

# Fakultät Kommunikation und Umwelt

Entwicklungsplan

**2030**

2030

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Die Fakultät Kommunikation und Umwelt</b>	<b>6</b>
1.1 Entstehung, Struktur und Selbstverständnis	6
1.2 Strategieprozess „KaLi2030“	8
<b>2. Studium und Lehre</b>	<b>10</b>
2.1 Studienangebot	10
2.2 Lehrpersonal	12
2.3 Ausstattung und Ressourcen für die Lehre	12
2.4 Qualität und Outcome von Lehre und Studium	13
2.5 E-Learning	15
2.6 Strategisches Marketing	17
<b>3. Forschung, Transfer/Innovation/Weiterbildung und Wissenschaftlicher Nachwuchs</b>	<b>18</b>
3.1 Bedeutung von Forschung und Transfer für den Fakultätsstandort	18
3.2 Anteil und Verflechtung von Forschung, Transfer und Lehre	19
3.3 Transfer, Innovation, Kooperation und Weiterbildung	20
3.4 Forschungsakteure und -inhalte	22
3.5 Rahmenbedingungen für Forschung	24
3.6 Wissenschaftlicher Nachwuchs	26
3.7 Austausch, Sichtbarkeit, Erfassung, Dokumentation, Marketing	26
<b>4. Internationalität</b>	<b>28</b>
<b>5. Die Fakultät als sozialer Ort</b>	<b>30</b>
5.1 Werte und Kultur	30
5.2 Die Fakultät als guter Arbeits- und Lernort	36
5.3 Regionale Vernetzung – die Fakultät in der Region	39
<b>6. Nachhaltigkeitstransformation (TransRegINT)</b>	<b>40</b>
<b>7. Organisation und Governance</b>	<b>42</b>
7.1 Organisation und Funktionen	42
7.2 Personal und Sachressourcen	43
7.3 Neue Herausforderungen und New Work Konzeption	44
7.4 Effizienz und Optimierung	46
7.5 Controlling	47
<b>8. Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>48</b>

# Die Fakultät Kommunikation und Umwelt

## 1.1 Entstehung, Struktur und Selbstverständnis

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt nahm als eine von insgesamt vier Fakultäten der am 01. Mai 2009 gegründeten Hochschule Rhein-Waal (HSRW) am Standort Kamp-Lintfort den Lehrbetrieb zum Wintersemester 2009/2010 mit insgesamt 36 Studierenden auf. Zum Sommersemester 2014 erfolgte der Umzug von den Interimsgebäuden der Südstraße in den Neubau „Campus Kamp-Lintfort“ an der Friedrich-Heinrich-Allee. Der Campus wurde seitdem durch Anmietung von drei weiteren Gebäuden in naher Umgebung stetig erweitert. Auf dem Gelände der ehemaligen Zeche Friedrich Heinrich des Steinkohlebergwerks West in Kamp-Lintfort wurden zwei Gebäude unter Berücksichtigung der Bedarfe der Hochschule saniert und Ende 2016 bzw. Mitte 2022 bezogen. Es befinden sich dort Räume für seminaristischen Unterricht und Büros für Hochschul-

mitarbeitende. Mit der Einrichtung des FabLab (2015) und der Eröffnung des Green FabLab im Rahmen der Landesgartenschau 2020 konnten weitere Lernorte für die Studierenden der Hochschule geschaffen werden. Neben einem Seminarraum und einer Werkstatt für digitale Fertigung bieten das Außengelände des Green FabLab und der umgebende Zechenpark zahlreiche Möglichkeiten für praktische Arbeiten im Freiland, z.B. zur Durchführung von Forschungsprojekten, Schülerpraktika, Citizen Science-Projekten und Geländepraktika.

Im Dezember 2021 waren insgesamt 2.111 Studierende in acht Bachelor- und vier Masterstudiengängen immatrikuliert, davon 37 % weibliche Studierende und 63 % männliche Studierende. Der Anteil ausländischer Studierender liegt bei 41 %, wobei 88 verschiedene Nationen an der Fakultät vertreten sind.

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt ist in ihrem Studienangebot sehr breit aufgestellt und bietet auf dem Niveau des Bachelors folgende Studiengänge an:

- International Business Administration, B.A. (299 Studierende)
- Infotronic Systems Engineering, B.Sc. (275 Studierende)
- Mobility and Logistics, B.Sc. (272 Studierende)
- Psychologie (Arbeits- und Organisationspsychologie), B.Sc. (256 Studierende)
- Verwaltungsinformatik - E-Government, B.Sc. (208 Studierende, davon 146 dual im Blockmodell)
- Medieninformatik, B.Sc. (183 Studierende)
- Environment and Energy, B.Sc. (142 Studierende)
- Information and Communication Design, B.A. (120 Studierende)

Dies wird auch im Angebot der Masterstudiengänge reflektiert:

- Information Engineering and Computer Science, M.Sc. (188 Studierende)
- International Management and Psychology, M.Sc. (84 Studierende)
- Usability Engineering, M.Sc. (62 Studierende)
- Design and Interaction, M.A. (37 Studierende)

Diese disziplinarische Vielfalt im Studienangebot soll Bedarfe und Wünsche der Region widerspiegeln. Innerhalb der einzelnen Studiengänge wird ein multidisziplinärer Ansatz verfolgt und die Zusammenarbeit von Studierenden in multidisziplinären internationalen Gruppen ausdrücklich gefördert. Gepaart mit Praxisnähe sind dies prägende Elemente der Ausbildung der HSRW. Diese Kombination aus wissenschaftlichen Inhalten und der praktischen Erfahrung bereitet die Studierenden bestens auf den späteren Berufsalltag vor. Kooperationen mit der Wirtschaft führen zu berufsqualifizierenden Kompetenzen und erleichtern den Start in eine Arbeitswelt, die stetig im Wandel begriffen ist. In der Forschung liegt der Schwerpunkt dabei auf interdisziplinärer und anwendungsnaher Forschung sowohl in den natur-, ingenieur- und informationswissenschaftlichen Fächern als auch in den Gesellschaftswissenschaften.

Wir verfolgen das Ziel, dem Hochschulstandort Kamp-Lintfort durch Anpassung von Lehrplänen, Lehrinhalten und apparativer Ausstattung eine zukunftsweisende Ausrichtung zu geben. Auf dem Campus arbeiten Expert\*innen aus ganz unterschiedlichen Fachrichtungen Tür an Tür zusammen. Diese besondere Chance zur Zusammenarbeit soll auch weiterhin genutzt bzw. ausgebaut werden. Auch Gastwissenschaftler\*innen werden eingeladen, um ihre Expertise zu teilen. Die Fakultät soll ein Ort für Experimente sein, der zu unkonventionellen Herangehensweisen ermutigt.

→ Den Zielen der Hochschule im Rahmen des Vorhabens „Transformation der Region Niederrhein“ in der Förderinitiative „Innovative Hochschule“ folgend, verschreibt sich auch die Fakultät den Themen Innovation, Nachhaltigkeit und Teilhabe, um ihren Beitrag für die notwendige Transformation hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu leisten.

Internationalität ist ein prägendes Merkmal unserer Fakultät. Ein internationaler Fokus ist zentrales Element der Curricula aller Studiengänge. Dies bedeutet, dass neben der Behandlung von international relevanten Themen eine Betrachtung verschiedenster Probleme und Fragestellungen aus der Sicht anderer Wirtschaftskreise-, Politik- und Kulturkreise erfolgt. Zudem werden aktuelle regionale, internationale und globale Herausforderungen aus verschiedensten Perspektiven beleuchtet.

### 1.2 Strategieprozess „KaLi2030“

Die Zukunft und die Frage nach einer Vision für die Fakultät Kommunikation und Umwelt im Jahre 2030 ist ein zentrales Anliegen. Im September 2021 wurde daher mit der Durchführung eines Strategieprozesses unter dem Titel „KaLi2030“ begonnen. Alle Fakultätsangehörigen sind aufgerufen, sich zu beteiligen. Der vorliegende Fakultätsentwicklungsplan (FEP) berücksichtigt die bislang schon erzielten Ergebnisse dieses Prozesses bei der Formulierung von Zielen und Maßnahmen.

Im Rahmen von „KaLi2030“ findet die Ausarbeitung in zwei Themenbereichen statt: „KaLi2030 – Forschung und Transfer/LabLandschaften“ und „KaLi2030 – Studium und Lehre“.

Für den Bereich „KaLi2030 – Forschung und Transfer/LabLandschaften“ stehen dabei die folgenden Fragen im Mittelpunkt: Wie und in welcher Form wollen wir unsere Ressourcen bündeln, um ein gewinnbringendes Miteinander in den nächsten zehn Jahren zu entwickeln? In welcher Art und Weise wollen wir zusammenarbeiten und mit welcher Struktur und Maßnahmen können wir den Bereich „alles außer Studium und Lehre“ optimieren? Insbesondere sollten hier die Themen Transfer, Drittmittel, Publikationen, Gründung, Weiterbildung und Patente weiter erarbeitet werden. Im Auftaktworkshop stand die Ist-Soll-Betrachtung und die Frage nach unserem Selbstverständnis als Fakultät Kommunikation und Umwelt im Fokus. Im Ergebnis haben sich drei Themenfelder herauskristallisiert, die im Dezember 2021 von Arbeitsgruppen weiter vertieft wurden: Inhalte, Organisationsformen und Finanzen.

Für den Bereich „KaLi2030 – Studium und Lehre“ stehen die folgenden Fragen im Mittelpunkt: Welches Angebot wollen wir als Fakultät in Studium und Lehre im Jahr 2030 machen? In welcher Art und Weise wollen wir Lehre anbieten? In einem Workshop zum Auftakt Anfang November 2021 wurden ausgehend vom Status quo sowohl aus der Perspektive der Lehrenden als auch der Studierenden Angebot, Nachfrage und mögliche Konsequenzen diverser Lehrformen diskutiert und Ideen zur Gestaltung eines zukunftstauglichen Studienangebots gesammelt. Im Ergebnis haben sich zwei große Arbeitsfelder eröffnet, die weiter ausgearbeitet wurden: „Medientechnik und -didaktik“ und „Synergien/Gestaltung des Studienangebots/ Weiterbildungsangebot“.

Weiter vorgebracht wurde der Prozess im Februar/März 2022 mittels einer Befragung der Fakultätsangehörigen, unter anderem zu den Themen Profil, Forschung und Transfer. In einem zweiten Workshop im April 2022 wurden die bis dato erarbeiteten Ergebnisse zusammengeführt und die Ausarbeitung von

Identität und Ausrichtung der Fakultät weiter diskutiert. Ein wesentliches Ergebnis dieses Workshops war, dass die „Nachhaltigkeitstransformation“ für die Fakultät ein wichtiges und passendes Thema für Forschung und Transfer in der Zukunft sein wird, wenngleich auch diese Ausrichtung nicht obligat ist und das Primat der Freiheit der Forschung selbstverständlich bestehen bleibt. Grund dafür ist, neben der unbestrittenen inhaltlichen Relevanz vor allem das wichtige Kriterium der Inklusion in einer interdisziplinären Fakultät, sprich alle Forschungsfelder können sich unter diesem Dach vernetzen.

Im Bereich „KaLi2030 – Studium und Lehre“ waren im Juni 2022 Lehrende der Fakultät im Rahmen eines Professoriums aufgerufen, sich über Möglichkeiten von innovativen Lehrangeboten auszutauschen und die Möglichkeiten verschiedener Konzepte im Hinblick auf Problemorientiertes, Projektbasiertes und auch Forschendes Lernen auszuloten. ■

# Studium und Lehre

Das gemeinsame Arbeiten auf dem Campus und die Entwicklung persönlicher Kontakte zwischen Studierenden, zwischen den Lehrenden untereinander und zwischen Studierenden und Lehrenden bilden aus Sicht der Fakultät die wesentlichen Qualitätsmerkmale moderner, zukunftsorientierter Lehre. Dementsprechend bekennt sich die Fakultät klar zu Präsenzveranstaltungen. Allerdings ist die Mobilität der Studierenden angestiegen und die Vielfalt der Lehrformate hat sich in den vergangenen Jahren weiterentwickelt. Vor diesem Hintergrund sollte Präsenzlehre sinnvoll durch digitale Angebote ergänzt werden.

Die Corona-Pandemie hat eine umfassende Veränderung der allgemeinen Bedingungen von Studium und Lehre herbeigeführt, sowohl für Lehrende als auch für Studierende. Beide Perspektiven und deren Bedürfnisse sollen nach Möglichkeit in der Weiterentwicklung von Studium und Lehre an der Fakultät Kommunikation und Umwelt berücksichtigt werden.

Die HSRW bleibt auch in Zukunft eine Präsenzhochschule und wird sich dennoch auf die veränderte Situation einstellen müssen, indem sie sowohl hybride als auch Online-Lehre attraktiv anbietet. Um dies als Präsenzhochschule erfolgreich umzusetzen, muss der Aufenthalt am Campus Kamp-Lintfort so ansprechend gestaltet werden, dass die Studierenden aus eigenem Antrieb die Präsenz suchen und die Vorteile sozialer Interaktion nutzen wollen.

Aktuell geht die HSRW davon aus, dass die Anzahl der Studierenden an der Fakultät stabil bleiben wird. Ein weiteres Wachstum ist nicht vorgesehen, allerdings ist davon auszugehen, dass sich die Einschreibungen aus Deutschland tendenziell verringern und aus dem außereuropäischen Ausland erhöhen.

Insgesamt ist es erklärtes Ziel, eine stärkere Integration von Forschung und Transfer in die Lehre zu erreichen, hin zu einer „One Mission“ (s. Kap. 3).

## 2.1 Studienangebot

Das Studienangebot hat sich bewährt und wird grundsätzlich in dieser Form in den kommenden Jahren weitergeführt werden. Gleichzeitig soll bei einer kontinuierlichen inhaltlichen und curricularen Weiterentwicklung vermehrt auf die Entwicklung von Gestaltungskompetenz – etwa in Nachhaltigkeitsprojekten – fokussiert werden. Das vorhandene Expertenwissen soll bestmöglich genutzt werden, um die Curricula der einzelnen Studiengänge zu verbessern. Handlungsleitend sollen dabei die Erfordernisse des Arbeitsmarkts, die wissenschaftliche Fundierung wie auch (bei den Bachelorstudiengängen) die Vorbereitung auf ein anschließendes Masterstudium sein. Für einzelne Studiengänge wird dabei auch die Gesamtkonzeption überprüft, um Angebot und Nachfrage besser miteinander in Einklang zu bringen.

Innerhalb der Studierenden bildet sich eine Veränderung von Bedürfnissen ab und damit eine veränderte Nachfrage, auf die das Studienangebot bzw. der Studienaufbau Rücksicht nehmen sollte. Neben dem stärker ausgeprägten Wunsch nach zeitlicher Flexibilität gibt es einen Trend zu individueller Flexibilität und einem zunehmenden individuellen Beratungsbedarf. Diese Aspekte sollten bei der Weiterentwicklung berücksichtigt werden.

- In allen Bachelorstudiengängen sind Module curriculärer Bestandteil, die dem Bereich der Schlüsselqualifikationen zugeordnet werden (z.B. Projektmanagement und Interkulturelle Kompetenz). Dabei handelt es sich um Pflichtmodule. Fremdsprachen sind teilweise Bestandteil des Curriculums der Studiengänge und werden teilweise als gesonderte Kurse angeboten und können mit Zertifikaten abgeschlossen werden.
- Die Curricula sollen systematisch um die Aspekte Nachhaltigkeit und Diversität ergänzt werden. Neben der Optimierung der Curricula im Hinblick auf die fachspezifischen Bedarfe darf bei der Weiterentwicklung des Studienangebots aber auch eine effiziente Ressourcennutzung nicht vernachlässigt werden. Außerdem soll neben den fachlichen Inhalten den Aspekten der Didaktik, den überfachlichen Kompetenzen und der Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden Rechnung getragen werden.
- Zur didaktischen Weiterentwicklung der Curricula wurde im KaLi2030-Prozess angefangen zu diskutieren, ob und inwiefern verstärktes projekt- und problemorientiertes/ forschendes Lernen einen Beitrag zum innovativen Charakter des Studienangebots an der Fakultät leisten kann. Diese Diskussion konnte für die anstehende Reakkreditierung nicht abgeschlossen werden und darf in den kommenden Jahren vertieft werden.
- Die inhaltlichen Weiterentwicklungen des Studienangebots finden unter Einbezug aller Lehrenden in den jeweiligen Studiengängen statt. Dabei werden die Ergebnisse von Evaluierungen sowie von Studierendenbefragungen systematisch berücksichtigt, um die Interessen der Zielgruppe im Prozess adäquat abzubilden. Perspektivisch sollen auch verstärkt Erfahrungen von Fakultäts-Alumni als Vertreter\*innen des Arbeitsmarkts in die Weiterentwicklung einbezogen werden. Ein Feedbackmechanismus wird installiert, der es dem Dekanat ermöglicht, den Überblick über die Entwicklungen in den Studiengängen zu wahren und so die Ressourcen im Blick zu behalten.
- Der Nutzen einer Weiterentwicklung der Studiengänge für die Studierenden ist neben der Kompetenzentwicklung eine verbesserte Qualifikation, die zu einer höheren Attraktivität am Arbeitsmarkt führt wie auch zu einem leichteren Zugang zu relevanten Masterstudiengängen mit ihren jeweiligen Anforderungen an die Vorqualifikation. Die Fakultät bemüht sich im Rahmen der steten Weiterentwicklung der Studienangebote die sich dynamisch verändernden Anforderungen im Arbeitsmarkt mit zu berücksichtigen.

## 2.2 Lehrpersonal

Die Lehre an der Fakultät wird von einer Vielzahl von Lehrenden erbracht. Zu den hauptamtlich Lehrenden zählen Professor\*innen, Professorenvertreter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen. Neben den unbefristet tätigen Lehrenden arbeiten viele der Genannten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Darüber hinaus sind an der Fakultät viele nebenberufliche Lehrbeauftragte tätig.

- Es wird angestrebt, die Lehre im Regelbetrieb in hohem Maße durch das vorhandene Personal abdecken zu können. Grundsätzliches Interesse ist, eine maximal hohe Eigenleistungsquote zu erreichen.
- Die Studierenden profitieren davon, wenn in verschiedenen Fächern noch stärker relevantes Expertenwissen vermittelt wird. Der Einsatz externer Lehrender kann hier von Vorteil sein.
- Punktuell ist es jedoch weiterhin eine Herausforderung, geeignete Lehrbeauftragte zu finden und für Lehraufträge zu gewinnen. Es ist zu diskutieren, wie eine systematische Weiterentwicklung gelingen kann, um dem entgegenzuwirken.
- Zukünftig sollen Honorarprofessuren auf der Grundlage der Berufsordnung verliehen werden. Mit dem Ziel der Würdigung besonderer Leistungen von langjährigen Lehrbeauftragten der Fakultät, die in Anwendung oder Forschung Exzellenz nachweisen, soll die Qualität der Lehre weiter gestärkt werden und ein Reputationsgewinn der Hochschule erzielt werden.

## 2.3 Ausstattung und Ressourcen für die Lehre

Rein zahlenmäßig gelingt die Durchführung aller vorgesehenen Lehrveranstaltungen. Bei der Ausstattung der am Campus zur Verfügung stehenden Räume gibt es noch Inkompatibilitäten mit den angebotenen Lehrveranstaltungen. Die Räume wurden in Art und Anzahl vom Land NRW geplant. Im Lehrbetrieb stellte sich in den vergangenen Semestern jedoch ein Mangel an größeren Seminarräumen, wie sie für Übungen und seminaristische Lehrveranstaltungen benötigt werden, dar. Auch gibt es noch Bedarfe an spezialisierten Räumen, in denen die Studierenden über einen längeren Zeitraum ihre Projekte entwickeln können. Das Angebot an klassischen Hörsälen ist dagegen als eher hoch anzusehen.

Vor dem Hintergrund zukünftiger didaktischer und Blended Learning-Entwicklungen ist es im Blick zu halten, inwiefern sich die Anforderungen an Größe und Anzahl von Hör- und Seminarräumen entwickelt. Wichtig wird vor allem sein, ein großes Maß an Flexibilität zu gewährleisten, um den jeweiligen Bedürfnissen von Lehrenden und Studierenden gerecht zu werden. Hier ist auch eine entsprechende Ausstattung für die hybride Lehre notwendig.

Es soll eine bessere Passung von Lehrangebot und den zur Verfügung stehenden Räumen erreicht werden. Insbesondere die Bedarfe nach flexibel zu bespielenden Seminarräumen und nach studioähnlichen Räumen, in denen Studierende aus dem Studium heraus Projekte entwickeln können, gilt es zu befriedigen.

Die technische Ausstattung der Lehrräume bereitet den Lehrenden immer noch regelmäßig Schwierigkeiten. So sind Räume zum Beispiel nicht alle einheitlich mit Smartboards („Wacom-Boards“) oder Lautsprechanlagen ausgestattet. Eine gute und angepasste technische Ausstattung der Lehrräume ist und bleibt eine stete Herausforderung, der sich die Fakultät in guter Zusammenarbeit mit zentralen Stellen versucht zu widmen. Als suboptimal wird die Fensterlosigkeit bei den großen Hörsälen beschrieben. Hier könnte ggf. auf die Machbarkeit von Tageslichtsystemen („Lichtkamin“) hin geprüft werden, um die Aufenthaltsqualität zu verbessern.

Aus didaktischer Sicht ist der hohe Anteil von seminaristischen Lehrveranstaltungen und Veranstaltungen mit Projektcharakter sinnvoll. In einem klassischen Hörsaal sind für solche Belange die Möglichkeiten stark eingeschränkt. Entsprechend braucht es geeignete Räume für diese Formate.

An die didaktischen Konzepte angepasste und entsprechend ausgestattete Lehrräume kommen Studierenden und Lehrenden gleichermaßen zugute. Die Qualität der Lehre steigt.

## 2.4 Qualität und Outcome von Lehre und Studium

Die Fakultät ist sich ihrer Sonderrolle als internationale/heterogene und interdisziplinäre Fakultät für angewandte Wissenschaften bewusst und entwickelt Lehr-Lern-Strategien zur verbesserten akademischen und sprachlichen Enkulturation und Integration. Ein weiteres Ziel ist die verbesserte Betreuungsrelation gemäß des Zentrums für Studium und Lehre, um damit die Studienqualität zu verbessern.

Die Nutzen aus der Qualitätsverbesserung in Studium und Lehre sind vielfältig. Studierende profitieren von einem hohen Erreichungsgrad der Lernziele und einer fachlich gesicherten und arbeitsmarktrelevanten Qualifikation und damit zu einer gesteigerten Employability. Die Hochschule kann sich auf diese Weise als Bildungseinrichtung mit hoher fachlicher Qualität und Arbeitsmarktrelevanz positionieren. Die durchweg erfolgreichen Erst- und Zweitakkreditierungen aller Studiengänge belegen, dass die Studiengänge grundsätzlich geeignet sind, arbeitsmarktrelevante Abschlüsse in einem qualitativ hochwertigen Studium zu generieren.

- Erste Erkenntnisse darüber, wie die Absolvent\*innen am Arbeitsmarkt aufgenommen werden und wie deren Arbeitgeber\*innen die erworbene Qualifikation einschätzen, liegen nun vor und sind weitgehend positiv. Die direkte Rückmeldung von ehemaligen Studierenden ist bislang jedoch noch selten, da die systematische Bindung an die Hochschule übers Studium hinaus noch nicht etabliert ist.
- Alumni sollen langfristig an die Hochschule und die Fakultät gebunden werden. Erkenntnisse, die von und über Alumni an die Fakultät zurückfließen, sollen in die Studiengangsentwicklung einfließen. Dies soll die Praxisrelevanz der Studieninhalte verbessern und auch im Studium besser erfahrbar machen.
- Das Qualitätsniveau der Abschlussarbeiten kann als uneinheitlich beschrieben werden – über die Studiengänge hinweg, aber auch innerhalb von Studiengängen. Hier gab es in den letzten Jahren allerdings eine positive Entwicklung laut der Alumnibefragung durch das ZfQ.

Feedback zum Lernerfolg liefern die Lehr-  
evaluationen sowie die Prüfungsergebnisse der  
Studierenden mit nunmehr ersten belastbaren  
Informationen. Unsicherheit herrscht in Einzel-  
fällen bei der Einschätzung der Outcomes der  
Lehrveranstaltungen, die von externen Lehrbe-  
auftragten gehalten werden. Gelegentlich sind  
die Outcomes bisher noch recht heterogen. So  
lässt sich z.B. feststellen, dass die Abbrecher-  
quoten in bestimmten Studiengängen sehr  
hoch sind, in anderen sehr niedrig.

Es bestehen weiter Defizite im Bereich des  
Erwerbs von Sprachkenntnissen, hier werden  
Angebote durch das Sprachenlernzentrum ge-  
macht. Deutsch zu lernen, ist bei manchen der  
internationalen Studierenden noch schwach  
ausgeprägt, wofür es verschiedene Gründe  
geben kann, von der Motivation bis zur Doppel-  
belastung mit dem Einkommenserwerb. Dies  
hat auf die Qualität des Studiums und auf die  
Integration zwischen deutschen und internati-  
onalen Studierenden einen negativen Einfluss,  
wirkt zudem insbesondere als Einschränkung  
mit Blick auf die Praxisphasen. Hier wünschen  
wir uns eine Intensivierung von Programmen,  
um die Studierenden zu unterstützen.

Negativ auf den Studienerfolg wirkt sich  
zudem aus, wenn es Studierenden am nötigen  
Selbstvertrauen oder auch an der Fähigkeit  
zum Selbstmanagement fehlt. Letzteres findet  
sich unter den Studierenden der Fakultät recht  
häufig. Außerdem fällt es den Studierenden oft  
schwer, die Praxisrelevanz der Studieninhalte  
zu erkennen. Daneben führt die gegenwärtig  
massive Inflation zur weiteren Armutsbedro-  
hung innerhalb der Studierenden und zwingt  
diese, mehr Zeit für den Einkommenserwerb  
zu investieren – was sich wiederum negativ  
auf die Dauer des Studiums auswirkt.

Die Fakultät bemüht sich um geeigne-  
te Maßnahmen, um Lernerfolge zu sichern.  
Neben den bisher schon berücksichtigten  
Stellschrauben, zu denen verschiedene Lern-  
formen, Anpassung der Gruppengrößen und  
geeignete Prüfungsformen gehören, werden  
weitere Konzepte geprüft wie z.B. eine inten-  
sivere Betreuung in der Anfangsphase durch  
Brückenkurse oder Tutorien, Entwicklung von  
Lern- und anderen Schlüsselkompetenzen, Ge-  
staltung der Eingangsvoraussetzungen etc..

Des Weiteren wirkt die Fakultät bei der  
Verbesserung der Studienberatung mit. Dazu  
gehört, dass Studieninteressierte unterstützt  
werden, vorab realistische Erwartungen und  
klare Ziele zu entwickeln. Studierende sol-  
len während des Studiums eine individuelle  
Studienverlaufsberatung erhalten, sodass sich  
insgesamt der Prüfungserfolg der Studieren-  
den erhöht. Entscheidend kommt es dabei dar-  
auf an, die Schnittstellen zwischen der Fakultät  
und den zentralen Einrichtungen zu managen.  
An dieser Schnittstelle spielt die Studienlot-  
senstelle in der Fakultät eine wichtige Rolle.  
Außerdem können die Studienverlaufspläne in  
den Prüfungsordnungen so weiterentwickelt  
werden, dass zunehmend „gestufte“ Prüfungs-  
verläufe entstehen, also Grundlagenmodule  
abgeschlossen sein müssen, bevor die Zulas-  
sung zu bestimmten Prüfungen höherer Fach-  
semester möglich ist, sofern dies in einzelnen  
Studiengängen als sinnvoll erachtet wird.

Die Intensivierung der Studienverlaufsbera-  
tung und das Angebot von Schlüsselqualifika-  
tionen ermöglichen die persönliche Entwick-  
lung der Studierenden und damit nicht zuletzt  
das Ziel, größere Anteile eines Jahrgangs zum  
Studienabschluss zu führen.

Außerdem soll, soweit datenschutzrecht-  
lich möglich, die systematische Befragung von  
Alumni und ihren Arbeitgeber\*innen auf-  
gebaut werden. Flankiert wird dies, als Teil  
der Transferstrategie, von einer Plattform/  
Börse für Themen von Abschlussarbeiten und  
Unternehmen. Die Bindung der Alumni an die  
Fakultät eröffnet Kontakte in die Praxis, eine  
Rückmeldung über die Arbeitsmarktrelevanz  
der Studiengänge, aber auch Möglichkeiten des  
Fundraisings.

### 2.5 E-Learning

Die HSRW ist eine Präsenzhochschule. An-  
gebote im Bereich des Blended Learning fallen  
unter die Freiheit der Lehre. Durch den radika-  
len Innovationsschub im Corona-Lockdown und  
der damit einhergehenden veränderten Nach-  
fragesituation seitens der Studierenden hin zu  
mehr Flexibilität, wird es langfristig notwendig  
sein, sowohl hybride als auch Online-Lehre  
zum Standardrepertoire der Fakultät hinzuzu-  
fügen.

Die digitalen Lehrangebote der Fakultät  
dienen bislang ganz überwiegend der Unter-  
stützung der Präsenzlehre (Blended Learning).  
Welche Inhalte digital angeboten werden und  
in welcher Aufbereitung, hängt ausschließlich  
von den einzelnen Lehrenden ab. Die Hoch-  
schule baut derzeit die Möglichkeiten für die  
Digitalisierung von Lehrinhalten aus. Soft- und  
Hardware wird weiter angeschafft und das  
Zentrum für E-Learning und Digitalisierung  
kann bei der digitalen Aufbereitung von Inhal-  
ten unterstützen.

**Perspektive der Studierenden:** Die Nutzung  
und der damit verbundene Mehrwert digitaler  
Lehrangebote seitens der Studierenden ist sehr  
unterschiedlich. Obgleich die große Mehrheit  
eine verbesserte Flexibilität stark begrüßt, wird  
die soziale Interaktion am Campus als beson-  
ders wichtig wahrgenommen und kann nicht  
durch digitale Elemente substituiert werden.  
Scheinbar ist der Nutzen asynchroner Lehrele-  
mente je nach Studiengang und fortgeschrit-  
tenem Studium (Semester) sehr unterschied-  
lich, sodass die Perspektive der Studierenden  
insgesamt nicht generell festgehalten werden  
kann, sondern eben stark unterschiedlich aus-  
geprägt ist. Entsprechend sollte jeder Studien-  
gang hier auch bedarfsgerecht Anwendungen  
finden, welche im Sinne der Studierenden  
funktionieren.

**Weitere Schritte:** Akzeptanz von digitaler  
Lehre und Blended Learning als ein qualitäts-  
verbesserndes Lehrformat ist vorhanden. Für  
die Umsetzung dieses Formats bedarf es noch  
eines weiteren Kompetenzaufbaus. Der Schritt  
zur Umsetzung ist bei vielen noch offen und  
generiert Schulungsbedarf zur Didaktik für  
Blended Learning. Ebenso besteht ein Bedarf  
an Schulungen, die bei der technischen Um-  
setzung digitaler Lehre unterstützen. Darüber  
hinaus wünscht sich das Kollegium eine Netiquette  
für die Online-Lehre.

Die Fakultät will weiter eruieren, welcher Zusatznutzen durch die stärkere Digitalisierung möglich ist (auch im Verhältnis zum Aufwand). Dieser Prozess ist ergebnisoffen. Welche möglichen Konzepte daraus entstehen, ist zum heutigen Zeitpunkt nicht absehbar. Die Fakultät wird eine Position zum Thema Digitalisierung der Lehre erarbeiten. Zu klären sein wird in jedem Fall, wie hoch der Zeitbedarf für die Entwicklung digitaler Angebote ist, wie das Kosten-Nutzen-Verhältnis aussieht und wie die Leistungen ggf. honoriert werden können.

Der Nutzen aus diesem Prozess wird sein, mehr Klarheit darüber gewonnen zu haben, wie die Fakultät digitale Angebote in Zukunft einbinden kann und welche Konsequenzen dies hat. Prinzipiell haben E-Learning-Angebote darüber hinaus das Potential, Nutzen für Studierende zu stiften, wenn diese z.B. Studium und die Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen vereinbaren wollen oder berufsbegleitend studieren.

Dabei werden auch E-Learning-Formate mitgedacht, um hier möglichst synergetisch vorzugehen und etwaigen Verzögerungen bei der Immatrikulation (z.B. durch bürokratische Hürden bei der Visavergabe) entgegenzuwirken.

Um an den Innovationsschub aus der coronabedingten Digitalisierung der Hochschullehre und die damit verbundenen Potentiale anzuknüpfen und hier zu vernetzen und zu verstetigen, prüft aktuell die Fakultät in Zusammenarbeit mit dem E-Learning-Zentrum die Machbarkeit zweier E-Learning Tools:

- **Mahara:** Im Rahmen des Projekts diGATE / Curriculum 4.0.nrw soll Mahara Raum für Vernetzung und Austausch zu Themen der digitalen Lehre bieten. Dies umfasst u.a. die Vorstellung von Best Practice Beispielen, innovativen Lehrkonzepten und Lehrkompetenzen.
- **Webex Events:** Derzeit läuft ein Pilotprojekt zwischen dem E-Learning Zentrum und der Fakultät zu dieser technischen und didaktischen Infrastruktur. Ziel ist die Schaffung einer fakultätsübergreifenden Teaching Community, also einer zentralen Informations- und Kommunikationsplattform der HSRW. Dies soll u.a. der aktuellen Fragmentierung des Informationsangebotes entgegenwirken. Als zentraler und niedrigschwelliger Zugriffspunkt auf alle Informationen und hochschuldidaktischen Angebote soll diese Plattform eine Schnittstelle für alle Bereiche im digital gestützten Lehren sein und fakultätsübergreifende Synergien ermöglichen.

## 2.6 Strategisches Marketing

Ziel im Bereich des strategischen Marketings ist es, diejenigen Studienbewerber\*innen zu attrahieren, die aufgrund ihrer Profilmerkmale zur Zielgruppe der Fakultät gehören. Das sind zunächst alle Studieninteressierten, welche die entsprechende Motivation und realistische Erwartungen mitbringen, um den gewählten Studiengang erfolgreich zu absolvieren. Darüber hinaus gehören insbesondere diejenigen zur Zielgruppe, die bisher unterrepräsentiert sind oder benachteiligten Gruppen angehören.

Zielgruppe der Studiengänge sind in erster Linie Studieninteressierte mit einem besonderen Interesse an internationalen Zusammenhängen und einem hohen Maß an Interdisziplinarität in ihrem Studiengang. Dabei sollen regional neben der Region Rhein-Waal auch Interessierte aus dem restlichen NRW (insbesondere Ruhrgebiet) und der gesamten Bundesrepublik angesprochen werden. Entsprechend dem Profil der HSRW (siehe auch Kapitel 6) wird insbesondere in den englischsprachigen Studiengängen darüber hinaus eine internationale Zielgruppe adressiert. Neben den Studierenden selbst sind die Vertreter des Arbeitsmarktes als Zielgruppe der Studiengänge zu nennen, insbesondere sofern auch duale Angebote in den Fokus genommen werden sollen. Nur eine auf den Arbeitsmarkt bezogene Ausrichtung der Studiengänge gewährleistet eine Arbeitsmarktbefähigung unserer Studierenden.

Die Fakultät unterstützt die Hochschulkommunikation und die Studienberatung dahingehend, dass bei Studieninteressierten realistische Erwartungen erzeugt werden. Entsprechend muss das Marketing für die einzelnen Studiengänge der Fakultät ausdifferenziert werden. Ein geeignetes Instrument könnten z.B. „Erfolgsgeschichten“ von Absolvent\*innen auf der Homepage sein. Durch die Weiterentwicklung des Studienangebots und das Angebot von bestimmten Studienschwerpunkten und Spezialisierungen (stärkere Profilierung) sollen Interessierte zielgenauer angesprochen werden. Als Risiko in diesem Bereich sind die sozialen Medien anzusehen, in denen einzelne Meldungen schnell zu verzerrten Bildern und einem Imageverlust führen können.

Aus der Perspektive des Managing Diversity lassen sich Ungleichgewichte identifizieren. Zieht man beispielhaft die Gender-Dimension heran, so lassen sich in bestimmten Fächern sowohl unter Studierenden als auch Lehrenden solche Ungleichgewichte feststellen: In den MINT-Fächern ist der Männeranteil überproportional hoch, im Fachgebiet Psychologie dominieren die Frauen zahlenmäßig deutlich. Auch im Hinblick auf die Herkunft der Studierenden lassen sich unter den einzelnen Studiengängen sehr große Ungleichgewichte feststellen: Manche Studiengänge haben fast gar keine internationalen Studierenden (u.a. wegen der NC-bedingten 7%-Quote), andere fast ausschließlich; manche Studiengänge rekrutieren ihre internationalen Studierenden aus einigen wenigen Ländern, andere sind in dieser Hinsicht hochgradig divers.

Zum Zwecke des Managing Diversity werden bereits bestehende Maßnahmen wie der Aktionstag Girls' Day und Boys' Day (insbesondere in Studiengängen mit deutlich ungleichen Geschlechterverhältnissen) oder die gezielte Ansprache von Bewerber\*innen in Berufungs- oder Einstellungsverfahren eingesetzt und, wenn nötig, ausgebaut. Darüber hinaus bringt sich die Fakultät in die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Institutionalisierung des Managing Diversity ein (z.B. Mentoring-Programm für Schülerinnen bei MINT-Fächern, Anträge zu Projekten im Ideenwettbewerb Chancengleichheit).

Mit dem Marketing der Hochschule wird die Fakultät dahingehend eng zusammenarbeiten, dass bei der Bewerbung des Studienangebots realistische Anforderungen beschrieben werden und die Zugangsvoraussetzungen klar kommuniziert werden. Die Sichtbarkeit der Praxisrelevanz der Lehrinhalte soll erhöht werden, indem in Zukunft vermehrt Praktiker\*innen, insbesondere auch Alumni der Fakultät, als Gastvortragende eingeladen werden. Die internen Lehrenden sollen dabei unterstützt werden, kontinuierlich Praxiserfahrungen machen zu können (z.B. in Form von Nebentätigkeiten) und mit den Studierenden Exkursionen zu unternehmen. Möglichkeiten der Unterstützung für bestimmte Praxisprojekte oder -phasen durch z.B. Budgets für Honorare und Fahrtkosten oder die Freistellung von der Lehre sind zu prüfen und, wenn möglich, bereitzustellen. ■

# Forschung, Transfer/Innovation/ Weiterbildung und Wissenschaftlicher Nachwuchs

## 3.1 Bedeutung von Forschung und Transfer für den Fakultätsstandort

Forschung ist intrinsisch für einen Hochschul- und damit auch den Fakultätsstandort. Allgemein erhöht Forschungsstärke die Attraktivität eines Hochschulstandorts für FH-Professuren und wissenschaftliche Mitarbeitende. Auch der gerade an der HSRW und auch an der Fakultät sehr bedeutende und stetig wachsende Bereich der Internationalisierung ist von Forschung abhängig. Für einen Studierenden-austausch und die Kooperation mit ausländischen Hochschulen bedarf es der Positionierung als forschungsaktive Partnerhochschule.

Die Fakultät möchte den technologischen und gesellschaftlichen Wandel aktiv mitgestalten und auch mit dazu beitragen, die Innovationskraft der sie umgebenden Wirtschaftsregion zu erhöhen. Sie realisiert dies auch mit

ihrer zentralen Kompetenz in der interdisziplinären und anwendungsorientierten Forschung, die als Basis für zielgerichteten Wissens- und Technologietransfer fungiert. Die an der Fakultät fest verankerte Internationalität stellt hier eine qualitative Aufwertung dar. Gelebte Praxisnähe spiegelt sich in der vielfachen Zusammenarbeit mit Verbänden, Unternehmen, Wissenschafts- und anderen Institutionen (z.B. in Form von Workshops, Fachveranstaltungen, Gründerberatung etc.) wider. Dies wiederum erhöht die Sichtbarkeit und Wahrnehmung der Fakultät/Hochschule in der Region, welches wiederum rückkoppelnde positive Effekte (Studierendengewinnung, Kooperationsbereitschaft) erwarten lässt.

## 3.2 Anteil und Verflechtung von Forschung, Transfer und Lehre

Es gilt nach wie vor das Primat der Lehre; dennoch werden auch zunehmend Leistungen im Bereich der angewandten Forschung, im Wissenstransfer und bei der Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses zu erbringen sein.

**Ausbau der Forschung:** Der Bereich Forschung und Transfer hat sich hochschul- wie fakultätsseitig stetig sowohl bei der (hoheitlichen und wirtschaftlichen) Drittmittel-Forschung als auch bei Publikationen weiterentwickelt. Die Fakultät möchte den F&T-Anteil ausbauen, wobei dies nicht obligat eingefordert, sondern nur durch motivierende Maßnahmen und Rahmenbedingungen ermöglicht werden soll.

**Verflechtung:** Lehre bedarf der steten Aktualisierung, gespeist durch aktuelle Forschung. Gerade für Masterstudiengänge ist eine Verzahnung und Koppelung mit der Forschung sinnvoll und notwendig. Die mitwirkende Einbeziehung von Studierenden in Forschungsaktivitäten (z.B. in Form von interdisziplinären Projekten oder studentischen Forschungsarbeiten) ist eine hervorragende Möglichkeit, die Qualität der Bildung zu erhöhen.

**One Mission:** Ein strategisches Ziel der HSRW ist die Verfolgung des Ansatzes der `One Mission´ als integraler Ansatz für Bildung/Lehre, Forschung und Transfer (als wesentlicher Teil der Transformation). Diesen Lehre und Forschung stärker verflechtenden Ansatz möchte die Fakultät durch Weiterentwicklung des forschungsnahen und anwendungsorientierten Lernens entsprechen. Im KaLi2030-Prozess wurden hierfür Impulse auch mit dem Hintergrund der zweiten in den nächsten Jahren anstehenden Reakkreditierungsphase diskutiert. Es wurde partizipativ herausgearbeitet, dass diese Weiterentwicklung eher in kleineren als in größeren, umfassenden Reformschritten (Ausbau der interdisziplinären Projekte, Wahlpflichtmodule etc.) angestrebt werden soll. Die Verflechtung des Teils Transfer soll Auftrieb erhalten mit der Etablierung einer fakultätsinternen bündelnden Struktur („Transferbüro“), die als Schnittstelle für eine interne Vernetzung sowie als externe Anlaufstelle eine koordinierende und moderierende Funktion hat, fachübergreifend unterstützt, Werkzeuge etabliert, Wirkungsanalyse betreibt und die Sichtbarkeit nach außen hin durch Marketing erhöht. Die Ressourcen hierfür werden durch das hochschulweite TransRegINT-Projekt zur Verfügung stehen. Eine Selbstträgerschaft in fünf Jahren wäre dann jedoch notwendig, um eine Verstetigung erreichen zu können.

### 3.3 Transfer, Innovation, Kooperation und Weiterbildung

**Transfermanagement:** Das ZFIT bietet als hochschulweite Einrichtung bereits hilfreiche Strukturen und Prozesse im Bereich Transfer und Innovation an. So hat sich auch die Fakultät in 2022 am hochschulweiten Transferaudit beteiligt, welches eine positive Bewertung der bisherigen Transfermaßnahmen der Fakultät zeitigt, jedoch auch zu einer noch systematischeren Ausrichtung der Aktivitäten und einer transparenteren Kommunikation anregt. Dies wird u.a. im Rahmen des Teilprojekts „Citizen Science/LabLandschaften“ des vom ZFIT initiierten TransRegINT-Projekts Berücksichtigung finden. Im Hinblick auf die Fakultät könnte das TransRegINT-Projekt mithelfen, den bis dato eher individuell gestalteten und in Gang gesetzten Transfer durch die weitere Etablierung von fakultätsseitigen Transferstrukturen und -instrumenten weiter zu professionalisieren und auf eine breitere Basis zu stellen. So könnte ein guter Austausch auf Augenhöhe zwischen einerseits der regionalen Wirtschaft, welche Know-how, Innovation und Bedarfe hat, und andererseits der Fakultät, welche Know-how, Technologien und Ideen liefert, auch wirkungsbezogen ausgebaut werden. Das oben erwähnte „Transferbüro“ könnte hier ein Ansatz sein, welches moderierend, unterstützend und analysierend transfer- und innovationsfördernde Vorhaben forciert.

Die Fokussierung der Transferstrategie der Hochschule auf Nachhaltigkeitsthemen und Transformation wird von der Fakultät unterstützt.

#### Third Mission - Verankerung in der Region:

Die Verankerung in der Region ist eine immanente Aufgabe der HSRW und damit auch der Fakultät, die sich dieser Aufgabe durch verschiedene Elemente stetig ausbauend stellt, beispielsweise durch:

- a. den Fokus auf die interessierte Öffentlichkeit: Öffentlichkeitsarbeit, Tage der Offenen Tür, Beteiligung am Studium Generale, zukünftig Citizen Science-Vorhaben etc.
- b. den Fokus auf Kinder und Jugendliche: Schülerlabore (FabLab, Green FabLab), Offene Werkstatt, Haus der kleinen Forscher, Grünes Klassenzimmer etc.
- c. den Fokus auf die Fachkräfte und fachlich Interessierten der Region: Hier soll für die Zukunft das Thema Weiterbildung ausgebaut werden
- d. den Fokus auf die KMU in der Region: Wissenstransfer und Kooperation (Auftragsforschung, Hoheitliche Drittmittel-Forschungsprojekte, Veranstaltungen)
- e. den Fokus auf die „Langfristige Sicherung der Wirtschaftsregion durch Innovation“: Gründerinitiativen (Beteiligung bei StartGlobal); Innovationsstarke Projekte; Professur Innovationsmanagement; Beteiligung am im TransRegINT-geplanten digitalen Innovationszentrum inkl. Kooperationspool; Förderungen von Forschungsprojekten lassen Innovationen zustande kommen (z.B. Hinweis auf Innovationsprojekte ETZ Interreg-NRW (2021-2027)-Förderphase: grenzüberschreitend mit NL und B); Vermittlung von Forschungsergebnissen (IP: Intellectual Property) aus der Fakultät an die Unternehmen (z.B. Zusammenarbeit mit Verbund NRW-Hochschul-IP/.innovation2business.nrw)
- f. den Fokus auf Kommunale Einrichtungen: Stakeholderpflege, Kooperationen (z.B. Landesgartenschau 2020), regionale Partnerschaften.

Stetes Ziel ist die Vernetzung von verschiedenen Akteuren in der Region durch Verstärkung und Ausbau von Netzwerken z.B. über Fördervereine (Förderverein Hochschule Rhein-Waal e.V. und Förderverein Campus Camp-Lintfort e.V.), um zu einer kooperativen Zusammenarbeit von Wissenschaft, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu gelangen. So können Veränderung und Entwicklung in der Region über den Technologietransfer hinaus angestoßen werden. Darüber hinaus kann sich die Fakultät perspektivisch als eine ernstgenommene Ansprechstelle für F&T für KMUs und die interessierte Öffentlichkeit in der Region weiter profilieren.

**Wirtschaftliche Projekte:** Auftragsforschung kommt in der Fakultät vor, spielt jedoch bis dato eher eine untergeordnete Rolle. Im Rahmen des KaLi2030-Prozesses wurde dafür weiter sensibilisiert, Unterstützung angeboten und das Thema Anreizsystem diskutiert. Vielleicht könnten wirtschaftliche Projekte durch eine sich evtl. entwickelnde Laborvernetzung (Laborlandschaften und FIS) sowie das „TransRegINT-Transferbüro“ in Zukunft eine größere Rolle spielen, so dass auch monetäre Gewinne für die HSRW erwirtschaftet werden können.

**Weiterbildung:** Weiterbildung und lebenslanges Lernen wird im Zuge der Anpassung an unsere moderne dynamische Arbeitswelt mit den sich stetig verändernden beruflichen Anforderungen, Aufgabenfeldern und Wissensentwicklungen immer wichtiger. Die Fakultät

hat sich diesem Feld bis dato im Rahmen von Workshop-Angeboten und Zertifikationskursen an die Zielgruppe Fachkräfte aus der Wirtschaft und interessierte Öffentlichkeit gewidmet. Ein Beispiel für eine Erweiterung auf internationaler Ebene ist die Etablierung der FabAcademy im FabLab, womit Kamp-Lintfort als Standort eines internationalen Ausbildungsprogramms im Bereich Digitaler Fertigung gilt. Die Fakultät möchte in Zukunft diese Spur vertiefen und befürwortet weitere Überlegungen zur Entwicklung von definierten Weiterbildungsformaten und -strukturen. Beispielhaft zu nennen wären hier ein hochschulweites Weiterbildungsinstitut, ein Transfer- und Schulungszentrum (z.B. Logistik), ein Demonstrations- und Erlebniszentrum (z.B. Gläsernes Logistikzentrum) oder auch Schulungs- und Fortbildungsangebote in allen relevanten Transfer-Themenbereichen oder Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich digitaler Fertigung (die FabLabs) v.a. für KMUs und auch die interessierte Öffentlichkeit - bis hin zu einem Forschungslab-Verbund: FabLab + Green FabLab + BlueFabLab zur Fort- und Weiterbildung für Studierende und Interessenten aus der Wirtschaft mit erweiterter Perspektive in Richtung Kooperation in Form eines weiterführenden Programms zwischen Hochschulen. Besonders notwendig ist hier die Berücksichtigung eines hohen Praxisbezugs in dieser wissenschaftlichen Weiterbildung. Räumliche Ressourcen wären in Form der gut ausgestatteten Labore vorhanden. Die Bereitstellung von personellen Ressourcen aus dem vorhandenen Lehrkörper wäre im Einzelfall zu klären. Strukturelle (und ggf. auch personelle) Ressourcen könnten ggf. auch im Rahmen des bereits beschriebenen zukünftigen „Transferbüro“ angedacht werden. Finanzielle Ressourcen wären durch Eigenfinanzierungsmodelle und einzuwerbende Fördergelder zu heben.

### 3.4 Forschungsakteure und -inhalte

#### Forschende Akteure

Die Fakultät möchte den Kreis der Forschenden, der die Professorenschaft, die wissenschaftliche Mitarbeiterschaft, Studierende, externe Unternehmen und Partnerinstitutionen sowie auch ggf. die Bürgerschaft umfasst, zukünftig verstärkt miteinander verbinden. Hier ist es sowohl herausfordernd, wie jedoch auch gewinnbringend, ergänzende Kapazitäten/Kompetenzen/Ziele zu eruieren und dann auch zusammenzubringen.

An der Fakultät fokussiert sich die Professorenschaft auf gute Lehre, ist häufig jedoch auch forschungsaktiv, indem Abschlussarbeiten, interdisziplinäre und andere studentische Projekte betreut oder kleinere Projekte mit Unternehmen und Institutionen aus der Region durchgeführt werden. Forschungsinteressierte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sollten sich entfalten können und entsprechend gefördert und wertschätzend und fair beteiligt werden (z.B. bei strategischen Überlegungen oder der Antragstellung etc.).

Studentisches Forschen: Eine effektivere Einbeziehung der Studierenden bei der Bearbeitung von Forschungsfragen (z.B. im Rahmen von Learning Agreements, interdisziplinären Projekten, individueller Unterstützung bei studentischen Ambitionen, Projektarbeitsverträge als SHK, WHK; Praxis- und Auslandssemester; andere Projektarbeiten etc.) generiert einerseits Forschungskompetenz (Gute wissenschaftliche Praxis) und Motivation auf studentischer Seite, bereichert jedoch auch andererseits die Forschungsideenlandschaft durch andere, neue und frische Perspektiven.

Ein eher neuer Bereich an der Fakultät ist der des Citizen Science, der die Zivilgesellschaft mit in den gegenseitigen Wissenserwerb einbezieht. Er hat bereits in Forschungsprojekten in der Fakultät Anklang gefunden, soll jedoch künftig – auch im Rahmen des TransRegINT-Projekts – weiter ausgebaut werden. Eine weitere Förderung des Standbeins Forschungskooperation mit externen Unternehmen und anderen Wissenschaftsinstitutionen (von regional bis global) stärkt ebenfalls die Fakultät als Forschungsstandort.

#### Forschungsinhalte

Die an der Fakultät vorhandene große Diversität der Studiengänge bedingt auch eine Diversität der Forschungsinhalte, welche einerseits divergierend wirken, andererseits jedoch auch konvergierend gewinnbringend für den Ansatz einer **transformativen Wissenschaft** genutzt werden kann.

So ist Nachhaltigkeitstransformation und eine vielfache Ausrichtung von Forschungsvorhaben auf die SDGs (Sustainable Development Goals) an der Fakultät ein Kernthema. Die Fakultät möchte sich als Bildungs- und Forschungsstätte an der im Kontext der Nachhaltigen Entwicklung geführten Diskussion über die transformative Wissenschaft in nachhaltigkeitsorientierten Transformationsprozessen aktiv gestaltend einbringen. Diesbezüglich befindet sie sich gegenwärtig in der Findungs- und Weiterentwicklungsphase (KaLi2030-Prozess). Bereits Bestehendes, Begonnenes soll in den nächsten Jahren weiterentwickelt, gebündelt und ausgebaut werden.

So weist die Fakultät fachlich-inhaltlich mit den angebotenen Studiengängen (Environment and Energy, Mobilität und Logistik, Information and Communication Design, Design and Interaction, International Business Administration, Infotronic Systems Engineering, Information Engineering and Computer Science, Usability Engineering, Verwaltungsinformatik – E-Government und Medieninformatik, Arbeits- und Organisationspsychologie, International Management and Psychology) vielfältige Kompetenzen auf. Die Fakultät verfügt über gut ausgestattete Lab-Ressourcen (z. B. FabLab, Green FabLab, Media Lab (EDV-Labor), Social Lab (z.B. Psychologielabor), Design Lab (Werkstatt Druck und Foto), Environmental Lab (Umwelt- und Energielabore), Engineering Lab (CIV Labor, IoT Labor, Drohnenlabor, eo-lab, Log Lab), die ein großes Potential einer inter- und transdisziplinären, synergetischen Zusammenarbeit im Sinne einer transformativen Wissenschaft bieten. Es wurden und werden bereits eine Reihe von Projekten und Aktivitäten realisiert, die die großen gesellschaftlichen Herausforderungen als Gegenstand in Lehre, Forschung und Transfer aufgenommen haben, und in denen zusammen mit gesellschaftlichen Akteuren Veränderungsprozesse und Lösungsansätze entworfen worden sind.

Von diesen bisher eher in Einzelsträngen sich entwickelnden Initiativen ausgehend soll nun eine noch schlagkräftigere Form entwickelt werden, die umfassender, intensiver und auch breiter in die Region wirkend agieren kann.

Ziel ist dabei die Erlangung von Transformationskompetenz innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, welches von gemeinschaftlich entwickelten konkreten Prototypen bis hin zu in

Living-Lab-Projekten entwickelten Zukunftsszenarien reichen kann. Es sollen gesellschaftlich-politische und wissenschaftlich-analytische Erkenntnisse zusammengedacht und -gebracht werden, um realistische Lösungen für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen erarbeiten zu können.

Organisational bedarf es hierfür der Schaffung einer (bereits oben erwähnten) neuen, bündelnden Struktur, beispielsweise eines fakultätsinternen „Transferbüros“. Deren Aufgabe beinhaltet die Koordination von Teams und Arbeitsprozessen, Stakeholderpflege, Moderation von Veranstaltungen, fachbereichsübergreifende Unterstützung, Etablierung von Transferermöglichenden Werkzeugen, Evaluation, Wirkungsanalyse, Kontaktstelle, Marketing. Es soll ermöglicht werden, flexibel sich entwickelnde, langfristige und breit angelegte Kanäle zu eröffnen und zu bedienen, wie Tagungen/Events, Weiterbildungsformate, Lab-Mitnutzungen, Dienstleistungen, Beratungsleistungen.

Mit den durch das hochschulweite Projekt „Innovative Hochschule – TransRegINT“ der Fakultät zur Verfügung stehenden Ressourcen können hier konkrete Umsetzungen in den nächsten fünf Jahren eingeleitet werden. Die Fakultät ist innerhalb dieses Projekts maßgeblich in den Bereichen „Assistenz“, „Wasserstoff“ und „Citizen Science/Lablandschaften“ involviert.

Die Fakultät beteiligt sich hier maßgeblich an den beiden hochschulweiten Forschungsschwerpunkten „Nachhaltige Ernährungssysteme“ und „Assistenz und Teilhabe“. Eine im KaLi2030-Prozess diskutierte offizielle Festlegung einer thematischen Clusterung innerhalb der Fakultät wurde eher nicht favorisiert.

### 3.5 Rahmenbedingungen für Forschung

Forschungspotenziale können durch verbesserte Rahmenbedingungen und Anreize gehoben werden, was innerhalb der Fakultät stetig ausgebaut wurde und wird:

Günstig ist eine gute materielle Ausstattung (Laboratorien) der Fakultät, die auch in der Zukunft tragfähig ist. Durch eine solide Grundfinanzierung der HSRW/Fakultät, die oft erforderliche Eigenanteile ermöglichten, konnten Drittmittel eingeworben werden. Diese solide Grundfinanzierung ist mittelfristig auch in Zukunft abgesichert. Begrenzend sind die limitierten personellen (Fehlen von akademischem Mittelbau und dauerhaften Forschungsprofessuren) und zeitlichen (Regellehrdeputat 18 SWS) Ressourcen. Fakultätsangehörige, die an F&T interessiert sind, erhalten breite, individuelle Unterstützung sowohl durch das hochschulweite ZFIT als auch durch eine fakultätsinterne Forschungs Koordinations-/managementstelle, die einerseits als Schnittstelle zwischen Fakultät und ZFIT fungiert und andererseits in forschungsrelevanten Fragen weitläufig berät, unterstützt und koordiniert. Der Gedanke eines beratenden Forschungsbeirats wird diskutiert.

Es gibt darüber hinaus Steuerungselemente für eine forschungsstarke Community, die bis dato an der Fakultät teilweise bereits Anwendung finden, jedoch noch in Zukunft ausgebaut werden könnten:

- Schaffung eines **kreativen Forschungsumfeldes**: durch Ermöglichen von offiziellem und inoffiziellem, regelmäßigen Austausch innerhalb der Forschungsgemeinschaft (Formate: Science Talk, Tagungen, Workshops, bilateraler Austausch, Studium Generale, Ausstellungen, Postersessions, gegenseitige Laborbesichtigungen, Forschungsexkursionen, Forschungstage, etc.) und übergreifender Labore (es bestehen bereits das FabLab und das Green FabLab; geplant ist die Einführung eines Creative/Innovation Labs, welches einen Raum für Lehrende und Studierende darstellt, der so ausgestattet ist, dass Digitalität und Innovation ausgelebt werden können. Das Creative Lab soll damit ein Ort für Studierende und Lehrende der gesamten Fakultät werden, um studentische Partizipation zu ermöglichen, ihre Ideen zu generieren, diese auszuprobieren und umzusetzen.)
- Durch **gesteuerte Berufungen** kann man den Anteil forschungsaffiner Persönlichkeiten, die sich für bestimmte Themen interessieren, an der Fakultät erhöhen (eine forschungsorientierte Berufungspolitik gibt es bis dato nicht an der Fakultät).
- Bestehende Ideen können durch Anschubfinanzierungen der kreativen Ausgestaltung zugeführt werden (hochschulinterne Anschubfinanzierung; finanzielle Unterstützung bei internationalen Forschungsaustauschen und -kooperationen für Reisen und Aufenthalte; Forschungszulage bei wirtschaftlichen Projekten).
- Durch **Lehrdeputatsnachlässe, Freistellung** von der Lehre im Rahmen von Drittmittelprojekten, Gewährung von **Forschungssemestern**, einbeziehendes Fördern des **wissenschaftlichen Nachwuchses** und **Verschlanung der bürokratischen Hürden** kann Freiraum für Forschung geschaffen werden.
- Eine gezielte Förderung der **Vernetzung** innerhalb einer Scientific Community sowie mit der Wirtschaft hilft der Vertiefung und Weiterentwicklung von Forschungsthemen. Hilfreich könnte hier das hochschulweite in 2022 eingeführte FIS sein, wodurch eine Vernetzung der Forschenden intern wie extern ermöglicht wird. Auch die Pflege von anderen verbindenden Plattformen/Strukturen/Instrumenten für die forschungsstarke Gemeinschaft (z.B. Professorenschaft, Wissenschaftlich Mitarbeitende, Promovierende, Studierende) sowohl auf hochschulübergreifender (z.B. Promotionskolleg) als auch hochschulweiter (ZFIT, FSPs) wie auch fakultätsweiter Ebene kann unterstützend wirken.
- Eine unterstützende Förderung bei **Publikationen** könnte diesen Bereich anwachsen lassen.
- Ein **durchstrukturiertes, professionelles Vorgehen** bei der Realisierung von Forschungsprojekten (von der Antragstellung über das Projektmanagement, eine Projektleitung bis hin zur Dokumentation, Publikation und das Marketing) lässt diese erfolgreicher und anschlussfähiger werden.
- Die Freiheit bei der Wahl der Forschungsthemen muss in jedem Falle gewährleistet werden, eine **Orientierung an „Megathemen“** lässt jedoch Hinweise auf sehr relevante Themenfelder zu, die auch entsprechend finanziell gefördert werden, – mit einem Fokus auf das Megathema Nachhaltigkeitstransformation wird dem in der Fakultät bereits Rechnung getragen.
- Mit den FSPs ist auch der (fakultätsübergreifende) motivierende Aufbau von **Forschergruppen** eingeleitet, bei denen die Fakultät auch teilweise federführende Funktion hat bzw. haben wird.
- Die Verleihung von **Forschungspreisen** an alle Zielgruppen (Professorenschaft, Wissenschaftliche Mitarbeiterschaft, Studierende) könnte diskutiert werden als ein Zeichen der Wertschätzung und eine Möglichkeit der Profilierung; im Zuge der Einführung des FIS könnte dies ermöglicht werden.
- **Förderung von Forschungsstarken**: Forschungsstarke könnten leistungsorientiert besonders gefördert werden (das FIS ermöglicht eine Bewertung der Forschungsleistung anhand individueller Kennzahlen).
- Die bereits bestehende **Kooperationsforschung** zwischen verschiedenen Hochschulen können fakultätsseitig noch weiter durch systematisches Erfassen, Akquise, Kontaktpflege und Ermunterung zu dieser ausgebaut werden.

### 3.6 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Auch wenn nach dem Hochschulrecht der Länder die Ausbildung des (eigenen) wissenschaftlichen Nachwuchses nicht Aufgabe der Fachhochschulen ist, gewinnt dieser Teil an Bedeutung und schafft auch Möglichkeiten, die HAW als Forschungsstandort zu stärken.

**a) Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Promotionen:** Bis dato werden an der HSRW und hier auch an der Fakultät kooperative Promotionen durchgeführt. Hier werden Angebote in Bereichen wie Hochschuldidaktik, Softskills, Mentoring, wissenschaftliche Karriere unterstützt. Mit der Einführung eines Promotionskollegs für HAW in NRW im Dezember 2020 (und nach einer Prüfungsphase im November 2022 final freigegeben) werden künftig eigenständige Promotionsverfahren ermöglicht werden, welches eine Erweiterung der Promotionsmöglichkeiten bedeutet. Anders als in anderen Bundesländern gibt es damit eine zentrale, qualitätssichernde Instanz und ein alle HAW umfassendes Qualifizierungsangebot für Promovierende. Die HSRW zählt zu den Trägerhochschulen. Die Beteiligung von Promovenden der Fakultät am Promotionskolleg ist bis dato noch nicht gegeben, könnte ggf. jedoch in Zukunft als ein Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden, auch wenn es hier noch Herausforderungen (fachliche Verortung bei fachlich divers aufgestellter Fakultät, Erfüllung der Kriterien, Betreuungs- und Qualifizierungsstandards) zu meistern gilt. Mit dem PRO4-HSRW-Programm fördert die HSRW den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die erste Stufe des Projektes PRO4-HSRW beinhaltet die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der neuen International Graduate Academy (InGA). Wichtigstes Ziel der InGA an der HSRW ist es, den (Master) Absolvent\*innen der Hochschule sowie externen Absolvent\*innen strukturierte Möglichkeiten zu bieten, um den wissenschaftlichen Karriereweg mit einer Promotion weiter beschreiten zu können. InGA unterstützt die Fakultäten der HSRW in der optimalen Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses.

**b) Förderung der Qualifizierung zur FH-Professur:** Die Fakultät hat an dem inzwischen abgelaufenen Modellprogramm „Karrierewege FH-Professur“ aktiv teilgenommen. Mit dem PRO4-HSRW-Programm fördert die HSRW den wissenschaftlichen Nachwuchs auch mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Karriereweges zur Fachhochschulprofessur. Zukünftig könnte ggf. darüber hinaus die Perspektive der Ausbildung eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Junior-Tenure-Track-Programme, die bis dato durch Universitäten und gleichgestellte Hochschulen wahrgenommen werden, auch für die HSRW/Fakultät angedacht werden.

### 3.7 Austausch, Sichtbarkeit, Erfassung, Dokumentation, Marketing

**Austausch und Netzwerkpflege:** Voraussetzung für ein gegenseitiges Miteinander in einer erweiterten Forschungs- und Transfergemeinschaft ist das Wissen um Kontakte mit Unternehmen, Verbänden, Kommunen, anderen Hochschulen und Institutionen. Eine sinnvolle systematisch gepflegte, übergreifende „Kontakt- und Kooperationsdatenbank“ wurde bis dato u.a. aus ressourcentechnischen Gründen nicht realisiert und verbleibt darum auch möglicherweise weiterhin in fragmentarischer Form bei den jeweiligen Nutzer\*innen. Das Forschungsinformationssystem FIS könnte hier ggf. eine übergeordnete Struktur anbieten, um Netzwerkarbeit zu erleichtern, Synergien besser nutzen zu können oder sich auch für gemeinsame, Fächer-, Fakultäts- und Hochschulübergreifende Forschungsprojekte zu finden.

**Dokumentation:** Der gelebte und dokumentierte Austausch der verschiedenen Gruppen ist wichtig, womit eine Reihe von herausfordernden Voraussetzungen und Maßnahmen verbunden ist: Vorhandensein einer Anlaufstelle; Organisation, Koordination und Durchführung von informellen Treffen und Veranstaltungen (Handout-Workshops; Vortragsreihen mit Praxispartner etc.). sowie deren Dokumentation (formale Erfahrungsberichte, regelmäßige Berichterstattung etc.); Identifizierung und Aufbau von fachspezifischen Kompetenzfeldern (Kompetenzdatenbank), die auch transparent nach außen dargestellt werden; Sammlung von Ansprechpersonen für verschiedene Wissensgebiete (Experten); aktiv auf Stakeholder zugehen, Fachöffentlichkeit erreichen. Hier könnte ggf. auch auf das „Transferbüro“ zurückgegriffen werden.

Auf Fakultätsseite gibt es für die Darstellung von Forschungsaktivitäten und Möglichkeiten der Diskussion sowie partizipativen Erarbeitung von forschungsstrategischen Überlegungen derselben bereits etablierte Formen (Fakultätswebsite, Klausurtagungen (z.B. Bielefeld) und Workshops (z.B. KaLi2030), Interviews, Fragebogen, Moodle, Science Talk, Studium Generale (zentral organisiert), Projektübersichten, Berichte, Tagungsdokumentationen, Beteiligung an Forschungstagen, IP-Postersession etc.), die derzeit z.T. aktualisiert, verändert bzw. um Elemente erweitert werden.

Darüber hinaus kann zukünftig das hochschulweite FIS mit dazu beitragen, ggf. die Erfassung, Dokumentation und Sichtbarkeit von Forschungsaktivitäten systematischer und mit größerer Reichweite zu professionalisieren.

**Marketing:** Standortmarketing gewinnt zunehmend an Bedeutung für die Fakultät/HSRW, um qualifizierte Fachkräfte oder Kooperationspartner für die Forschung, besonders auch im internationalen Kontext zu finden. Auch forschungsinteressierte Studierende ließen sich ggf. besser attrahieren. Man könnte sich einer international bekannten Dachmarke anschließen (wie z.B. die Initiative des Bundesforschungsministeriums „Research in Germany“, die hier im Bereich Forschungsmarketing und Vernetzung unterstützt). Mit Marketingaktivitäten, die letztendlich eine Kommunikation und Verbreitung der Forschungsaktivitäten der Fakultät nach außen bedeuten, erreicht man mehr von den gewünschten Zielgruppen (auch im internationalen Umfeld) und positioniert sich nachdrücklicher als Forschungsstandort.

Eine Forschungslandschaft zu strukturieren und eine Forschungsstrategie zu entwickeln, hilft, die Forschungsaktivitäten der Hochschule vermarkten zu können. Eine Vermarktung kann wiederum notwendige Vernetzungen fördern, die zu Forschungsk Kooperationen führen können.

Die Fakultät könnte ihre bisherigen Marketingaktivitäten weiter ausbauen z.B. im Bereich Veranstaltungsmarketing (Ansprache und Präsentation auf Messen, Tagungen, Karrieremessen), Onlinemarketing (Social Media, Stellenangebote international setzen, diverse Portale nutzen) oder Vermitteln von Ausschreibungen zu Wettbewerben oder Veranstaltungen im Ausland. ■

# Internationalität

Internationale Studierende sind eine Bereicherung für alle Mitglieder der Hochschule; sie fördern den fachlichen und kulturellen Austausch, den Ausbau persönlicher Netzwerke sowie die Anbahnung und Durchführung projektbezogener Kooperationen mit den Herkunftsländern der Studierenden. Die Studierenden der Fakultät Kommunikation und Umwelt gehören 88 unterschiedlichen Nationalitäten an. Der hohe Anteil von ca. 41% ausländischen Studierenden in der Fakultät wird ermöglicht durch die attraktiven interdisziplinären Studienangebote, die überwiegend in englischer Sprache gelehrt werden.

Die Verteilung der Herkunftsländer der Studierenden ist jedoch inhomogen. Auffällig ist der geringe Anteil an ausländischen Studierenden aus europäischen Staaten, insbesondere aus der unmittelbaren Nachbarschaft der Benelux-Länder. Auch andere Ländergruppen sind unterproportional vertreten, etwa Süd- und Nordamerika. Potentielle Ursache könnte der meist geringe, fächerübergreifende Charakter der Lehrveranstaltungen in der akademischen Tradition dieser Länder sein, während dieser Ansatz und die Vermittlung von Querschnittskompetenzen bei unseren europäischen Nachbarn und auch in Nordamerika bereits prägendes Merkmal vieler Studiengänge ist.

- Es wird die Entwicklung eines „Werkzeugkastens“ angestrebt, um Studierende weiterer europäischer Länder und unterrepräsentierten Ländergruppen gezielt zu kontaktieren bzw. anzusprechen.
- Die Fakultät wünscht sich den Ausbau der Willkommenskultur, des Onboardings und der Integration der internationalen Studierenden an der Hochschule.

In allen Studiengängen der Fakultät wird wesentlich das Konzept der einsprachigen Lehre ohne Verankerung von Sprachmodulen im Curriculum verfolgt. In den englischsprachigen fünf Bachelor- und vier Masterstudiengängen wird die Sprachqualifikation insbesondere durch die Unterrichtssprache Englisch sowie die Möglichkeit zur Aneignung weiterer Fremdsprachen gewährleistet, z.B. als Sprachmodule. Auch den Studierenden der deutschsprachigen Bachelorstudiengänge steht das Angebot an Sprachkursen zur Verfügung. Die Studierenden werden in den Vorlesungen zur Nutzung englischsprachiger Literatur ermutigt, ein Teil der Wahlfächer wird in englischer Sprache angeboten.

Die feste Verankerung eines Auslands- bzw. Praxissemesters in den Curricula aller Bachelorstudiengänge gibt Studierenden die Möglichkeit, neben ihrer fachlichen Qualifikation, ihren Horizont zu erweitern und sich persönlich weiterzuentwickeln. Der Austausch mit anderen Kulturen, das Kennenlernen anderer Mentalitäten, der Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen sowie die Steigerung interkultureller Kompetenz fördern Offenheit, Selbstständigkeit und Toleranz. Studierende, die sich für das Praxissemester entscheiden, wird empfohlen, dieses im fremdsprachigen Ausland zu absolvieren.

Eine zentrale Herausforderung für die internationalen Studierenden ist weiterhin die Sprache und damit einhergehend die erfolgreiche Herausforderung der Integration in den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt.

- Die Fakultät verfolgt die Entwicklung und den Ausbau bi-nationaler (double degree) Programme auch optional als Zertifikatskurse. Die Chancen der Digitalisierung sind – wo möglich und sinnvoll – auch hier zu integrieren.
- Die internationalen Kooperationen und der Studierendenaustausch sollen weiter gestärkt werden.
- Internationale Studierende sollen verstärkt auch in Ausgründungen eingebunden werden.
- Der Transfer der internationalen Studierenden in den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt soll gestärkt werden.

Die internationale Ausrichtung der Fakultät und der Studiengänge wird unterstützt durch die Auslandserfahrungen und Internationalität der Professor\*innen, externen Lehrbeauftragten sowie Mitarbeiter\*innen. Ein großer Teil des Teams hat internationale Wurzeln und/oder kann langjährige Auslandserfahrung vorweisen. Englische Sprachkenntnisse und die interkulturelle Kompetenz sind wichtige und explizite Kriterien in allen Berufungsverfahren der Hochschule.

Ein personeller Austausch von Wissenschaftler\*innen resultiert in der Regel aus dem persönlichen Engagement der Dozent\*innen bzw. Professor\*innen. Eine institutionelle Verankerung bzw. Unterstützung durch die Fakultät wurde bislang nicht systematisch etabliert.

Es gibt gelegentliche, aber seltene Kurzbesuche ausländischer Wissenschaftler\*innen, etwa für Gastvorträge. Ein längerer Aufenthalt von Lehrenden an ausländischen Hochschulen bzw. ein entsprechender Empfang von ausländischen Wissenschaftler\*innen ist immer noch eine Ausnahme.

- Um die internationale Erfahrung des Teams der Fakultät darüber hinaus voranzutreiben, ist weiterhin eine Steigerung des internationalen Austausches in Forschung und Lehre sowie auf Verwaltungsebene angestrebt. Kürzere Aufenthalte im europäischen Ausland können hierbei mit Erasmus-Förderung erfolgen. Längere Aufenthalte an internationalen Hochschulen könnten im Rahmen von Kurzzeitdozenturen und Forschungsvorhaben, besonders während des Forschungssemesters durchgeführt werden.
- Der Austausch von Wissenschaftler\*innen mit dem Ausland soll gestärkt werden. Maßnahmen zur Attraktivität eines Gastaufenthalts sowie zur Willkommenskultur innerhalb der Fakultät/Hochschule sollen gestärkt werden. Auch hier möchte die Fakultät gezielt Partner aus niederländischen Hochschulen durch geeignete Programme bzw. Angebote ansprechen (wie etwa das DAAD-finanzierte Projekt HAW Modul B, hier z.B. die Entwicklung eines gemeinsamen Masterprogramms mit der HAN University of Applied Sciences/NL zur Förderung langfristiger grenzübergreifender Zusammenarbeit auch mit Praxispartnern). ■

# Die Fakultät als sozialer Ort

Die Fakultät möchte eine aktive, lebendige Campus-Gemeinschaft verwirklichen, für die es viele Möglichkeiten für die Wissenschaft und ein soziales Miteinander gibt.

## 5.1 Werte und Kultur

### Werte

Auch für die Fakultät gilt folgender Wertekanon, der sich aktuell in den hochschulweiten Zertifizierungen „Vielfalt gestalten“, „Fairtrade-University“, „familiengerechte Hochschule“ und dem Bekenntnis „Weltoffene Hochschulen gegen Fremdenfeindlichkeit“, der Unterstützung von Deutschland- und weiteren Stipendien sowie dem Beitritt zum „Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen“ und einem zentralen und dezentralen Gleichstellungsplan niederschlägt.

Die Fakultät versucht, gelebte Werte zu schaffen, indem sie u.a. allgemein die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die Themen der Diversität und Gleichstellung, der Nachhaltigkeit, Inklusion, Achtsamkeit und Ethik miteinschließen, unterstützt. Sie veranstaltet selbst einen bereits gut etablierten Ethiktag als ein zentrales wissenschaftliches Event für Expert\*innen, Studierende und die interessierte Bürgerschaft. Darüber hinaus gibt es eher niederschwellig, aber nicht weniger bedeutend für die Werte- und Kulturstrahlung über den Campus hinaus für entsprechende Zielgruppen angepasste Veranstaltungen wie z.B. Days of Antidiscrimination, Tag der Offenen Tür, Girls' Day und Boys' Day, Vorlesetag oder die Kinder-Uni.

### • Soziale Gerechtigkeit/Chancengleichheit/Teilhabe/Diversität/Inklusion

Alle Menschen sollen die gleichen Chancen haben, sich zu bilden und zu arbeiten und an dieser Gesellschaft teil zu haben, unabhängig vom familiären, sozialen oder finanziellen und gesundheitlichem Hintergrund, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, sexueller Identität oder Religion und Weltanschauung.

An der Hochschule und auch an der Fakultät wächst der Anteil internationaler Studierender, die häufig mit besonderen Schwierigkeiten zu tun haben: Nicht-Deutschsprachigkeit, geringere Zeitressourcen, Visa-Problematiken, in besonders hohem Maße Angewiesenheit auf Finanzierung durch Erwerbstätigkeiten, erhöhte Wahrscheinlichkeit von sozialer Isolation, etc.. Nicht zuletzt durch die zunächst temporäre Abnahme sozialer Interaktion, aber auch durch die generell erhöhte Diversität der Lehr-, Bildungs- und Lernbiografien kann auch das Peer Learning (hinsichtlich des Einfindens in Kultur und Prozesse) erschwert sein. Die Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten internationaler Studierender ist eine ganzheitliche Herausforderung, wenn es z.B. um Gremienbeteiligung geht, bei der die Amtssprache Deutsch verwendet wird. Hier englischsprachige Angebote aufzustellen, ist sehr ressourcenintensiv, dennoch bemüht sich die Fakultät im Rahmen ihrer Möglichkeiten, das

sprachliche Verständnis zu ermöglichen, z.B. durch unterstützende Tools oder Materialien (z.B. ist ein Übersetzungstool von Deutsch nach Englisch (Sprache zu Text) angefragt); z.T. und ggf. Zweisprachigkeit; Einbindung von Sprachkursen (hier Deutsch) als Wahlpflichtfach (die Entscheidung hierüber obliegt dem jeweiligen Studiengang)). Die Fakultät motiviert u.a. mit Incentives (z.B. Zertifikaten, Sichtbarmachung auf der Homepage, persönlichen Ansprachen etc.) Studierende unterschiedlicher Nationalitäten sowie aller Geschlechter für die dezentrale wie auch zentrale Gremienarbeit, um dem internationalen und vielfältigen Studienprofil auch und besonders in der Gremienarbeit eine Stimme zu geben. Ferner befindet sich die Fakultät in einem andauernden Dialog und Reflexionsprozess zur strategischen und nachhaltigen Einbringung und Sichtbarmachung von diversen Sichtweisen. Andere Teilhabe internationaler Studierender in Form von Engagement (z.B. in der Studierendenvertretung wie dem AstA, in Mentoren/Tutorenprogrammen, Initiativen oder Hochschulgruppen) ließe sich ggf. durch interessante Angebote, die auch befreundete Gruppen statt Einzelpersonen einlädt, oder durch eine größere Förderung zur Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse noch besser ermöglichen.

Auch die Mitgestaltung der Fakultätsangehörigen des akademischen Selbstverwaltungsprozesses und die Beteiligung an wichtigen strategischen Entscheidungen wird durch formelle (Gremien, Wahlen) und informelle (z.B. Workshops, Umfragen etc.) Partizipationsformate ermöglicht. Die Fakultät schafft dazu zeitliche Möglichkeiten. Auch hier besteht noch Verbesserungspotential durch eine konzipierte und gelebte Feedback-Kultur. Dabei bedarf die Beteiligung von Lehrbeauftragten am Campusgeschehen noch eines gesonderten Konzepts.

Die Fakultät unterstützt zudem grundsätzlich Maßnahmen zur Antidiskriminierung und Inklusion (z.B. u.a. Days of Antidiscrimination, Hinweise auf geschlechtsneutrale Toiletten, die Unterstützung eines entsprechenden Referats des AstA, Vertrauensdozenten, weitere Angebote für Mitglieder der Hochschule und Studierende u.a. aus der Handreichung "A-Z Counseling and Service for Students").

• **Gleichstellung und Familiengerechtigkeit**  
Zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der Hochschule wurde gem. §§ 5 ff des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen ein Gleichstellungsplan erstellt, der regelmäßig überprüft und fortgeschrieben wird. Der Gleichstellungsplan besteht aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Insbesondere beinhaltet der Gleichstellungsplan der Fakultät ergänzend zum Rahmenplan vier Maßnahmenpakete zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Personalbereich (B), der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium (C), zur Etablierung eines geschlechtergerechten Studiums (D) sowie zur hochschulweiten Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit (A). Aktuell wird der gültige Gleichstellungsplan evaluiert, angepasst und für die Zeit ab 2024 adaptiert. Er beinhaltet eine detailliertere Aufstellung der fakultätsspezifischen Ausgangslage (personelle Struktur), Bedarfe und Ziele.

Hierbei ist wichtig anzumerken, dass nicht nur die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, sondern auch die Einbeziehung und Unterstützung des diversen Geschlechtes eine Rolle in der Fakultät einnimmt. Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es noch offene Fragen in Bezug auf die Ausgestaltung von Wahlen oder die Besetzung von Gremien, welche hochschulweit und abgeleitet in der Fakultät geklärt werden müssen.

Im Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit wird festgelegt, dass die bisher erfolgreiche paritätische Besetzung von Hochschulgremien fortgeführt werden soll. In allen Personalauswahlkommissionen strebt die Fakultät eine paritätische Besetzung an. Weiterhin soll die Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an relevanten Prozessen innerhalb der Fakultät ausgebaut und systematisch vertieft werden. Die Reakkreditierung der Studiengänge, der Prozess KaLi2030 oder die regelmäßige (digitale) Teilnahme am Fakultätsrat sind an dieser Stelle exemplarisch zu nennen. Wichtig ist auch die Einbindung in zentrale Prozesse wie bspw. das Onboarding sowie eine geeignete marketingwirksame Kommunikation und Transparenz für die zentrale wie dezentrale Gleichstellung. Die Einrichtung des dezentralen Gleichstellungsbüros in zentraler Campuslage sowie ein gleichstellungsspezifisches Budget erleichtert hier die Arbeit durch die Möglichkeit der projektspezifischen Umsetzung von Zielen, die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft oder der Teilnahme an Netzwerktreffen und Fortbildungen.

Das Handlungspaket B: Personal fokussiert gleichstellungsrelevante personalspezifische Ziele der Fakultät. Die standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen Personalauswahlverfahren durch die zentralen bzw. die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte(n) ist Ziel der Fakultät. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere und die Unterstützung durch Qualifizierungsstellen sind hier verankert.

Ferner setzt sich das Dekanat der Fakultät explizit für die Chancengleichheit der Geschlechter insbesondere auf der Leitungsebene und bei der Besetzung von Professuren ein.

Die Fakultät unterstützt die Mitarbeitenden sowie die Professor\*innen mit familiären Verpflichtungen mit dem Ziel, ihnen eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Laufbahn zu ermöglichen. Ferner unterstützt die Fakultät ihre Studierenden mit familiären Verpflichtungen, um Studienverzögerungen und Studienabbrüche zu vermeiden. Arbeitsrechtliche, prüfungsrechtliche und verwaltungstechnische Rahmenbedingungen werden möglichst so gestaltet, dass Arbeit, Studium und Forschung gut mit Care-Aufgaben zu vereinbaren sind. Ziele hierzu formuliert der Gleichstellungsplan in Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.

Die Fakultät bemüht sich außerdem um eine vereinbarkeitsbewusste Vorlesungs- und Prüfungsplanung, so dass insbesondere Pflichtveranstaltungen und Prüfungen nach Möglichkeit in vereinbarkeitsbewusste Kernzeiten zwischen 8:00 Uhr und 16:00 Uhr fallen. Gemäß aktueller Rahmenprüfungsordnung der Hochschule müssen Prüfungsverfahren die Inanspruchnahme von Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ermöglichen sowie Ausfallzeiten durch die Pflege von Personen im Sinne von § 48 Absatz 5 Satz 5 HG NRW berücksichtigen. Ist eine zeitliche Anpassung von Verfahrensabläufen erforderlich, bedarf es in der Regel eines Antrags des Prüflings an den Prüfungsausschuss.

Die HSRW trägt bereits durchgehend seit dem Jahr 2015 das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“. Die Vereinbarung zu diesem Audit beinhaltet u.a. Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Studierende in besonderen Lebenslagen sowie der Vereinbarkeit von Studium und Familie. Mitarbeitenden und Studierenden stehen alle zentralen Angebote des zentralen wie dezentralen Gleichstellungsbüros und des Familienservices zur Verfügung. Dies betrifft z.B. die Möglichkeit der Beratung durch Gleichstellungsbeauftragte oder durch den Familienservice sowie die Nutzung von kostenlosen externen Beratungs- und Bildungsangeboten durch Kooperationspartner zu Themen wie beispielsweise Kinderbetreuung und Pflege. Wichtige weitere interne Anlaufstellen zur Beratung von Studierenden in besonderen Lebenslagen und zum Studienverlauf sind die zentrale Studienberatung der Hochschule, die Studienlots\*innenstelle sowie die Vertrauensprofessor\*innen.

Gute familiengerechte und vereinbarkeitsbewusste Strukturen und Maßnahmen sind als attrahierendes Qualitätsmerkmal zu sehen. Darum versucht die Fakultät, über die relevanten Maßnahmen und Angebote zu informieren und sie umzusetzen (z.B. derzeit ausgesetzte Ferien- und Betreuungsangebote insbesondere für die Vorlesungs- und Prüfungszeiten neu anzudenken und künftig wieder anzubieten; Austausch bzgl. einer Kooperation mit dem Jugendamt Kamp-Lintfort zum Thema Betreuung von Kindern von Studierenden und Beschäftigten ähnlich dem sehr gut funktionierenden Vorbild in Kleve; Eruiere zukünftiger weiterer Kooperations-, Beteiligungsmöglichkeiten oder von Kontingentmodellen). Diese Strukturen und Maßnahmen gilt es unbedingt zu stärken.

Das Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium des Gleichstellungsplanes zielt auf die Erhöhung des Anteils von Studierenden des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts ab sowie auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre. Um das unterrepräsentierte Geschlecht zu erhöhen, setzt die Fakultät u.a. folgende Maßnahmen um: Im Rahmen des Girls' Day, des bundesweiten Vorlesetages und offener Werkstattzeiten im FabLab wurden bisher schon viele Mädchen auf technische Themen aufmerksam gemacht. Dieses Engagement soll fortgesetzt und erweitert werden. Der Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache, der alle Geschlechter mit einbezieht und das neue Personenstandsgesetz abdeckt, ist veröffentlicht. Die Aktivitäten zum Gebrauch einer gendergerechten (Bild-)Sprache sollen zukünftig an der Fakultät fortgesetzt und vertieft werden (u.a. Weckung eines sprachsensiblen Bewusstseins in Wort, Text und Bild in der Lehre, Umsetzung in der Reakkreditierung, Einrichtung eines Selbstlernmoduls auf Moodle).

## Kultur

Bei der Realisierung des gesetzten Ziels der Schaffung einer wertschätzenden, respektvollen, achtsamen, fairen und professionellen Arbeits- und Studienatmosphäre mit Freiräumen und Möglichkeiten für alle Fakultätsangehörigen hat sich die Fakultät auf den Weg gemacht, zeichnet jedoch auch noch erheblichen Verbesserungsbedarf. Die unten beschriebenen beschleunigten Veränderungen und damit einhergehenden Herausforderungen lassen diesen Bedarf nicht kleiner, sondern größer werden. Ein selbstkritisches, bewusster förderndes und konzeptvolleres Vorgehen erscheint hier umso bedeutender, will man einen hohen Grad an Identifikation, Wohlfühlatmosphäre, Motivation und Einsatzbereitschaft und damit Qualitätsentwicklung erreichen, welche wiederum den Bestand der Fakultät sichern helfen.

Das Bedeutsamste scheint jedoch zu sein, diese Bekenntnisse und Werte einerseits für jeden Hochschul-/Fakultätsangehörigen anzuwenden und andererseits glaubwürdig im Alltagsleben auch kleinteilig und hartnäckig zu leben und ggf. auch zu erkämpfen. Das heißt, es benötigt stets der Feedback- und Reflexionskultur.

### 5.2 Die Fakultät als guter Arbeits- und Lernort

Wertschätzung und ein gutes Studien- und Arbeitsklima tragen allgemein zu einer höheren Motivation, zu Wohlbefinden und Gesundheit bei, sie wirken als Puffer bei hohen Studien- und Arbeitsbelastungen. Um eine solche Organisationskultur zu schaffen, benötigt die Hochschule einerseits transparente und verlässliche Regeln, auf die sich im Zweifelsfall berufen werden kann. Andererseits müssen zeitliche und räumliche Strukturen geschaffen werden, die ein Leben dieser Kultur auch ermöglichen.

**Personalentwicklung:** Damit die Hochschule/Fakultät auch zukünftig als attraktive Arbeitgeberin sowohl im Bereich Personalbindung wie auch -gewinnung wahrgenommen wird, ist es wichtig, dass die Fakultät für alle Beschäftigten und besonders für jene mit unattraktiver zeitlicher Perspektive ein attraktives Arbeitsumfeld mit einem guten Arbeitsklima und Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung schafft, so dass Kompetenz und Motivation auf gutem Niveau gehalten werden kann. Folgende bereits teilweise gelebte Maßnahmen sollen in der Zukunft fokussierter angegangen werden:

- Beteiligung an internen und externen Förderprogrammen zur Personalentwicklung für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte (Stipendien, Mentoring).
- Die Fakultät hält alle Beschäftigten, besonders nachdrücklich diejenigen mit Fachvorgesetzten- und Führungsaufgaben an, an sowohl fachlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als auch an solchen, die Themen wie Diversität und Gleichstellung, Nachhaltigkeit, Inklusion, Achtsamkeit und Ethik mit einschließen, teilzunehmen.
- Ermöglichung zeitlicher und sonstiger Freiräume durch bspw. geeignete Vertretungsregelungen. Sie macht vorhandene Angebote wie z.B. die der HÜF NRW, der Mont Cenis oder des hdw nrw bei ihren Beschäftigten bekannt und ermutigt zur Teilnahme.
- Beteiligung aller Beschäftigten an strategischen Grundsatzentscheidungen im Sinne der shared governance.
- Motivation zur und Förderung der Teilnahme an Konferenzen und Kongressen. Dazu werden die Mitarbeiter\*innen ermutigt, mögliche externe Reiseförderungen zu beantragen, sowie auch nach Möglichkeiten durch fakultätseigene Mittel unterstützt.

**Transparente Kommunikation:** Transparenz in Kommunikation, Strukturen und Zuständigkeiten tragen zu einer effizienten und guten Bearbeitung von Arbeits- und Studienaufgaben und einer erhöhten Zufriedenheit bei; sie erhöht potentiell gewinnbringende Vernetzungen. Sich stetig weiter entwickelnde QM-Prozesse sind hilfreich und werden auch in der Fakultät angewendet. Dennoch muss sich die Fakultät immer wieder an die sich wandelnden Anforderungen anpassen und sich weiter im Rahmen eines Wissensmanagements (s. Kap. 7.4) verbessern.

- Dies betrifft auch die Bekanntmachung von zentralen Anlaufstellen und Beratungsangeboten für Studierende und Beschäftigte (z.B. auf die Studienlotsenstelle, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensprofessuren). Geeignete Plattformen sind z.B. Aushänge oder Information auf der Fakultätshomepage oder Informationsveranstaltungen (z.B. Freshers Week).
- Auch der direkte persönliche Kontakt ist wichtig. Die Fakultät prüft und etabliert, wenn möglich, für die Beschäftigten Treffpunkte (räumlich wie zeitlich) zum kollegialen Austausch (z.B. Fakultätsklausurtag; Eruierung der Möglichkeiten für einen lebendigen Sozialraum auf dem Campus).
- Ein auch im KaLi2030-Prozess immer wieder geäußerter Wunsch, sich mehr um fakultätsübergreifende Perspektiven zu bemühen, betrifft auch die Kommunikation derselben, was wiederum aufgrund der örtlichen Distanz der beiden Standorte besonders herausfordernd ist.
- Handlungsbedarf besteht in einem Konzept für eine bessere kommunikationstechnische Einbindung der Lehrbeauftragten, da die Pflege längerfristiger und kollegialer Partnerschaften mit diesen für die Fakultät von wesentlichem Interesse ist.

**Campus der Zukunft:** Um den Campus Kamp-Lintfort auch in Zukunft als einen guten Arbeitsort für alle Beschäftigten und als einen guten Lernort für die Studierenden zu sehen, bedarf es gemeinsamer und gewollter Anstrengung. Die aktuellen Krisen (Pandemie, Krieg, Inflation, Energiekrise) betreffen auch die Studierenden und führen bei einigen zu einer zum Teil sehr ausgeprägten sozialen (finanziellen wie psychischen) Notlage, auf die eine Hochschule gemäß ihren Möglichkeiten entlastend wirken kann. Der durch die Pandemie beschleunigte Digitalisierungstrend in allen Lern-, Lehr- und Arbeitsfeldern der Hochschule bedeutet eine Veränderung im ehemals vollständig auf Präsenz ausgelegten Campus-Leben, die geprägt sein wird durch eine räumliche und zeitliche Entkoppelung von Lehren, Lernen, Arbeiten und Flexibilisierung der Raumnutzungszwecke. Dennoch wird die Fakultät auch in Zukunft ein sozialer Ort bleiben. Eine erforderliche Neusortierung des „sozialen Raumes“ (im erweiterten Sinne zu betrachten) wird eine Herausforderung sein und bedarf der konzeptionellen Planung und langfristigen Gestaltung und stärkeren Berücksichtigung des sozialen Miteinanders. Eine neue oder auch wieder entdeckte Kultur und angepasste Formen und Formate der Zusammenarbeit sollten entwickelt werden, Ideen zur Steigerung der Attraktivität und Geselligkeit auf dem Campus gesammelt werden.

Folgende Kriterien werden vermehrt Gewicht erhalten.

- Aufenthaltsqualität: Eine hohe Aufenthaltsqualität lädt zur Präsenz ein. Das Vorhandensein von ansprechenden, offenen und doch sicheren, multifunktionellen Orten für Verköstigung, Begegnung, Austausch, Lernen und Lehren, aber auch für Rückzugsmöglichkeiten ist wichtig. Durch Raumanalysen (bestenfalls unter Einbeziehung von Studierenden und Fakultätsbeschäftigten) sollen Raumqualitäten verbessert werden.

Einzelne Räumlichkeiten sollen ansprechend und gemütlich (unter Einhaltung der Brand- und Arbeitssicherheitsregeln) gestaltet werden, die auch entsprechende Öffnungszeiten haben.

Die Fakultät pflegt gute Kontakte zum Studierendenwerk Düsseldorf, welches für die soziale Infrastruktur (Mensa und Wohnheim, ggf. Kita-Kooperation) verantwortlich zeichnet, und könnte diese auch hier ggf. gewinnbringend in die Planung einbeziehen.

Die zukünftige weiter oben erläuterte Erweiterung des Transferbereichs (Citizen Science) lässt auch hier eine erweiterte Sichtweise zu, dass die Fakultät auch räumlich als Teil der Gesellschaft zu sehen ist und somit auch externe Zielgruppen bei der Planung einer verbesserten Aufenthaltsqualität mitzudenken sind.

- Nachhaltige Campus-Gestaltung: Eine nachhaltige Gestaltung des Campus (Biodiversität; Energie) ließe einerseits die Glaubwürdigkeit im Vorhaben Nachhaltigkeitstransformation und andererseits eine Vielfalt an Mitgestaltungsprojekten zu. Hinsichtlich der Gestaltungsfreiheit des Geländes ist die laufende Machbarkeitsstudie (über das zentrale Gebäudemanagement) zu berücksichtigen.
- Gute Erreichbarkeit: Eine qualitativ gute verkehrliche Anbindung ist für einen Hochschulstandort hoch notwendig. Zumindest im Austausch mit politischen Vertretern könnte die Dringlichkeit des Themas „Verbesserung des ÖVP für den Standort Kamp-Lintfort“ immer wieder hervorgehoben werden. Vielleicht erreicht man mit der Zunahme der hochschulübergreifenden Vorhaben (FSP, TransRegINT) eine ausreichende Argumentationstiefe für die Realisierung eines Shuttles zwischen den beiden Campus-Standorten Kleve und Kamp-Lintfort.

- Technische Ausstattung und Support: Für Hybrid-Lehre technisch bestens ausgestattete Räume sind notwendig, damit flexibel und qualitativ hochwertig auch in der Zukunft tragfähig interagiert werden kann.
- Modernes Wissensmanagement (s. Kapitel 7)
- Informationsmanagement: Mit zunehmender Heterogenisierung und Komplexität wird ein optimiertes Informationsmanagement (von der Wegweisung über eine ersichtliche „Empfangsstruktur und -funktion“ für Campusankömmlinge bis zum Onboarding, digitalen Anzeigetafeln, der übersichtlichen Anzeige und Vermittlung von Öffnungszeiten etc.) zunehmend notwendig.
- Campussicherheit: Nach guten Erfahrungen mit einer temporären Verstärkung der Campussicherheit bis Sommer 2022 bemüht sich die Fakultät aktuell um eine dauerhafte Verstärkung über Tag und einer Stärkung der Ressourcen ab 16:30 Uhr bis in die Abendstunden hinein.

#### **Gesundheitsmanagement, Sport und Musik:**

Darüber hinaus unterstützt die Fakultät auch weiterhin ein betriebliches und studentisches Gesundheitsmanagement und bietet psychotherapeutische Unterstützungen an. Unterstützt durch die Hochschulleitung ermöglicht die Fakultät geeignete Entlastungsmöglichkeiten für Personen, die sich bei der Beratung besonders zu sozialen Themen, die mit Studium und Arbeit zusammenhängen, engagieren (z.B. Vertrauensprofessuren, Studiengangsauftraggeber, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), wobei Mehrfachbelastungen einzelner Personen besonders berücksichtigt werden. Entlastungsmöglichkeiten können z.B. Depu-

tatsreduktionen oder Mittelzuteilung für SHK-Unterstützung bei den weiteren Arbeitsaufgaben sein. Ebenfalls zählen Möglichkeiten und Ressourcen zur adäquaten Weiterbildung oder Supervision dazu, den möglichen (emotionalen) Beanspruchungen durch die an die Personen herangetragenen Probleme zu begegnen.

Die Fakultät unterstützt darüber hinaus sportliche und musikalische Angebote. So bringt sich die Fakultät mit Vorschlägen und Ideen aktiv in den Auf- und Ausbau von Angeboten der zentralen Hochschulmusik und des zentralen Hochschulsports ein. Sie sondiert in ihrem Umfeld Kooperationsmöglichkeiten mit lokalen/freien/städtischen Angeboten, greift ggf. bisherige Sondierungsgespräche wieder auf und schlägt diese Kontakte der zentralen Hochschulmusik bzw. dem zentralen Hochschulsport vor.

Insgesamt stellt jedoch auch hier der Spagat zwischen gewünschten Inhalten und gegebenen Rahmenbedingungen (sächliche, finanzielle und personelle Ressourcen, juristische Regularien) eine große Herausforderung dar.

#### **5.3 Regionale Vernetzung – die Fakultät in der Region**

Die Fakultät ist 13 Jahre nach Betriebsaufnahme sehr gut in der näheren und weiteren Region vernetzt. Sie besitzt ein tragfähiges Netzwerk besonders auch durch regionale Kooperationen mit Unternehmen und öffentlichen Institutionen und kann diese Kooperationen für die Lehre, Forschung und das soziale Leben an der Fakultät nutzbar machen. Dies zeigt sich u.a. in einem aktiven Förderverein Campus Kamp-Lintfort, in guten Kontakten zu und Kooperationen mit der Stadt Kamp-Lintfort (z.B. Landesgartenschau2020) und öffentlichen wie privaten Unternehmen in der Region und vielfältigen Kooperations- und Kontaktveranstaltungen, die immer wieder und speziell nach der Pandemie auch immer wieder neu

justiert werden müssen (z.B. Tag der Offenen Tür, E-Government Hochschultag, Connect me, Ethiktag, Gründungswoche, Girls' Day/Boys' Day, Bundesweiter Vorlesetag). Die Vernetzung in der Region steigert den Bekanntheitsgrad auch für potentielle Studierende und vergrößert die Chancen für Austausch oder Projekte, welche für Lehre oder Forschung durch Einblick in die Praxis und regionale Potentiale einen Mehrwert für Beschäftigte der Fakultät, Studierende und die Region bringen kann.

Eine stetig professionellere Formierung und auch Anpassung an die Veränderungen (Ansprüche, Verhalten, Partner\*innen, Digitalisierung etc.) dieses regionalen Netzwerks strebt die Fakultät in den nächsten Jahren an. Verbesserungspotential liegt auch in der transparenten Kommunikation und Darstellung nach innen wie nach außen (z.B. über Datenbank, Nennung von Ansprechpartner\*innen) und der Koordination dieser regionalen Verflechtungsaktivitäten, welches durch das in Kapitel 3 beschriebene „Transferbüro“ im Rahmen des TransRegINT-Projekts ressourcentechnisch stärker ermöglicht werden kann. Das regionale Wirknetz wird durch das TransRegINT-Projekt eine besondere Dynamik und Tiefe erfahren. Es werden die bisher guten Kooperationen mit der Stadt Kamp-Lintfort, dem Kreis Wesel und der weiteren Umgebung intensiviert. Die Fakultät verschränkt weiterhin ihre Lehre und Forschung mit der Region durch z.B. studentische Projekte mit regionalen Kooperationspartnern und baut diese Bemühungen weiter aus. Sie intensiviert die Sichtbarmachung solcher Projekte z.B. durch eine engere Zusammenarbeit mit dem Hochschulmarketing. Auch die Kooperationen mit Schulen in der Region werden angepasst und ausgebaut. ■

# Nachhaltigkeits- transformation

## (TransRegINT)

Wie in Kapitel 1 und 3 beschrieben, wird die Fakultät ihre zukünftige Ausrichtung u.a. in den Dienst der Meta-Aufgabe Nachhaltigkeitstransformation stellen. Das bereits oben mehrfach erwähnte hochschulweite TransRegINT-Projekt bietet dabei für die Fakultät erweiterte Chancen zur Umsetzung. Die Fakultät wird hier besonders im Teilvorhaben „Transformationshub“ bei den Maßnahmen „Citizen Science/LabLandschaften“, „Showroom Assistenz und Teilhabe“ und „Wasserstoff am Niederrhein“ maßgeblich gefordert werden.

### TransRegINT

Die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts kulminieren in dynamischen und teils impulsiven Transformationsprozessen mit letztendlich ungewissem Ausgang für die Nachhaltigkeit unseres demokratischen Systems. Transformationen passieren, aber es ist ratsam, diese aktiv zu gestalten anstatt ihnen passiv ausgeliefert zu sein. Um der Komplexität aktueller und zukünftiger wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und ökologischer Probleme Rechnung zu tragen, gilt es, diese in einem partizipativen und wechselseitig wirkenden Transferprozess zu lösen.

Entsprechend soll das transformative Forschungskonzept der Fakultät auf den Fundamenten der gesellschaftlichen Teilhabe und der identitätsstiftenden Interdisziplinarität weiter ausgebaut werden um impact-orientiert und strukturbildend in der Region aktiv zu sein. Daraus resultieren zum einen höherwertige technische und soziale Innovationen und zum anderen wachsen die Akzeptanz und Anwendung der co-produzierten Antworten.

In diesem Kontext bedeutet Transfer mehr als die reine Wissensvermittlung in Wirtschaft und Gesellschaft – es geht um die gemeinsame Produktion von Innovationen durch die Inklusion verschiedener Perspektiven in „Real-Laboren“. Bestehendes und Begonnenes soll weiterentwickelt, gebündelt und ausgebaut werden. Durch die Partizipation von betroffenen Stakeholder-Gruppen (Zivilgesellschaft, Wirtschaft, öffentliche Verwaltungen, etc.) gelingt es, den Transformationsprozess proaktiv und in Interaktion zu gestalten.

- **Maßnahme „Citizen Science – LabLandschaften“**

Die Labor-Netzwerke unterstützen den Innovations- und den Transformationsprozess durch die Öffnung der hochschuleigenen Infrastruktur. So geben wir Kooperationen Raum und binden Unternehmen und Gesellschaft aktiv ein. Die Fakultät weist fachlich-inhaltlich mit den angebotenen, vielfältigen interdisziplinären Kompetenzen sowie sehr gut ausgestatteten Lab-Ressourcen Strukturen auf, die hervorragend für die inter- und transdisziplinäre, synergetische Zusammenarbeit geeignet sind. Durch eine Vernetzung und Organisation der existierenden Labore hin zu einem kohärenten hochschulweiten Labor-Netzwerk mit katalysierender Funktion werden konkrete Anfragen zu Problemstellungen aus Wirtschaft und Gesellschaft transdisziplinär und ganzheitlich bearbeitet. Umgekehrt sehen wir diesen Ansatz auch als Plattform für unsere Wissenschaftler\*innen und Studierenden, um nachhaltige Lösungsansätze permanent mit einer Nutzerperspektive (Design Thinking) abzugleichen.

Zur Umsetzung wird eine neue, in Kap. 3.4 beschriebene Struktur „Transferbüro“, die bündelnd und koordinierend wirkt, etabliert.

- **Maßnahme „Showroom Assistenz und Teilhabe“**

Die Befähigung zum Umgang mit Assistenzsystemen und die damit verbundene Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist eine beispielhafte Umsetzung unseres Verständnisses von Transformation. In Kooperation mit dem Forschungsschwerpunkt „Assistenz und Teilhabe“, der sich wissenschaftlich mit der Weiterentwicklung innovativer technische Assistenzsysteme, die bei der Bewältigung alltäglicher kognitiver Aufgaben unterstützen, beschäftigt, wird ein interaktiver Showroom aufgebaut. Betroffene, deren Angehörige und die Wirtschaft werden hinsichtlich verfügbarer technikbasierter Lösungen beraten. Basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen und unter Einbeziehung des Marktes wird ein digitaler Service (Datenbank technischer Assistenzsysteme) entwickelt und an das digitale Innovationszentrum angegliedert. Dies ermöglicht es, Betroffenen und Dienstleistern (wie Beratungsstellen und Hilfsorganisationen) verfügbare technische Assistenzsysteme und -lösungen zu identifizieren, interaktiv kennenzulernen und schließlich auszuwählen. ■

- **Maßnahme „Wasserstoff am Niederrhein“**

Unternehmen am Niederrhein sowie die Kreise Kleve und Wesel am Niederrhein haben sich zu einer wachsenden Wasserstoffinitiative zusammengefunden, an der die Hochschule kooperativ und begleitend anknüpft. Die Fakultät wird sich maßgeblich dabei beteiligen, z.B. im Bereich „Regionale Nutzung von Wasserstofftechnologien für die Logistikbranche“. ■

# Organisation und Governance

## 7.1 Organisation und Funktionen

**Dekanat i.e.S.:** Die Fakultät ist entsprechend dem Hochschulgesetz NRW organisiert. Sie wird durch das Dekanat hochschulintern vertreten. Zu ihm gehören an der Fakultät Dekan\*in, Prodekan\*in und Prodekan\*in mit den Aufgaben einer Studiendekan\*in. Die Studiendekan\*in vertritt den Aufgabenbereich der Lehre. Der Aufgabenbereich Forschung ist derzeit nicht explizit im Dekanat i.e.S. vertreten.

**Dekanat i.w.S.:** Das Dekanat i.e.S. erhält maßgeblich Unterstützung durch das Dekanatssekretariat sowie durch das Fakultäts-, Forschungs- und Qualitäts-, Raum-, Stunden- und Prüfungsplan- sowie Veranstaltungsmanagement.

Diese funktionelle Zusammensetzung des Dekanats soll grundsätzlich auch in den nächsten Jahren so beibehalten werden.

**Beauftragte:** Darüber hinaus gibt es Beauftragungen im Bereich Akkreditierung, IT, Arbeitssicherheit, Marketing, Englische Übersetzung, Internationales und Gleichstellung. Mittelfristig sind den HEP- oder gesetzlichen Vorgaben entsprechend und aufgrund der skizzierten Weiterentwicklungen in den Bereichen Studium und Lehre sowie Forschung, Transfer/Innovation/Weiterbildung und Wissenschaftliche Nachwuchsförderung folgende Anpassungen im Bereich Organisation zu diskutieren: weitere Beauftragungen für Querschnittsthemen (z.B. Nachhaltigkeit oder E-Learning).

**Beiräte:** Entsprechend dem Hochschulgesetz gibt es einen Fakultätsrat sowie einen Studienbeirat.

**Kommissionen für Einzelfragen:** werden ggf. vom Fakultätsrat gebildet.

**Prüfungsausschuss:** Fragen zu allen Prüfungsangelegenheiten regelt der eng mit dem Dekanat zusammenarbeitende Prüfungsausschuss.

**Studiengänge:** Die Studiengänge werden intern von speziell dafür beauftragten Professor\*innen, Studiengangsleitung genannt, organisiert. Diese sollen insbesondere die Durchführung der im Curriculum verankerten Lehre organisieren. Umfassend werden diese durch Studiengangsassistenzen unterstützt.

**Studienlots\*in:** Angelegenheiten der Studienberatung werden fakultätsseitig durch die Studienlots\*in aufgegriffen.

Die Wahrnehmung von Kernfunktionen wird durch eine inzwischen mehr oder weniger durchgängige Vertretungsregelung sichergestellt. Diese sind zu vervollständigen.

## 7.2 Personal und Sachressourcen

### Personal

Zu den Beschäftigten der Fakultät zählen aktuell Professor\*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Personal aus Verwaltung und Technik sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. Es gibt sowohl unbefristete wie auch befristete Beschäftigungsverhältnisse. In der Lehre wird die Fakultät zudem durch Lehrbeauftragte unterstützt.

Hinsichtlich Personalausstattung, -planung und -management ist die Fakultät inzwischen in der Konsolidierungsphase. Der gegebenen gute Status der Personalausstattung der Fakultät soll dem Bedarf entsprechend auch weiterhin sichergestellt werden, sowohl quantitativ vor dem Hintergrund weiterer Aufgaben als auch qualitativ durch Qualifikation und systematische Anpassung an die sich ändernden Anforderungen. Die Fakultät wird zukünftig im Rahmen ihres zentral und einmalig fest gezogenen Stellenplanes im Grundbedarf agieren können.

Daueraufgaben, die bisher nicht durch vorhandenes Personal ausgeführt werden, sollen auch weiterhin identifiziert werden und nach Möglichkeit durch unbefristete Stellen verlässlich abgedeckt werden. Zuständigkeit- und Verantwortungsregelungen werden in Abständen überprüft und ggf. angepasst. Es wird auch weiterhin darauf zu achten sein, dass die Regelungen konsequent im Sinne aller Beteiligten und der Kapazitäten umgesetzt werden. Die Fakultät wirkt mit bei der Planung und

Einführung der zentral konzeptionierten Personalentwicklung für das wissenschaftliche und technische Personal (Beschäftigtengespräche, Aus- und Weiterbildungspläne, Karriereberatung, Mentoringprogramm), um die Deckung des Personalbedarfs sicherzustellen. Gleiches gilt für die Mitwirkung bei der Planung und Einführung der Personalentwicklung für das Lehrpersonal (z.B. Professor\*innen, Lehrbeauftragte) beispielsweise durch Regelungen für Ausland-/Praxisfreisemester oder Forschungssemester. Bei den stattfindenden Beschäftigtengesprächen mit dem Fachvorgesetzten sollen auch potenzielle Karrierewege und -möglichkeiten sowie Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung je nach Fachlichkeit und Qualifikation thematisiert werden. Besondere Beachtung gilt den Möglichkeiten für befristet Beschäftigte.

Die Strategie und Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit sind im Gleichstellungsplan konkretisiert. Mit Blick auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Statusgruppen (z.B. Professor\*innen) wird insbesondere auf Transparenz und Chancengleichheit bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren geachtet, z.B. über die konsequente Einbeziehung der dezentralen und zentralen Gleichstellung, die Ansprache in Ausschreibungen, die in der Regel öffentliche Ausschreibung von zu besetzenden Positionen, die Einleitung von effizienten Maßnahmen zur Erreichung der Berufsquote und die Berücksichtigung des Geschlechts als verbindliche Analyseebene der Personalstrukturdaten.

### Sachressourcen

Der Campus an der Friedrich-Heinrich-Allee, der speziell für die Anforderungen der Fakultät konzipiert worden ist, bildet in Kombination mit der modernen Erstausrüstung der Einrichtungen an der Fakultät eine wertvolle Grundlage für die weitere Entwicklung und machten die Fakultät zu einer idealen Lern- und Forschungsstätte. Die in den letzten Jahren vorgenommenen Gebäudeerweiterungen (RAG 6, Green FabLab) haben mit der Inbetriebnahme des RAG-Gebäudes 9 in 2022 ihren vorläufigen Abschluss gefunden. Die derzeit sehr gute Ausstattung sowohl der Labor- als auch Büroräumlichkeiten soll erhalten bleiben und weiterentwickelt werden. Daher ist bei den Laborräumen die regelmäßige Nutzung zu evaluieren und ggf. zu optimieren. Zur Erhaltung der hohen Qualität in allen Bereichen ist eine Modernisierung des Laborbestands, der Büroräume sowie der IT-Ausstattung systematisch zu planen und durchzuführen. Mit der Entwicklung eines vorausschauenden Ressourcenplanes (Bürräume, IT-Ausstattung, Laborausstattung) und einer geregelten internen Zuteilung dieser Ressourcen sowie der Regelung für standardisierte Arbeitsplatzausstattung (ggf. studiengang-/fachabhängig), sollen alle an der Fakultät tätigen Personen in ihren Aufgaben kapazitätsschonend und qualitätsfördernd unterstützt werden.

### 7.3 Neue Herausforderungen und „New Work“-Konzeption

Sowohl die weiter oben beschriebene strategische Entwicklung der Fakultät als auch u.a. demografisch bedingte Herausforderungen bei der Personalgewinnung wie auch die strukturellen Veränderungen im Kontext von „New Work“ - bedingt durch Digitalisierung und veränderte Ansprüche der Hochschulangehörigen und beschleunigt durch die Pandemie – sowie zudem stetig sich steigende Komplexitätsanforderungen ergeben im Umgang mit den Beschäftigten neue Herausforderungen, denen sich die Fakultät zukünftig stellen muss, zumal sie sich Gleichstellungs-, und Diversitystandards verschrieben hat (s. Kap.5).

Eine zeitgemäße, zukunftstaugliche, moderne Arbeitswelt impliziert zeitlich flexibles, ortsunabhängiges Arbeiten (wo es möglich ist), die Individualisierung von Prozessen und eine stärkere Fokussierung der Vereinbarkeit von Beruf, Alltag und Leben. „New Work“ steht für eine Kultur, die geprägt ist durch Hierarchieabbau, Demokratisierung, Partizipation, Selbstbestimmung und -organisation/ Eigenverantwortlichkeit, durchgängig gelebten gegenseitigen Respekt, der Begegnung auf Augenhöhe, die Achtung und Förderung von individuellen Kompetenzen, eine Feedback-/ Evaluations- und Fehlerkultur und eine agile Führungs- und Organisationsstruktur.

Eine große Herausforderung der Zukunft liegt in der nicht trivialen Förderung und Pflege von Zusammenhalt und Identität an der Fakultät.

Die Fakultät möchte sich diesen neuen Herausforderungen zumindest prinzipiell wie folgt annähern:

- Veränderungen der Lehr-, Lern- und Arbeitswelten sollen in räumlichen und (arbeitsplatz-) organisatorischen „New Work Gestaltungsprojekten“ aufgegriffen, gestaltet und innovativ umgesetzt werden.
- Sensibilisiert werden soll für das (Selbst-) Verständnis von Rolle und Verantwortung in der und für die Gesamtorganisation.
- Der bereits eingeschlagene Weg der partizipativen Mitgestaltung soll ausgebaut werden.
- Wissenschaftliche Freiheiten und Notwendigkeiten der Organisation Hochschule sind auszubalancieren.
- Die Möglichkeiten der fakultätsübergreifenden Kollaboration werden proaktiv genutzt, um die Serviceangebote ressourceneffizient zu verbessern (Bsp. E-Learning, Marketing, Forschungsschwerpunkte etc.).
- Es soll eine wertschätzende und transparente Kommunikation gepflegt werden.
- Durch verstärkte Aktivitäten einer ganzheitlichen Personalentwicklung soll hervorragendes Personal für Wissenschaft und Verwaltung gewonnen, gehalten und weiterentwickelt werden.
- Die Fakultät verpflichtet sich dem Prinzip der Nachhaltigkeit.
- Im Sinne der Chancengleichheit wird in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere Professuren), ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Mögliche strukturelle Benachteiligungen werden identifiziert und beseitigt.
- Maßnahmen zur Flexibilisierung wie die bereits erfolgte Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit oder Homeoffice-Regelungen sollen weiter dort ausgebaut werden, wo es sinnvoll ist, und damit soll zur Sicherstellung des quantitativen Personalbedarfs und der Zufriedenheit des Personals beigetragen werden.

#### 7.4 Effizienz und Optimierung

Die HSRW und damit die Fakultät optimieren ihre Strukturen und den nachhaltigen Einsatz ihrer Ressourcen, um die Bedarfe in Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung effizient zu erfüllen. Die Hochschule ist dem Land und der Gesellschaft gegenüber verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Ressourcen zum größtmöglichen gesellschaftlichen Nutzen einzusetzen, konkret in Studium, Lehre, Forschung und Weiterbildung. Dabei geht die Hochschule über die Erfüllung der formalen juristischen und haushälterischen Anforderungen der rechtmäßigen Mittelverwendung hinaus und richtet ihr Augenmerk auf maximale Wirksamkeit des Ressourceneinsatzes im Abgleich mit den angestrebten inhaltlichen Zielen.

Folgende Maßnahmen werden über die bereits oben genannten hinaus zur Erreichung des Ziels angestrebt und umgesetzt:

**Prozessoptimierung:** Die Fakultät wirkt aktiv mit bei den zentral gesteuerten Maßnahmen zur Optimierung von Prozessen, Verfahren und Abläufen sowie an der Erstellung eines Geschäftsverteilungsplans gemäß HEP-Vorgabe. Darüber hinaus wurden Prozesse innerhalb der Fakultät entwickelt, die einen Informationsfluss bei administrativen Prozessen an alle beteiligten Stellen gewährleisten (z.B. Lehrveranstaltungsplanung, Dienstein- und -austritt, Raumplanung, Projektantragstellung, Krankmeldung etc.). Die Prozesse im Verwaltungs- und Lehrbetrieb sind inzwischen digitalisiert. Die Chancen der Digitalisierung werden auch weiter genutzt, um Qualität, Effektivität und Transparenz von Prozessen kontinuierlich zu verbessern. Zugunsten verschlankter und effizienter Strukturen sollen ggf. erforderliche Harmonisierungen und Standardisierungen vorgenommen werden. Dies ist auszutarieren mit ggf. gleichzeitiger Förderung von Individualisierungen von Prozessen, wo es angebracht ist. Prozesse und Services sollen lösungsorientiert, innovativ und effizient organisiert werden. Im Sinne der Zielerreichung werden Handlungsspielräume bestmöglich genutzt, zugleich werden Grenzen geachtet und akzeptiert.

**Wissensmanagement:** Um Wissen dokumentieren, (wieder)finden und weitergeben zu können, werden hochschul- wie fakultätsseitig in ständiger Anpassung inzwischen fast ausschließlich digitale Werkzeuge wie Intranets, Datenbanken, Wikis und Plattformen eingeführt, geschult und genutzt. Es wird versucht, strukturell und prozesshaft den Austausch und die Dokumentation von Wissen zu verbessern. Eine große Herausforderung ist die Vermeidung von erosiven Prozessen durch Überflutung, Überforderung, abnehmende Durchdringungstiefe und mangelhafte Übergabe. Dosierung, Verschlinkung, Standardisierung, Ansprechpersonen, zentrale Ablagesysteme, Projektdokumentationen und klare Informationsprozesse können helfen. Notwendiges Wissen wird gegenwärtig für alle Lehrenden und Mitarbeiter\*innen der Fakultät durch die Etablierung entsprechender Regelsitzungen (z.B. Dekanats-Jour Fixe, Studiengangsleitungs-sitzung, Professorium) sowie einer geregelten Informationsweitergabe innerhalb der Fakultät, der Fachgruppe oder den Studiengangsbeteiligten zur Verfügung gestellt. Die fakultätsseitige Ablage und Zugänglichmachung von zentralen Dokumenten wird stetig optimiert. Die Akzeptanz für hochschulweit eingeführte Plattformen/Datenbanken (QM-Handbuch, HISInOne, FIS, E-Learning-Tools etc.) wird durch Information und Schulung (incl. Beteiligung als Pilotpartner und verbessertem Onboarding) an der Fakultät in einem fließenden Prozess gefördert.

**Vorschlags- und Verbesserungswesen:** Die Fakultätsmitglieder können jederzeit Feedback und Hinweise zu Verbesserungsmöglichkeiten geben (persönlich oder anonymisiert über einen zentral angebrachten für diese Zwecke eingerichteten Briefkasten). Zudem wurde im Rahmen des KaLi 2030-Prozesses aktiv um Feedback zu allen relevanten Bereichen gebeten. Das Dekanat stellt immer wieder aktiv und fokussiert Fragen zu Verbesserungsmöglichkeiten und versucht, diese Anliegen bestmöglich zu berücksichtigen und zu bearbeiten. Die Etablierung einer echten Feedbackkultur könnte Fehler und Verbesserungsmöglichkeiten früher erkennen lassen und einen Mehrwert generieren, der aus einer Zusammenarbeit resultiert, die geprägt ist von Eigeninitiative und gegenseitigem Vertrauen.

#### 7.5 Controlling

Die Begleitung des FEP über die Laufzeit (bis 2030) beinhaltet die mehr oder weniger regelmäßige Überprüfung der Realisierung, ggf. Operationalisierung und Wirksamkeit und ggf. Nachjustierung oder Revidierung der einzelnen Zielsetzungen mit entsprechendem internem (an den Fakultätsrat) und externem Reporting (an das Präsidium) über die Zeit hinweg. ■

# Zusammenfassung und Ausblick

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt in Kamp-Lintfort ist geprägt von einem Selbstverständnis als interdisziplinärer wie internationaler Academia. Dies trifft gleichermaßen für Studium und Lehre wie für Forschung und Transfer zu. In diesem Kontext erlaubt die Darstellung des vorliegenden FEP eine Standortbestimmung und Abschätzung des Entwicklungspotentials bis 2030, deren Relevanz sich nur in dauerhafter Reflexion entfalten kann.

- Der Fakultätsentwicklungsplan als dynamischer Prozess - Themen und Maßnahmen sind dynamisch zu entwickeln und müssen weiter diskutiert werden:

Dieser Diskurs muss regelmäßig geführt werden, das Dekanat wird diesen jeweils zum Ende der Vorlesungszeit eröffnen. Der Dialog wird dann bei Bedarf den interessierten Gruppen ermöglicht und ergebnisoffen sein; Ergebnisse aus diesem Dialog sollen kontinuierlich in die Fakultätsentwicklung einfließen.

- Der Bereich Studium und Lehre wird auch zukünftig durch den E-Learning-Prozess geprägt sein: Die Hochschule versteht sich hierbei heute als Präsenzhochschule, die Fakultät unterstützt diese Einschätzung. Die Bestrebungen, die Qualität digitaler Lehre und der Hochschultätigkeit im Allgemeinen nachhaltig zu fördern, ist ein wesentliches Ziel der Fakultät. Dabei soll auch ein Fokus auf die Steigerung der Aufenthaltsqualität am Campus gelegt

werden. Als Ergebnis wird die Gleichberechtigung unterschiedlicher Formate von digitaler, hybrider und Präsenzlehre avisiert, die Formate sollen sich an der besten Eignung im Rahmen der Vermittlung gemäß der Perspektive der Lehrenden orientieren.

- Ideen einer Innovativen Hochschule, wie z.B. in TransRegINT dargestellt, werden Räume eröffnen, die den Charakter der interdisziplinären Fakultät stärken:

Forschung und Transfer können in naher Bindung an Studieninhalte weiterentwickelt werden. Insbesondere durch systematische Unterstützung aller Akteur\*innen, die hier aktiv sind, können die vielfältigen Stärken der Fakultät noch sichtbarer gemacht werden. Als bedeutende Institution in der Region kann die Fakultät die nachhaltige Transformation der Gesellschaft maßgeblich mitgestalten.

Die Vielfalt am Campus bleibt Chance und (gelebte) Realität, die es zu nutzen gilt, um mit innovativer Lehre und Forschung die Zukunft zu gestalten. Der Dialog in der Fakultät ist unbedingt transparent und kontinuierlich zu führen, so dass alle Akteur\*innen ihre Stärken zur Geltung bringen können. Im Sommersemester wird hierfür jeweils entsprechend eine Einladung ausgesprochen werden, so dass der FEP über den Status einer Standortbestimmung hinaus regelmäßig gepflegt werden kann. ■

# Impressum

© 2024 Hochschule Rhein-Waal  
Kleve/Kamp-Lintfort

Herausgeber  
Dekan der Fakultät Kommunikation und Umwelt

Campus Kamp-Lintfort  
Friedrich-Heinrich-Allee 25  
47475 Kamp-Lintfort

Design  
Firmazwei GmbH

**FAKULTÄT KOMMUNIKATION UND UMWELT**  
ENTWICKLUNGSPLAN 2030