

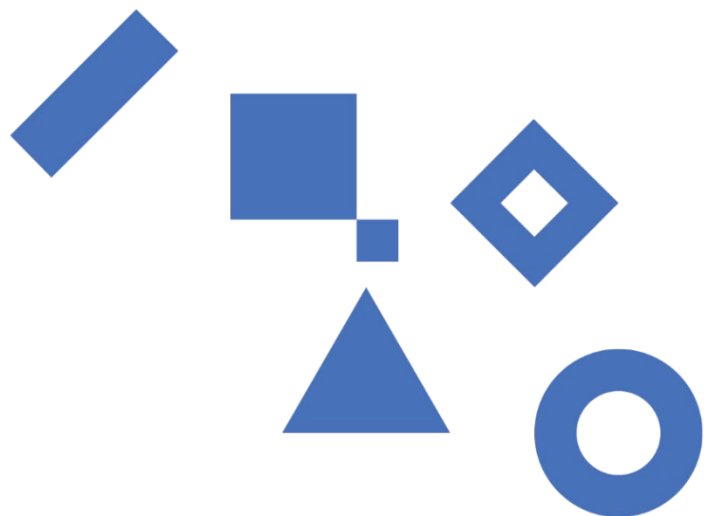
Hochschule für die Welt von morgen

Organisationsentwicklung FHP 2.0 – Freiraum
Abschnitt Struktur

Eva Schmitt-Rodermund

Konzept

14. November 2025



Inhaltsverzeichnis

<i>Präambel</i>	<u>1</u>
<i>1. Es geht los: Die Hochschule macht sich auf den Weg</i>	<u>1</u>
<i>2. Wie soll es sein: Die Hochschule schärft Ideen für ihre künftige Struktur</i>	<u>2</u>
2.1. Zuordnung der Fachrichtungen	<u>2</u>
2.2. Die Verortung interdisziplinärer Arbeit	<u>4</u>
2.3. Die Organisation der Unterstützung	<u>5</u>
<i>3. Womit geht es weiter: Die Hochschule plant ihre nächsten Schritte</i>	<u>6</u>

Präambel

Die Fachhochschule Potsdam war in den letzten Jahren sehr erfolgreich. Mit ihrem anwendungsorientierten Profil und den attraktiven Studiengängen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich konnte sie entgegen dem Landestrend ihre Studierendenzahlen halten, ihr Drittmittelvolumen verdreifachen und Aktivitäten in Transfer und Weiterbildung sichtbar steigern. In Verbindung mit diesen Fortschritten sieht sie sich jedoch auch einer Reihe von Anforderungen gegenüber.

Grundsätzlich positive Entwicklungen wie die zunehmende Diversität der Studierenden und Mitarbeitenden, Anforderungen und Möglichkeiten von Digitalisierung und KI sowie die wachsende Vielfalt und Zahl der Verwaltungsvorgänge, stellen die Hochschule vor dem Hintergrund von absehbar nicht mehr ansteigenden finanziellen Mitteln, bundesweiten Rückgängen in der Studierendennachfrage und arbeitsmarktbedingten Schwierigkeiten in der Personalgewinnung sichtbar vor Herausforderungen und fordern Veränderungen ein. Hinzu kommt, dass an vielen Stellen eine höhere Agilität und Innovationsgeschwindigkeit wünschenswert ist, damit die Hochschule angemessen mit ihrer fachlichen Expertise auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen reagieren kann.

Das Gutachten des Wissenschaftsrats von Januar 2024 unterstrich die positive Entwicklung der Hochschule, zeigte allerdings auch seinerseits die genannten Herausforderungen auf. Im Einklang mit früheren, eigenen Überlegungen wurde empfohlen, die gemessen an der Studierendenzahl als zu kleinteilig empfundenen Strukturen der Fachhochschule Potsdam zu überarbeiten, um die Zukunftsfähigkeit der Hochschule abzusichern, Resilienz gegenüber absehbaren Problemlagen auszubauen und Freiräume für notwendige inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen zu schaffen. Diese Empfehlung wurde durch das Land aufgegriffen und stellt die wichtigste Vereinbarung des im Sommer 2024 mit dem zuständigen Ministerium abgeschlossenen Hochschulvertrags dar, wonach bis 2028 in einem breit angelegten partizipativen Diskussionsprozess eine neue Struktur an der Hochschule verabredet und umgesetzt werden soll.

Das Projekt zur Entwicklung der Organisationsstruktur der Fachhochschule Potsdam ist in drei große Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt, auf den sich das vorliegende Konzept bezieht, hat das Ziel, die äußere Form für eine neue Aufbauorganisation abzustecken. Der Konkretisierungsgrad der einzelnen Teile ist derzeit noch unterschiedlicher. Während hinsichtlich der Zuordnung der Lehreinheiten (vgl. Abbildung auf S. 3) schon Klarheit herrscht, gibt es hinsichtlich der interdisziplinären Struktur und im Kontext der Vereinheitlichung von Prozessen, Strukturen und Vorgehensweisen noch Gestaltungsnotwendigkeiten. Der zweite Abschnitt im Jahr 2026 wird sich mit der Umsetzungsplanung für die neue Hochschulorganisation befassen und die notwendigen weiteren Konkretisierungen vornehmen. Diese werden einmünden in das notwendige Regelwerk und die dazugehörigen Gremienbeschlüsse sowie Festlegungen zu einem nahtlosen, rechtskonformen Übergang. Ab 2027 ist als dritter Abschnitt die schrittweise Einführung der neuen Struktur vorgesehen.

1. Es geht los: Die Hochschule macht sich auf den Weg

Im zweiten Halbjahr 2024 wurden Überlegungen zu Zielen und Vorgehen für einen partizipativ angelegten Entwicklungsprozess angestellt, der zu vergrößerten Struktureinheiten bei gleichzeitiger Beibehaltung der 2021 festgelegten Ziele der Hochschulentwicklung und der drei Profillinien führen sollte. Insbesondere die Sicherung des fachlichen Profils und der inhaltlichen Ausrichtung der Hochschule in der bisherigen Qualität der Studienangebote war allen Beteiligten dabei wichtig. Drei grundlegende Festlegungen wurden in dem Kontext getroffen. Zum einen entschied die Hochschule, sich professionell begleiten zu lassen und konnte nach einem Ausschreibungsprozess im Januar 2025

mit den Agenturen Prognos und Nordsonne Identity in den eigentlichen Organisationsentwicklungsprozess einsteigen. Zweitens wurde auf Vorschlag der vorhandenen Hochschulgremien ein mit zehn fachlich herausragend ausgewiesenen Persönlichkeiten besetzter Beirat gegründet, welcher im Dezember 2024 erstmals tagte. Drittens wurde eine Projektstruktur aufgestellt, die zum Ziel hatte, die Hochschulmitglieder über die vorhandenen Gremien gut zu vernetzen und in den Entwicklungs- und Entscheidungsprozess einzubeziehen. Im Dezember 2024 wurde ein mit dem Beirat und allen Projektgremien abgestimmtes Papier zum weiteren Vorgehen und drei hypothetischen „Ausgangsmodellen“ (siehe Abschnitt 2.1) als Grundlage der weiteren Arbeit durch den Senat verabschiedet.

Dem straffen Zeitplan folgend begann im Januar 2025 die eigentliche Projektarbeit und startete mit einer Kick-off Veranstaltung im Februar, bei welcher es in erster Linie darum ging, gemeinsam die erhaltenswerten und prägenden Aspekte der Hochschule zu identifizieren, Problembereiche aufzuspüren und in eine erste Debatte zu den drei vorgeschlagenen Ausgangsmodellen zu kommen. Gleich im Anschluss fand eine Reihe von Vorträgen und Diskussionsveranstaltungen zu den Modellideen statt. Ziel war, sich mit den Möglichkeiten vertraut zu machen und in erste Überlegungen einzusteigen, wie die besprochenen Varianten aussehen müssten, wenn sie zur Fachhochschule Potsdam passen sollen.

Parallel dazu wurde ein maßgeblich durch die Agenturen und den Projektbeirat bearbeitetes Anforderungsprofil erstellt, welches das Vorhaben der Hochschule in konkrete strategische Ziele übersetzte. Aus Steuerungsgruppe, dem begleitenden Lenkungsreis und einigen weiteren, interessierten Hochschulmitgliedern formierten sich anschließend drei Arbeitsgruppen, welche sich im Frühjahr mit der Ausarbeitung konkreterer und von den Ausgangsmodellen abweichender Vorschläge für die Struktur der Hochschule, ihrer Governance und Verwaltung befassten. Die erarbeiteten Varianten wurden im Juni der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt und ein erstes Mal bewertet. Im Juli fand dann der Hochschultag statt, ein Klausurtreffen von mehr als 100 Hochschul- und Beiratsmitgliedern, die in intensiver Gruppenarbeit die Entwürfe weiterbearbeiteten und auf Passfähigkeit prüften. Anschließend Gespräche mit Studierenden und Mitarbeiter*innen ergänzten und vertieften die Betrachtungen. Die erreichten Ergebnisse flossen ein in dieses Konzept, welches nun die avisierten Änderungen näher beschreibt. Zielsetzung ist es, am 03.12.2025 eine Senatsentscheidung dazu zu treffen, welche Richtung die weiteren Planungen im Jahr 2026 einschlagen sollen. Im Folgenden werden die Vorschläge vorgestellt.

2. Wie soll es sein: Die Hochschule schärft Ideen für ihre künftige Struktur

Drei Fragen wurden in der gemeinsamen Arbeit beleuchtet: (1) wie die Fachrichtungen der FHP zugeordnet sein sollen, (2) wie fächerübergreifende Arbeit Quelle für Innovation und Freiraum sein und dabei sinnvoll verankert werden kann und zuletzt, (3) inwieweit (bzw. in welchen Teilbereichen) Verwaltung und Service zentral oder dezentral angelegt sein sollten, um für die verschiedenen Prozesse an der Hochschule belastbare Unterstützung anzubieten und durch Vereinheitlichung Freiräume für Neues zu erreichen. Parallel wurden Wünsche formuliert und Problembereiche identifiziert, die für die weitere Ausgestaltung der einzelnen Handlungsfelder im nächsten Jahr als Themen- und Ideenspeicher genutzt werden sollen, siehe dazu weiter unten.

2.1. Zuordnung der Fachrichtungen

Für die Zuordnung der Fachrichtungen wurden zunächst drei Ausgangsmodelle erörtert, (A) eine kulturorientierte (nach Arbeitsweise und gegenseitigem Verständnis), (B) eine forschungsorientierte (nach Arbeitsthema bzw. Forschungsgegenstand) und (C) eine nach Aufgaben organisierte Zuord-

nung (Matrixstruktur mit Doppelzugehörigkeiten). Die Festlegungen zur Zuordnung nahmen im bisherigen Prozess den größten Raum ein. Hier soll auf die Wiedergabe der einzelnen Argumentationen verzichtet werden. Es sei lediglich gesagt, dass es DIE perfekte Lösung sicherlich nicht gibt. Die Zuordnung, die beim Hochschultag die erkennbar größte Zustimmung fand, deckt jedoch eine große Zahl unterschiedlicher Bedürfnisse an der Hochschule ab und stellt insoweit einen tragfähigen Kompromiss dar, der Zusammenarbeit und Innovationen befördern und Risiken verringern kann. Weiterentwicklungen etwa von Studiengängen oder Lehreinheiten beispielsweise im Zusammenhang mit Nachbesetzungen von Professuren bleiben wie bisher Gegenstand der Strategiegelgespräche bzw. der Festlegungen der jeweiligen Hochschulleitung und der jeweils mit dem Land abgeschlossenen Hochschulverträge.

- ➔ Die Hochschule will sich eine Struktur mit drei Fakultäten geben, wie sie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt ist. Die Zuordnung der Lehreinheiten, Studiengänge, Professuren und Mitarbeiter*innenstellen erfolgte einerseits prinzipiengelernt nach der Einteilung des statistischen Bundesamtes und ergänzenden Überlegungen, etwa zu den Berufsfeldern der Absolvent*innen. Auch die Zahl der Professor*innen, das Drittmittelaufkommen und die Zahl der Studierenden wurden in der Abwägung betrachtet. Darüber hinaus wurden nach sorgfältiger Analyse zusätzlich „weichere“ Faktoren berücksichtigt, inwieweit beispielsweise die Selbstsicht der betreffenden Bereiche eine Zusammenarbeit mit bestimmten anderen Fachgebieten befördern oder behindern würde. Ausschlaggebend für die Zuordnung in die neuen Struktureinheiten sind dabei neben organisatorischen Aspekten vor allem die fachlich-inhaltliche Nähe, die methodisch-didaktische Passung sowie die kulturelle Prägung der jeweiligen Fächer. Die neue Struktur orientiert sich an der jeweils größten Schnittmenge dieser Faktoren. Dabei kann es vorkommen, dass in einzelnen Fällen fachlich-inhaltliche Argumente überwiegen, während in anderen stärker organisatorisch-methodische Erwägungen zum Tragen kommen.

Fakultät Entwerfen, Bauen und Erhalten (Arbeitstitel)	Fakultät Gesellschaft, Bildung und Wissen (Arbeitstitel)	Fakultät Gestaltung, Kultur und Medien (Arbeitstitel)
Bauingenieurwesen (B.Eng.)	Archiv (B.A.)	Interfacedesign (B.A.)
Bauingenieurwesen dual (B.Eng.)	Archivwissenschaft (M.A.)	Kommunikationsdesign (B.A.)
Bauingenieurwesen - Infrastruktursysteme (B.Eng.)	Bibliothekswissenschaft (B.A.)	Produktdesign (B.A.)
Bauingenieurwesen - Infrastruktursysteme dual (B.Eng.)	Informations- und Datenmanagement (B.A.)	Design (M.A.)
Bauingenieurwesen - Siedlungswasserwirtschaft dual (B.Eng.)	Digitales Informationsmanagement (M.A.)	Europäische Medienwissenschaft (B.A.)*
Bauerhaltung und Bauen im Bestand (M.Eng.)	Kindheitspädagogik (B.A.)	Europäische Medienwissenschaft (M.A.)*
Ing•Bau – Bauwerkserhaltung und Neubau im Ingenieur- und Hochbau (M.Sc.)	Kindheitspädagogik Dual (B.A.)	Kulturarbeit (B.A.)
Architektur und Städtebau (B.A.)	Frühkindliche Bildungsforschung (M.A.)	
Architektur und Städtebau (M.A.)	Soziale Arbeit (B.A.)	
Konservierung und Restaurierung (B.A.)	Soziale Arbeit (berufsbegleitender Fernstudiengang) (B.A.)	
Konservierung und Restaurierung (M.A.)	Soziale Arbeit Dual-Digital (B.A.)	
Urbane Zukunft (M.A.)	Nachhaltige Soziale Arbeit: Kind/heit und Familie (M.A.)	

Pink) Digitales Informationsmanagement: Die Immatrikulation startet im SoSe 2026.

*) Die Studierenden der Europäischen Medienwissenschaft sind an der UP immatrikuliert.

Abbildung: Vorschlag zur künftigen Organisationsstruktur der FHP

Weil die neuen Einheiten größer sind als die alten und teilweise aus dem Zusammenschluss zweier Fachbereiche resultieren, werden sie als Fakultäten bezeichnet. Auch wenn es keine eindeutige Abgrenzung zwischen der Bezeichnung Fachbereich und der Bezeichnung Fakultät gibt, ist doch klar, dass letztere die größere Einheit ist. Einigen Hochschulmitgliedern gefiel hier auch die internationale Passfähigkeit und der universitäre Anstrich einer solchen Bezeichnung, die Innovationsfähigkeit und -kompetenz impliziert und im Übrigen auch im Einklang mit anderen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und dem Brandenburgischen Hochschulgesetz steht.

Überlegungen zu den Namen der drei Fakultäten sind noch nicht abgeschlossen und verschiedene Varianten stehen im Raum. Allen gemeinsam ist, dass in der Bezeichnung der künftigen Einheiten der Arbeitsgegenstand Platz finden und eine gegenseitige Bezugnahme bestehen soll. Hierzu wird in der Folge noch gearbeitet. Für den Moment sollen provisorische Bezeichnungen die Intention unterstreichen, passfähige Namen zu finden.

Welche Gremien zu den Fakultäten gehören, wie die Dekanate organisiert sein sollen, welche Zahl und Größe der Prüfungsausschüsse es gibt, um einige der offenen Fragen zu nennen, ist Gegenstand der Arbeiten des Jahres 2026, siehe dazu Abschnitt 3.

2.2. Die Verortung interdisziplinärer Arbeit

Interdisziplinarität war von jeher, seit Gründung der Hochschule, ein leitender Gedanke an der FHP und fand immer Abbildung in den Strukturen, reichend von gemeinsamer Lehre in InterFlex- und BinnenFlex-Formaten bis hin zu den Aktivitäten des Instituts für Angewandte Forschung - Urbane Zukunft und digitale Transformation (IAF). FLEX und IAF sind Konzepte, die in der Vergangenheit viel Aufmerksamkeit auch von anderswo erhielten und neben der fachlich spezifischen, praxisnahen und qualitativ hochwertigen Bildung durchaus als Markenzeichen der FHP zu betrachten sind. Trotzdem muss konstatiert werden, dass die jeweiligen Angebote in ihrer Zahl zurückgehen bzw. nicht mehr die Strahlkraft entfalten, die sie mal hatten, obwohl gleichzeitig klar ist, dass erst die fächer- und fakultätsübergreifende Betrachtung zu innovativen Antworten auf Themen etwa der Nachhaltigkeit führt. Auch die Belegung von Lehrveranstaltungen über die eigene fachliche Verortung hinaus als einfachste Möglichkeit, Interdisziplinarität anzubieten, scheitert vielfach. In Übereinstimmung damit äußerten die Studierenden zurecht Unzufriedenheit mit den bisher noch eingeschränkten Möglichkeiten eines in Teilen fächerübergreifenden Studiums und ermahnten die Hochschule, dass dieses als Ergebnis des Strategieprozesses erwartet werde. Dabei wird das fachliche Studium nicht an Bedeutung verlieren, sondern um weitere Aspekte ergänzt. In dem Sinn, dass die multiperspektivische Betrachtung mehr ist als die Summe der Teile, ist das Ziel, mit fächer- und fakultätsübergreifender Vernetzung innovative Formate, Studiengänge, Forschungs- oder Transferprojekte auf den Weg zu bringen und damit zu Resilienz und Sichtbarkeit der Hochschule für die nächsten Dekaden beizutragen.

Während die neu zugeschnittenen Fakultäten bereits in sich die Möglichkeit zu fächerübergreifender Innovation nutzen werden, sind fakultätsübergreifende Initiativen keine Selbstläufer. Dass entsprechend für fakultätsübergreifende Aktivitäten Ressourcen benötigt werden, war weitgehender Konsens in allen Diskussionen. Unterschiedliche Auffassungen bestanden dahingehend, ob es dazu einer neuen, mit Personal unteretzten Struktur bedarf. Allerdings zeigte das bisher auf freiwilliges Engagement angelegte Vorgehen etwa im Kontext von InterFlex oder den FLEX-Modulen, dass es nicht zu den gewünschten Entwicklungen in der Breite gekommen ist, auch wenn selbstverständlich erprobte individuelle, fächerübergreifende Zusammenarbeit an der Hochschule existiert. Hier geht es jedoch um anderes und mehr, nämlich die systematische Förderung von Erneuerung und Innovation zum großen Thema der Hochschule: Urbane Transformation – Gestaltung in sozialen, digitalen und gebauten Räumen. Dafür braucht es nicht nur ein zufälliges Miteinander, sondern einen gut bestückten

Methodenkasten, mit dem gezielt Entwicklungen der Alleinstellungsmerkmale der FHP angestoßen werden. Insofern lautet der Vorschlag, dass es an der FHP eine Struktur für Interdisziplinarität und Innovation geben soll, die fakultätsübergreifende Aktivitäten initiiert bzw. koordiniert und die fachliche Verortung durch erweiterte Perspektiven sinnvoll ergänzt.

- ➔ **Interdisziplinäre Lehre und Forschung über Fakultätsgrenzen hinaus sollen weiterhin Markenzeichen der FHP sein und Innovation befördern. Dafür werden unter dem Dach einer Struktur für Interdisziplinarität Ressourcen (Lehrdeputat, Personal etc.) bereitgestellt.**
- ➔ **Es gibt eine Reihe von Formaten für eine fakultätsübergreifende Struktur mit Personal und Ressourcen, die denkbar sind und im kommenden Jahr betrachtet werden müssen. Dies ist beispielsweise die Bildung einer gemeinsamen interdisziplinären Einrichtung der neu gebildeten Fakultäten nach § 83 Abs. 2 Satz 1 BbgHG. Andere Möglichkeiten lägen in einer Institutsgründung mit Geschäftsordnung oder der Gründung einer zentralen Einrichtung. Nicht geplant ist die Bildung einer vierten Fakultät.**
- ➔ **Fächer- und Fakultätsübergreifende Lehre von bisher geteilten wie auch neu zu entwickelnden Themen sowie gemeinsame Forschung zu interdisziplinären wissenschaftlichen Fragestellungen eröffnet Freiräume, ermöglicht Austausch und inspiriert zu Neuem. Lehrangebote anderer Fachrichtungen sollen im Einklang mit den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen belegt werden können.**
- ➔ **Begegnungsmöglichkeiten beflügeln Innovationen und sollen gezielt entstehen. Interdisziplinäre Anträge werden unterstützt und die betreffenden Projekte in der neu zu schaffenden Struktur verortet. Methoden wie Design Thinking helfen bei der Ideenentwicklung und sollen systematisch Anwendung finden.**

Das bisherige Institut für angewandte Forschung könnte in der geplanten Einrichtung aufgehen. Damit sie nicht abgekoppelt von den Fakultäten agiert, verantworten Prodekan*innen aller Fakultäten diese Einrichtung. Wie die Struktur im Einzelnen aussehen soll und wie sie heißt (z.B. InterCampus; FHPeXtended), in welchem Binnenverhältnis sie zur Zentralen Einrichtung Weiterbildung bzw. zur Zentralen Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikationen steht und welche Vorschläge in Richtung auf Begegnungsmöglichkeiten sinnvoll sind, ist Gegenstand der Arbeiten des nächsten Jahres, siehe dazu Abschnitt 3.

2.3. Die Organisation der Unterstützung

Das Ziel, Personal aller Gruppen gezielt zu entlasten, stand ganz oben auf der Wunschliste der Hochschule. In einer Situation ausbleibender finanzieller Aufwüchse bei gleichzeitig eher zunehmenden Aufgaben ist jedoch klar, dass dieses Ziel nur durch Vereinheitlichung und Vereinfachung zu erreichen ist. Insofern haben sowohl die Organisation der Unterstützungsstrukturen als auch der Kernprozesse sowie deren Digitalisierung für das Gelingen einer Transformation an der FHP besonders große Bedeutung. Die Diskussionen zum Zuschnitt der Service- und Verwaltungseinheiten bzw. deren Verortung zeigten zwar klar, dass es einerseits eine deutlich artikuliert Zufriedenheit gibt und in der Folge Veränderungsbedarfe eher bezogen auf einzelne Fragestellungen gesehen werden, die nicht im Rahmen des OE-Prozesses zu klären sind. Dieser IST-Zustand ist jedoch nur unter hohem Engagement der Beteiligten so aufrechtzuhalten, nimmt sehr viel Zeit in Anspruch und ist damit letztlich sehr fragil. Darüber hinaus zeigte sich an vielen Stellen auch das Empfinden einer zu geringen Nähe zwischen den jetzigen Fachbereichen und den unterstützenden Einheiten. und es wurde der Wunsch nach einer engeren Zusammenarbeit geäußert, etwa bezogen auf die Ausgestaltung von Formularen oder Abläufen, die nicht als ideal empfunden werden und sehr viele Abstimmungsschleifen beinhalten. Gleichzeitig wurde auf die Notwendigkeit von Rechtssicherheit, Vertretung bei Abwesenheiten und möglichst einheitliche, schnelle Prozesse abgestellt, was zumindest in der klassischen Verwaltung eine zentrale Struktur als besser geeignet erscheinen ließ, wo gleiche Vorgänge in einer Hand liegen und nicht in die Verantwortung der Dekanate überwechseln. Entsprechend wird

der Vorschlag der Führungskräfte der Serviceeinheiten, es bei einer in erster Linie zentral organisierten Verwaltung zu belassen, unterstützt. Für fachnähere Inhalte, etwa unmittelbar auf Studium und Lehre bezogen, wurde empfohlen, weiterhin einen eher dezentralen Ansatz zu bevorzugen. Um funktionale Brüche zu vermeiden und die Qualität der Studienorganisation zu sichern, werden Funktionen mitgedacht, die inhaltlich-fachlich auf das integrative Zusammenspiel von Studienangeboten ausgerichtet sind und die nicht beliebig übertragbar oder skalierbar sind. Aus diesen Erwägungen ergibt sich der folgende Vorschlag:

- ➔ **Die Service- und Verwaltungseinheiten mit rechtlichen Vorgaben bleiben zentral organisiert. Themen der Lehrplanung und -administration sowie Koordinationsbeziehungen zu externen Partner*innen werden dagegen weiterhin dezentral abgewickelt.**
- ➔ **Die Dekanate werden neu organisiert, wenn aus fünf Einheiten drei werden. Sie sollen in ihrer Struktur künftig die Service- und Verwaltungseinheiten nachvollziehen können, mit dem Ziel, dass es jeweils Expert*innen für Themen gibt, an die sich die Angehörigen der künftigen Fakultäten wenden können (IT; Veranstaltungen, Wissenschaftskommunikation, Marketing, Web; Personal; Finanzen und Beschaffung; Internationales etc.). Geplant ist, den Dekan*innen jeweils qualifiziertes Personal zur Seite zu stellen. Eine eigene Verwaltungsstruktur der künftigen Fakultäten über die Dekanate hinaus ist nicht geplant. Stattdessen sollen Synergien für Zeitersparnis sorgen. Grundprinzip ist, dass Ressourcen den jeweiligen Aufgaben folgen.**
- ➔ **Als Pendant werden die zentralen Service- und Verwaltungseinheiten jeweils ihrerseits (insbesondere Beschaffung, Personal, Abteilung Studium und ggf. IT) zuständige Personen definieren, die sich gegenseitig vertreten können, aber zuvorderst für „ihre“ Fakultät tätig sind, so wie es schon jetzt hier und da organisiert ist. Die jeweiligen Paare (Dekanatsmitarbeiter*in und Servicemitarbeiter*in) pflegen eine sehr enge Zusammenarbeit.**
- ➔ **Die genauen Zuordnungen wie der Stellenzuschnitt werden im Jahr 2026 diskutiert und festgelegt. Personalentwicklungsmaßnahmen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Eingruppierungen bleiben verlässlich vorhanden. Kündigungen erfolgen im Kontext der organisatorischen Veränderungen nicht. Zu den Vorgehensweisen siehe auch das Dokument „Grundprinzipien des Veränderungsprozesses“.**

3. Womit geht es weiter: Die Hochschule plant ihre nächsten Schritte

An den vielen Gesichtspunkten, die für die Diskussion der Umsetzung mit den dazugehörigen Satzungen, Ablaufplänen, Personaltableaus und Prozessskizzen schon weiter oben benannt wurden oder auch nur anklingen, ist sichtbar, dass 2026 das Jahr der genauen Planungen und ebenso sportlich wie das Jahr 2025 werden wird. Dazu, welche Problemlagen bereits thematisiert wurden und wie die Wünsche der Hochschulangehörigen für die einzelnen Themenbereiche sind, liegen vom Hochschultag viele beschriebene Seiten vor, die in den Themenspeicher eingegangen sind, siehe dazu die [Dokumentation](#), die Ergebnisse der Befassung des Beirats, die Protokolle der Fachbereichsratssitzungen zum Austausch über das Projekt, die Senatsprotokolle und die Ergebnisse der Hochschulversammlung. Die Agenturen werden den Prozess der genaueren Ausgestaltung weiter begleiten und unterstützen. Geplant ist, Redaktionsgruppen zu bilden, die unter Berücksichtigung der mitgegebenen Wünsche und Anregungen Vorschläge erarbeiten und schriftlich fixieren.

Die folgenden Themen sind zu bearbeiten:

- ➔ **Hochschulgovernance (Präsidium, Dekan*innen, Rolle der Prodekan*innen, Gremien), Zielsetzung Erneuerung Grundordnung**

- ➔ **Fakultätsgovernance und Dekanate. Struktur, Personal-IST, Personal SOLL, Personalentwicklung, Zielsetzung Geschäftsordnung, Verschränkung der Profillinien mit der künftigen Fakultätsstruktur**
- ➔ **Studentische Gremien und Vertretungen, auch unter dem Gesichtspunkt der unterschiedlichen Größen der Fakultäten hinsichtlich der jeweiligen Studierendenzahl**
- ➔ **Verwaltungsgovernance und Zentrale Einrichtungen. Aufgaben, Rollen und vereinheitlichte Kernprozesse (hier könnte auch die Festlegung erfolgen, dass sich die Hochschule einen über die Kernprozesse hinausreichenden Katalog von SOLL-Prozessen geben und dafür Personal vorhalten will)**
- ➔ **Governance und Ressourcen der Struktur Interdisziplinarität und Innovation. Rechtsform, Personal SOLL und Anteil Lehrdeputat (Bandbreitenmodell für fakultätsübergreifende Lehre, um unterschiedliche Bedarfe der Fachrichtungen zu adressieren). Zielsetzung: Erneuerung Rahmenordnung, Leitplanken zur Initiierung fakultätsübergreifender Aktivität in Forschung und Transfer, ggf. Geschäftsordnung.**
- ➔ **Bezeichnung der Fakultäten und der Interdisziplinären Struktur, ggf. auch erste Überlegungen zur Bezeichnung der Hochschule. Begegnungsmöglichkeiten an der Hochschule und darüber hinaus.**

Geplant ist, schriftliche Konzepte zu erarbeiten. Neben einer fortlaufenden Konsultation der jeweils Betroffenen erfolgt eine beständige Rückkopplung mit der Steuerungsgruppe und dem Lenkungskreis. Wenn alle Entwicklungsziele bestimmt sind, werden entsprechenden Satzungen und Ordnungen entworfen. Meilenstein für das Jahr 2026, spätestens Frühjahr 2027, ist die Verabschiedung von Grundordnung, Rahmenordnung und Geschäftsordnung der Dekanate und der Struktur für Interdisziplinarität (einschließlich eines einheitlichen Rahmens für die interne Organisation und einer Beschreibung für den rechtssicheren Ablauf der Gründungsphase) in den zuständigen Gremien. Auch wenn vieles andere gleichbleiben muss und wird, es ist beispielsweise nicht geplant, weitere Zentrale Einrichtungen im Organigramm anders zu verorten, ist die Vielzahl der notwendigen Absprachen ebenso ambitioniert wie die Erarbeitung der neuen Struktur im Jahr 2025 und wird die Hochschule weiterhin in Atem halten.