soll zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Spitzensport und Beruf beitragen. Zusätzlich soll eine Signalwirkung für den Breitensport in Polizei und Verwaltung erreicht werden. Dafür werden Spitzensportlerinnen und Spitzensportler mit einer hohen sportlichen Leistungsfähigkeit eingestellt und ihnen ein Studium ermöglicht, was das Sporttreiben auf hohem Niveau weiterhin zulässt. Die Athletinnen und Athleten der Sportfördergruppen der Polizei Hessen und Rheinland-Pfalz studieren an der HöMS den B.A. Schutzpolizei. Seit September 2020 ist es zudem möglich, an der HöMS Teil einer Sportfördergruppe im Fachbereich Verwaltung zu werden. Vor dem Jahr 2020 gab es hierfür nur vereinzelt Möglichkeiten für Spitzensportlerinnen und Spitzensportler im Fachbereich Verwaltung. Im Jahr 2025 soll die Unterstützung der Spitzensportlerinnen und Spitzensportler beim Studieren unter leistungssportfördernden Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden.

3.2 Wissenschaft und Forschung (Forschung und Transfer)

Eine zentrale Aufgabe der HöMS ist die anwendungsorientierte Forschung mit und über die öffentliche Verwaltung und Polizei sowie der Transfer von Forschungsergebnissen in Lehre und Praxis. Das fachbereichsübergreifende Institut

für Forschung und Transfer (IFT) berät die Hochschulleitung und die Mitglieder der Hochschule in Forschungs- und Transferfragen, koordiniert die Vergabe interner Forschungsmittel, stärkt die Forschungsnetzwerke der HöMS nach außen und organisiert ein offenes Forschungskolloquium innerhalb der HöMS. Das IFT dient auch als Anlaufstelle für Forschungsanfragen an die HöMS. Über verschiedene Organisationseinheiten werden besondere Forschungsschwerpunkte innerhalb der HöMS abgebildet und gebündelt. Beispielhaft dafür stehen die Forschungsstelle Extremismusresilienz und die damit verbundene Forschungsprofessur sowie die Institute mit Forschungsschwerpunkt, wie das Institut für Kriminologie und Präventionsforschung.

Zieldimension

Durch die Einwerbung von Drittmitteln und die Beteiligung an Verbundforschungsprojekten wird die Vernetzung mit internen und externen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern aus Wissenschaft, öffentlicher Verwaltung, Politik und Gesellschaft gestärkt. Zu den kurz- bis mittelfristigen Zielen gehören die Erhöhung der Drittmittelquote und die deutlichere Außendarstellung von Forschungsexpertisen, Forschungsprojekten und Forschungsleistungen der HöMS. Zur Erfüllung dieser Aufgaben im Bereich der anwendungsorientierten Forschung und des Transfers von Forschungsergebnissen in Lehre, Fortbildung und Öffentlichkeit ist ein personeller und materieller Ausbau der Forschungsinfrastrukturen und der Forschungsmittel innerhalb der HöMS dringend und unabdingbar.

3.3 Fort- und Weiterbildung (Lebenslanges Lernen)

Im ZFW gehen die Zentrale Fortbildung Hessen (ZFH) und die Fachfortbildung Polizei auf.

Für die Mitarbeitenden der Verwaltung des Landes Hessen als lernende und sich ständig weiterentwickelnde Organisation stellt die ZFH ein sich ständig erweiterndes und angepasstes Angebot an Fort- und Weiterbildungen zur Verfügung. Damit setzt die ZFH das zum Januar 2023 aktualisierte Rahmenkonzept Fort- und Weiterbildung

des Landes um⁵. In diesem trägt die Landesregierung dem Leitbild vom „Wandel als Normalität – Die Landesverwaltung als lernende Organisation“ Rechnung. Daneben bietet die ZFH spezifische Fortbildungen im Bereich Führungskräfteentwicklung (FKE) sowie zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung und IT-Fortbildungen an. Sie organisiert in Kooperation mit dem Hochschuldidaktischen Dienst (HDD) Fortbildungen für Studium und Lehre. Neu aufgenommen in den Bereich der ZFH und somit innerhalb der HöMS vom Fachbereich Verwaltung verlagert, wurden seit 2024 auch die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder (AdA) sowie die Funktion der Fortbildungsbeauftragten der HöMS.

Zur Fachfortbildung Polizei gehören die Bereiche Zentrale Koordinierungsstelle Fachfortbildung Polizei, Einsatz- und Führungsqualifizierung, Kriminalitätsbekämpfung, Verkehrssicherheit und Mobilität, Operative Einsatztechnik und Anwendungen und Fahrqualifizierung. Zum 01.01.2025 haben die Bereiche Einsatztraining (ET), Polizeiführer Sonderlagen (PF Sola), Qualifizierung geschlossener Einheiten (QgE), Beweissicherung (Besi) das ZFW verlassen und wurden dem HPE bzw. dem HLKA angegliedert. Um den Anforderungen der Bedarfsträgerinnen und -träger besser gerecht zu werden und dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung zu tragen, wurde 2024 das Projekt „Next Gen ZFW“ ins Leben gerufen, welches aktiv an der Neuausrichtung und der Umsetzung der Zieldefinition arbeitet. Das Themengebiet der Virtual Reality hat mit der Fertigstellung des VR-Trainingscenters 2024 an der HöMS neue Dimensionen erreicht.

Themenverantwortlich ist das Hauptsachgebiet 6 - Spezialeinheiten, Operative Einheiten, Operative Einsatztechnik.

Mit dem Bau des Virtual-Reality Trainingscenter 2024 nimmt die HöMS gemäß eines Stufenmodells den VHT (VirtuellerHandlungsTrainer) sukzessive in Betrieb und ist damit eine von wenigen Einrichtungen in Deutschland, die diese Form der Schulung anbieten können.

Mit dem Fahr-/Verkehrssimulator wurde die Möglichkeit geschaffen, an einer authentischen Bedieneinheit simulierte Einsatzfahrten zu bewältigen. Das Ausgabemedium entspricht den aktuellsten technischen Entwicklungen und die Software simuliert einsatztypische Fahrszenarien und realistische, situative Einflüsse.

⁵ das Rahmenkonzept im StAnz. 2/2023 S. 79

Das Simulationstraining stellt eine gefahrlose und damit auch kostengünstigere Alternative zu einem im Realverkehr stattfindenden, risikoreichen und im Zweifelsfall mit Sach- und Personenschäden einhergehenden Training von Einsatzfahrten dar. Das Simulationstraining ist eine hochwertige Ergänzung der Aus- und Fortbildung von Einsatzfahrenden.

Zieldimension

Die Fortbildungsformate werden, in enger Verzahnung mit dem Haus der Polizei (HdP) und dem AK Studium auf ihre Digitalisierbarkeit untersucht, Präsenzseminare bei Geeignetheit verkürzt, durch Selbstlerneinheiten ergänzt und das digitale Angebot weiter ausgebaut. Durch mehr Agilität und ein moderneres Konzept soll sichergestellt werden, dass die vorhandenen Ressourcen effektive Nutzung erfahren und ein flexibles, vor allem aber bedarfsorientiertes Fortbildungsangebot gewährleistet werden kann. Darum hat sich dieser Anspruch bereits im Jahresprogramm 2025 widergespiegelt und soll mittelfristig weitere Umsetzung erfahren. Die Bildungsträgerin HöMS stimmt sich eng mit den Fortbildungsträgern HPE und HLKA ab, um gemeinsam ein bedarfs- und zukunftsorientiertes Fortbildungsangebot zu erreichen. Dies wird auch durch den gemeinsamen Fortbildungskatalog der hessischen Polizei⁶ dargestellt.

Die Nutzungszahlen sollen durch weitere attraktive Selbstlernprogramme erhöht werden. Hierzu sollen die Nutzungsdaten erhoben und evaluiert werden. Im Fokus steht die Stärkung bedarfsorientierter Bildungsangebote und Bildungskoordination in engem, kooperativem Austausch mit Polizei und Landesbehörden.

Das ZFW ist zentraler Anbieter und Gesamtorganisator für die Fortbildung aller Landesbeschäftigten und der gesamten hessischen Polizei⁷. Durch agiles Informations- und Wissensmanagement, der damit einhergehenden Entwicklung von digitalem, hochverfügbarem Wissen und orts- und zeitunabhängigen Lernens soll die Reichweite der Fortbildungsangebote deutlich gesteigert werden.

⁶ HöMS, HLKA und HPE

⁷ Ausgenommen sind die Fortbildungsbereiche des HLKA und HPE.

Es werden eine strategische Bildungsplanung und ein aktives Qualitätsmanagement erarbeitet. Dabei erhält das ZFW Unterstützung durch das strategische Qualitätsmanagement. Die Einstellung von Fachkräften aus den Themenfeldern der Medienpädagogik und des Webdesigns wird angestrebt. Das VR-Trainingscenter wird sukzessive den Betrieb aufnehmen und ausbauen. Die Aufnahme in die Fortbildungsprogramme erfolgt nach Abschluss der Integrations-, Validierungs- und Systemtests.

3.4. Dienstleistung und Services

3.4.1 Zentrum für polizeipsychologische Dienste und -services (ZPD)

Das Zentrum für polizeipsychologische Dienste und Services nimmt in Hessen die Aufgabenfelder Psychologische Einsatz- und Ermittlungsunterstützung, Psychosoziale Unterstützung von Polizeibediensteten, Konzeption, Durchführung und Evaluation von Eignungsauswahlverfahren, Organisationspsychologie und Führungskräfteberatung, Konzeption psychologischer Inhalte und Verhaltenstrainings, Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz und Dienstsport wahr. Im Jahr 2024 wurde das ZPD, zunächst im Rahmen eines Pilotverfahrens für ein Jahr, umstrukturiert. Um schneller Anpassungen an deutlich veränderte und im stetigen Wandel befindliche Rahmenbedingungen vornehmen zu können, wurden die ehemals drei Hauptsachgebiete ersetzt durch einen Zentrumsstab (ZS 1: Einsatz, Personal und Organisation, ZS 2: Grundsatz und Gremienarbeit) und vier Hauptsachgebiete (Verhaltensanalyse (VHA), Kommunikation und Krisenmanagement (KKM), Organisations- und Führungsunterstützung (OFU) sowie Gesundheit und Fürsorge (GuF)).

Zieldimension

Die Fachservices und Fachkoordination in Psychologie und Gesundheit sollen sichergestellt werden mit dem Ziel einer 24/7-Erreichbarkeit und Servicefähigkeit im gesamten Bereich. Eine enge Verzahnung mit dem „Haus der Polizei“ und die Zusammenarbeit mit dem ZFW als Fortbildungsdienstleister sind zentrale Anliegen. Im Bereich Verhaltensanalyse liegt der Fokus auf Früherkennung,

Gefährdungsmanagement und tiefenpsychologischer Ermittlungsunterstützung. Dies erfolgt durch Einzelfallunterstützung, die Erstellung wissenschaftlich fundierter Konzepte, Schulungen und fachliche Vernetzung. Das Hauptsachgebiet Kommunikation und Krisenmanagement verfolgt das Ziel, strategisch-taktische Kommunikation zur Einsatzzielerreichung zu optimieren, die Handlungskompetenz von Führungskräften zu stärken und Betroffene in besonderen Situationen bedarfsgerecht zu unterstützen.

Das Hauptsachgebiet Organisations- und Führungsunterstützung konzentriert sich auf die Unterstützung und Beratung von Führungskräften, Organisationsentwicklungsberatung und , Personalauswahl. Dies umfasst die Beratung von Führungskräften, beispielsweise in den Bereichen Konfliktmanagement, Coaching und Mentoring. Die Entwicklung von Konzepten sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Vernetzung obliegt ebenfalls diesem Hauptsachgebiet.

Das Hauptsachgebiet Gesundheit und Fürsorge setzt seinen Schwerpunkt auf die Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten, mit Fokus auf psychosoziale Unterstützung und psychische Gesunderhaltung. Angebote werden weiterentwickelt und evaluiert, um sie langfristig zu optimieren. Nach einem Jahr wird die Umstrukturierung überprüft und angepasst.

3.4.2 Zentrum für Nachwuchsmanagement und die Einstellung der Polizeianwärterinnen und -anwärter (ZfN)

Die Aufgaben des Zentrums für Nachwuchsmanagement beinhalten die gesamte Bandbreite des Nachwuchsmanagements: von der Nachwuchsgewinnung, über das Bewerbungs- und Auswahlverfahren, bis zur Einstellung der geeigneten Bewerbenden in den gehobenen Polizeivollzugsdienst sowie die anschließende Betreuung der Anwärterinnen und Anwärter aus personalwirtschaftlicher Sicht bis zu deren Versetzung in die nachfolgenden Polizeibehörden⁸ nach Abschluss des

⁸ Mit Ausnahme der Spitzensportlerinnen und -sportler der hessischen Polizei; hier ist die personalbewirtschaftende Stelle das HPE.

dreijährigen Bachelorstudiums. Die vier Hauptsachgebiete Nachwuchsgewinnung (NWG), Eignungsauswahlzentrum (EAZ), Prüfstelle (PrSt) und Anwärtermanagement (AM) teilen sich die Verantwortung für das gesamte Aufgabenspektrum.

Im Jahr 2024 wurde eine Umstrukturierung mit einer Personalaufstockung im Bereich Nachwuchsgewinnung vorgenommen, um den sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und die Studienplätze für den gehobenen Polizeidienst in ausreichender Zahl besetzen zu können. Die Vorgaben der Einstellungszahlen konnten für das Jahr 2024 übertroffen werden.

Auch zukünftig ist es Ziel, zeitgemäße und die Zielgruppe ansprechende Werbemaßnahmen zu initiieren, effiziente Recruiting-Prozesse zu etablieren und ein gezieltes Pre- und Onboarding vorzunehmen.

Über das Eingangsauswahlzentrum erfolgt der Einstieg der Bewerbenden in den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Hessischen Polizei. Hier werden diejenigen Bewerbenden identifiziert, welche die formellen Voraussetzungen für die Teilnahme am Eignungsauswahlverfahren erfüllen. Ein positiver und kontinuierlicher Kontakt zu den Bewerbenden fördert die Testteilnahme- und Einstellungsquoten. Die 2024 eingeführte papierlose Bewerbung erleichtert den Bewerbungsprozess und verringert den Verwaltungsaufwand. Vereinfacht wurde zudem die direkte Anschlussbewerbung bei nicht bestandenem Verfahren. Ab Oktober 2024 führt das EAZ ein neues Eignungsauswahlverfahren für das "Qualifizierungsstudium zum Ablegen der Laufbahnprüfung für den mittleren Dienst" (EAVQ) durch.

Die Prüfstelle nimmt eine Prüfung der charakterlichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern für den gehobenen Polizeivollzugsdienst der hessischen Polizei vor. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 192 Tätowierungssachverhalte und 322 Vorgänge zu strafrechtlichen und sonstigen (polizeilichen), für die charakterliche Eignung relevanten Sachverhalten bearbeitet, die in Ablehnungsbescheide oder Entscheidungsvermerke mündeten.

Das Anwärtermanagement ist die personalführende Dienststelle der Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter⁹; es betreut ca. 2100 Studierende über den Zeitraum des gesamten Bachelorstudiums in der Kernaufgabe der Personalbewirtschaftung.

Zieldimension

Übergeordnetes und dauerhaftes Ziel ist, umfassende Maßnahmen zu ergreifen, um ausreichend Bewerbungen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst zu generieren und dadurch die vorgegebenen Einstellungszahlen erreichen zu können. Hierbei ist eine ausgewogene und zielbringende Gesamtstrategie der Werbemaßnahmen umzusetzen und ständig zu evaluieren. Die „Begleitung der Anwärterinnen durch eine störungsfreie und erfolgreiche Studienzeit“ ist ein weiteres übergeordnetes Ziel.

2024 wurden bereits Corporate Influencer für die hessische Polizei ausgewählt, deren Schulungen und Etablierung erfolgen in 2025. Damit wird die nächste Stufe des Recruitings der hessischen Polizei erreicht, auf der sich die Organisation als moderne und transparente Arbeitgeberin darstellt. Die Einstellungsberatungen sollen im Hinblick auf Prozessoptimierung weiterentwickelt werden. Herausfordernd ist dabei die räumliche Trennung der Einstellungsberatenden, die fachlich an die Nachwuchsgewinnung angegliedert sind, personell allerdings an die jeweiligen Präsidien, wo auch sie für andere Tätigkeiten eingesetzt werden. Im Fokus steht immer das Ziel, die vorgegebenen Einstellungszahlen zu erreichen sowie die Intensivierung von Netzwerkarbeit, die weitere Stärkung von Länderkooperationen im Aufgabenfeld und die Steigerung der Effizienz. Um diese Ziele in operative Ziele mit einer Zeitleiste umzuwandeln und umzusetzen, benötigt das Anwärtermanagement qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine ausreichende personelle Besetzung und adäquate Sachausstattung sind zur Erreichung der Ziele unabdingbar.

3.5 Weitere Kompetenzfelder

3.5.1 Hochschulentwicklung

⁹ Mit Ausnahme der Spitzensportlerinnen und -sportler der hessischen Polizei; hier ist die personalbewirtschaftende Stelle das HPE.

Die HöMS ist seit Mai 2023 assoziiertes Mitglied der Hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW Hessen). Die assoziierte Mitgliedschaft ist vorerst auf zwei Jahre beschränkt. Eine Vollmitgliedschaft wird ebenso angestrebt, wie eine Mitgliedschaft in der Hochschulrektorenkonferenz. Ende Juni 2024 wurde der HöMS von der Europäischen Kommission die Erasmus-Charta für die Hochschulbildung verliehen und sie kann somit am Erasmus+ Programm teilnehmen. Für 2025 hat die HöMS eine Zuwendung in Höhe von 10.000 € im Programm PROMOS erhalten. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) fördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) das Programm zur Steigerung der Mobilität von Studierenden deutscher Hochschulen. Die HöMS wird mit diesen Mitteln eine Studienreise ins Ausland sowie Sprachkurse für Studierende fördern.

Mit der Gedenkstätte Hadamar und Point Alpha wurden 2024 Absichtserklärungen über eine Kooperation zum Besuch der Gedenkstätten durch Anwärtinnen und Anwärter geschlossen. Es bestehen verschiedene Kooperationen mit anderen Institutionen innerhalb und außerhalb Deutschlands, u.a. mit der FH Campus Wien in Österreich und mit dem DIMR.¹⁰

Für die Zukunft soll die Anzahl der Partnerschaften (Hochschulpartnerschaften, externe Partnerschaften) erhöht werden und damit gute Grundlagen gelegt werden, um die Mobilität von der HöMS und an die HöMS zu erhöhen (Auslandsaufenthalte, Gastdozentinnen und -dozenten) und weitere Fördermittel zu akquirieren, z.B. beim DAAD.

Der Senat hat in der Sitzung am 18. Oktober 2023 die elementare Bedeutung einer Internationalisierung für eine zukunftsgerichtete Hochschule im Sinne von Qualität, Außenwirkung und Vernetzung betont. Der Senat hält es für notwendig, dass die HöMS eine Internationalisierungsstrategie entwickelt. Für die Entwicklung dieser Strategie sowie der Umsetzungsschritte wurde ein Ausschuss aus allen Bereichen der HöMS gebildet. Der Senatsausschuss Internationalisierungsstrategie wurde in der Sitzung des Senates am 31. Januar 2024 besetzt. Der Ausschuss hat im Jahr

¹⁰ Mit dem DIMR wurde im Juli 2024 eine Kooperationsvereinbarung zur Zusammenarbeit im Themenfeld "Menschenrechtsbildung im Polizeistudium" bis 2025 geschlossen.

2024 fünf Mal getagt und im Jahr 2025 soll dem Senat der erste Entwurf der Internationalisierungsstrategie vorgelegt werden.

3.5.2 Digitalisierung

Der Digitalisierung kommt vor allem unter Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit eine bedeutende Rolle zu. Nicht zuletzt deshalb, weil sich das Berufsbild und die damit verbundenen Kompetenzen für Polizei und Verwaltung in den nächsten Jahren verändern werden, ist die Digitalisierung von Lerninhalten und die Erstellung von Konzepten für den Transfer der Entwicklungen zu erarbeiten, eine logische Konsequenz in der strategischen Ausrichtung und leistet zudem einen Beitrag zur Stärkung der Informationssicherheit und des Datenschutzes. Diese Zielsetzung ist in allen Bereichen der HöMS verankert und wiederzufinden.

Im September 2024 wurde ein IT-Strategieboard an der HöMS eingerichtet, das im Bereich des Strategischen Hochschulmanagement des Präsidialbüros angesiedelt ist und sich mit der Erstellung strategischer Konzepte im Bereich der Digitalisierung sowie themenspezifische Beratung (z.B. im Bereich KI) befasst. Wissens- und Informationsmanagement an der HöMS bilden einen weiteren Schwerpunkt. Zudem werden Trends und Entwicklungen verfolgt und für die HöMS bewertet.

Als Teil des Landesprojekts DMS 4.0 wird 2026 ein Dokumentenmanagementsystem an der HöMS eingeführt, das mittelfristig die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse vorantreibt. Die Koordination des Einführungsprojekts übernimmt der Bereich des Strategischen Hochschulmanagements des Präsidialbüros, P4.

Die Stabsstelle Digitalisierung unterstützt seit Anfang des Jahres 2024 die polizeilichen Zentren ZFW, ZPD und die NWS bei den Herausforderungen der Digitalen Transformation und ist Bestandteil des IT-Strategieboards. Inhaltliche Schwerpunkte finden sich hier insbesondere in der Unterstützung der Umsetzung von Inverted-Classroom Konzepten zur Digitalisierung von Bildungsinhalten in der polizeilichen Fort- und Weiterbildung, Beteiligung an hessenweiten IT-Umsetzungsprojekten (Schub11, Produkt Wissen) sowie der digitalen Unterstützung der polizeilichen Zentren der HöMS bei der Bewältigung zugewiesener Aufgaben. Um das Arbeiten und Studieren an der HöMS zu erleichtern und attraktiver zu gestalten, sind eine leistungsfähige und moderne IT-Infrastruktur sowie die Nutzung KI-basierter Werkzeuge von zentraler Bedeutung. Die Einführung der neuen Version

des Hochschulprogramms „CampusNet“, welches die bisher genutzte Version ablösen soll, wird vorbereitet. Derzeit bestehen einige technische Probleme in der Anwendung des Programms, die zukünftig gelöst werden sollen. Die Zentrale Verwaltung wird den Ausbau der IT-Infrastruktur und die Einführung digitaler Verfahren (z.B. beim E-Dienstreisantrag) als kontinuierliche Entwicklungsaufgabe verankern.

Bei der Erfüllung der Digitalisierungsziele der HöMS ist besonders die Abhängigkeit vom Landesportfolio der HZD hervorzuheben. Da eine Vielzahl der Hard- und Software ausschließlich aus diesem Portfolio bezogen werden kann, ist die Hochschule größtenteils auf diese Möglichkeiten beschränkt. Hier steht die HöMS in engem Austausch mit dem HMdl und der HZD.

4. Die HöMS als Arbeitgeberin

4.1. Arbeitsschutz

Dem Grundgedanken des Arbeitsschutzes folgend steht der Bereich Arbeitsschutz unmittelbar dem Leiter des Unternehmens (hier: Präsidenten) als Beratungsorgan zur Verfügung. Im täglichen Arbeitsablauf hat es sich als sinnvoll erwiesen, dass die Stabsstelle in direktem Kontakt mit der Kanzlerin in Vertretung für den Präsidenten steht, sie berät, Empfehlungen ausspricht und Bericht erstattet.

Ziel ist es, bei Führungskräften Verantwortung für den Arbeitsschutz und damit für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu generieren. Dies kann durch eine stärkere Zusammenarbeit und entsprechende Hilfe bei Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelingen. Eine stärkere Einbindung der Stabsstelle Arbeitsschutz in mitarbeiterbezogene Entscheidungen der Führungskräfte trägt ebenfalls zu diesem Ziel bei. Die Anzahl an Akteuren in der Arbeitsschutzstruktur durch Benennung von Sicherheitsbeauftragten in allen Gebäuden an allen Standorten der HöMS soll vervollständigt werden und eine Verbesserung des präventiven Brandschutzes durch weitere Ausbildungen von Brandschutz- und Evakuierungshelferinnen und -helfer muss erfolgen. Zusätzlich soll die Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen erhöht werden.

4.2. Diversität, Gleichstellung, Personalentwicklung

Die Wahrung von Chancengleichheit und Diversität ist fester Bestandteil innerhalb der Zentralen Verwaltung. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und den Ansprechpersonen für LSBT*IQ wird jeglicher Art von Diskriminierung vorgebeugt. Neben dem gleichberechtigten Zugang zum Studium, zu Stellen und Weiterbildungsmöglichkeiten, wird auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Bedeutung zugesprochen. Die HöMS trägt seit 2023 die Zertifizierung „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“. Das Ziel ist die Weiterentwicklung von Konzepten zum Abbau von Chancenungerechtigkeit und das Schaffen eines Bewusstseins für Diversität. Im Rahmen der Identifizierung und Beseitigung von Formen personeller und struktureller Diskriminierung wird das Ziel verfolgt, eine diversitätsgerechte Hochschule zu sein und zu bleiben.

Ab September 2024 hat die Zentrale Verwaltung mit dem Aufbau einer Personalentwicklung begonnen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HöMS den Einstieg, die berufliche Weiterentwicklung und schlussendlich den Austritt aus dem Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern sowie die Weitergabe von wichtigem Fach- und Erfahrungswissen zu sichern. Die Personalentwicklung befasst sich zudem mit der Zufriedenheit der Beschäftigten, soll eine stärkere Mitarbeiterbindung durch vielfältige Maßnahmen schaffen, die Qualität der Personalführung verbessern und die HöMS somit wettbewerbsfähig halten.

Im Rahmen der Personalentwicklung soll unter anderem die Fluktuationsrate der HöMS reduziert werden. Aus diesem Grund erfolgte bereits die Umsetzung eines Onboarding-Konzepts für die Beschäftigten außerhalb der Lehre, um neue Kolleginnen und Kollegen adäquat willkommen zu heißen und von Beginn an eine Mitarbeiterbindung herzustellen. Ein Onboarding-Konzept für die erfolgreiche Integration neuer hauptamtlich Lehrender an der HöMS ist beschlossen. Die Umsetzung der Austrittsgespräche wird im Rahmen eines Offboarding-Konzepts festgehalten, welches im Laufe des Jahres 2025 entstehen und verabschiedet werden soll. Diese Gespräche bieten die Möglichkeit, neben dem Austrittsgrund auch mögliche Defizite in Erfahrung zu bringen, diese als solche zu erkennen und zeitnah entgegenzuwirken.

Frauen in Führungspositionen sind an der HöMS bereits ein fester Bestandteil. Dies wird auch zukünftig aktiv gefördert und begrüßt. Insbesondere das Mobile Arbeiten ermöglicht und erleichtert auch Müttern und Vätern die Wahrnehmung einer Führungsposition.

Die Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HöMS ist bereits fest verankert und soll in naher Zukunft im Rahmen der Personalentwicklung umgesetzt werden. Auch soll eine strukturierte und einheitliche Vorgehensweise des Wissenstransfers entwickelt werden, um wichtiges Wissen adäquat zu erhalten, zu verarbeiten und schlussendlich weiterzugeben.

Die HöMS verfügt teilweise über barrierefreie Gebäude und ermöglicht den Beschäftigten sowie den Studierenden mit Beeinträchtigungen die Teilnahme am Arbeits- bzw. Hochschulleben. Es wird als sinnvoll erachtet, einen weiteren Ausbau der Barrierefreiheit insbesondere für Studierende und Beschäftigte mit eingeschränktem Seh- oder Hörvermögen zu prüfen (z. B. mithilfe spezieller IT). Einem solchen Ausbau könnten jedoch die begrenzten Möglichkeiten der derzeitigen Liegenschaft sowie die Möglichkeiten der Finanzierung im Weg stehen. Ein langfristiges Ziel für die Entwicklung des Campus Wiesbaden ist der Bau des Löwenquartiers, welcher dem Ziel der Barrierefreiheit der Liegenschaft weitere Möglichkeiten eröffnet. Der Bau ist jedoch von Entscheidungen auf übergeordneter Ebene abhängig.

4.3. Prozess- und Organisationsentwicklung sowie Qualitätssicherung

Die HöMS beteiligt sich an der Einführung eines landesweiten Dokumentenmanagementsystems (DMS). Zu den Voraussetzungen der Einführung des DMS zählt die Konsolidierung der Prozesse in der HöMS. Dieses Erfordernis stellt sich für die HöMS als Chance dar, deren Nutzung in Abhängigkeit zu den Ressourcen steht, die für das Projekt bereitgestellt werden. Ziel ist es, bis zum Beginn der Implementierung im Juni 2026 die Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen optimalen Einsatz des DMS möglich machen.

Die HöMS hat die Qualitätssicherungsmaßnahmen ihrer Vorgängerorganisationen evaluiert und konsolidiert. Das Ziel, eine Vereinheitlichung in der Qualitätssicherungssystematik, und darauf aufbauend, ein gesamtheitliches

Qualitätssicherungssystem zu etablieren wurde erreicht. Das strategische Qualitätsmanagement, angegliedert an das Präsidialbüro (P3), hat 2023 seine Arbeit aufgenommen und bereits eine Vielzahl an Erhebungen durchgeführt. Neben der Durchführung einer hochschulweiten Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Arbeitszufriedenheit und den daraus resultierenden Maßnahmen und Prozessen, wurde eine hochschulweite Befragung des Lehrpersonals zum Thema Internationalisierung durchgeführt.

Im Fachbereich Polizei und Verwaltung findet eine jährliche Befragung der Absolventinnen und Absolventen statt. Eine Befragung der Studierenden zum Thema Wohnen wurde 2023 durchgeführt. Des Weiteren erfolgen punktuelle Lehrveranstaltungsevaluationen im Fachbereich Verwaltung sowie die regelmäßige Evaluation des Begrüßungsfestes des Fachbereichs Polizei.

Im ZFW, ZPD und ZfN unterstützt das strategische Qualitätsmanagement bei der Implementierung operativer Erhebungen und hilft so den Zentren bei der fundierten Datenerhebung als Instrument der Qualitätsverbesserung und -sicherung.

4.4. Kommunikation

Die HöMS strebt die konsequente Weiterentwicklung des begonnenen Kommunikationsprozesses an. Ziel ist es, sukzessive eine Kommunikationskultur aufzubauen, die als wesentlicher Teil eine sich entwickelnde Organisationskultur prägen kann. Wir streben dabei sowohl die Förderung der unmittelbaren persönlichen Kommunikation zwischen Stammpersonal, den Studierenden und unseren Bedarfsträgerinnen und Bedarfsträgern untereinander als auch die Nutzung technischer Medien und Werkzeuge zur Kommunikation an. Hierzu gehört beispielsweise der Ausbau eines einheitlichen Intranets zur Nutzung innerhalb der HöMS. Ebenfalls zur Entwicklung der Organisationskultur wird die HöMS den internen Leitbildprozess 2025/2026 wieder aufnehmen, dabei wird der Schwerpunkt auf der gemeinsamen Identitätsbildung und dem gemeinsamen Identitätsverständnis liegen.

4.5. Nachhaltigkeit

In den kommenden Jahren wird eine sozio-ökonomische Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die nicht nur Umweltaspekte in den Fokus stellt, sondern vor allem auch soziale Aspekte. Die Erstellung eines Energiekonzepts zur klimaneutraleren Entwicklung wäre im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten denkbar.

5. Finanzen und Ressourcen

Bis Ende 2022 erfolgte die Finanzierung der HöMS über die jeweils zugewiesenen Haushalte der Vorgängerorganisationen. Zum 01.01.2023 wurden die separaten Haushalte in einen gesamtheitlichen Haushalt der HöMS überführt. Bereits im Zuge der Vorbereitung zur Zusammenführung haben die Vorgängerorganisation die Mittelbewirtschaftung gemeinschaftlich betrachtet und zur Vereinheitlichung in der HöMS entwickelt. Dieser Prozess soll kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Aktuell unterliegt die Hochschule den vorgegebenen Einsparungen des Landes Hessen.

Eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Hochschule setzt langfristig unabdingbar eine Erhöhung der zugewiesenen Haushaltsmittel voraus. In 2024 hat die Hochschule mit einem Verlustvortrag in Höhe von 400.000 € abgeschlossen. Zudem wurden zuvor Aufwendungen in Höhe von 1 Mio. Euro durch einen Zuschuss des HMdl im Dezember 2024 gedeckt.

6. Abschließende Feststellungen

Diese Zielvereinbarung wird für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 abgeschlossen. Während ihrer Laufzeit sind einvernehmliche Anpassungen zu sich aus aktuellen Erfordernissen ergebenden Vereinbarungsgegenständen möglich. Die HöMS und das HMdl informieren sich gegenseitig unverzüglich über grundlegende Änderungen von den der Zielvereinbarung zugrundeliegenden Planungen.

Auf einen Zwischenbericht wird aufgrund der kurzen Laufzeit ebenso verzichtet wie auf einen Abschlussbericht. Für die folgenden Zielvereinbarungen mit einer fünfjährigen Laufzeit werden Zwischenberichte bis zum Ende des dritten

Laufzeitjahres für die ersten zwei Jahre erfolgen und der Abschlussbericht bis zum Ende des ersten Jahres der folgenden Zielvereinbarung eingereicht.

Wiesbaden, XX.05.2025

Für die Hessische Landesregierung

Für die Hessische Hochschule für
öffentliches Management und Sicherheit

**Klicken oder tippen Sie hier, um Text
einzugeben.**

Hessisches Ministerium des Innern, für
Sicherheit und Heimatschutz

**Klicken oder tippen Sie hier, um Text
einzugeben.**

Hessische Hochschule für öffentliches
Management und Sicherheit