

# „TH LÜBECK 2030“

## HOCHSCHULSTRATEGIE DER TECHNISCHEN HOCHSCHULE LÜBECK

## Inhalt

Zusammenfassung.....	1
1. Einleitung.....	2
2. Aufbau und Wirkung der Hochschulstrategie „TH Lübeck 2030“ .....	3
3. Positionieren: Die Ausrichtung der TH Lübeck.....	4
3.1 Präambel .....	4
3.2 Profil .....	5
3.3 Kernversprechen .....	7
3.3.1 Inhaltsversprechen – Unsere Inhalte sind relevant. ....	7
3.3.2 Qualitätsversprechen – Wir sind wirksam in unserem Tun. ....	7
3.3.3 Kulturversprechen – Wir sind EINE Hochschule.....	8
4. Handeln: Die Umsetzung der Hochschulstrategie „TH Lübeck 2030“ .....	8
4.1 Handlungsfelder des Inhaltsversprechens. ....	9
4.2 Handlungsfelder des Qualitätsversprechens.....	9
4.3 Handlungsfelder des Kulturversprechens .....	10
5. Umsetzung der Strategie „TH Lübeck 2030“ .....	11
6. Beschlussfassung.....	12
ANHANG: BESCHREIBUNG DER HANDLUNGSFELDER ALS BASIS FÜR DEREN UMSETZUNG .....	i

## Zusammenfassung

Ziel der Strategie „TH Lübeck 2030“ ist es, dass unsere Hochschule auch zukünftig ein attraktiver Ort zum Studieren, Lehren, Forschen und Arbeiten ist und bleibt. Wir wollen relevant und wirksam sein. Darüber hinaus werden wir Lehre und Forschung zukünftig noch stärker zusammen denken und in der Hochschule gemeinschaftlich weiterentwickeln. Die Strategie der Technischen Hochschule Lübeck (TH Lübeck) gibt hierfür Orientierung und setzt den strategischen Rahmen für diese Weiterentwicklung.

Unsere Hochschulstrategie besteht aus zwei Ebenen. Auf der **ersten Ebene** befindet sich die Positionierung der TH Lübeck mit Präambel und Hochschulprofil, welche die Ausrichtung der TH Lübeck als Ort des anwendungsorientierten Lernens, Lehrens und Forschens mit technisch-wissenschaftlichem Bezug beschreiben. In den Schlagwörtern *Technik*, *Ressourcen* und *Lebenswelten* offenbart sich das fachliche Profil der TH Lübeck. Untermuert wird das Profil von drei Kernversprechen, die sich in die Zukunft richten: dem Inhaltsversprechen, dem Qualitätsversprechen und dem Kulturversprechen.

Auf der **zweiten Ebene** der Strategie wird die Umsetzung dieser Positionierung durch 16 Handlungsfelder präzisiert. So verbleibt die Strategie nicht im Abstrakten, sondern wird durch zielgerichtetes Handeln konkret umgesetzt.

Insgesamt liefert die Strategie „TH Lübeck 2030“ einen Rahmen zur Orientierung für die gesamte Hochschule. Gleichzeitig flossen (und fließen) die Ideen und Ziele, die während der Operationalisierung in den Handlungsfeldern entwickelt wurden (und werden), in den Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule mit dem Wissenschaftsministerium ein. Die Strategie „TH 2030“, der Struktur- und Entwicklungsplan und die Ziel- und Leistungsvereinbarung bilden den Entwicklungsrahmen der Hochschule.

## 1. Einleitung

Die TH Lübeck ist eingebettet in eine lebenswerte Region – geprägt durch ihre Lage in der Hansestadt Lübeck als UNESCO-Welterbe, zwischen Tradition und Moderne und den Zugang und die Nähe zu Nord- und Ostsee. Sie ist eine Hochschule mit klarem Profil, regional verwurzelt und gleichzeitig international ausgerichtet. An der TH Lübeck lehren und forschen wir anwendungsbezogen und praxisorientiert. Als staatliche Hochschule des Landes Schleswig-Holstein ist die TH Lübeck innovative Kraft in der Region. Seit über 50 Jahren werden hier Studierende auf hohem akademischem Niveau qualifiziert und Kenntnisse in die Gesellschaft getragen.

Spätestens mit der Umbenennung der Fachhochschule Lübeck in die Technische Hochschule Lübeck (2018) wurde ein Prozess der strategischen Weiterentwicklung der Hochschule in Gang gesetzt. Darauf aufbauend entwickelt sich die TH Lübeck inhaltlich, fachlich, technisch, baulich, strukturell, in ihrer Nutzung und in ihrer Außenwirkung weiter und schärft ihr Profil.

Die Hochschulstrategie „TH Lübeck 2030“ ist ein weiterer konsequenter Schritt in diese Richtung. Sie schließt an die vorhergegangene Hochschulstrategie (2016 – 2020) an und nimmt Entwicklungen dieser auf. Ihr liegt ein intensiver Strategieentwicklungsprozess<sup>[1]</sup> zugrunde. So beschreibt die Hochschulstrategie die gemeinsam erarbeitete Definition dessen, wie sich die TH Lübeck zukünftig sehen und entwickeln möchte.

Die aktuellen Anforderungen aus den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der TH Lübeck mit dem Land Schleswig-Holstein (2021-2024), sowie aus dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ (2021 – 2027) werden ebenfalls berücksichtigt und ihre Erfüllung als fester Bestandteil der Strategie festgesetzt.

Die Struktur der Strategie folgt der Maxime „Aus Denken wird Handeln“: Einer übergreifenden inhaltlichen Positionierung der TH Lübeck (mit einer Präambel, einem Hochschulprofil und drei Kernversprechen) folgen Handlungsfelder, deren Auswahl die inhaltliche Ausrichtung sowie die Art und Weise unserer Zusammenarbeit und unseres Wirkens konkretisieren. Die Ebenen „Präambel, Profil, Kernversprechen und Handlungsfelder“ sind subsidiär aufgebaut und erkennen dezentrale Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung der TH Lübeck an.

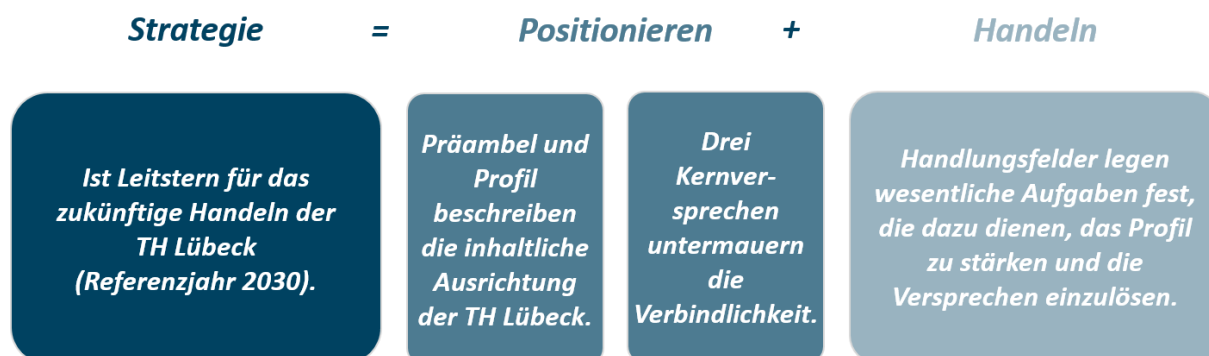
Die Hochschulstrategie dient zur Orientierung – verbunden mit dem Ziel, dass die TH Lübeck auch zukünftig ein attraktiver Ort zum Studieren, Lehren, Forschen und Arbeiten bleibt. In diesem Kontext ist das Strategiepapier ein richtungsweisendes Instrument mit normativem Charakter, welches in einem Prozess der kontinuierlichen Weiterentwicklung und in der Umsetzung konkret beschriebener Handlungsfelder seine Wirkung entfaltet.

---

<sup>[1]</sup> Der Strategieentwicklungsprozess „Unsere Hochschule 2030“ begann im Wintersemester 2019/2020 und stellte im Jahr 2020 mit verschiedenen Formaten die intensive Beteiligung der Hochschulangehörigen in den Fokus.

## 2. Aufbau und Wirkung der Hochschulstrategie „TH Lübeck 2030“

Die Strategie umfasst die zwei Ebenen **Positionieren** (Präambel, Profil, Kernversprechen) und **Handeln** (Handlungsfelder) – wobei die Positionierungsebene eher strategisch-abstrakt ausformuliert wird, die Handlungsfelder hingegen einen erheblich höheren Konkretionsgrad aufweisen: „Aus Denken wird Handeln“.



Grafik 1: Aufbau der Strategie „TH Lübeck 2030“

Die **Positionierungsebene** setzt sich aus einer Präambel, einem Hochschulprofil und drei verbindlichen Kernversprechen zusammen. Die *Präambel* beschreibt das Selbstverständnis der TH Lübeck. Das *Profil* zeichnet sich durch das Ineinandergreifen der Felder Technik, Ressourcen und Lebenswelten aus (s. Kapitel 3.2). Diese Felder beschreiben, in welchen Themenbereichen wir uns an der TH Lübeck fachlich bewegen. Die *Kernversprechen*, unterteilt in Inhaltsversprechen, Qualitätsversprechen und Kulturversprechen, komplettieren die Positionierung (s. Kapitel 3.3). Sie beschreiben neben dem „Was“ im Inhalts- und Qualitätsversprechen auch das „Wie“ unseres Handelns, insbesondere im Kulturversprechen.

Darüber hinaus beinhaltet die Strategie als weitere Ebene die **Handlungsebene** (s. Kapitel 4 und Anhang). Sechzehn *Handlungsfelder* dienen dazu, die Positionierung zu stärken und die Kernversprechen einzulösen. Sie beinhalten Themenbereiche, auf die wir in den nächsten Jahren den Fokus legen und über die wir unsere Hochschule gestalten und weiterentwickeln wollen. Die Ausgestaltung der Handlungsfelder findet in hohem Maße dezentral durch Gremien und Arbeitsgruppen statt. Sie wird durch das Präsidium begleitet.

### Verzahnung der Strategie mit anderen Steuerungsinstrumenten

Die Strategie beschreibt die grundsätzliche Ausrichtung, die die TH Lübeck bis 2030 erreichen will – sowie den Weg dorthin. Sie bietet gleichermaßen Orientierung für Entscheidungen und das tägliche Handeln. Zusammen mit dem Struktur- und Entwicklungsplan (an der Hochschule bekannt als StEP), den die TH Lübeck entsprechend des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein (HSG § 12) für den Zeitraum von fünf Jahren erstellt, und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Schleswig-Holstein, bildet die Strategie den Entwicklungsrahmen unserer Hochschule. Dieser Entwicklungsrahmen hat unter anderem Einfluss auf die Haushaltsplanung sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Schleswig-Holstein sind für den Zeitraum 2020-2024 bereits verabschiedet. Der Struktur- und Entwicklungsplan läuft 2022 aus und wird dann neu entwickelt – unter Einbeziehung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und der Hochschulstrategie. Da letztere in den Handlungsfeldern ausgestaltet und umgesetzt wird, fließen die Ideen und Ziele, die dort entwickelt werden, in den Struktur- und Entwicklungsplan ein, der vom Senat verabschiedet werden muss.

### **Einbindung der Hochschule in die Strategieentwicklung und -umsetzung**

Intern wirkt unsere Strategie sowohl als „Leitstern“ als auch als „Leitplanke“, an denen sich die Hochschule orientieren kann. Fachbereiche, Einrichtungen und Verwaltungseinheiten definieren dann ihre spezifischen Aufgaben, ausgehend von der Strategie. Bereits bestehende Richtlinien und Papiere (Maximen guter Lehre, Drittmittelrichtlinie, Internationalisierungspapier, Gleichstellungsplan, etc.) werden bei der Umsetzung der Strategie berücksichtigt und mit ihr weiterentwickelt. Gleichzeitig stellt die Einbindung bestehender gewählter Gremien und Einheiten in die Diskussion und Weiterentwicklung der Handlungsfelder den Einfluss der Strategie in alle Bereiche der Hochschule sicher.

## **3. Positionieren: Die Ausrichtung der TH Lübeck**

### **3.1 Präambel**

Die Präambel beschreibt die Grundausrichtung und das Selbstverständnis der TH Lübeck.

„Wir als Technische Hochschule Lübeck verstehen uns als Ort des anwendungsorientierten Lernens, Lehrens und Forschens mit technisch-wissenschaftlichem Bezug. Die Ergebnisse unserer Arbeit verbinden Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Mit unserer disziplinären und kulturellen Vielfalt und Offenheit gestalten wir Innovation rund um die Themen „Technik – Ressourcen – Lebenswelten“.

In diesem Selbstverständnis als transferorientierte Hochschule kümmern wir uns um die Lösungen technischer, methodischer und gesellschaftlicher Fragestellungen, die den Menschen und ihren unmittelbaren Lebenswelten dienen sollen.

Wir bilden eine Gemeinschaft und verstehen uns als lernende Organisation, die neue Wege geht. Diese Wege beschreiten wir sowohl digital als auch persönlich.“

## 3.2 Profil

Das Hochschulprofil präzisiert die bestehende inhaltliche Ausrichtung unserer Hochschule. Es setzt fachliche Inhalte in den Fokus und fördert die Sichtbarkeit sowohl in der Region als auch überregional. Das Profil besteht aus drei inhaltlichen Schwerpunkten:

### TECHNIK UND MENSCH ZUSAMMEN DENKEN.

Die TH Lübeck arbeitet an Prozessen, Produkten und Technologien für das Zusammenspiel von Mensch und Technik.



### LEBENSWELTEN

#### NACHHALTIG GESTALTEN.

Die TH Lübeck arbeitet an Konzepten und Modellen für die verantwortungsvolle Gestaltung von Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft.

### RESSOURCEN

#### EFFIZIENT NUTZEN.

Die TH Lübeck arbeitet an Lösungen und Strategien für eine intelligente, ökonomische Nutzung aller Ressourcen.

*Grafik 2: fachliche Ausrichtung der TH Lübeck (Hochschulprofil)*

Studiengänge und Forschungsprojekte der TH Lübeck können in einen oder mehrere dieser Schwerpunkte eingeordnet werden. Eine solche Einordnung stärkt die Anziehungskraft der TH Lübeck für verschiedene Zielgruppen (Studierende, Beschäftigte/ProfessorInnen und KooperationspartnerInnen) und positioniert die Hochschule in einer konkurrierenden Hochschullandschaft.

Gleichzeitig wird durch interdisziplinäre Vernetzung von Lehre, Forschung und Transfer die Relevanz der Themen gefördert: Durch intelligente Vernetzung können Leuchttürme in Lehre, Forschung und Transfer entstehen, die aktuelle Herausforderungen thematisieren, welche für unsere Gesellschaft von hoher Wichtigkeit und gleichzeitig für die Attraktivität der TH Lübeck bedeutsam sind – auch als Forschungs- und Transferstandort.

### ***Technik und Mensch zusammen denken – Beispiele***

Die TH Lübeck arbeitet an Prozessen, Produkten und Technologien für das Zusammenspiel von Mensch und Technik.

#### **Beispiele**

- An der TH Lübeck entwickeln wir zusammen mit Arbeits- und GesundheitspsychologInnen digital gestützte Trainings zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Durch diese interdisziplinäre Zusammenarbeit werden die digitalen Interventionen optimal an der Zielgruppe und dem Nutzungskontext ausgerichtet.
- Ein TH Lübeck-Projekt erforscht Smartphone-gestützte patientennahe Diagnoseverfahren mit KI-Methoden. In Zusammenarbeit von IngenieurInnen, NaturwissenschaftlerInnen und praktizierenden MedizinerInnen entstehen neue Diagnosemöglichkeiten.
- Mit dem neu entwickelten CO<sub>2</sub>-Bluttest-Gerät mobOx können Einsatzkräfte (RettungsanwärtlerInnen und Feuerwehr) vor Ort entscheiden, ob eine Rauchvergiftung vorliegt.

### ***Lebenswelten nachhaltig gestalten – Beispiele***

Die TH Lübeck arbeitet an Konzepten und Modellen für die verantwortungsvolle Gestaltung von Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft.

#### **Beispiele**

- An der TH Lübeck werden Virtual-Reality-gestützte Anwendungen für Gebäudeplanung und -einrichtung erprobt, die dem Nutzer direkt eine Entscheidungsmöglichkeit geben.
- An der TH Lübeck wird an Analyse-, Simulations- und Kommunikationswerkzeugen für zukunftsfähige Smart-Grid-Anwendungen, Hochleistungsladesystemen mit integriertem Pufferspeicher (Power 400), an Konzepten für multifunktionale Straßen und dem Umbau von Dieselnbussen in Elektrobusse (PiLUDE) geforscht.
- Der „AQUATOR“ hat zum Ziel, die ökonomischen und ökologischen Potenziale der aquatischen Bioökonomie im Sinne einer industriellen Symbiose nachhaltig zu erschließen; er beinhaltet die Entwicklung und Bereitstellung umfangreicher Dienstleistungen und Infrastruktur entlang der Wertschöpfungskette aus der betrieblichen, sozioökonomischen und administrativen Perspektive.
- Das Projekt PEKEF beschäftigt sich mit der Phosphat Eliminierung aus dem Kläranlagenkreislauf ohne Einsatz von chemischen Fällungsmitteln.



### ***Ressourcen effizient nutzen und einsetzen – Beispiele***

Die TH Lübeck arbeitet an Lösungen und Strategien für eine intelligente, ökonomische Nutzung aller Ressourcen.

#### **Beispiele**

- An der TH Lübeck wird im Rahmen des Projekts (NEW 4.0, Norddeutsche Energiewende) an innovativen Speicherlösungen geforscht und eine Flexibilisierung des Verbrauchs in Industrie- und Privathaushalten erprobt.
- Im Projekt DING werden Konzepte digitaler Gebäudesteuerung konkret angewandt und Lösungen für einen energieeffizienten Gebäudebetrieb entwickelt.
- Die TH Lübeck forscht an einem Sensornetz zur kontaktlosen personenzentrierten Situationsermittlung gesundheitlich gefährdeter Personen im Innenraum.

## **3.3 Kernversprechen**

Die Kernversprechen sind die stützenden Säulen des Hochschulprofils. Im Sinne der drei Versprechen wollen wir unsere Hochschule zukünftig verbindlich voranbringen sowie konstruktiv miteinander arbeiten und umgehen. Zeitgleich sind die Versprechen Bindeglied zu den Handlungsfeldern und bewirken eine Verbindlichkeit, unsere Hochschule *gemeinsam* weiterzuentwickeln.

### ***Inhaltsversprechen***

***Unsere Inhalte sind relevant.***

### ***Qualitätsversprechen***

***Wir sind wirksam in  
unserem Tun.***

### ***Kulturversprechen***

***Wir sind EINE Hochschule.***

*Grafik 3: Kernversprechen der TH Lübeck*

#### **3.3.1 Inhaltsversprechen – Unsere Inhalte sind relevant.**

Wir lehren und forschen zu Themen, die unsere Gesellschaft braucht. Diese Themen werden durch aktuelle Anforderungen aus Wissenschaft und Wirtschaft geschärft und spiegeln sich sowohl in unserem Studienangebot als auch in unseren Forschungs- und Transferaktivitäten wider. Unsere fachlichen Schwerpunkte werden klar kommuniziert und sind transparent.

#### **3.3.2 Qualitätsversprechen – Wir sind Wirksam in unserem Tun.**

Dem Kernmerkmal der angewandten Wissenschaften entsprechend, steht unser Qualifizierungsanspruch unter dem Leitsatz „Lehre, Forschung und Transfer gemeinsam denken“.

Wir qualifizieren unsere Studierenden in diesem Sinne auf hohem akademischen Niveau – praxisnah und anwendungsorientiert. Die Potenziale der Digitalisierung und Internationalisierung dabei auszuschöpfen und mit Leben zu füllen, ist für uns ein zentrales Element der hohen Qualität in Lehre und Forschung.

### 3.3.3 Kulturversprechen – Wir sind EINE Hochschule.

Wir verstehen uns als eine Hochschule mit gemeinsamen Zielen und Interessen. Wertschätzendes und vernetzendes Zusammenwirken, transparente Kommunikation, hohe Ansprüche an Wissenschaftsethik und ein solides Organisationswissen sind Eckpfeiler unserer Kultur und Gemeinschaft. Vielfalt sehen wir als Stärke.

Auf unserem Campus und in unseren digitalen Räumen findet ein lebendiger akademischer Austausch in persönlicher Atmosphäre statt. Die Weiterentwicklung unserer Hochschule gestalten wir gemeinschaftlich und richten sie an transparenten, gemeinsam erarbeiteten sowie fairen Kriterien aus. Unser Handeln ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.

## 4. Handeln: Die Umsetzung der Hochschulstrategie „TH Lübeck 2030“

Für die Umsetzung der Hochschulstrategie und zur Erfüllung der Versprechen wurden Handlungsfelder identifiziert und definiert. Diese Handlungsfelder sind Aufgaben, die unsere Hochschule in den nächsten Jahren in den Fokus stellt und somit Themen bearbeitet, die für unsere zukünftige Ausrichtung und Weiterentwicklung wichtig sind. Dies schließt ausdrücklich nicht das Bearbeiten weiterer wichtiger – an dieser Stelle nicht explizit benannter – Themenfelder aus. Neben den Entwicklungen und Fortschritten in den Handlungsfeldern selbst wird ein Mehrwert insbesondere in der Verzahnung der Handlungsfelder untereinander gesehen.



Grafik 4: Kernversprechen und Handlungsfelder

Mit einer einheitlichen Strukturierung der Beschreibung aller Handlungsfelder soll der Zweck des jeweiligen Handlungsfeldes schnell ersichtlich werden. Hierfür wurde für jedes Handlungsfeld eine

Kernaussage entwickelt, die das jeweilige Ziel im Handlungsfeld deutlich macht. Ausführliche Handlungsfeldbeschreibungen wurden mit der Hochschule diskutiert und festgelegt. Die Beschreibungen enthalten

- den Grund zu handeln,
- die Zielsetzung für das jeweilige Thema,
- gewünschte Ergebnisse und
- Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern.

Als Schnittstelle werden insbesondere diejenigen Handlungsfelder aufgezeigt, bei denen Entscheidungen in dem entsprechenden Handlungsfeld das jeweils andere aktiv beeinflussen. Diese kompakten Beschreibungen der einzelnen Handlungsfelder sind Grundlage für den Start der Strategieumsetzung. Die Handlungsfelder sind im Anhang dieses Dokumentes zu finden.

#### 4.1 Handlungsfelder des Inhaltsversprechens.

Durch die fokussierte Arbeit in und an den Handlungsfeldern *Studienangebot*, *Forschung und Transfer* sowie *Wissenstransfer* stellt die Hochschule sicher, dass die Inhalte und Ansätze von Lehre, Forschung und Transfer aktuellem thematischen Bedarf entsprechen.

Zudem wollen wir die Wahrnehmung der TH Lübeck als Ort des Erkenntnisgewinns stärken, indem gewonnene Erkenntnisse verstärkt und konzertiert in die Gesellschaft kommuniziert werden. Die Kommunikation mit der Gesellschaft (und deren Resonanz) zahlt gleichzeitig auf die Sicherstellung der Relevanz unserer Forschungs- und Lehrthemen ein.



Grafik 5: Inhaltsversprechen der TH Lübeck

Um sowohl dem gesellschaftlichen Auftrag einer Hochschule als auch dem Anspruch an uns selbst entsprechen zu können, ist neben einer hohen Relevanz der Themen in Lehre und Forschung eine verlässlich gute Qualität unserer Arbeit wichtig.

#### 4.2 Handlungsfelder des Qualitätsversprechens

Unser Qualitätsanspruch wird durch Handlungsfelder mit verschiedenem Fokus angesprochen. Der größte Fokus liegt dabei auf der Lehre, denn gute Lehre ist unser Fundament. Daher werden in den nächsten Jahren die Themenbereiche Qualität des Studiums, Studienerfolg und Digitale Lehre bearbeitet werden.

Verlässlich wirksame und hochwertige Lehre kann gleichzeitig nur angeboten werden, wenn auch weiterhin und in Zukunft das passende gute Personal für die Hochschule tätig ist. Als Handlungsfelder wurden daher Personalgewinnung, Professur an der TH Lübeck, Personalentwicklung und Wissensmanagement sowie Wissenschaftliche Qualifizierung definiert, um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Hochschule auszubilden, zu gewinnen und zu halten. Unterstützend für unsere Lehrenden wird der Themenbereich Lehrverwaltung adressiert.

Ein wichtiger Faktor bei der Gewinnung von Studierenden und MitarbeiterInnen gleichermaßen ist die Internationalisierung – vorangetrieben durch den stark vernetzten Arbeitsmarkt sowie durch die steigende Notwendigkeit, dass sich ExpertInnen weltweit zu Forschungsthemen austauschen und zusammenarbeiten.



Grafik 6: Qualitätsversprechen der TH Lübeck

### 4.3 Handlungsfelder des Kulturversprechens

Lehre, Forschung und Transfer können nur unter unterstützenden Rahmenbedingungen und einer positiven Atmosphäre herausragend werden, Relevanz und Wirksamkeit entwickeln sowie Zugkraft entfalten. Daher konzentriert sich ein Handlungsfeld im Kulturversprechen auf die Weiterentwicklung des Campus der TH Lübeck zu einem lebendigen Ort, der innovative Lehr- und Lernkonzepte fördert sowie Austausch inspiriert und ermöglicht. Unterstützt wird diese Entwicklung durch leistungsstarke, effiziente und moderne Infrastruktur.

Bedeutsam für eine Atmosphäre, die positiv zu Lehre, Forschung und Transfer beiträgt, ist die Zusammenarbeit aller Hochschulmitglieder. Diese wird in verschiedenen Bereichen betrachtet, in denen Handlungsbedarf besteht. Gefühlte Grenzen zwischen Fachbereichen, zentralen Bereichen und der Hochschulverwaltung sollen durchlässiger werden und einer wertschätzenden Zusammenarbeit

weichen. Widergespiegelt wird diese wertschätzende Zusammenarbeit in einer gerechten Ressourcenvergabe, die gemeinsam weiterentwickelt wird. Des Weiteren sollen klar definierte und transparente Prozesse die Bedarfe der einzelnen Bereiche mit hochschulweiten Zielen in Einklang bringen, Redundanzen bzw. Mehrarbeit verhindern, und sichtbar machen, an welchen Punkten gemeinsame Lösungen dezentralen vorzuziehen sind.

Organisationswissen und Kommunikation sind ein weiterer Fokus, der in einem Handlungsfeld abgebildet ist. Für eine Kommunikation auf Faktenbasis, ist zum einen die Erhebung von Kennzahlen wesentlich. Darüber hinaus muss transparent sein, wer Verantwortung für welche Themen trägt und somit über Wissen zu diesem Bereich verfügt. Zukünftig soll möglichst umfangreich Wissen auch personenunabhängig zur Verfügung stehen, damit die Hochschule auch dann gut arbeitsfähig ist, wenn z. B. MitarbeiterInnen durch Krankheit ausfallen. Schlussendlich werden im Rahmen der Bearbeitung des Handlungsfeldes die Passgenauigkeit und Wirksamkeit unsere Kommunikationswege und -instrumente betrachtet.

Vielfalt und Chancengleichheit werden in Lehre, Forschung und Transfer gleichermaßen weiterentwickelt. Um gesellschaftlichen Herausforderungen adäquat zu begegnen und innovative Lösungen zu finden, sind sie unabdingbar. Aktuell sind jedoch verschiedene Gruppen an der Hochschule unterrepräsentiert. Dies soll durch die Operationalisierung des Handlungsfeldes verringert werden.



*Grafik 7: Kulturversprechen der TH Lübeck*

## 5. Umsetzung der Strategie „TH Lübeck 2030“

Die Hochschulstrategie 2030 soll mit Hilfe der vorgestellten Handlungsfelder umgesetzt werden. Handlungsfelder sind Projektplattformen, deren Maßnahmen als Projekte strukturiert und organisiert sind.

Die Diskussionen und Erarbeitung der Themen finden, wo thematisch möglich, mit den an der TH Lübeck bereits etablierten und gewählten Gremien bzw. Arbeitsgruppen statt. Je ein/e KoordinatorIn bzw. ein KoordinatorInnen-Team steuern die inhaltliche Diskussion sowie die Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen eines Handlungsfeldes. Die KoordinatorInnen der Handlungsfelder berichten der Hochschule regelmäßig von Fortschritten und Hindernissen. Ihnen steht pro Handlungsfeld ein Präsidiumsmitglied für inhaltliche Fragen und Anliegen zur Verfügung. In manchen Jahren stehen einzelne Handlungsfelder, entsprechend der Vorgaben des StEP, der Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder des Strategiebudgets besonders im Fokus. Wir sprechen dann von

einem **Fokusjahr**. Dem Senat wird regelmäßig über Entwicklungen der Hochschulstrategie berichtet. Die abgestimmten Maßnahmen und geplanten Ergebnisse der Handlungsfeldarbeit fließen in den StEP der TH Lübeck und somit in den Entwicklungsrahmen ein.

## 6. Beschlussfassung

Die Hochschulstrategie TH Lübeck 2030 wurde verfasst und unter anderem mit dem Hochschulrat, dem Senat und der Hochschulöffentlichkeit diskutiert. Am 03.12.2020 wurde vom Hochschulrat positiv Stellung genommen. Am 20.01.2021 wurde die Hochschulstrategie „TH Lübeck 2030“ im Senat verabschiedet und tritt mit dieser Verabschiedung in Kraft.

Unser Dank gilt allen Mitwirkenden.

Lübeck, 20.01.2021



Dr. Muriel Helbig  
Präsidentin

# **ANHANG:**

## **BESCHREIBUNG DER HANDLUNGSFELDER ALS BASIS FÜR DEREN UMSETZUNG**

## **Inhaltsversprechen. Unsere Inhalte sind relevant.**

### HF I.1: Studienangebot (Lehre)

„Ein abgestimmtes und am Hochschulprofil ausgerichtetes Lehrangebot liegt vor.“

#### **Grund zu handeln**

Ein modernes und stimmiges Studienangebot ist Grundlage für die Erfüllung des Anspruchs, unsere Studierenden bestmöglich auf ihren beruflichen Lebensweg und damit als GestalterInnen der Gesellschaft vorzubereiten. Weiterhin dient es der Attraktivität der TH Lübeck als Studienort.

Ein über die Fachbereichsgrenzen abgestimmtes Studienangebot macht die Hochschule flexibler und reaktionsschneller, da vorhandene Kompetenzen fachbereichsübergreifend eingesetzt werden können. Gleichzeitig können fächerübergreifende Inhalte, wie Medienkompetenz, fokussierter vermittelt werden.

Die Entwicklung von Studiengängen wird daher über Fachbereichsgrenzen und unter Einbeziehung aller vorhandener Kompetenzen erfolgen.

#### **Zielsetzung**

Mit unserem, am Hochschulprofil ausgerichteten, Studienangebot schaffen wir für unsere Studierenden, Lehrenden und Unternehmen ein dauerhaft attraktives inhaltliches Angebot.

Über das Portfolio geben wir einerseits Orientierung; andererseits gestalten wir es so flexibel und vernetzt, dass wir mit passenden Angeboten auf die sich wandelnden Anforderungen der Studieninteressierten, Studierenden, der Wirtschaft und Gesellschaft antworten können.

Unser Studienangebot ist über die Region hinaus national und international sichtbar. Es steht in Einklang mit unserem Forschungs- und Transferengagement. Wir ziehen dadurch Studierende, Lehrende und mögliche KooperationspartnerInnen an.

#### **Ergebnisse**

- Eine Analyse des Ist-Portfolios liegt vor.
- Ein abgestimmter Prozess zur Gestaltung des Studiengangs-Portfolios liegt vor.
- Das Studienangebot ist an unserem fachlich-inhaltlichen Hochschul-Profil ausgerichtet – und zwar so, dass die Studiengänge und das Profil aufeinander einzahlen. Das Studienangebot wird kontinuierlich weiterentwickelt.
- Es sind neue Studiengänge, Themengebiete oder Vertiefungsrichtungen eingerichtet und gleichzeitig bestehende Inhalte auf ihre gesellschaftliche, wissenschaftliche, ökonomische und ökologische Relevanz und Profilpassung überprüft.
- Darüber hinaus sind Anreize geschaffen und Kriterien entwickelt, um fachbereichsübergreifend zu denken und zu handeln.
- Substanzfächer bzw. -studiengänge sind sichergestellt und sichtbar.
- Das Studienangebot ist zielgruppenspezifisch vermarktet.

#### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Qualität des Studiums
- Digitale Lehre

#### **Fokusjahr: 2023**



## **Inhaltsversprechen. Unsere Inhalte sind relevant.**

### HF I.2: Forschung und Forschungstransfer

„Neue Themenfelder in Forschung und Transfer sind besetzt und werden kontinuierlich strategisch weiterentwickelt.“

#### **Grund zu handeln**

Der Transfer von Ergebnissen aus Forschung und Lehre in konkrete Anwendungen für Wirtschaft und Gesellschaft ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal für die TH Lübeck als Transferhochschule. Dies gilt gleichermaßen für die Einbindung aktueller Fragestellungen und Anforderungen aus Wirtschaft und Wissenschaft in die Lehre.

Um die Rolle als Transferhochschule in der Qualifikation der Studierenden wie auch als Akteur der regionalen Entwicklung wahrzunehmen, braucht die Hochschule funktionsfähige Strukturen und ausreichende Ressourcen. Dies macht die TH Lübeck zu einem attraktiven Umfeld für innovative Menschen, die die TrägerInnen von Lehre, Forschung und Transfer sind.

Die Phase, in der Forschung und Transfer an Fachhochschulen als Zusatzaufgaben angesehen wurden, wird durch eine Phase abgelöst, in der wir Lehre und Forschung gemeinsam denken. Zur Umsetzung dieser Maxime braucht es eine entsprechende Neujustierung unserer Strukturen.

#### **Zielsetzung**

Wir besetzen neue Themenfelder in Forschung bzw. Transfer und entwickeln diese strategisch weiter. Diese Themenfelder werden durch adäquate Ressourcen und Strukturen unterstützt.

Wir etablieren ein - am Hochschulprofil ausgerichtetes - abgestuftes System aus Fachgruppen bzw. Instituten und Kompetenzzentren.

Die Vergabe von Ressourcen wie Lehrbefreiung, Mittelbaustellen und Räumen richten wir strategisch auf der Basis hochschulweiter Ziele und einheitlicher Standards aus.

Wir unterstützen Lehrende in den von ihnen vertretenen Fachgebieten und das mit ihnen verbundene wissenschaftliche und technische Personal dabei, sich als zentrale Akteure für Forschung und Transfer zu etablieren.

Forschung und Transfer verknüpfen wir eng mit unserer Personalgewinnung.

#### **Ergebnisse**

- Austausch zu Forschung und Transfer findet hochschulweit und fachgebietsübergreifend statt.
- Thematische Schwerpunkte sind gesetzt.
- Ein übergreifendes Transferkonzept für Hochschule und Fachbereiche ist erarbeitet und bildet die Grundlage für strategische Anträge und Aktivitäten.
- Ein zentrales Transferbudget ist eingerichtet; dies unterstützt zielgerichtet und bedarfsorientiert die Transfereinheiten der TH Lübeck.
- Zusätzliche Stellen für Forschung und Transfer sind vergeben (ZLV Budget) und zusätzliche Stellen sind – z. B. durch das FH-Personal-Programm – akquiriert.
- Das Campus Center Lübeck ist errichtet (Gründung/Businesscenter).
- Eine gemeinsame Aufgabenerfüllung ist mit den PartnerInnen auf dem Campus abgestimmt.

**Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Personalgewinnung
- Organisationswissen und Kommunikation

**Fokusjahr: 2022**

## Inhaltsversprechen. Unsere Inhalte sind relevant.

### HF I.3: Wissenstransfer

„Die TH Lübeck ist als Ort der Wissensvermittlung, Weiterbildung und des Lernens für alle positioniert (Third Mission).“

### Grund zu handeln

Es besteht ein zunehmendes Interesse der Gesellschaft daran, am Erkenntnisgewinn der Hochschulen teilzuhaben.

Üblicherweise erfolgt der Wissenstransfer aus Hochschulen in die Gesellschaft über die Qualifizierung von Studierenden und Veröffentlichung bzw. Umsetzung von Forschungsergebnissen.

Da auch die Hochschulen ein Interesse daran haben, ihre Arbeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, gibt es darüber hinaus eine Vielzahl an Formaten und Möglichkeiten, um den Wissenstransfer in die Gesellschaft umzusetzen.

Derzeit ist die Wahrnehmung der TH Lübeck als Ort des Erkenntnisgewinns in der Gesellschaft noch nicht so verankert, wie es gewünscht wird.

### Zielsetzung

Wir positionieren die TH Lübeck als Ort der Weiterbildung und Bürgerbeteiligung.

Wir erhöhen die Bedeutung und Bekanntheit unserer Hochschule als Ort des Erkenntnisgewinns – und damit auch die Akzeptanz der TH Lübeck bei verschiedenen gesellschaftlichen AkteurInnen.

Durch unsere Angebote des Wissenstransfers – über unsere gestärkte Attraktivität als Studien- und Lernort – interessieren wir zukünftige Studierende und PartnerInnen für unsere Hochschule und das hier angebotene Fächerspektrum.

Wir reflektieren eigene Arbeitsinhalte und Aufgabengebiete. Auf dieser Basis stärken wir ausgewählte Bereiche, die Wissenstransfer betreiben, und bauen diese weiter aus. Den Aspekt des Wissenstransfers begleiten wir stärker kommunikativ.

### Ergebnisse

- Die Zahl offener digitaler Angebote (z. B. MOOCs oder Zertifikate, die auch ohne Hochschulzugangsberechtigung erreicht werden können) ist deutlich erhöht.
- Die Anzahl von Publikationen von und über Aktivitäten der Mitglieder der TH Lübeck über verschiedene Medien ist deutlich erhöht.
- Der JuniorCampus bietet Veranstaltungen für alle Altersgruppen (Kindergarten bis Abitur) an.
- Das Projekt Lübeck Hoch 3 mit gemeinsamen Angeboten der drei Lübecker Hochschulen ist verstetigt.
- Ein Kommunikationskonzept zum Wissenstransfer liegt vor und wird umgesetzt.
- An der TH Lübeck ist eine feste Stelle für Themen rund um Klimaschutz und Nachhaltigkeit eingerichtet.

### Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern

- Studienangebot (Lehre)
- Digitale Lehre

### Fokusjahr: 2024

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

### HF Q.1: Qualität des Studiums

„Die methodische, didaktische und inhaltliche Qualität des Studiums ist regelmäßig hinterfragt und verbessert.“

#### Grund zu handeln

Gute Lehre ist unser Fundament – sie verbindet relevante Inhalte mit adäquaten Methoden ihrer Vermittlung. Sie bereitet unsere Absolventinnen und Absolventen auf die Zeit nach dem Studium vor, sei es auf ein weiterführendes Studium, eine Promotion, den Arbeitsmarkt oder umfassend für die Teilhabe am Diskurs in der demokratischen Gesellschaft.

Studieninhalte müssen daher konstant auf ihre Aktualität und Zukunftsfähigkeit überprüft und weiterentwickelt werden. Dazu gehören auch neue übergreifende Kompetenzen, wie Medienkompetenz und digitale Mündigkeit. Die studentische Perspektive ist uns wichtig und findet Berücksichtigung. Aber nicht nur die Inhalte, auch die Bedürfnisse und Voraussetzungen der Lernenden ändern sich. Die Art und Weise unserer Lehre muss sich also kontinuierlich weiterentwickeln. Die Hochschule muss diese Impulse aufnehmen – das kann nur aktiv und vorausschauend geschehen, woraus sich stetiger Handlungsbedarf ergibt.

#### Zielsetzung

Wir hinterfragen die methodische, didaktische und inhaltliche Qualität des Studiums regelmäßig.

Wir stellen unsere Studieninhalte auf Basis dieser Überprüfung zusammen, um Studierenden die Kompetenzen zu vermitteln, die sie für ihre anschließende Tätigkeit benötigen. Wir sprechen über Studieninhalte mit KollegInnen des eigenen Fachbereichs sowie fachbereichsübergreifend und stimmen uns ab. Dadurch erreichen wir eine hohe Durchlässigkeit der Lehrangebote. Die Studieninhalte stehen außerdem im Einklang mit unserem fachlichen Hochschulprofil.

Methoden der Vermittlung wählen wir an die Inhalte und Zielgruppen angepasst aus. Hierzu stellen wir ein Portfolio von didaktischen Methoden, Unterstützungsmöglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung.

Wir entwickeln Verfahren, welche die inhaltliche und didaktische Struktur bestehender Studiengänge, fachlicher Untereinheiten und einzelner Lehrveranstaltungen im Gesamtkontext evaluieren, Empfehlungen ableiten und Maßnahmen einleiten bzw. notwendige Ressourcen identifizieren.

Unterstützungsbedarfe werden identifiziert und Unterstützung wird passgenau angeboten.

#### Ergebnisse

- Prozesse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Studieninhalte und -methoden über einzelne Lehrveranstaltungen hinweg sind vereinbart und mit Verantwortlichkeiten ausgestattet.
- Erste Beispiele bzw. Präzedenzfälle sind evaluiert und in ihren Konsequenzen beschlossen.
- Individuelle Lehrveranstaltungen, deren curriculare Zusammenhänge und didaktische Methoden sind evaluiert. Dafür existieren klare Prozesse, die regelmäßig hinterfragt und hinsichtlich ihrer Effizienz geprüft werden.
- Es existieren dokumentierte Möglichkeiten, aus den Evaluierungen von Lehrveranstaltungen Lehren und Folgerungen zu ziehen (individuell, strukturell und curricular).
- Niederschwellige Möglichkeiten zur Etablierung neuer bzw. alternativer Inhalte und/oder Lehrmethoden (z. B. Wahlfächer oder Online-Zertifikate) sind eingeführt und können in die Pflichtcurricula „einwandern“.

- Lehrende und Lehrbeteiligte werden aktiv ermutigt und darin unterstützt, sich zu koordinieren, zu engagieren und Ressourcen kreativ zu nutzen.
- Außercurriculare Tätigkeiten der Lehre und des Wissensaustauschs an der THL werden gewürdigt.

#### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Studienerfolg
- Digitale Lehre

**Fokusjahr: 2021**

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

HF Q.2: Studienerfolg

„Die Voraussetzungen für Studienerfolg sind über den gesamten Student Life Cycle geschaffen.“

### Grund zu handeln

Der TH Lübeck ist es ein Anliegen, all diejenigen Studierenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, die mit ihrem Studium grundsätzlich die richtige Entscheidung für sich getroffen haben.

Daher werden solche Rahmenbedingungen und Angebote geschaffen, die dabei unterstützen, den Studienerfolg abzusichern. Denn ein vermeidbarer Abbruch eines Studiums verursacht nicht nur Kosten für die Gesellschaft und die Hochschule, sondern hat insbesondere auch Auswirkungen auf die betroffenen StudentInnen.

Dabei wird ein Studienerfolg nicht unter allen Umständen angestrebt. Wir unterscheiden zwischen einem *vermeidbaren Studienabbruch* (beispielsweise auf Grund falscher Erwartungen, fehlender Beratung oder persönlich belastenden Situationen) und einem *sinnvollen Studienabbruch* (beispielsweise bei einem Wechsel in eine Ausbildung oder einen anderen Studiengang).

### Zielsetzung

Wir schaffen die Voraussetzungen für Studienerfolg über den gesamten Student-Life-Cycle. Daher unterstützen wir bereits Studieninteressierte bei der Wahl eines passenden Studiums und einer Studienrichtung.

Wir fördern und fordern darüber hinaus unsere Studierenden gezielt, damit diese einen erfolgreichen Abschluss ihres Studiums erreichen.

Studienerfolg weisen wir über definierte, messbare und einhellig „sinnvolle“ Parameter nach und evaluieren entsprechend nötige Rahmenbedingungen stetig und entwickeln diese weiter.

Wir streben Studienerfolg nicht um jeden Preis an: Ein bewusster Studienabbruch, der zu einem langfristigen Bildungserfolg führt, wird durch uns konstruktiv begleitet.

### Ergebnisse

- Prozesse zum Messen des individuellen Studienerfolgs sind beschrieben und eingeführt. Die Messgrößen berücksichtigen auch die übergeordneten Ziele der Bildung (vgl. Maximen guter Lehre).
- Auf Basis einer ersten, durch definierte Kriterien gestützte, Null-Messung liegen Zielgrößen für Studienerfolg vor.
- Ein mögliches Maßnahmenpaket zur Verbesserung des Studienerfolgs (Baukastensystem) liegt vor. Wir bieten zum Beispiel regelmäßig Tutorien und Brückenkurse an.
- Das Angebot der Studierendenberatung ist ausgebaut.
- Weiterbildungen für Lehrende zu neuen didaktischen Methoden werden angeboten.

### Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern

- Studienangebot
- Organisationswissen und Kommunikation

**Fokusjahr: 2021**

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

### HF Q.3: Digitale Lehre

„Unserer Vorreiterrolle im Hinblick auf innovative digitale Lehr- und Lernformen werden wir gerecht.“

#### Grund zu handeln

Gute Lehre ist unser Fundament: Studierende sollen bestmöglich auf zukünftige berufliche Tätigkeiten vorbereitet werden und ihr zukünftiges Arbeitsumfeld aktiv mitgestalten. Ein zunehmender Anteil des Alltags- und Arbeitslebens ist von Digitalisierung geprägt. Daher legen wir einen Fokus auf ein modernes Curriculum und digitale Lehre und damit insbesondere auf (internationalen) Kompetenz- und Praxiserwerb für Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0.

Darüber hinaus ermöglicht der Einsatz von digitaler Lehre Studierenden und Berufstätigen sowie den Lehrenden ein zeitlich und räumlich flexibles Lernen und Lehren. In Ergänzung und Weiterentwicklung des Präsenzstudiums - in Form von Online-Studiengängen oder digitalen / Online-Weiterbildungsangeboten – wird digitale Kompetenz an der TH Lübeck qualitativ genutzt, um Lernen zielführend, motivierend, flexibel sowie mit Blick auf die Zukunft zu gestalten und für die Hochschule neue Zielgruppen zu erschließen.

#### Zielsetzung

Wir, die Lehrenden und Lernenden der TH Lübeck, wenden ein breites Spektrum aktueller Techniken der digitalen Lehre an und setzen diese didaktisch sinnvoll ein.

Digitale Elemente setzen wir auch in Präsenzveranstaltungen auf verschiedenen Ebenen und in variabler Weise ein. Unsere Studierenden kommen auf diese Weise mit unterschiedlichen digitalen Lehr- und Lernmethoden in Kontakt.

Wir schaffen die dafür nötigen Rahmenbedingungen und Services – beispielsweise Unterstützung der Lehrenden durch geeignete Infrastruktur (z. B. zur digitalen Kollaboration), rechtliche Rahmenbedingungen (E-Prüfungen, Anerkennung der Lehrleistung, etc.), Barrierefreiheit. Dabei achten wir auch auf Möglichkeiten digitaler Teilhabe der Studierenden.

Wir werden weiterhin unserer Vorreiterrolle im Hinblick auf innovative digitale Lehr- und Lernformen gerecht. Unsere Weiterbildungsangebote im Allgemeinen und Onlinestudiengänge im Besonderen – inklusive der dazu aufgebauten Kompetenz und Infrastruktur (oncampus) – sind überregional bekannt und geschätzt.

#### Ergebnisse

- Das ILD ist zu einem „Zentrum für digitale Lehre“ an der TH Lübeck ausgebaut, das Services für die gesamte Hochschule erbringt.
- Die digitale Lehre ist sowohl in Technik als auch Didaktik weiterentwickelt.
- Die technologische Infrastruktur (z. B. technisches Hosting, Support für den THL-Lernraum und angeschlossener Systeme, Video-Infrastruktur) und die rechtlichen Rahmenbedingungen sind insoweit weiterentwickelt, als dass digitale Lehre flächendeckend möglich ist.
- Der größte Teil der Lehrenden und alle Neuberufenen beherrschen im Jahr 2021 identifizierte Grundtechniken digitaler Lehre.
- In den meisten Studiengängen gibt es bis zum Jahr 2024 mindestens zwei rein digitale Module – mindestens im Wahl(-pflicht)bereich.
- 50% der Lehrveranstaltungen enthalten bis zum Jahr 2024 Elemente digitaler Lehre.

- Die Zielgruppe der Berufstätigen ist mit digitalen Weiterbildungsangeboten gewachsen.

#### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Studienangebot
- Qualität des Studiums

**Fokusjahr: 2020**



## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

HF Q.4: Personalgewinnung

„Potenzielle InteressentInnen nehmen unsere Hochschule als einen attraktiven Arbeitsort wahr.“

### Grund zu handeln

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser Schlüssel zum Erfolg.

Durch den Fachkräftemangel besteht eine hohe Konkurrenz zwischen Wirtschaft und Hochschulen; auch wird es herausfordernder, geeignete Persönlichkeiten zu akquirieren.

Dies gilt sowohl für ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, LaboringenieurInnen wie auch MitarbeiterInnen in allen Bereichen der Hochschulverwaltung.

Ein strategisches Vorgehen für die Gewinnung von fachlich geeigneten und zur TH Lübeck passenden Personen ist wesentlich. Basis hierfür ist unter anderem eine gezielte Ansprache potenzieller KandidatInnen und eine gute Sichtbarkeit als moderne Hochschule und attraktive Arbeitgeberin.

### Zielsetzung

Wir sind in der Wahrnehmung unserer BewerberInnen einer der bevorzugten Arbeitsorte, wenn es um die Berufung bzw. Anstellung von kompetenten und engagierten ProfessorInnen und Angestellten in Norddeutschland geht.

Wir erhalten eine hohe Anzahl qualifizierter Bewerbungen für Professuren und Stellen in jeglichen Bereichen der Hochschule. Dies erreichen wir unter anderem durch aktives, individualisiertes und zielgerichtet Recruiting.

Wir erhöhen den Anteil der ProfessorInnen. Bei der Gewinnung aller Hochschulangehörigen achten wir auf Gleichstellung und Diversität.

Wir ziehen qualifizierte, passende Individuen an, die unsere Hochschulkultur auch durch Diversität und Internationalität bereichern.

### Ergebnisse

- Wir sind national wie international als attraktive Arbeitgeberin sichtbar.
- Die Rekrutierung von möglichen BewerberInnen (sowohl Ausschreibung als auch Ausschreibungs-orte) ist optimiert.
- Berufungen erfolgen systematisch und über die Fachbereiche hinweg abgestimmt (profilgeleitetes ProfessorInnen-Portfolio)
- Berufungsverfahren (Ausschreibungen, Ansprache, „Head Hunting“) sind optimiert.
- Denominationen haben eine hohe Bedeutung. Die Hochschule hat sich auf einen Prozess und ggf. Kriterien zu diesen verständigt.
- Die Arbeit der Berufungsausschüsse ist professionell unterstützt und begleitet.
- Eine Strategie für den digitalen, persönlichen, nationalen und internationalen Auftritt der Hochschule als gute Arbeitgeberin wurde erarbeitet und ist umgesetzt.
- Diversität und Gleichstellung sind handlungsleitend in allen Aktionen.

**Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Studienerfolg
- Personalentwicklung und Wissensmanagement
- Organisationswissen und Kommunikation
- Vielfalt und Chancengleichheit

**Fokusjahr: 2024**

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

HF Q.5: Professur an der TH Lübeck

„Das Verständnis darüber, was eine gelungene Professur über das Fachprofil hinaus ausmacht, ist entwickelt und vermittelt.“

### Grund zu handeln

Unsere ProfessorInnen sind der „Motor“ der Hochschule. Sie führen das „Kerngeschäft“ der TH Lübeck – Lehre, Forschung, Weiterbildung und Transfer – aus und entwickeln es kontinuierlich weiter.

Der Erfolg der TH Lübeck – beispielsweise gemessen an Studienerfolg, modernem Studienportfolio, internationalen Kooperationen oder Drittmittelprojekten – hängt ganz wesentlich von der Expertise und dem Engagement der ProfessorInnen ab. Um dies zu erhalten bzw. zu steigern und wertzuschätzen, soll in der Hochschulstrategie 2030 ein besonderes Augenmerk auf die Rahmenbedingungen einer Professur an der TH Lübeck gelegt werden.

### Zielsetzung

Wir stärken die akademische Führungskompetenz, indem wir Professorinnen und Professoren ihre Rolle und Verantwortung für die akademische Qualifizierung und Weiterentwicklung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals verdeutlichen. Wir sensibilisieren, schulen und stärken sie als *Führungskräfte*.

Wir entwickeln ein gemeinsames Verständnis über das Berufsfeld „HAW-ProfessorIn“ und den daraus entstehenden Möglichkeiten und Aufgaben an der TH Lübeck („Leitbild Professur“).

Alle ProfessorInnen werden durch uns in ihre Tätigkeit an der TH Lübeck eingeführt; es gibt ein auf das „Leitbild Professur“ zugeschnittenes Onboarding-Programm.

Wir bieten unseren ProfessorInnen gute Angebote, um sich in Lehre, Forschung, Transfer, Führung, Selbstverwaltung und Kommunikation weiterzuentwickeln. Besondere Berücksichtigung finden die Themen Ethik, Gleichstellung, Diversität und Nachhaltigkeit.

### Ergebnisse

- Ein Leitbild für die Professur an der TH Lübeck vor allem im Hinblick auf Einheit von Lehre (zuerst), Forschung und Transfer ist entwickelt. Möglichkeiten zum Austausch zwischen Lehrenden (z. B. innerhalb eines Studienganges) und Forschenden (z. B. zur Umsetzung der Richtlinien guter wissenschaftlicher Praxis) sind geschaffen.
- Der Onboarding-Prozess ist dargestellt und erprobt.
- Spezielle, auf die Professur an der TH Lübeck zugeschnittene Weiterbildungen und andere Informationsformate stehen allen ProfessorInnen zur Verfügung.

### Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern

- Personalgewinnung
- Personalentwicklung und Wissensmanagement
- Wissenschaftliche Qualifizierung
- Vielfalt und Chancengleichheit

**Fokusjahr: 2024**

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

HF Q.6: Personalentwicklung und Wissensmanagement

„Wir lehren, forschen und arbeiten professionell und mit Blick auf persönliche Entwicklung sowie den Aufbau und Erhalt von Wissen und Kompetenzen.“

### Grund zu handeln

Eine strategische und kontinuierliche Personalentwicklung ist unerlässlich: Durch den Erhalt und die Weiterentwicklung von Wissen und Kompetenzen unserer MitarbeiterInnen ist und bleibt die Hochschule zukunftsfit.

Personalentwicklung trägt dazu bei, als Arbeitgeberin auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und den Wettbewerb mit anderen Hochschulen sowie der Wirtschaft attraktiv zu bleiben, sowie gute MitarbeiterInnen an der Hochschule zu halten. Geeignete Angebote der Personalentwicklung dienen auch der persönlichen Entwicklung und Gesundheit.

### Zielsetzung

Wir üben unsere Tätigkeiten professionell, mit Blick auf die neuesten Entwicklungen und mit Rücksicht auf die eigene Gesunderhaltung, aus.

Mit unseren MitarbeiterInnen legen wir mögliche Entwicklungsmöglichkeiten fest, welche durch die MitarbeiterInnen selbst sowie die Führungskräfte nachgehalten werden.

Wir fördern ein aktives Wissensmanagement – über Fachbereiche und die Verwaltung hinweg.

Wir professionalisieren unser Wissensmanagement – unter anderem durch die Vermittlung von Verständnis und Kenntnissen zum Arbeiten in projektbasierten Strukturen. Auch sensibilisieren wir für spezifische Herausforderungen der Verwaltung in Wissenschaftsorganisationen. Dies kann durch interne Hospitation in Abteilungen und Fachbereichen gefördert werden.

Internationale Mobilität von MitarbeiterInnen jeglicher Personalgruppen fördern wir und kommunizieren Angebote hierzu transparent.

### Ergebnisse

- Ein hochschulweites Onboarding-Programm ist entwickelt und erprobt. Jede/r neue Hochschulangehörige/r durchläuft dieses Programm.
- Schulungsbedarfe liegen in systematisch erfasster Form vor.
- Angebote zur fachlichen und überfachlichen Weiterbildung sind auf die Bedarfe der Hochschule abgestimmt und werden angeboten.
- Diversität und Gleichstellung sind handlungsleitend in allen Aktionen.
- Es ist ein Wissensmanagement eingeführt und wird konstant weitergeführt. Hierzu finden regelmäßig Schulungen statt.
- Die internationale Mobilität von MitarbeiterInnen ist im Vergleich zu 2019 gestiegen. Klimafreundliche Ziele haben bei der Auswahl der Zielregionen Vorrang.
- Qualifizierungsmöglichkeiten an der TH Lübeck sind deutlich sichtbar gemacht (Studium, Weiterbildung, Promotion, Lehraufträge, Ausbildung).

**Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Personalgewinnung
- Professur an der TH Lübeck
- Wissenschaftliche Qualifikation
- Internationalisierung

**Fokusjahr: 2021**

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

### HF Q.7: Wissenschaftliche Qualifizierung

„Die Promovierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der TH Lübeck werden qualitativ und strukturiert in ihrer Entwicklung unterstützt.“

#### Grund zu handeln

Praxisnahe Lehre und anwendungsorientierte Forschung sind unser Kerngeschäft. Wir verstehen uns als wissenschaftliche Qualifizierungseinrichtung, die Impulse nach innen und gleichzeitig Wissen über Forschung, Lehre und Transfer nach außen gibt.

Forschung ist ein Garant für aktuellen Praxisbezug in der Lehre und erhöht zudem kontinuierlich das Know-how und die Kompetenzen der Hochschule. Forschung erhöht somit die Attraktivität der TH Lübeck für alle Hochschulmitglieder.

Angewandte Forschung wird maßgeblich durch Promotionsvorhaben durchgeführt. Daher legen wir besonderen Fokus auf die Entwicklung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dies bedarf hochschulweiter transparenter Rahmenbedingungen für Promotionsvorhaben und deren Betreuung, die kontinuierlich weiterentwickelt werden.

#### Zielsetzung

Wir unterstützen wissenschaftliche MitarbeiterInnen, DoktorandInnen und Lehrbeauftragte aktiv in ihrer Entwicklung und bieten gute Strukturen und akademische Begleitung für erfolgreiches Promovieren und wissenschaftliche Qualifikation.

Wir bieten strukturierte Formate zur wissenschaftlichen Qualifizierung neben dem Studium für verschiedene Zielgruppen an.

Wir eröffnen mit Industriepromotionen interessante Partnerschaften und schaffen Möglichkeiten für anwendungsorientierte Forschung in Kooperation mit Unternehmen der Region.

Webauftritt, Informationsmaterialien und Leitfäden werden so überarbeitet, dass sie hinreichend Orientierung bieten.

Bei der Suche nach geeigneten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, Lehrbeauftragten und DoktorandInnen legen wir besonderes Augenmerk auch auf Gleichstellung und Diversität.

Wir schaffen Plattformen und pflegen Netzwerke für eine gute interne und externe Sichtbarkeit und Vernetzung.

#### Ergebnisse

- Angebote zur wissenschaftlichen Qualifizierung sind geschaffen und der Zielgruppe (DoktorandInnen, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Lehrbeauftragte, etc.) bekannt.
- Die Transparenz der Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Qualifikation allgemein und Promotionsvorhaben im Besonderen sind erhöht.
- Eine fachbereichsunabhängige Anlaufstelle für DoktorandInnen und BetreuerInnen ist etabliert, um interne und externe Vernetzung und Sichtbarkeit sicherzustellen.
- Die Außendarstellung der Forschungsleistungen der DoktorandInnen ist verbessert.
- Standards für wissenschaftliche Qualifizierung und wissenschaftliche Qualifizierungsstellen sind erarbeitet.
- Betreuungsvereinbarungen zwischen Betreuenden und DoktorandInnen sind geschlossen, um Konflikten und Abbrüchen vorzubeugen.

- Lehrbeauftragte, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und DoktorandInnen sind fachbereichsübergreifend sichtbar und untereinander vernetzt.
- Rahmenbedingungen für Industriepromotionen wurden erarbeitet und sind transparent.

#### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Forschung und Transfer
- Wissenstransfer
- Personalentwicklung und Wissensmanagement
- Vielfalt und Chancengleichheit

**Fokusjahr: 2023**

## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

### HF Q.8: Lehrverwaltung

„Die Prozesse der Lehrverwaltung sind hinsichtlich ihrer Effizienz überprüft, weiterentwickelt und dokumentiert.“

### Grund zu handeln

Gute Lehre ist unser Fundament: Damit unsere Lehrenden den Studierenden auf verlässlich hohem Niveau gute Lehre bieten können, müssen die zu Grunde liegenden Lehrprozesse effektiv und reibungslos organisiert sein. Dazu gehört vordringlich eine Entlastung der Lehrenden von vermeidbaren administrativen Aufgaben.

Derzeit wird überlegt, ob eine Systemakkreditierung eingeführt wird. Diese würde hochschulweite dokumentierte und evaluierte Prozesse erfordern und mittelfristig die Fachbereiche entlasten.

### Zielsetzung

Wir streben nach der Verwirklichung eines hohen Qualitätsanspruchs an Lehre, an Forschung und an alle internen Prozesse.

Hierbei überprüfen wir alle Prozesse der Lehrverwaltung – zentral und in den Fachbereichen – hinsichtlich ihrer Effizienz in systematischer Weise, entwickeln diese weiter und dokumentieren sie.

Die Dokumentation erfolgt pragmatisch in der Form, dass eine neu eingestellte Person in Hochschullehre, -verwaltung oder -administration möglichst viele für sie relevante Aktionen ausführen kann.

Unser hochschulweites und transparentes Qualitätsmanagement als Basis für eine mögliche Systemakkreditierung spiegelt dies wider. Die Einführung letzterer wird überprüft.

### Ergebnisse

- Aktuelle Prozesse der Lehrverwaltung sind erhoben und überprüft.
- Inhalte, Aufgaben und Chancen für eine mögliche Systemakkreditierung sind zusammengetragen.
- Die Entscheidung, ob eine Systemakkreditierung eingeführt oder die Programmakkreditierung beibehalten wird, liegt vor.
- Auf Basis dieser Entscheidung sind alle relevanten Prozesse der Lehrverwaltung bewertet und, soweit angeraten, verbessert. Verantwortlichkeiten sind definiert.
- Es ist geklärt, inwieweit das künftige Akkreditierungssystem so gestaltet werden kann, dass es effizient zur Erhöhung von Studienqualität und Studienerfolg beiträgt.

### Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern

- Qualität des Studiums
- Organisationswissen und Kommunikation

### Fokusjahr: 2023



## Qualitätsversprechen. Wir sind wirksam in unserem Tun.

HF Q.9: Internationalisierung

„Internationalisierung und Interkulturalität sind in den Alltag der Hochschulangehörigen integriert.“

### Grund zu handeln

Internationalisierung erhöht die internationalen und interkulturellen Kompetenzen der Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden wie auch die Sichtbarkeit und Reputation der TH Lübeck.

Sie steigert die Wettbewerbsfähigkeit und ist ein wichtiger Faktor zur Gewinnung und Qualifizierung zukünftiger Studierender. In einer vernetzten Welt sind die Ausrichtung auf einen internationalen Arbeitsmarkt wie auch die Einbindung in internationale Kooperationen in Wirtschaft und Wissenschaft ein wesentliches Qualitätsmerkmal für die TH Lübeck – auch mit Blick auf die regionale Standortentwicklung.

Die internationalen Programme der TH Lübeck sind eine solide Basis für die Weiterentwicklung einer Hochschule, in der Internationalität in Lehre und Forschung der Normalfall sind. Die Mobilität der Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden ist damit einhergehend steigerungsfähig, ebenso wie die Rekrutierung internationaler Degree-Seeking-Studierender (insbesondere für die MINT-Fächer).

### Zielsetzung

Wir machen unter der Prämisse „Auslandserfahrung für Alle“ internationale Erfahrungen für alle Lehrenden, Studierenden und MitarbeiterInnen erlebbar und möglich.

Wir schaffen gute Rahmenbedingungen in den Bereichen Sprachkompetenz, Mobilität sowie Lehr- und Lernunterstützung für „Incoming“ und „Outgoing“. Ein besonderes Augenmerk legen wir darauf, dass unsere Studierenden englischsprachigen Modulen folgen können.

Wir nutzen unsere Kompetenz in digitaler Lehre, z. B. für „Blended Mobility“, um die internationale Lehre zu unterstützen und einzubinden.

Wir integrieren unsere internationalen Programme stärker in die grundständige Lehre. Hierdurch vernetzen wir internationale und deutsche Studierende, bieten allen Studierenden Synergien sowie Vertiefungsoptionen und schaffen attraktive Angebote für internationale Studierende.

Wir erhöhen den Anteil internationaler Degree-Seeking-Studierender und schaffen fachliche Schwerpunkte mit internationaler Strahlkraft.

### Ergebnisse

- Der Anteil internationaler Studierender (Austausch und Degree-Seeking) ist gestiegen.
- Ein internationales Studiengangsmarketing, für die Hochschule insgesamt und gezielte Studienangebote, ist aufgebaut.
- Erasmusaktivität und -netzwerk sind ausgebaut und weitere Partnerhochschulen ausgewählt.
- Englischsprachige Vertiefungen sind in unseren Bachelorprogrammen eingeführt.
- Das Fremdsprachenangebot ist ausgebaut.
- Die Möglichkeit, Auslandsaufenthalte in das Studium zu integrieren (Mobilitätfenster), ist in allen Studiengängen möglich.
- Digitale Angebote sind in internationale Studiengänge integriert und zu Angeboten zusammengefasst.
- Eine übergreifende Eingangsstufe im Sinne eines internationalen Studienkollegs ist auf Grundlage der HAW-International-Förderung etabliert.

### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Studienerfolg
- Digitale Lehre

**Fokusjahr: 2021**

## Kulturversprechen. Wir sind EINE Hochschule.

### HF K.1: Attraktiver Campus und moderne Infrastruktur

„Der Campus Lübeck ist ein lebendiger Ort, der innovative Lehr- und Lernkonzepte fördert und den Austausch befähigt.“

#### **Grund zu handeln**

Wissenschaft, Lehre und Forschung benötigen Austausch – digital und persönlich.

Ein attraktiver Campus in der Wissenschaftsstadt Lübeck mit modernen Lern- und Lehrräumen, digitaler Infrastruktur und frei nutzbarem Raum für Kommunikation, Begegnung und Erholung ist wichtige Voraussetzung für eine attraktive Hochschule.

Wie wir studieren und arbeiten verändert sich on- und offline: für Lehre, Forschung, Transfer und das Arbeiten von morgen müssen die technische und personelle Ausstattung sowie die strukturellen Rahmenbedingungen Schritt halten und Raum zum (Mit-)wachsen haben, um unseren Anspruch an einen modernen Campus und an die Leistungen der Hochschule zu erfüllen. Hier besteht Handlungsbedarf.

Ein unter verschiedenen Anforderungen und Bedingungen gewachsener Bestand ist dabei Herausforderung und Chance zugleich. Nun gilt es, diesen auch mit übergeordneten Zielen, wie Barrierefreiheit und Klimaschutz, zu modernisieren und zukunftsfest zu machen.

#### **Zielsetzung**

Wir entwickeln unseren Campus zu einem lebendigen, attraktiven Ort und damit zu einer modernen Bildungsstätte, die innovative Lehr- und Lernkonzepte (analog wie digital) und exploratives Arbeiten fördert und lebendigen akademischen Austausch ermöglicht.

Wir werden uns Potenziale der Digitalisierung zunutze machen, aber auch weiterhin ein Ort für wertvolle direkte und zwischenmenschliche Begegnungen sein. Hierfür werden Kommunikations- und Erholungsräume geschaffen und die Aufenthaltsqualität für alle Zielgruppen deutlich gesteigert.

Eine leistungsstarke, effiziente und moderne Infrastruktur unterstützt unsere Arbeit. Als Grundlage dient hierzu das Campuentwicklungs-konzept. Die TH Lübeck wird Vorreiterin bei der digitalen Infrastruktur, dies untermauert den Ruf als moderne Hochschule, die digital und persönlich agiert.

#### **Ergebnisse**

- Eine Bestandsaufnahme ist durchgeführt und Perspektiven für alle Gebäude identifiziert.
- Auf dieser Basis liegt ein Campuentwicklungs-konzept vor, das die Hochschulstrategie repräsentiert und übergeordnete Ziele wie z. B. energetische Gesamtentwicklung, Barrierefreiheit, Mobilität, Aufenthaltsqualität und digitale Anbindung aufgreift.
- Moderne Lehrmethoden und Arbeitsformen, persönlicher Austausch sowie fachliche Diskussionen sind durch eine entsprechende Ausstattung ermöglicht und befördert.
- Ein Finanzierungskonzept zum Aufbau einer leistungsstarken IT-Infrastruktur liegt vor.
- Lehr- und Lernräume und Kommunikationsecken wurden weiterentwickelt.
- Ein überarbeitetes Wegeleit- und Wegweisersystem liegt vor.
- Die Möglichkeiten, sich auf dem Campus mit Getränken und (Mittag-)Essen zu versorgen, ist verbessert.

**Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Digitale Lehre
- Zusammenarbeit

**Fokusjahr: 2022**

## Kulturversprechen. Wir sind EINE Hochschule.

HF K.2: Zusammenarbeit

„Unser Wirken zeichnet sich durch übergreifende und wertschätzende Zusammenarbeit zum Wohle der Hochschule und ihrer Mitglieder aus.“

### Grund zu handeln

Gelungene Zusammenarbeit ist ausschlaggebend für gute Lehre und Forschung, für das Wohlbefinden im Kollegium, für Personalbindung und -gewinnung, sowie für den Erfolg unserer Hochschule an sich. Dies erfordert übergreifendes und wertschätzendes Denken, Planen und zielgerichtetes Zusammenwirken. Gefühlt bestehen Grenzen zwischen Fachbereichen, zentralen Bereichen und der Hochschulverwaltung. Dies drückt sich aktuell insbesondere in unserer Ressourcenverteilung (Finanzen, Personal, Räume) und in Doppelungen bei nicht abgestimmten Rollen und Prozessen aus.

Um die Zusammenarbeit zu stärken, sehen wir in drei Bereichen Handlungsbedarf:

#### **1. Kultur der Wertschätzung und Vernetzung**

Ein gemeinsames Verständnis über Art und Weise der Zusammenarbeit, klare Rollenzuweisungen, Konfliktfähigkeit und vernetzendes Miteinander sind für die Zusammenarbeit förderlich.

#### **2. Effiziente Prozesse und Strukturen**

Für eine zielgerichtete Zusammenarbeit sind funktionierende, abgestimmte und ressourcenschonende Abläufe und Strukturen ausschlaggebend.

#### **3. Ressourcenmanagement**

Für ein Gleichgewicht zwischen Selbstbestimmung und strategisch angelegter Planung ist eine Ressourcenverteilung wichtig, die sowohl Handlungsspielräume im Einzelnen als auch die Hochschule als Ganzes agil und handlungsfähig belässt.

### Zielsetzung

#### **1. Kultur der Wertschätzung und Vernetzung**

Wir leben eine Kultur der übergreifenden und wertschätzenden Zusammenarbeit zum Wohle der Hochschule und ihrer Mitglieder. Sie beruht auf gegenseitigem Respekt, Offenheit und Vertrauen. Wir lernen gemeinsam, voneinander und miteinander; Fehler sind erlaubt und werden konstruktiv verarbeitet. In unserem Selbstverständnis sind wir EINE Hochschule.

#### **2. Effiziente Prozesse und Strukturen**

Unsere Zusammenarbeit wird durch transparente, effiziente Prozesse, Strukturen und klare Rollen getragen und unterstützt. Hierfür haben wir Rahmenbedingungen und Instrumente, die unser kooperatives Arbeiten zum Wohle der Hochschule an Schnittstellen befördern.

#### **3. Ressourcenmanagement**

Ressourcen sind ausschlaggebend für unsere Zusammenarbeit. Wir nutzen diese intelligent und ökonomisch. Zur Verteilung der zur Verfügung stehenden Ressourcen haben wir ein transparentes, von der Hochschule verabschiedetes Ressourcenverteilungsmodell, mit dem strategische Ziele steuerbar sind. Die Hochschule wird dabei als Ganzes gesehen, ohne die speziellen Bedarfe der Fachbereiche aus den Augen zu verlieren.

## Ergebnisse

### **1. Kultur der Wertschätzung und Vernetzung**

- Goldene Regeln der Zusammenarbeit sind identifiziert und werden gelebt.
- Projekte und Projektstrukturen sind so angelegt, dass sie vernetzend, agil und transparent sind.
- Möglichkeiten des formellen und informellen Austauschs sind erschlossen.
- Rollen und Zuständigkeiten sind festgelegt und transparent gemacht.

### **2. Effiziente Prozesse und Strukturen**

- Eine Überprüfung organisationaler Aufgabenverteilung und Prozesse, der Schnittstellen und Bedarfe ist erfolgt und wird kommuniziert.
- Digitale Workflows unterstützen unsere Arbeit.
- Campusmanagement- und Personalverwaltungssoftware sind eingeführt und werden genutzt.

### **3. Ressourcenmanagement**

- Hochschulfinanzierung, hochschulinterne Ressourcen und Bedarfe sind analysiert und transparent.
- Standards liegen vor für die Ausstattung von Lehr- und Lernräumen sowie für zentrale IT-Serviceleistungen, die angewendet werden und mit Ressourcen hinterlegt sind.
- Ein integriertes Ressourcenmodell liegt vor.
- Kriterien für die Vergabe von Geldern sind bekannt und finden Anwendung; ein Vorgehen zur Kontrolle der Zielerreichung ist definiert und operationalisiert.

### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Attraktiver Campus und Infrastruktur
- Organisationswissen und Kommunikation

**Fokusjahr: 2023**

## Kulturversprechen. Wir sind EINE Hochschule.

HF K.3: Organisationswissen und Kommunikation

„Unser Organisationswissen und unsere Kommunikation schaffen Transparenz, Verständnis und ein kooperatives Miteinander.“

### Grund zu handeln

Internes Wissen über unsere Hochschule, ihre Menschen und Abläufe sowie eine gute Kommunikationsbasis sind wichtige Eckpfeiler für unsere tägliche Arbeit und das kooperative Miteinander, denn sie prägen unsere Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit der Hochschule. An der TH Lübeck verfügen wir mit den bestehenden Formaten und Instrumenten über eine gute Basis in unserer Kommunikation und unserem Wissen über uns. Jetzt gilt es, dieses bedarfsorientiert weiterzuentwickeln und strukturelle Informationslücken und Schnittstellenproblematiken zu identifizieren und zu bearbeiten. Dies soll auf den nachfolgenden drei Ebenen erfolgen.

#### **1. Kennzahlen: Wir agieren auf Faktenbasis.**

Als Basis für Kommunikations- und Steuerungsprozesse ist die strukturierte und effiziente Erhebung und Analyse von Kennzahlen wesentlich. Diese ermöglichen zudem die Identifikation von Qualitäten und Lücken und sind Grundlage für die Ressourcenzuteilung des Landes Schleswig-Holstein.

#### **2. Organisationswissen: Wir wissen, was wir wissen.**

Förderliche Kommunikation ist nur möglich, wenn alle Hochschulmitglieder ihre eigene Rolle und Verantwortung kennen und wissen, wer welche Rollen im Hochschulsystem der TH Lübeck besetzt. Damit Wissen zukünftig auch personenunabhängig zur Verfügung steht, muss unser Wissensmanagement ausgebaut werden.

#### **3. Interne Kommunikation: Wir sind über Relevantes informiert.**

Durch passende Strukturen und Instrumente der Kommunikation können Missverständnisse vermieden und Redundanzen minimiert werden. So wollen wir Motivation und Zufriedenheit im Arbeitsumfeld befördern.

### Zielsetzung

Unsere tägliche Arbeit wird durch ein gutes Organisationswissen, welches bei Bedarf auf Kennzahlen basiert sowie durch eine funktionierende hochschulweite Kommunikation erleichtert. Dies schafft Transparenz und führt zu einer verbesserten Motivation und Zufriedenheit im Alltag.

#### **1. Kennzahlen: Wir agieren auf Faktenbasis.**

Benötigte Kennzahlen werden regelmäßig in einem strukturierten und koordinierten Prozess erhoben und bilden auch unser Hochschulwissen ab, welches regelmäßig in die Hochschule kommuniziert wird. Zudem sind sie Grundlage für das Ressourcenmanagement und stehen für geforderte Berichte mit wenig Aufwand zur Verfügung.

#### **2. Organisationswissen: Wir wissen, was wir wissen.**

Wir verfügen über ein gutes Wissen zu Inhalten, die wir für eine reibungslose Ausführung unserer Tätigkeiten benötigen. Neue KollegInnen finden sich schnell in unsere Strukturen und Kultur ein. Das Wissen ist zudem im Sinne eines Organisationsgedächtnisses verfügbar.

### **3. Interne Kommunikation: Wir sind über Relevantes informiert.**

Wir sind über die für uns und unsere Arbeit relevanten Themen informiert. Hochschulinterne Kommunikationskanäle sind weiterentwickelt, komprimiert und werden konstant auf ihre Wirksamkeit und Passgenauigkeit hin überprüft.

#### **Ergebnisse**

##### **1. Kennzahlen: Wir agieren auf Faktenbasis.**

- Notwendige Kennzahlen sind definiert und identifiziert, die dazugehörigen Erhebungsprozesse sind festgelegt.
- Die erhobenen Kennzahlen sind zusammengetragen und evaluiert. Auf dieser Basis liegt ein neues und verabschiedetes Kennzahlensystem vor. Auswertungs- und Verbesserungsmechanismen sind erarbeitet.
- Die Planung für Kommunikation der Kennzahlen wurde festgelegt, wird umgesetzt und regelmäßig evaluiert.
- Ein Berichtswesen für die vom Land Schleswig-Holstein geforderten Kennzahlen und Berichte ist implementiert worden.

##### **2. Organisationswissen: Wir wissen, was wir wissen.**

- Hochschulinterne Strukturen und Rollen sind festgelegt und „eingeübt“. Es ist transparent, wo welche Informationen „gehalten“ werden und wie sie dorthin kommen.
- Ein Wissensmanagementkonzept als Gedächtnis der Hochschule und für Archivierung ist entwickelt und implementiert worden.

##### **3. Interne Kommunikation: Wir sind über Relevantes informiert.**

- Ein Grundkonsens für unsere interne Kommunikation (Relevanz) ist entwickelt und verinnerlicht.
- Ein Prozess zur Weiterentwicklung unserer internen Kommunikation wurde implementiert.

#### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Personalgewinnung
- Zusammenarbeit

**Fokusjahr: 2021**



## Kulturversprechen. Wir sind EINE Hochschule.

HF K.4: Vielfalt und Chancengleichheit

„Vielfalt und Chancengleichheit sehen wir als Stärke.“

### Grund zu handeln

Vielfalt an Hochschulen ist ein Erfolgsfaktor: Es macht die Hochschule als Arbeitgeberin attraktiver; vielfältig aufgestellte Teams sind erfolgreicher und innovativer als homogene Gruppen. Um eine höhere Vielfalt an der TH Lübeck zu erreichen, ist Chancengleichheit Grundvoraussetzung.

Eine Hochschule, die Vielfalt und Chancengleichheit lebt, vermittelt Werte und Kompetenzen, die eine wichtige Grundlage bilden, um gesellschaftlichen Herausforderungen adäquat zu begegnen und innovative Lösungen zu finden.

Vielfalt und Chancengleichheit sind die Voraussetzung für ein vertrauensvolles Umfeld, in dem alle Beteiligten fachlich wie persönlich wachsen können. So wirkt die Hochschule attraktiv auf engagierte Menschen, die mit ihrer Perspektivenvielfalt qualifiziert zur Zukunft von Lehre, Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft beitragen können.

Unterrepräsentiert sind an der TH Lübeck z. B. weibliche Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund sowie Studierende mit nichttraditionellen Hintergründen und Lebensläufen. Dies gilt gleichermaßen für die Professorenschaft. Zu den unterrepräsentierten Gruppen gehören weiterhin internationale MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sowie MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen.

### Zielsetzung

Wir haben professionalisierte und modernisierte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit und setzen diese auch um. Vielfalt und Chancengleichheit sind integraler Bestandteil unserer Hochschulentwicklung und wirken auf die anderen Handlungsfelder.

Wir erhöhen den Anteil aktuell unterrepräsentierter Gruppen an unserer Hochschule und überprüfen die Zugangsmöglichkeiten hinsichtlich möglicher Barrieren; diese zeigen wir auf und ergreifen Maßnahmen zur Minimierung.

Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit an der TH Lübeck unter anderem durch am Bedarf ausgerichtete Workshops und Schulungen, durch eine hohe Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium für alle und erweitern das Angebot zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen – mit besonderem Augenmerk auf die Beteiligung von Männern.

Die Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsangeboten und Vernetzungsmöglichkeiten zu Gleichstellung und Diversität ist uns ebenfalls wichtig. Gleichzeitig sind wir hochschulweit sensibilisiert für Vielfalt und Chancengleichheit, inklusive der konsequenten Verwendung gender- und diversitätsgerechter Sprache.

### Ergebnisse

- Der Anteil der unterrepräsentierten Gruppen ist deutlich erhöht.
- Es gibt ein deutliches Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Chancengleichheit für die Hochschule. In allen Gremien und Strukturen sind Maßnahmen zu deren Förderung ergriffen.
- Interdisziplinäre Netzwerke, die regelmäßig Möglichkeiten für Austausch bieten, sind entwickelt.
- Flexible Programme zur Unterstützung und Schulung für unterschiedliche Bedarfe, inklusive Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, werden angeboten.

- Mobiles Arbeiten wird den Beschäftigten ermöglicht.
- Das nächste "Total E-Quality"-Prädikat 2023 enthält auch Diversity-Maßnahmen. Das Prädikat wird werbewirksam eingesetzt.
- Ein Leitfaden für gender- und diversitätsgerechte Sprache wurde für alle Hochschulangehörigen (inkl. Studierende) eingeführt.
- Der Großteil unserer Webseiten, Räume und Lernräume sind barrierefrei.

#### **Schnittstellen zu anderen Handlungsfeldern**

- Qualität des Studiums
- Professur an der TH Lübeck
- Personalentwicklung und Wissensmanagement
- Internationalisierung

**Fokusjahr: 2023**