Universität Potsdam

Den Ausbau gestalten

Hochschulentwicklungsplan 2019–2023

INHALT

Vorwort 5

Kurzfassung 6

Executive Summary 7

A. Den laufenden Ausbau zügig umsetzen

I. Ausbauvorhaben im Überblick 8
II. Notwendige Baumaßnahmen 9
III. Digitalisierung voranbringen 11
IV. Internationalisierung 12

B. Die UP als Impulsgeberin des Landes: Weitere Entwicklung

I. Spitzenforschung weiter fördern 13
II. UP steht für exzellente Lehre 14
III. Spitzenposition im Transfer halten 14

C. Zielsetzungen im Detail

I. Forschung und Nachwuchsförderung 15
1. Forschungsexzellenz fördern 15
2. Forschungskooperationen ausbauen – national & international 15
3. Digitale Forschungsinfrastruktur ausbauen und optimieren 16
4. Wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützen und Perspektiven schaffen 17
5. Tenure Track-Programm 18
II. Lehre und Studium 19
1. Ein Leitbild für die Lehre entwickeln und umsetzen 19
2. Den Studieneinstieg erleichtern 20
3. Gute Lehre fördern und unterstützen 21
4. Die Potsdamer Lehrerbildung stärken 22
5. Digitalisierung von Studium und Lehre 23
III. Gesellschafts-, Wissens- und Technologietransfer 24
1. Wissens- und Technologietransfer 24
2. Innovative Hochschule 25
3. Wissenschaftliche Weiterbildung – lebenslanges Lernen 27
4. Alumni und Fundraising 28
IV. Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule 28
V. Personal und Infrastruktur 30
1. Personal gewinnen, entwickeln und binden 30
2. Die Hochschulverwaltung digitalisieren 32
3. Dienste der Universitätsbibliothek und des ZIM weiterentwickeln 33
4. Qualitätsmanagement in der Verwaltung 34
5. Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung 34

D. Schlussbetrachtung 36

Die UP in Zahlen 37

Projekte aus koordinierten Programmen 40

Impressum 42

VORWORT

Der Hochschulschulentwicklungsplan 2019 – 2023 beschreibt die zentralen Entwicklungsziele der Universität Potsdam (UP) und informiert darüber, welche Maßnahmen und Schritte die Universität zur Umsetzung dieser Ziele ergreifen wird. Der Plan portraitiert nicht das gesamte Leistungsangebot der UP, vielmehr setzt er Entwicklungsprioritäten. Er zeigt auf, in welchen Bereichen wesentliche strukturelle Erweiterungen erfolgen sollen und welche finanziellen und räumlichen Bedarfe sich hieraus ableiten.

Der vorliegende Hochschulentwicklungsplan ist unter Mitwirkung vieler Mitglieder der Universität entstanden. In der Hochschule besteht ein breiter Konsens, dass wir uns mit dem eingeschlagenen Expansionskurs – trotz aller damit verbundenen Herausforderungen – auf dem richtigen Weg befinden und die sich aktuell bietenden Chancen nutzen werden, um die UP nachhaltig voranzubringen. Für das große Engagement und die Unterstützung möchte ich mich im Namen des gesamten Präsidiums bedanken.

Kapitel A des vorliegenden Textes gibt einen Überblick über den laufenden Ausbau der Universität. Etwa 30% personelles und finanzielles Wachstum wollen zeitnah und effizient umgesetzt werden. Dies impliziert die umgehende Bereitstellung zusätzlicher Raumkapazitäten, sei es durch Baumaßnahmen, sei es durch Anmietung von Räumen, sowie die zügige Einstellung weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – im wissenschaftlichen Bereich ebenso wie in der Verwaltung.

Kapitel B skizziert unsere Maßnahmenplanung unter der Prämisse, dass die neue Landesregierung die derzeitige positive finanzielle Dynamik im Hochschulbereich fortsetzt. Mit zusätzlichen Mitteln würden strukturelle Erweiterungen möglich, die dem Land unmittelbar zugutekämen.

Kapitel C vertieft einige der Vorschläge aus den vorangegangenen Kapiteln und legt dar, welche weiteren wichtigen Maßnahmen die UP in den kommenden Jahren ergreifen wird, um Bereiche weiterzuentwickeln oder aber Spitzenpositionen zu halten, wie z.B. im Bereich der Gleichstellung.

Kapitel D ist eine kurze Schlussbetrachtung.

All diese Planungen können nicht entkoppelt von unserem politischen Umfeld gesehen werden. Wissenschaft und Forschung haben sich in den vergangenen Jahren in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt, und in Brandenburg in ganz besonderem Maße, gut entwickelt. Es existiert ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass freie Wissenschaft und Hochschulbildung gut für unser Land sind. Mehr noch, die Politik hat hiervon ausgehend auch zusätzliche Mittel für die Hochschulen bereitgestellt. Umgekehrt sehen wir Hochschulen uns in der Pflicht, direkt und indirekt zum Wohl unseres Landes beizutragen. Die Ausbildung von mehr als der Hälfte einer Alterskohorte fällt hier besonders ins Auge. Aber auch der Transfer unserer Arbeitsergebnisse in die Wirtschaft, die Kultur, die Gesellschaft hinein trägt wesentlich zum öffentlichen Wohl bei. Schließlich sind Universitäten auch Orte der Integration, der internationalen, interkulturellen und interreligiösen Verständigung, der freien Rede und des Widerstandes gegen jede Form der Diskriminierung. Diese Werte der Aufklärung gilt es gerade auch in den schwierigen politischen Zeiten, in denen wir leben, immer wieder hochzuhalten.

Prof. Oliver Günther, Ph.D.
Präsident der Universität Potsdam

KURZFASSUNG

Der Hochschulschulentwicklungsplan 2019 – 2023 beschreibt die zentralen Entwicklungsziele der Universität Potsdam (UP) für die kommenden fünf Jahre. Der Plan portraitiert nicht das gesamte Leistungsangebot der Universität, sondern setzt vielmehr Entwicklungsprioritäten. Er zeigt auf, in welchen Bereichen wesentliche strukturelle Erweiterungen erfolgen sollen und welche finanziellen und räumlichen Bedarfe sich hieraus ableiten.

Kapitel A gibt einen Überblick über den laufenden Ausbau der UP. Etwa 30% personelles und finanzielles Wachstum wollen zeitnah und effizient umgesetzt werden. Dies impliziert die umgehende Bereitstellung zusätzlicher Raumkapazitäten sowie die zügige Einstellung weiterer Mitarbeiter – im wissenschaftlichen Bereich ebenso wie in der Verwaltung. Damit werden u.a. folgende Ziele verfolgt:

- Die Einwerbung koordinierter Förderformate wie z.B. Sonderforschungsbereiche wird systematisch unterstützt, um Spitzenforschung zu fördern und die nationale und internationale Sichtbarkeit zu erhöhen. Dies dient auch der Vorbereitung auf die nächste Vergaberunde der Exzellenzstrategie.
- Als Konsortialführerin der EU-geförderten europäischen Hochschulallianz „European Digital UniverCity (EDUC)“ strebt die UP eine bundesweite Vorbildrolle an, was die Anrechenbarkeit von Studienleistungen im europäischen Bildungsraum angeht.
- Im Bereich von Studium und Lehre setzt die UP Maßstäbe als deutschlandweit erste reakkreditierte Universität in der Systemakkreditierung. Mit der Umsetzung eines Leitbildes Lehre wird in den nächsten Jahren ein systematischer Ansatz des forschenden, projektorientierten, zielgruppenorientierten Lernens etabliert.
- Die Studienanfängerplätze werden im Lehramts-Bachelor in zwei Stufen von 650 auf insgesamt 1.000 pro Jahr erhöht. Die Studienerfolgsquote im Lehramt soll deutlich verbessert werden.
- Die Gesundheitswissenschaften sollen im Verbund mit dem Gesundheitscampus und der Medizinausbildung in Brandenburg weiterentwickelt werden.

Kapitel B skizziert unsere weitergehende Maßnahmenplanung für den Fall, dass die neue Landesregierung die derzeitige positive finanzielle Dynamik im Hochschulbereich fortsetzt. Mit einem Aufwuchs der Grundausstattung im Umfang von jährlich zwei Millionen Euro würden u.a. folgende Projekte ermöglicht:

- Es soll ein fakultätsübergreifendes Zentrum für Forschung und Lehre im Bereich Nachhaltige Entwicklung etabliert werden, das interdisziplinäre Fragestellungen aus Natur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verbindet.
- Um die im Bundesvergleich erzielte Spitzenposition im Transfer zu halten, sollen drei Transferprofessuren eingerichtet werden.
- Die Digitalisierung von Forschung, Lehre und Hochschulverwaltung wird mit Nachdruck vorangetrieben.

Investitionen in die UP sind direkte Investitionen in die Zukunft des Landes. Zur Beseitigung der schon lange existierenden räumlichen Unterversorgung sowie zur Abdeckung der durch die oben genannten Maßnahmen neu entstehenden Raumbedarfe ist ein Bündel an kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen, d.h. Anmietungen, Modul- und Neubauten sowie Sanierungen an sämtlichen Standorten, notwendig. Wir appellieren an die Landesregierung, uns bei der Umsetzung der Maßnahmen und der Ausweitung der Bauherreneigenschaft für die UP auf Bauvorhaben bis mindestens fünf Mio. Euro zu unterstützen.

EXECUTIVE SUMMARY

The University Development Plan 2019 – 2023 describes the central development goals of the University of Potsdam for the next five years. The plan does not depict the entire range of services offered by the University, but it does set development priorities. It identifies the areas in which significant structural expansion will take place, and extrapolates the financial and spatial needs that will arise.

Chapter A provides an overview of the UP’s ongoing expansion. Approximately 30% of staff and financial growth will be implemented quickly and efficiently. This implies the prompt provision of additional room capacities as well as the rapid hiring of additional staff, both in academics and in administration. The expansion will pursue the following aims, among others:

- The acquisition of coordinated funding formats, such as Collaborative Research Centers, will be systematically promoted in order to support cutting-edge research and increase national and international visibility. This also serves to prepare for the next round of the Excellence Strategy.
- As consortium leader of the EU-funded European Higher Education Alliance “European Digital UniverCity (EDUC),” the UP aspires to be a nationwide role model with regard to the recognition of course credits in the European education area.
- As Germany’s first reaccredited university, UP sets standards in system accreditation in the field of study and teaching. The implementation of a teaching mission statement will establish a systematic approach to research-based, project-oriented, target group-oriented learning over the next few years.
- The number of first-year student seats in the teacher training bachelor’s programs will be increased in two stages from 650 to a total of 1,000 per year. The completion rate for students training to become teachers will be significantly improved.
- The health sciences will be further developed in conjunction with the health campus and medical education in Brandenburg.

Chapter B outlines our more substantial planning of measures in the event that the new state government decides to continue the current positive financial dynamics in the higher education sector. An increase in first stage investment of 2 million per year would make the following projects possible:

- A cross-faculty center for research and teaching in the field of sustainable development will be established, combining interdisciplinary questions from the natural, economic and social sciences.
- Three transfer professorships will be established in order to maintain the University’s top position in transfer.
- The digitization of research, teaching, and university administration will be vigorously promoted.

Investments in the University of Potsdam are direct investments in the future of the state. A bundle of short-, medium- and long-term measures, i.e. rentals, modular structures and new buildings, as well as renovations at all locations, is necessary to remediate the long-standing shortage of space and to cover the new space requirements arising from the above measures. We appeal to the state government to support us with the implementation of the above measures and to support us managing and realizing own building projects with an investment volume of up to at least 5 million.

A. DEN LAUFENDEN AUSBAU ZÜGIG UMSETZEN

I. Ausbauvorhaben im Überblick

Die Universität Potsdam (UP) befindet sich mitten in einem Wachstumsprozess, der hinsichtlich Ausmaß und Geschwindigkeit in dieser Form in der Geschichte der Universität einmalig ist. Die größte Expansion seit der Gründung im Jahr 1991 stellt die Universität vor große Herausforderungen, zugleich bietet sie auch herausragende Chancen. So kann die UP ihre Funktion als Wirtschafts- und Innovationsmotor der Region und wichtiger Arbeitgeber zukünftig noch stärker als bislang wahrnehmen. Es werden mehr Fach- und Führungskräfte sowie Lehrkräfte ausgebildet. Durch die hinzugewonnenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden neue Forschungsbereiche und Kooperationen innerhalb und mit Partnern außerhalb der Universität entstehen. An konkreten Vorhaben sind insbesondere zu erwähnen:

Tenure Track Programm
Mit Hilfe des 2017 gestarteten Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/ Tenure Track richtete die Universität zwölf zusätzliche Tenure Track-Professuren ein. Vier dieser Professuren waren themenoffen ausgeschrieben. Damit beschreitet die Universität neue Wege und setzt neue Impulse für Innovationen und Kooperationen. Über diesen Aufwuchs hinaus wird das bereits 2013 etablierte universitätsinterne TT-Programm für vorgezogene Nachfolgen weitergeführt. So sollen mittelfristig bis zu 50 Prozent der planmäßig freiwerdenden Strukturprofessuren über ein TT-Verfahren vorgezogen nachbesetzt werden.

Gesundheitswissenschaften ausbauen
Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften wurde 2018 gegründet und ist keine Fakultät klassischen Zuschnitts. Vielmehr beruht sie auf einer Kooperation zwischen der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTU), der Medizinischen Hochschule Brandenburg Theodor Fontane (MHB) und der UP. Angestrebt wird eine Netzwerkstruktur mit lokalen Schwerpunkten und Dependancen an den Standorten der drei Hochschulen. Das Land Brandenburg hat für dieses Vorhaben insgesamt 16 neue Professuren bewilligt, wobei sieben Professuren an der UP verortet sein werden.

Die geplante Ärzteausbildung in Cottbus und die damit verbundene Einrichtung von bis zu 80 medizinischen Professuren sowie einer Kooperation mit dem Carl-Thiem-Klinikum sollte entweder Teil der Fakultät für Gesundheitswissenschaften oder aber sorgfältig mit der Fakultät koordiniert werden. So können bereits bestehende Strukturen und Kompetenzen institutionsübergreifend genutzt werden. Gemeinsame, interprofessionelle Forschungsprojekte mit hohem translationalem Potenzial sowie Kooperationen in der Lehre – z.B. in Form gemeinsamer Studiengänge oder in Form von Lehrimporten und -exporten – ließen sich vergleichsweise leicht organisieren. Auch Anträge auf komplexe Verbundprojekte wie z.B. Sonderforschungsbereiche ließen sich über die Fakultät für Gesundheitswissenschaften und die Forschungsstärke insbesondere der UP effizient auf den Weg bringen. Wenig sinnvoll erscheint hingegen die kostenintensive Neugründung einer separaten staatlichen medizinischen Hochschule, die auch Probleme haben würde, in naher Zukunft hochqualifiziertes Personal zu attrahieren.

Ausbau der Lehrerbildung in quantitativer und qualitativer Hinsicht
Mit 20 neuen lehramtsbezogenen Professuren und über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verkörpert die geplante Erweiterung der Lehrerbildung eines der größten Ausbauvorhaben der UP. Die Studienanfängerplätze sollen im Bachelor in zwei Stufen von 650 auf insgesamt 1.000 erhöht werden. Nach Erreichen des Gesamtausbauziels wird die Universität dann ca. 4.500 Lehramtsstudierende im Bachelor und Master ausbilden. Die Gesamtkonzeption zum Ausbau der Potsdamer Lehrerbildung umfasst nicht nur quantitative Ziele, sondern auch Maßnahmen und Vorhaben, die die Lehrerbildung in qualitativer und struktureller Hinsicht weiterentwickeln sowie zur Steigerung der Absolventenquote beitragen werden.

Auf- und Ausbau der Informatik, insbesondere der Digital Engineering Fakultät
Mit der Gründung der gemeinsamen Digital Engineering Fakultät mit insgesamt 25 Professuren haben die UP und das Hasso-Plattner-Institut (HPI) ihre Zusammenarbeit intensiviert und sind neue Wege gegangen. Die Fakultät ist die erste privat finanzierte Fakultät einer öffentlichen Universität in Deutschland. Neu eingeführt wurden die Masterstudiengänge Digital Health, Data Engineering und Cybersecurity. Damit erhält die Informatik einen neuen Stellenwert an der UP: Zukünftig werden über alle Fakultäten hinweg über 40 Professuren zur Informatik und ihren Anwendungen forschen und lehren.

II. Notwendige Baumaßnahmen

Sonstige Strukturerweiterungen
Neben den genannten Professuren werden und wurden vor kurzem zur Stärkung bestehender Fach- und Forschungsbereiche weitere 13 Professuren eingerichtet. Exemplarisch zu nennen seien hier die Professur für Landesgeschichte, Professur für Hebräische Bibel und Bibelexegese, Professur für Epigenetik, Professur für Variation and Variability in Morphosyntax oder die Professur für Literatur und Kultur des 19. Jahrhunderts unter der besonderen Berücksichtigung Theodor Fontanes.

Stärkung der Verwaltung und Servicebereiche
Parallel zu diesen Strukturerweiterungen ist auch die personelle Verstärkung der Universitätsverwaltung und der Servicebereiche in Angriff genommen worden. Bis Ende 2019 soll die Anzahl der Stellen von rund 450 im Jahr 2013 auf über 600 wachsen. Nur so lassen sich die hinzugekommenen Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Drittmittel und Projekte angemessen betreuen. Neue Herausforderungen z.B. in der Qualitätssicherung, im Datenschutz oder im Beschaffungsrecht können nur bewältigt werden, wenn sowohl in der zentralen Universitätsverwaltung als auch in den Fakultäten entsprechend qualifiziertes zusätzliches Personal eingestellt wird.

Angesichts des beschriebenen massiven Ausbaus der UP hat die Erschließung geeigneter Raumkapazitäten, sei es durch Anmietungen, sei es durch Neubauten, derzeit höchste Priorität. Die Campi der Universität sollen zu modernen, familiengerechten und lebendigen Studien- und Arbeitsorten entwickelt werden. Sie sollen die Infrastrukturen, Funktionen und Einrichtungen aufweisen, die für die Ausstattung eines zeitgemäßen Universitätscampus mit hoher Aufenthalts- und Nutzungsqualität üblich sind. Hierzu gehören beispielsweise Selbst- und Gruppenlernzonen für Studierende, Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern, Barrierefreiheit und modernste IT-Infrastrukturen.

Zum Erreichen der globalen Klimaziele erlangt auch die ökologische und nachhaltige Qualität von Neubauten und die energetische Sanierung von Bestandsbauten eine immer höhere Bedeutung.

Um die räumlichen Voraussetzungen für gutes Studieren und gutes Arbeiten zeitnah zu schaffen und die bestehenden Flächendefizite und Sanierungsstaus abzubauen, ist die UP auf die Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK), des Ministeriums der Finanzen (MdF) und des Brandenburgischen Landesbetriebs für Liegenschaften und Bauen (BLB) angewiesen. Die bisher üblichen Bearbeitungszeiten von über zehn Jahren vom Bauantrag bis zum Bezug selbst für einfache Bauten müssen dringend verkürzt werden. Dies kann nur im engen Schulterschluss mit den genannten Einrichtungen zuwege gebracht werden.

Unter anderem ist es notwendig, den laufenden Modellversuch für kleine Baumaßnahmen in eigener Bauherreneigenschaft der Universität durch MWFK und MdF nach 2020 fortzuführen, auszuweiten und die Genehmigungsverfahren für die Universität zu vereinfachen. Die Anhebung der Kostengrenze auf mindestens fünf Millionen Euro je Vorhaben ist dringend erforderlich.

Kurzfristige Maßnahmen
Um die kurzfristigen Raumbedarfe vor allem des Lehramtsausbaus abzudecken, sollen im Wintersemester 2019/20 auf dem Campus Golm Modulbauten für ca. 90 Arbeitsplätze sowie im Herbst 2020 Traglufthallen o.ä. für Lehrveranstaltungen entstehen. Für die Gesundheitswissenschaften ist vorbehaltlich entsprechender Verhandlungen über die Konditionen geplant, am RAW-Gelände am Hauptbahnhof ca. 3.000 m² Fläche anzumieten. Ende 2020 soll ein neues Forschungsgebäude für die Naturstoffgenomik und die Erdwissenschaften auf dem Campus Golm fertiggestellt werden. Die Übernahme des von der Hasso-Plattner-Stiftung fi-

nanzierten Neubaus für Informatik und Computational Science ist für 2021 vorgesehen. Am Griebnitzsee wird die Wirtschaftsinformatik in einem eigenen Gebäude in der Karl-Marx-Straße zusammengeführt.

Mittelfristige Maßnahmen
Im Gültigkeitszeitraum dieses Hochschulentwicklungsplanes ist die Fertigstellung weiterer Baumaßnahmen projektiert:

- der erste Bauabschnitt zur weitgehenden Neugestaltung des Gebäudebestands im Westpark Am Neuen Palais;
- ein Forschungsgebäude der Ernährungswissenschaften in Rehbrücke;
- die dringend benötigten Gebäude für die Lehrerbildung in Golm;
- die Renovierung des Hörsaal- und Seminargebäudes 5 in Golm;
- die Sanierung der Gebäude 2 und 3 und der Mensa am Campus Griebnitzsee.

Der allgemein bekannte Rückstand bei Neubau- und Sanierungsvorhaben durch den BLB indiziert, dass weit mehr als ein Jahrzehnt vergehen wird, bis eine erste merkliche Entspannung der Raumsituation durch eigene Landesbauten erreicht sein kann. Daher bemüht sich die Universität um die Zusammenarbeit mit externen Investoren, um Anmietungen und andere innovative Raumgestellungsmodelle zu realisieren.

Das Land Brandenburg plant die systematische Erhebung des Instandsetzungs- und Reinvestitionsbedarfes an den brandenburgischen Hochschulen. Dies wird die neben den Neubauten zu berücksichtigenden erheblichen Bedarfe in diesem Feld deutlich machen.

Langfristige Maßnahmen
Trotz der kurz- und mittelfristigen Anstrengungen besteht auch nach Realisierung der vorgenannten Baumaßnahmen immer noch ein erhebliches Flächendefizit der Universität in Höhe von etwa 30.000 m² Nutzfläche mit steigender Tendenz. Daher sind weitere Baumaßnahmen nötig, die aufgrund des dringenden Bedarfes im Investitionsteil des Landeshaushaltes, zusätzlich zu den laufenden Mittelzuwächsen für die Hochschulen, vorzusehen sind. Einige Beispiele dafür sind:

- Griebnitzsee: Erweiterungsgebäude für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät und die Juristische Fakultät am Südende des Platzes vor Haus 1;
- Am Neuen Palais: Weitere Bauabschnitte zur Neugestaltung des Gebäudebestands im Westpark;
- Golm: Schaffung eines Laborzentrums für die kognitionswissenschaftliche Forschung;
- Golm: Schaffung eines Verfügungsgebäudes mit Lehr- und Laborräumen und Zusammenführung verschiedener Gruppen der Life-Science in einem zeitgemäßen Gebäude mit effizienter Raum- und Gerätenutzung;
- Golm: Neubau einer zweiten Mensa;
- Golm: zügige weitere Bebauung der vorhandenen Erweiterungsflächen sowie weitere Grundstücksankäufe für die Universität.

Ein gemeinsam mit der Landeshauptstadt Potsdam zu entwickelndes Mobilitätskonzept soll einen ausgewogenen klimaschonenden Mix der Verkehrsträger, eine gute Erreichbarkeit der Campi und die Verbesserung der Mobilität zwischen den Campi berücksichtigen.

Zusätzlich engagiert sich das Präsidium gemeinsam mit dem Studentenwerk und der Stadt Potsdam, mehr bezahlbaren Wohnraum für Studierende zu schaffen. Die Zahl von 9% an Studierenden, die einen Platz in einem Studentenwohnheim erhalten, soll deutlich erhöht werden.

III. Digitalisierung voranbringen

Die Digitalisierung revolutioniert gegenwärtig die Arbeits- und Leistungsprozesse in Forschung, Lehre und Verwaltung und wird den Universitätsalltag weitreichend verändern. Auch an der UP werden die einschlägigen Aktivitäten deutlich ausgeweitet. Zu den geplanten Projekten gehören u.a. Vorhaben zur Stärkung des Digitalen Studiums (siehe Kapitel C.II.5), zum Ausbau von Infrastrukturen (siehe Kapitel C.V.3) und E-Science Infrastrukturen (siehe Kapitel C.I.3) sowie der Ausbau der Digitalen Verwaltung durch Etablierung weiterer Online-Dienste oder die Digitalisierung von Prozessen (siehe Kapitel C.V.2).

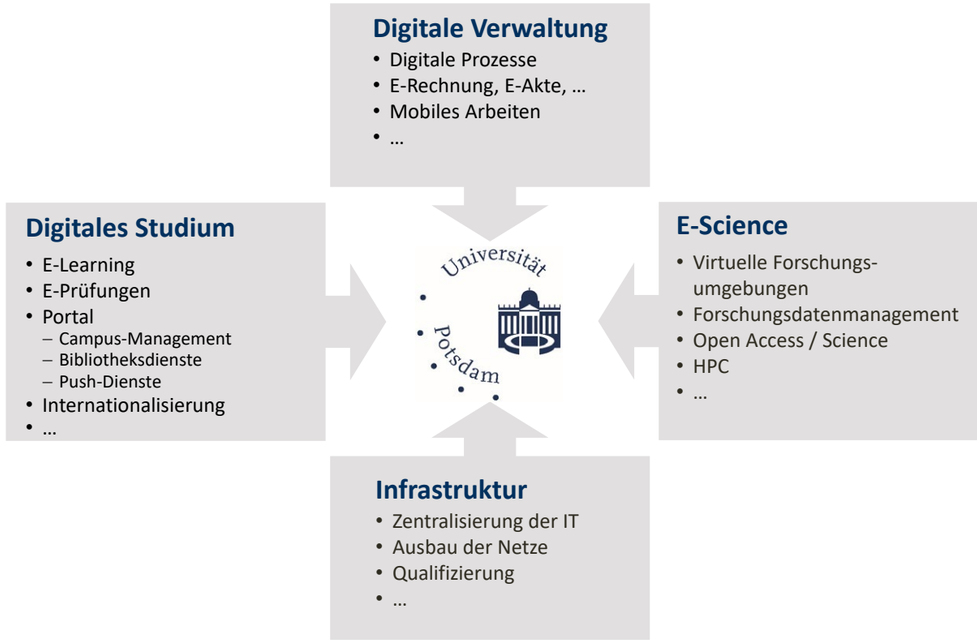


Abb.: 1: Handlungsfelder der Digitalisierung

IV. Internationalisierung

Ziel ist, die UP im europäischen und globalen Kontext noch sichtbarer zu machen und die Attraktivität der Universität für Studierende und Forschende zu erhöhen. Zudem soll die Internationalisierung, die an der UP als Querschnittsaufgabe verstanden wird, dazu beitragen, Fachkräfte für das Land Brandenburg zu gewinnen und die Wirtschaft des Landes durch internationale Impulse zu stärken. Die Internationalisierungsstrategie 2020–2024 (URL: *www.uni-potsdam.de/de/international/profil/internationalisierung.html*) beinhaltet die folgenden strategischen Handlungsfelder:

Internationalisierung durch Digitalisierung
Der Fokus dieses Handlungsfeldes liegt auf dem Ausbau von Formaten des Online International Learnings (OIL.UP), insbesondere im Rahmen der europäischen Hochschulallianz European Digital UniverCity. Des Weiteren soll die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Digitalisierungsinstrumente (z.B. ConnActUP) vorangetrieben werden und das Management von Projekten, die zur Internationalisierung dienen, digitalisiert werden.

Internationalisierung durch globale Themen
Die Universität setzt sich das Ziel, durch eine strategische Fokussierung ein Bewusstsein bei allen Statusgruppen der Universität für Nachhaltigkeitsthemen, wie sie in den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen definiert sind, zu schaffen und sich durch gemeinsames Engagement einzubringen. Zusätzlich entwickelt die UP ihre Forschungs- und Transferstrategie und ihr Curriculum in Hinblick auf die definierten Themen der Nachhaltigkeit weiter. Universitär vernetzt und gefördert werden sollen insbesondere transdisziplinäre Forschung und Lehre mit internationalen Partnern, die Akteure der Zivilgesellschaft einbinden und sich auf globale Problemlösungsstrategien und Zukunftssicherung beziehen.

Internationalisierung der Lehrerbildung
Die Internationalisierung angehender Lehrkräfte ist von großer Bedeutung. Die Lehrerinnen und Lehrer stehen heute tagtäglich vor der Herausforderung, mit durch kulturelle Vielfalt geprägten Lerngruppen pädagogisch erfolgreich umgehen zu müssen. Die Kooperation mit deutschen Auslandsschulen zur Absolvierung des Schulpraktikums im Master sowie der Ausbau von Kooperationen mit internationalen lehrerbildenden Einrichtungen spielen eine tragende Rolle bei der Internationalisierung des Lehramtsstudiums. Gastdozenturen, internationale Summer Schools und (Online-) Lehrangebote mit internationalem Bezug sind weitere Maßnahmen der UP, um die Internationalisierung im Lehramt gezielt zu fördern.

Als eine von nur drei deutschen Universitäten führt die UP eine der EU-geförderten europäischen Hochschulallianzen mit Partnern aus Frankreich (Universitäten Paris Nanterre und Rennes I), Italien (Universität Cagliari), Ungarn (Universität Pécs) und der Tschechischen Republik (Masaryk Universität). Ziel der „European Digital UniverCity (EDUC)“ ist die Vertiefung des Bologna-Prozesses und die Schaffung eines gemeinsamen Raums, in dem Studierende, Lehrende und Verwaltungspersonal ohne administrative, kulturelle und soziale Hindernisse zusammenarbeiten können. Schwerpunkte sind Mobilitäts- und Austauschszenarien, Mehrsprachigkeit, Inklusion, Interdisziplinarität und digitale Technologien. Die Studierenden des Netzwerks sollen optimal auf die gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft vorbereitet werden.

B. DIE UP ALS IMPULSGEBERIN DES LANDES: WEITERE ENTWICKLUNG

Die UP sieht weitere Entwicklungspotenziale, die über den jetzigen Hochschulvertrag und die in Kapitel A beschriebenen Maßnahmen deutlich hinausgehen, gleichwohl direkt dem Wohl des Landes dienten. Zur Umsetzung dieser Potenziale ist eine weitere Erhöhung der Grundausstattung erforderlich. Konkret könnten die hier genannten Vorhaben dann realisiert werden, wenn das Hochschulbudget der UP in einem Stufenmodell von 2021 bis 2024 um jährlich weitere zwei Millionen Euro dauerhaft ansteigt (ohne Berücksichtigung der Personalverstärkungsmittel).

I. Spitzenforschung weiter fördern

Die UP hat erstklassige Forschungsbereiche etabliert und hervorragende Forscherinnen und Forscher mit internationalem Renommee gewinnen können. Um diesen Weg erfolgreich fortzuführen, sind folgende Maßnahmen geplant:

Es soll ein **fakultätsübergreifendes Zentrum für Forschung und Lehre im Bereich Nachhaltige Entwicklung** etabliert werden, das interdisziplinäre Fragestellungen aus Natur-, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verbindet. Dabei sollen auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, wie z.B. das Potsdam-Institut für Klimaforschung (PIK) oder das Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung (IASS), eingebunden werden. Für den Aufbau dieser fächerübergreifenden Kooperation könnten **zwei bis drei zusätzliche Professuren** geschaffen sowie Denominationen bestehender Professuren angepasst werden.

Mit der Einrichtung eines **neuen zentralen Fonds** soll zielgerichtet die personelle Ausstattung von Professuren verbessert werden, die in Forschung oder Lehre überdurchschnittliche Leistungen erbringen. Hiermit soll dem im Hochschulvertrag formulierten Ziel Rechnung getragen werden, mehr Doktorandinnen und Doktoranden von 1/2 E13-Stellen auf 2/3 E13-Stellen aufzustocken. Mit dem Fonds ist des Weiteren geplant, talentierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die einen ERC-Grant einwerben, beim Wechsel auf eine W2-Professur zu unterstützen.

Die kognitionswissenschaftliche Forschung ist für die UP von eminenter Bedeutung. Deshalb will die Hochschule eine **virtuelle Serviceplattform für Kognitionswissenschaften** einrichten. Diese zukunftsträchtige Plattform soll u.a. der Bereitstellung lehr- oder forschungsrelevanter Informationen dienen, die Planung gemeinsamer Drittmittel-Projekte und -Initiativen unterstützen oder die Einrichtung von „Cognitive Study Groups“ zu spezifischen Themen sowie die interdisziplinäre Betreuung von Qualifizierungsarbeiten ermöglichen.

Mit der Gründung einer **fakultätsübergreifenden Serviceplattform für Methodenkompetenz** soll ein neuer Knotenpunkt geschaffen werden, an dem Expertise zu wichtigen Methoden der Datenerhebung, Datenanalyse und des Datenmanagements angesiedelt ist. Die geplante Plattform soll sowohl Beratungsleistungen für die Forschung bereitstellen, als auch für ein übergreifendes Lehrangebot im Bereich der Methodenausbildung genutzt werden.

Mit der Einrichtung des „Netzwerks für Digitale Geisteswissenschaften“ (URL: *www.uni-potsdam.de/digital-humanities/*) im Jahr 2018 an der Philosophischen Fakultät hat die UP mit dem strategischen Aufbau der Digital Humanities begonnen. Um die vielversprechende Forschung und Lehre in diesem Bereich und die Etablierung eines Humanities Lab an der Philosophischen Fakultät zu unterstützen, soll eine **Professur für Digitale Geisteswissenschaften** eingerichtet werden. Diese wird eine wichtige Schnittstelle zu den an der UP bestehenden Informatikprofessuren bilden und soll bei der Erstellung eines Antrags auf einen Sonderforschungsbereich (SFB) federführend sein.

Exzellente Forschung und Lehre brauchen gute und funktionsfähige Infrastrukturen, wie z.B. moderne Forschungsgeräte und eine hervorragende IT-Ausstattung. Zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der zusätzlichen Professuren und Strukturen müssen im Endausbau jährlich **zwei Millionen Euro zusätzlich für Sachmittel und Re-Investitionen** angesetzt werden. Zur Arrondierung der unterstützenden Personalstruktur werden zentral und in den Fakultäten etwa 20 neue Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich mit einem Schwerpunkt auf Technikerstellen benötigt.

II. UP steht für exzellente Lehre

Zur Förderung von Lehrinnovationen und guter Lehre soll ein Bündel von Maßnahmen ergriffen werden, die Vorhaben zur Weiterentwicklung der Lehre ergänzen und dazu beitragen, dass mehr Freiräume geschaffen werden, Lehrpersonal von administrativen Aufgaben entlastet wird und der Einsatz didaktisch hochwertiger Lehrformen und Lehrszenarien gefördert wird.

Konkret geplant ist die Einrichtung einer **Professur für die Verstärkung der Grundschulpädagogik** und einer Professur für Hochschulforschung. Mit der **Professur für Hochschulforschung** wird das Ziel verfolgt, einen weiteren Professionalisierungsschub im Bereich der Hochschulforschung und akademischen Personalentwicklung zu erreichen und strukturell in der Hochschule zu verankern. Die Professur soll dabei eng mit den Fakultäten und vorhandenen Einrichtungen, wie z.B. dem Netzwerk Studienqualität Brandenburg oder dem Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ), zusammenarbeiten und diese fachlich beraten.

Mit der Novellierung des Psychotherapeutengesetzes erfolgt der Zugang zum Psychotherapeutenberuf zukünftig durch ein fünfjähriges Hochschulstudium, das den Erhalt der Approbation ermöglicht. Die UP wird psychologische Studiengänge einführen, die den wissenschaftlichen und berufspraktischen Anforderungen der neuen gesetzlichen Regelungen gerecht werden. Hierzu soll eine weitere **Professur im Bereich der Klinischen Psychologie** eingerichtet und wissenschaftliches Personal bestehender Arbeitseinheiten aufgestockt werden. Zusätzliche Ressourcen müssen für die Betreuung der obligatorischen studienintegrierten Praxisphasen vorgesehen werden.

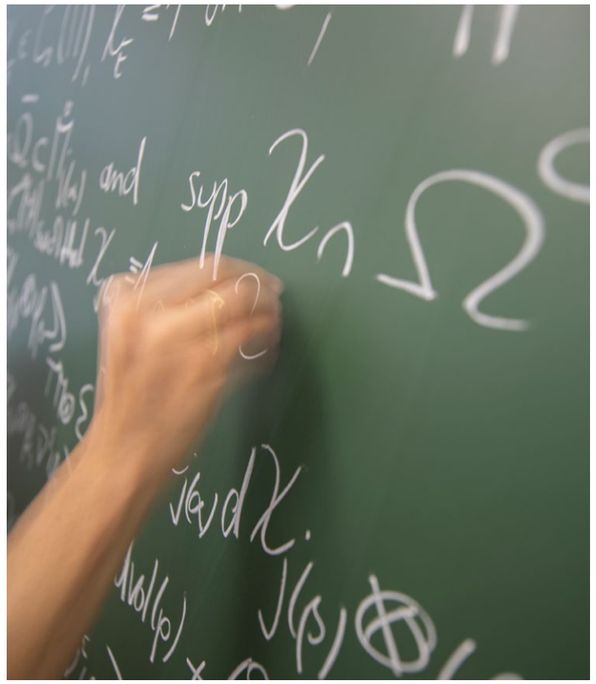
III. Spitzenposition im Transfer halten

Die UP hat im Rahmen der Bund-Länder-Förderinitiative „Innovative Hochschule“ das Projekt Innovative Hochschule Potsdam (Inno-UP) für einen Zeitraum von fünf Jahren eingeworben (siehe hierzu weiterführend Kapitel C.III.2). Ab 2021 beginnt die zweite Auswahlrunde und die UP strebt eine Verlängerung der Förderung an.

Zur Verstetigung von Inno-UP sollen **drei Transferprofessuren** eingerichtet werden. Jeweils eine der drei Transferprofessuren soll in den Inno-UP-Teilprojekten „Technologiecampus“, „Bildungscampus“ und „Gesellschaftscampus“ verortet werden.

Außerdem ist in Weiterführung des Projekts Inno-UP, Teilprojekt Bildungscampus, **die Gründung einer Universitäts- bzw. Laborschule** in Kooperation von ZeLB, Humanwissenschaftlicher Fakultät und Mathematisch-Naturwissenschaftlicher Fakultät geplant. Für eine Beteiligung der UP sind zusätzliche Mittel des Landes erforderlich.

Die UP hat sich in den vergangenen Jahren zum zentralen Treiber des Startup-Ökosystems in Potsdam und darüber hinaus etabliert. Hierauf aufbauend will sich die UP in den nächsten Jahren unter dem Arbeitstitel **Potsdam International Transfer Collaboration Hub (PITCH)** zu einem Startup-Ökosystem auf internationaler Ebene weiterentwickeln.



C. ZIELSETZUNGEN IM DETAIL

I. Forschung und Nachwuchsförderung

Die UP hat sich zu einer international anerkannten Forschungsuniversität entwickelt. Dadurch leistet sie einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Erhöhung der Sichtbarkeit und Attraktivität der gesamten Brandenburger Wissenschafts- und Forschungslandschaft auf nationaler und internationaler Ebene. Folgende Maßnahmen sollen diesen Trend sichern und verstärken.

1. Forschungsexzellenz fördern

Die UP hat ihre Stärken in der Forschung über einen längeren Zeitraum aufgebaut und kontinuierlich weiterentwickelt. Sie richtet ihre Strukturen danach aus, Spitzenforschung zu fördern und für ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler möglichst gute Bedingungen für ihre Forschungsarbeit zu schaffen.

Mit der Etablierung und Förderung von vier **universitären Forschungsschwerpunkten** setzt die UP besondere Akzente:

1. Data Centric Sciences: URL: *www.uni-potsdam.de/de/data-centric-sciences/index.html*
2. Kognitionswissenschaften: URL: *www.uni-potsdam.de/de/cognitive-sciences/index.html*
3. Earth and Environmental Systems: URL: *www.uni-potsdam.de/earth/*
4. Evolutionary Systems Biology: URL: *www.uni-potsdam.de/esb/*

Ziel ist, die Sonderforschungsbereiche (SFBs) in den Schwerpunkten (1) und (2) fortzuführen und in den Bereichen (3) und (4) weitere SFBs zu akquirieren.

Zusätzlich zu diesen Schwerpunkten unterstützt die Universität innovative **Forschungsinitiativen**. Forschungsinitiativen sind Zusammenschlüsse mehrerer Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Universität mit dem Ziel, ein interdisziplinäres Forschungsthema zu einem überregional sichtbaren und erfolgreichen Schwerpunkt der Universität zu entwickeln. Auch hier unterstützt die UP Anträge auf SFBs, Graduiertenkollegs und Forschergruppen mit signifikanten zusätzlichen Ressourcen. Diese Anschubförderung soll durch ein weiteres Element ergänzt werden: In Strategieklausuren und mit Strategiemitteln soll es führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht werden, erfolgversprechende Themen zu identifizieren, Kooperationspartner anzusprechen und wichtige Vorarbeiten zum Antrag zu erstellen.

EU-Forschungsförderung erfordert Flexibilität und schnelles Reaktionsvermögen auf der Seite der finanzierten Einrichtung. Die UP verfügt über ein zuverlässiges und effizientes Managementsystem für EU-Projekte. Sie strebt dessen Weiterentwicklung an, um die Wettbewerbsfähigkeit der UP in der EU-Forschungsförderung und die Einwerbung größerer und strategischer Vorhaben zu unterstützen. Die UP beteiligt sich intensiv am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizon 2020“ (2014–2020) und verfolgt die Gestaltung des nachfolgenden Rahmenprogramms „Horizon Europe“ (2021–2027).

2. Forschungskooperationen ausbauen – national & international

Im Wettbewerb der Forschungsstandorte sind die exzellenten **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** in Brandenburg zu beiderseitigem Nutzen maßgebliche und verlässliche Partner der Universität. Die UP entwickelt deshalb ihr Konzept für strategische Partnerschaften mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes weiter. Ein wesentliches Governance-Element für gemeinsame Ziele und deren Bearbeitung ist das Instrument der gemeinsamen Berufung. Durch gemeinsame Berufungen herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Leiterinnen und Leiter außeruniversitärer Einrichtungen oder deren Abteilungen und Programmbereiche sowie die Einbindung dieser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den universitären Betrieb wird die enge Vernetzung der UP mit der außeruniversitären Forschung aufrechterhalten und gestärkt.

WissenschaftsCampi der Leibniz-Gemeinschaft fördern die Zusammenarbeit von universitärer und außeruniversitärer Forschung institutionell im Sinne einer komplementären, thematisch fokussierten Zusammenarbeit. Diese Netzwerke dienen dazu, den jeweiligen Forschungsbereich und dessen Thematik weiterzuentwickeln, sie machen den jeweiligen Standort sichtbar und stärken sein Forschungsprofil. Die UP wird sich gemeinsam mit ihren Partnerinstituten an Initiativen für WissenschaftsCampi beteiligen und dabei Interdis-

ziplinarität in Themen, Projekten und Methoden fördern.

Joint Labs sind unter Beibehaltung der rechtlichen Eigenständigkeit der Kooperationspartner gemeinschaftliche Einrichtungen und bilden einen Experimentierraum bzw. kooperativen Ansatz, der eine enge und iterative Zusammenarbeit im Rahmen laufender Projekte und soweit rechtlich und tatsächlich möglich, die erforderliche gemeinsame bzw. wechselseitige Nutzung von Räumlichkeiten und Forschungsgeräten erlaubt. Diese ermöglichen den Einsatz modernster Arbeitsmethoden und innovativer Vorgehensweisen. Ausgehend von den beiden bestehenden JointLabs mit Leibniz-Instituten werden weitere gemeinsame Initiativen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen angestrebt.

Internationale Kooperationen sind entscheidende Einflussfaktoren auf Forschung und Innovation. Die UP engagiert sich bereits sowohl in internationalen Konsortien im Rahmen der EU-Forschungsförderung als auch in internationalen Netzwerken wie dem Belmont Forum oder dem US Procurement System. Sie arbeitet weiter daran, mit den internationalen Partnern im Dialog zu bleiben und gemeinsame Anträge bei internationalen und multilateralen Fördereinrichtungen zu stellen.

3. Digitale Forschungsinfrastruktur ausbauen und optimieren

Unter dem Begriff „digitale Forschungsinfrastruktur“ werden sämtliche IT-Ressourcen und Dienstleistungen subsummiert, die für wissenschaftliche Zwecke eingerichtet und über einen längeren Zeitraum betrieben werden. Der sukzessive Ausbau und die zielgruppenspezifische Optimierung dieser Infrastruktur bilden eine Grundlage für die Zukunftsfähigkeit des Forschungsstandorts Potsdam. Zu den zentralen Herausforderungen in diesem Kontext gehören die Betreuung der dezentralen IT-Infrastrukturen in den Fakultäten, die mit einem hohen zeitlichen Aufwand für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbunden sind, sowie die Föderierung wissenschaftseigener IT-Dienste (z. B. zur einrichtungsübergreifenden Nutzbarmachung der im Aufbau befindlichen Nationalen Forschungsdateninfrastruktur und der European Open Science Cloud). Zudem stehen Forschungsergebnisse für die weitere Nachnutzung noch nicht flächendeckend für jeden zur Verfügung. Dies gilt sowohl für Textpublikationen (Open Access) als auch für andere Formen von Forschungsoutput wie Daten, Datenprodukte und Software (FAIR Data). Darüber hinaus weitet sich der Bedarf an High-Performance-Computing (HPC) auch auf Fachgebiete aus, die bislang nicht zu den klassischen Nutzergruppen zählten. Diesen Herausforderungen begegnend, ist es das Ziel der UP, die digitale Forschungsinfrastruktur in den kommenden Jahren weiter zu optimieren, auszubauen sowie die entsprechenden Beratungsleistungen und Kompetenzen aufzubauen. Dazu werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- Ausbau der zentralen Speicherinfrastruktur
- Erweiterung des Server-Hosting und -Housing sowie der Backup-Dienste
- Stärkere Unterstützung und Einbeziehung der dezentralen IT-Infrastrukturen durch das ZIM
- Weiterentwicklung der bestehenden Werkzeuge zum Speichern, Austauschen und Verwalten von Daten, auch unter Nutzung von Clouds und virtuellen Forschungsinfrastrukturen
- Abbau von Hürden zum Wissenschaftlichen Rechnen (HPC) und Bündelung der Ressourcen

Des Weiteren wird die UP in den kommenden Jahren Dienste und Infrastrukturen für das **Forschungsdatenmanagement (FDM)** aufbauen, um die Einhaltung der guten wissenschaftlichen Praxis im Umgang mit Forschungsdaten zu unterstützen. Hierdurch soll insbesondere die dauerhafte, sichere und konsistente Verfügbarkeit auch von nicht-textuellen Forschungsergebnissen gewährleistet und gleichzeitig die zeitliche Last für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gering gehalten werden. Der Umfang dieser Angebote hängt von den verfügbaren Mitteln aus der Grundfinanzierung der Universität ab.

Im Einklang mit der im September 2019 vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommenen „Forschungsdaten-Strategie 2019–2022“ (URL: *www.uni-potsdam.de/forschungsdaten*) der UP soll das gemeinsame Forschungsdatenteam von ZIM und Universitätsbibliothek Angebote zur Information, Beratung und Schulung zum Forschungsdatenmanagement aufbauen. Zudem leistet es interne Öffentlichkeitsarbeit, um die Wahrnehmung der Themen Forschungsdatenmanagement und offene Wissenschaft zu fördern. Insbesondere begleitet und unterstützt es fakultätsübergreifende Diskussionsprozesse zu den Themen Digitalisierung der Forschung, offene Wissenschaft und Vermittlung von Datenkompetenz sowie den regelmäßigen Austausch auf Arbeitsebene zu aktuellen Entwicklungen in der Forschungs-IT, zu konkreten Bedarfen im Datenmanagement und zur Entwicklung der zentralen IT-Infrastruktur.

Für Fälle, in denen keine vorrangig zu nutzenden disziplin- oder datentypspezifischen Infrastrukturen zur Verfügung stehen, werden Dienste für die Archivierung und Publikation von Daten und Codes an der UP geschaffen. Ein an die einrichtungsspezifischen Voraussetzungen und Abläufe an der UP angepasster Dienst zum Erstellen von Datenmanagementplänen wird eingerichtet.

Ein weiteres wichtiges Ziel der UP ist die Umsetzung der **Open Access-Strategie des Landes Brandenburg**. Der freie Zugang zu wissenschaftlichen Ergebnissen ist eine wichtige Voraussetzung für weitere aufbauende Forschungsaktivitäten, gleichwohl wird immer noch ein Großteil der Forschungsergebnisse über Verlage unter Einräumung der ausschließlichen Rechte veröffentlicht. Hier ist insbesondere bei öffentlich geförderten Forschungen ein Umdenken erforderlich, welches durch diverse Maßnahmen flankiert werden muss. So bedarf es u. a. einer Absicherung des DFG-geförderten Publikationsfonds nach Auslaufen 2020 sowie der Unterstützung der Einbeziehung von Open Access Monographien. Die UP bekennt sich zu DEAL und wird die Transformation von Subskription zu Open Access auch für weitere Verträge ab 2020 unterstützen. Den freien Zugang zu wissenschaftlichen Ergebnissen gilt es konsequent zu fördern. Die interne Open Access-Strategie der UP wird unter Berücksichtigung der Open Access-Strategie Brandenburg aktualisiert und Maßnahmen werden eng begleitet. Der eingeschlagene Weg soll hier entschlossen weitergegangen werden. So sind bei Verfügbarkeit zusätzlicher Landesmittel die vorhandenen Infrastrukturen auszubauen und das Dienstportfolio entsprechend der Bedarfe zu erweitern.

4. Wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützen und Perspektiven schaffen

Die UP bietet Promovierenden, Postdocs, Habilitierten und Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Neuberufenen aller Fachrichtungen vielfältige und dynamische Qualifizierungs-, Vernetzungs-, Beratungs- und Informationsformate.

Das Spektrum an konsequent zweisprachigen (deutsch- und englischsprachigen) Angeboten gibt den genannten Zielgruppen Gelegenheit, sich sowohl auf eine akademische Laufbahn bis zur Professur sowie für Leitungsfunktionen in Forschung, Lehre, Wissens- und Technologietransfer sowie Wissenschaftsmanagement vorzubereiten als auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft zu erschließen. Die fakultätsübergreifende Potsdam Graduate School (PoGS) ist dabei die zentrale Fördereinrichtung und das Kompetenz- und Beratungszentrum für nationale und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der UP und ihren Partnereinrichtungen.

Um der großen Gruppe hochqualifizierter nationaler und internationaler Akademikerinnen und Akademiker bei der Unterstützung ihrer Karriereentwicklung bestmöglich gerecht zu werden, wird die Nachwuchsförderung und akademische Personalentwicklung an der UP in den kommenden Jahren gezielt weiterentwickelt. Zu den Vorhaben gehören:

Weiterentwicklung der Postdoc-Förderung: Auf der Grundlage einer Evaluation und Wirksamkeitsprüfung soll die Postdoc-Förderung an der UP kritisch reflektiert werden. Die Evaluation soll in Zusammenarbeit mit den Fakultäten, der PoGS und der Postdoc-Vertretung erfolgen und Mitte 2020 beginnen. Gegenstand der Evaluation sind die verschiedenen Module der Postdoc-Förderung, beispielsweise das Spektrum an finanziellen Unterstützungen, das Angebot von Transferable Skills-Seminaren oder überfachlichen Weiterqualifizierungsprogrammen. Im Rahmen der im Jahr 2018 gestarteten **Open Topic-Postdoc (OTP)-Initiative** der UP wurden Postdoc-Stellen mit einer Laufzeit von drei Jahren eingerichtet, um die Forschung zu stärken und DFG-Antragstellungen zu unterstützen. Bei Verfügbarkeit zusätzlicher Landesmittel soll der Erfolg sowie die etwaige Fortführung der OTP-Initiative ab 2021 geprüft werden.

Einführung einer ‚Praxis-Komponente‘ für Promovierende und Postdocs: Um promovierten oder promovierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine bessere Orientierung für den außerakademischen Arbeitsmarkt zu geben und den Wissenstransfer in die Gesellschaft zu erleichtern, wird in enger Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Partnern ermittelt, ob eine Praxis-Komponente für durchlässige Karrierewege und organisationsübergreifenden Karriereausbau in das Weiterbildungsprogramm der PoGS, insbesondere in die international ausgerichteten und sehr erfolgreichen Zertifikatsprogramme der PoGS (URL: *https://www.uni-potsdam.de/pogs/career-development/teaching-professionals.html*), integriert werden kann.

Zusätzlich werden die programmbegleitenden Elemente Mentoring und Coaching intensiviert. Es sollen des Weiteren Karriereworkshops mit Personalverantwort-

lichen von Partnerorganisationen und -unternehmen sowie Karrierecoachings angeboten werden.

Langfristig gesehen soll ein Praxis-Netzwerk mit Unternehmen, StartUps, wissenschaftlichen Einrichtungen, Stiftungen, Behörden und weiteren Landeseinrichtungen für die große Gruppe von hervorragend ausgebildeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geschaffen werden.

Vernetzung etablierter PoGS-Karriereentwicklungsformate für Promovierende und Promovierte: Auch die überfachliche Weiterqualifizierung trägt zur Persönlichkeitsentfaltung, Potenzialförderung und Nachhaltigkeit der Ausbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei. Da die UP durch die Geschäftsstellenleitung des „Postdoc Network Brandenburg“ für die landesweite Postdoc-Förderung besondere Verantwortung übernommen hat sowie auch im Bereich der Förderung Promovierender landesweit mit den brandenburgischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen kooperiert, werden die Qualifizierungsangebote und die weitere Vernetzung mit den Partnern in diesem Rahmen fortgesetzt. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf Qualitätsmanagement, Marketing und zukünftig möglicherweise den Vertrieb von Weiterbildungsangeboten gelegt.

Drittmittelgeförderte Angebote: Traditionell ist die PoGS sehr erfolgreich bei der Einwerbung von Drittmitteln für innovative Programme und in der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Partnern. Geplant ist, neue Drittmittelquellen zu erschließen und die Angebote für die außeruniversitären Partner bedarfsgerecht in gemeinsamer Finanzierung weiterzuentwickeln.

5. Tenure Track-Programm

Das universitätseigene Tenure Track (TT)-Programm zur vorgezogenen Nachbesetzung von Strukturprofessuren zielt seit seiner Einführung im Jahr 2013 darauf ab, planbare, wettbewerbsfähige Karrierewege und attraktive Lebensperspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen. Derzeit sind von den insgesamt 234 besetzten Professuren zwölf als Juniorprofessuren besetzt und mit Tenure Track versehen. Zwölf zusätzliche TT-Professuren sind durch die Zuwendung des 2017 gestarteten Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) im Besetzungsverfahren. Auch zukünftig soll das TT-Programm die Grundstruktur einer langfristig orientierten Berufungspolitik der Universität bilden und die Attraktivität der Universität für wissenschaftliche Talente steigern. Konkret:

- Unter der Voraussetzung einer ausreichenden Förderung mit Struktur- und Profilbildungsmitteln des Landes beabsichtigt die UP, jährlich drei bis vier Juniorprofessuren mit TT zu besetzen. Dies entspricht bis zu 50 Prozent der planmäßig altersbedingt freiwerdenden Professuren.
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen noch gezielter als bislang in das TT-Programm der UP eingebunden werden.
- Das derzeit als Zusatz zur Regelausstattung gewährte, flexibel einsetzbare „Starterpaket“ für die bis Ende 2019 besetzten TT-Professuren kann im Falle einer erhöhten Grundfinanzierung durch das Land ab 2020 fortgeschrieben und insbesondere im Hinblick auf eine mögliche fachliche Differenzierung evaluiert werden.
- Den gruppenspezifischen Bedürfnissen der TT-Professuren entsprechend, entwickelt die Potsdam Graduate School ein speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenes Qualifizierungsprogramm. Dieses Programm soll in enger Abstimmung mit den Fakultäten konzipiert werden und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen von Workshops, Vernetzungs- und kollegialen Beratungsangeboten dabei unterstützen, ihre Lehr- und Führungsaufgaben professionell zu bewältigen und sich damit auch gezielt auf die Evaluationen vorzubereiten.
- Sachgerecht erscheint die Ausgestaltung der Besoldungsgruppe W als Laufbahnamt mit Einstellung in W1 oder W2 auf Zeit, Beförderung auf W2 auf Lebenszeit und spätere Beförderung auf W3 auf Lebenszeit. Hierzu sind entsprechende Anpassungen des Landesrechts zu erwirken.
- Zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der TT-Verfahren bindet die Universität ab 2019 ein mit international ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besetztes, fakultätsübergreifendes Gremium ein. Diese zentrale Tenure-Kommission begleitet jedes Evaluationsverfahren und berät den Präsidenten bei seiner Entscheidung zur Ruferteilung auf Lebenszeit.
- Abläufe, Kriterien und Maßstäbe ihrer TT-Verfahren und die Erreichung der Ziele des TT-Programms wird die UP im Jahr 2023 unter Hinzuziehung externer Sachverständiger mit dem Ziel evaluieren, die Praxistauglichkeit und Qualität der Verfahren sowie das Erreichen der mit dem Programm verbundenen Entwicklungsziele zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

II. Lehre und Studium

Die UP hat als erste staatliche Universität in Deutschland das Verfahren der Systemreakkreditierung erfolgreich durchlaufen. Das zur Sicherung und Weiterentwicklung der Lehr- und Studienqualität etablierte Qualitätsmanagementsystem mit seinen zentralen sowie dezentralen Elementen und Unterstützungsstrukturen hat die Gutachterinnen und Gutachter überzeugt. Die im Reakkreditierungsverfahren festgestellten Verbesserungsmöglichkeiten werden gegenwärtig umgesetzt. So wurde beispielsweise die Evaluationssatzung der UP mit dem Ziel novelliert, Leitplanken an den Stellen einzuschlagen, an denen das dezentral aufgebaute Qualitätsmanagementsystem einheitlichen Linien folgen soll. Bewährte Instrumente und Verfahren (wie z.B. die Metaevaluation oder Verfahren der Akkreditierung von Studiengängen) werden fortgeführt und um neue Schwerpunkte, wie z.B. das Leitbild Lehre, ergänzt.

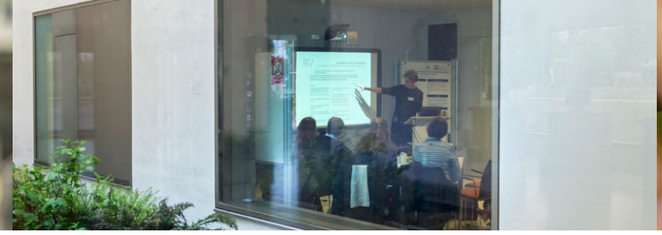
1. Ein Leitbild für die Lehre entwickeln und umsetzen

Die UP wird unter Einbindung von Studierenden und Lehrenden der UP bis Anfang 2020 ein Leitbild für die Lehre entwickeln. Das neue Leitbild soll auf an der UP bereits bestehenden Maximen, Qualitätskriterien und guten Praktiken aufbauen und grundlegende Werte bezogen auf Studium und Lehre zum Ausdruck bringen. Darüber hinaus soll das Leitbild für Lehrende und Studierende ein hohes Maß an Verbindlichkeit aufweisen, sich in den Curricula der Studiengänge widerspiegeln und den Mitgliedern der Universität Orientierung geben. Das Leitbild operationalisiert die strategischen Ziele im Bereich Lehre und Studium auf Ebene der Studienprogramme. Zukünftig werden sich Studiengänge und Akkreditierungsverfahren am Leitbild orientieren.

Fünf als prioritär identifizierte Themenfelder bzw. Prinzipien bilden den Kern für das zu entwickelnde Leitbild:

Forschungsorientierung – Forschungsprozesse sind (er-)lebbar: Im Studium an der UP wird den Studierenden von Beginn an vermittelt, dass Forschung ein ergebnisoffener Prozess ist, der der systematischen Generierung von objektivierbarem und reproduzierbarem Wissen dient. Dabei ist er iterativ, also von trial and error geprägt. Die Studiengänge bieten Module an, in denen forschungsbezogene Kompetenzen aufgebaut werden. Hierfür wird auch die Zusammenarbeit mit den zahlreichen außeruniversitären Einrichtungen weiter intensiviert, indem den Studierenden vermehrt Angebote für Praktika und Abschlussarbeiten unterbreitet werden. Daher ist es auch wichtig, forschungsorientierte Lehre mit Maßnahmen wie etwa der Ausschreibung „Innovative Lehrprojekte“ oder perspektivisch einem Forschungskompetenzzentrum zu unterstützen, in dem sich neben einer personalen Kontinuität und Expertise auch Medien, Technik sowie eine Austauschplattform bündeln. Die Studierenden erlernen durch erlebte Forschung im Studium sukzessive kritisches Denken, rationales Argumentieren und den Umgang mit Ambivalenzen.

Studierenden- und Kompetenzorientierung – Studiengänge, Module und Veranstaltungen sowie ihre Prüfungen sind kompetenzorientiert: Damit sich die Studierenden der UP im Studium und außerhalb von



Hochschulen engagieren können, zur Ausübung einer qualifizierten, auf akademischem Niveau angesiedelten Berufstätigkeit befähigt werden und ihre Persönlichkeit umfassend weiterentwickeln können, nimmt die UP deren unterschiedliche Vorbedingungen in den Blick. Sie richtet ihre Unterstützung aus auf das, was Studierende können sollen: in anspruchsvollen Situationen adäquat, verantwortlich und erfolgreich zu handeln. Hierfür wird angestrebt, dass Lehrende studierenden- und kompetenzorientierte Elemente in ihre Lehre integrieren und sich inhaltlich austauschen, um ein sukzessive aufeinander aufbauendes Studium zu gewährleisten. Studierende bereichern die Lehrszenarien mit ihren Fragestellungen und Erkenntnissen.

Interdisziplinäre und fachübergreifende Lehre – Studiengänge der UP haben einen curricularen Anteil an interdisziplinärer Lehre, der spezifisch auf die Lehr- und Lerninhalte des einzelnen Studiengangs abgestimmt ist: Viele Arbeitsfelder changieren zwischen Spezialwissen und Allgemeinbildung. Die Studiengänge der UP antworten auf diese Schere, indem sie Module anbieten, die an einem Problem orientiert aus der Perspektive verschiedener Fachdisziplinen Antworten suchen. Studierende verfügen dann über fachspezifische Denk- und Arbeitsweisen und nutzen diese für interdisziplinäre Problemlösungen. Ziel ist dabei auch die Entwicklung und das Verwenden einer gemeinsamen Sprache, um die spezifischen Probleme lösen zu können. Voraussetzung für die Realisierung ist, dass Lehrende ihre Fachgrenzen erkennen und interdisziplinäres Potenzial identifizieren. Für den gemeinsamen Austausch werden Räume geschaffen – zeitlich, physisch und digital.

Tätigkeitsfeldorientierung und Persönlichkeitsbildung – Studierende befähigen, sich in möglichen Professionen/Tätigkeiten durchzusetzen, darin agieren und die Profession/Tätigkeit selbst gesellschaftlich verantwortlich gestalten zu können: Durch die verstärkte Integration von Projekten in die Studiengänge der UP werden die Studierenden herausgefordert, eigeninitiativ die im Studium erworbenen Kompetenzen in der Praxis umzusetzen. Dies geht einher mit der Verbreitung von Standards und Lehrformaten, die sich dem Praxisbezug sowie der Fokussierung einer Diskussions- und Kommunikationskultur verpflichten. Das etablierte Angebot von Studiumplus, das den Studierenden erlaubt, über das studierte Fach hinaus berufsfeldspezifische Schlüsselkompetenzen zu erwerben, wird durch Weiterentwicklungen im Rahmen von aktuellen gesellschaftlichen Fragestellungen ergänzt. Hierzu zählen Angebote zum Erwerb interkultureller Kompetenzen, zur Internationalisierung oder zu verschiedenen Umweltthemen.

Zielgruppenspezifische Lehre – Zielgruppenspezifische Differenzierung der Methoden und Lernziele fördern und langfristig etablieren: Die Lehre an der UP ist auf die unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Studierenden ausgerichtet. Hierfür werden insbesondere auch die Möglichkeiten des E-Learning-Spektrums eingesetzt. Mit Fokus auf die Fachwissenschaft orientiert sich die Lehre differenziert an den modulspezifischen Kompetenzen. Die unterschiedlichen Studienphasen werden mittels Orientierungs-, Brücken- oder Einführungsangeboten dabei besonders berücksichtigt. Der Information dienen ebenfalls die auf das Studienportfolio der UP spezialisierten E-Assessment-tools.

Hinzu kommen einige Querschnittsthemen, die sich in den Zielen und bei ihrer Realisierung wiederfinden. Sie sind damit zentraler Bestandteil der Studiengänge:

- Weiterbildung/Qualifizierung für Lehrende
- Digitalisierung
- Heterogenität
- Internationalisierung
- Lehrerbildung
- Kommunikation/Vernetzung (u. a. Aufbau einer Best Practice-Datenbank)
- Qualitätsverständnis, Qualitätspolitik und Qualitätskultur

2. Den Studieneinstieg erleichtern

Die strategische Weiterentwicklung des Konzepts zur Studieneingangsphase wird einen hohen Stellenwert einnehmen. So sollen die derzeit relativ unverbunden nebeneinanderstehenden, auf Fakultätsanforderungen hin ausgerichteten Studieneingangsmaßnahmen künftig nach einer ihr zugrundeliegenden Strategie systematisiert werden. Hierzu sollen die Ergebnisse der Hochschulforschung auch künftig bei der Weiterentwicklung der Angebotszusammensetzung eingebunden werden. Parallel wird die Analyse der Wirkungen bestehender Maßnahmen aufgebaut, um sowohl die Maßnahmen selbst als auch deren Zusammensetzung fakultätsspezifisch sowie hochschulübergreifend zu optimieren.

Neue Entwicklungen, wie beispielsweise das **Orientierungsangebot „UP°grade“** der Philosophischen Fakultät, werden nach den ersten Erfahrungen konsequent ausgewertet und die Erkenntnisse für die Etablierung weiterer Orientierungsphasen an der UP genutzt. Insbesondere die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät konsolidiert die bisherigen Angebote im Bereich Studieneingang und baut diese systematisch aus. Weitere Formate sollen zur Erprobung entwickelt und bei positiver Evaluation etabliert werden.

Das landesweite Netzwerk **„Erfolgreicher Studieneinstieg für internationale Studierende“ (ESiSt)** wird einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung internationaler Studierender leisten.

Auch ausgewählte und positiv evaluierte Maßnahmen, die bis Ende 2020 aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert werden, sollen zukünftig in das reguläre Angebot der UP übernommen werden. So ist beispielsweise geplant, die **Online-Self-Assessments für Studieninteressierte**, aber auch Angebote zur Steigerung der Studienmotivation und Kompetenzentwicklung auszubauen und diese zu bewerben.

Die **Strukturierung all dieser Angebote** soll sowohl auf den verschiedenen Hochschulebenen als auch ebenenübergreifend erfolgen und sich in ihrer Priorisierung an der Heterogenität der Studierenden und den sich damit jeweils verbindenden inhaltlichen, sozialen, organisatorischen und personalen Studienanforderungen ausrichten. Ein solches Vorgehen erfordert hochschulseitig einen hohen Koordinations- und Kommunikationsaufwand, weshalb die Vernetzung der Akteure der Studienvor- und Studieneingangsphase systematisch weitergeführt wird.

Ziel eines dialogorientierten Vorgehens ist die Etablierung eines gemeinsamen Verständnisses von der Begrifflichkeit und Anforderung des Studieneingangs, welches zugleich die fachliche und studentische Vielfalt berücksichtigt.

3. Gute Lehre fördern und unterstützen

Zur Förderung und systematischen Unterstützung einer guten Lehre und Qualitätskultur bedient sich die UP verschiedener Instrumente:

Förderung innovativer Lehrprojekte: Zur Umsetzung des Leitbildes für die Lehre werden ab 2019 innovative Lehrprojekte an der UP gefördert. Mindestens einmal im Jahr werden dabei Ressourcen für Lehrprojekte kompetitiv vergeben, die sich am Leitbild Lehre orientieren und die Erreichung der im Leitbild verankerten Ziele und Standards unterstützen. Dabei werden auch Maßnahmen ergriffen, die den hochschulinternen Transfer und Austausch von Ergebnissen und innovativen Lehrideen ermöglichen und fördern. Insgesamt soll das Vorhaben auch dazu beitragen, die Lehrenden der UP auf wettbewerbliche Antragsverfahren im Bereich Lehre vorzubereiten.

Hochschuldidaktische Weiterbildung: Zu den wichtigsten Anbietern hochschuldidaktischer Weiterbildungen und Beratungen gehören an der UP die Potsdam Graduate School (PoGS), das Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb), das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) mit seinem Geschäftsbereich „Lehre und Medien“ sowie die Servicestelle Coaching für Neuberufene. Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung, Neuordnung und Verzahnung der hochschuldidaktischen Weiterbildungs- und Beratungsangebote, wie z.B. die Zertifikatsprogramme der PoGS, Starter-Kit-Lehre für den akademischen Mittelbau oder Onboarding-Maßnahmen und Coaching-Angebote für Neuberufene, gehören zu den Zielen der UP. Die vorhandenen Angebote sollen zukünftig durch Weiterbildungen flankiert werden, die sich insbesondere an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, die in der Lehrerbildung tätig sind.

Rahmenbedingungen für gute Lehre schaffen: Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrqualität sollen einen Beitrag dazu leisten, dass Lehrenden mehr Zeit zur Vorbereitung und Durchführung ihrer Lehre sowie zur Erprobung innovativer Lehrformate zur Verfügung steht. Derzeit werden bei der Leitbildentwicklung verschiedene Möglichkeiten diskutiert und im Rahmen des Entwicklungsprozesses konkretisiert. Darüber hinaus ist die UP bestrebt, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von primär administrativen Aufgaben in der Lehre zu entlasten. Daher werden Unterstützungsstrukturen sowohl in den Dekanaten als auch in der zentralen Verwaltung ausgebaut.

Qualitätskultur weiterentwickeln: Voraussetzung für eine gelebte und auf Dialog setzende Qualitätskultur ist eine enge und gute Kommunikation zwischen und in den verschiedenen Statusgruppen und Einrichtungen. Zudem sind Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und Gremientätigkeiten unerlässlich. In Zusammenarbeit mit den Studierenden plant die UP die Erarbeitung eines Maßnahmenplans, um vor allem die Gruppe der Studierenden noch stärker in qualitätsrelevante Prozesse und Aktivitäten einzubinden.

Internationalisierte Lehre: Internationale Studierende erfahren in den kommenden Jahren insbesondere durch den Ausbau von Tutorenprogrammen Unterstüt-

zung. Studierende englischsprachiger Studiengänge erhalten die Möglichkeit, Deutschkenntnisse zu erwerben.

Die „internationalisierte“ Lehre an der UP wird durch Weiterbildung in englischsprachiger Lehre (über sqb-Angebote) und durch die Förderung von Personalmobilitäten in Erasmus+ sowie die Erhöhung der Anzahl ausländischer Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ausgebaut. Weitere wichtige Aspekte der Internationalisierung sind die Einrichtung von Mobilitätsfenstern und eine flexibilisierte Anerkennungspraxis durch die Anwendung des Leitfadens zur Anerkennung von in- und ausländischen Studien- und Prüfungsleistungen. Beratungsstrukturen werden weiter professionalisiert, u.a. durch die Umsetzung des Konzepts der Austauschkoordinatorinnen und -koordinatoren. Das Auslandsstudienmarketingkonzept wird umgesetzt, unter stärkerer Einbeziehung von Rückkehrern (Auslandsalumni).

4. Die Potsdamer Lehrerbildung stärken

Der Ende 2018 auf den Weg gebrachte quantitative Ausbau der Lehrerbildung sieht eine stufenweise Erhöhung der Studienanfängerplatzkapazitäten[1] im Lehramt vor. Es werden 20 neue Professuren und weitere rund 100 Stellen im akademischen Mittelbau zur Stärkung der Lehrerbildung eingerichtet. Zudem werden der Studiengang **Förderpädagogik** (mit den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch, Sport und Wirtschaft-Arbeit-Technik), der **Innovationsstudiengang** Lehramt für die Sekundarstufen I und II mit der festen Fächerkombination Mathematik und Physik sowie das **Fach Kunst** eingeführt.

Hochqualifiziertes Personal zu rekrutieren und den gesamten Ausbauprozess erfolgreich umzusetzen, sind zentrale Ziele der kommenden Jahre. Von Beginn an steht hierbei auch die Qualität des Lehramtsstudiums im Fokus und es sollen Maßnahmen ergriffen werden, die zu einer Erhöhung der Studienerfolgsquote auf 75% beitragen. Die folgenden, durch Projekte der Qualitätsoffensive Lehrerbildung unterstützten Maßnahmen, sollen dabei ergriffen und vom Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZeLB) koordiniert werden:

- Gezielte Auswahl von Studienanfängerinnen und -anfängern, um den speziellen Anforderungen des Lehrerberufs von Anfang an Rechnung zu tragen;
- Erhöhung des Angebots professionsorientierter Lehrveranstaltungen sowie Angebote zur Prüfungsvorbereitung und Begleitung von Lehrveranstaltungen;
- Förderung des Erwerbs zukunftsorientierter Kompetenzen (besonders in den Bereichen Medienbildung, Sprachbildung, Demokratiebildung und der Bildung für nachhaltige Entwicklung);
- Verbesserung der Betreuung sowie Harmonisierung der Umfänge und Anforderungen in den Schulpraktischen Studien;
- Einführung von Online Self Assessments für das Lehramt und weitere Maßnahmen zur Studierendengewinnung;
- Ausbau lehramtsspezifischer Angebote in der Studieneingangsphase;
- Lehr- und Lernlabore zum Ausbau von Handlungskompetenzen;
- Personalentwicklung für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsschwerpunkt in der Lehrerbildung

Eine weitere Priorität am ZeLB ist die **Entwicklung einer lehramtsspezifischen Internationalisierungsstrategie**, um die Auslandsmobilität auch unter Lehramtsstudierenden weiter zu erhöhen. Dabei sollen bestehende Kooperationen mit deutschen Schulen und Schulen im Ausland für die Durchführung des Schulpraktikums (Praxissemester) ausgebaut, bestehende sowie neue Hochschulpartnerschaften um lehramtsrelevante Angebote erweitert und Mobilitätshemmnisse in der Studienorganisation abgebaut werden. Neue digitale Angebote sollen die Studierenden in ihrer Arbeit im interkulturellen Unterricht unterstützen.

Um in der Lehrerbildung den wissenschaftlichen Nachwuchs sicherzustellen, wird durch das ZeLB ein **Graduiertenprogramm im Bereich der Bildungsforschung** angeschoben und somit werden Strukturen für eine interdisziplinäre Forschung in koordinierten Programmen (z.B. DFG Forschergruppe/Graduiertenkolleg) aufgebaut. Mit dem Programm wird darüber hinaus eine zeitlich begrenzte, thematische Bündelung relevanter Forschungsgebiete forciert. Dies fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften und dient als Grundlage zur weiteren Drittmitteleinwerbung.

[1] Die Anzahl der Studienanfängerplätze im Bachelor soll in 2019 um 150 und in 2020 um weitere 200 Plätze erhöht werden. Somit steigen die Studienanfängerplätze von derzeit 650 (WiSe 18/19) auf ca. 1.000 ab dem Wintersemester 2020/2021.

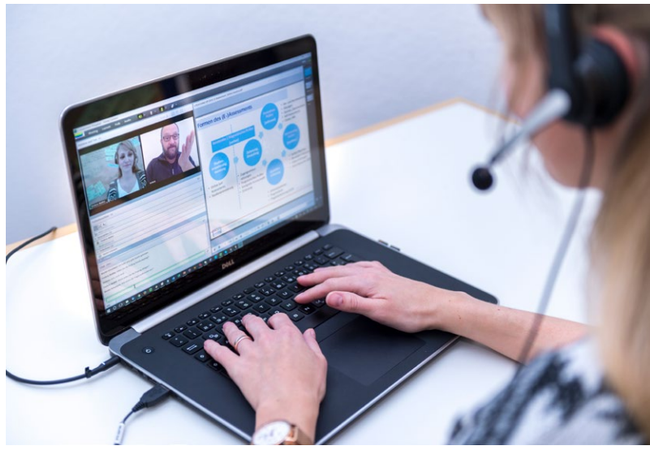
5. Digitalisierung von Studium und Lehre

Mit dem Ziel, das Studium und die Lehre für Studierende und Lehrende zunehmend zu individualisieren und zu flexibilisieren, gilt es im Bereich Studium und Lehre die notwendigen IT-Dienste und Unterstützungsangebote auszubauen und die Prozesse weitergehend entlang des Student-Life-Cycle ganzheitlich elektronisch abzubilden. Die wesentlichen Bestrebungen entfallen dabei auf die Themenfelder Lehren, Lernen und Prüfen mit digitalen Medien sowie auf die Organisation und Verwaltung unter Berücksichtigung des Campus-Management-Systems und der Dienstleistungen von ZIM und Universitätsbibliothek.

Fortführung der Maßnahmen und Fortschreibung der E-Learning-Strategie der UP: Die Universität ist beim Einsatz digitaler Medien in Studium und Lehre im nationalen Vergleich gut aufgestellt und will diesen Weg fortsetzen. Dazu bedarf es insbesondere der Fortführung und/oder Verstärkung der folgenden, in der E-Learning-Strategie bereits verankerten Maßnahmen:

- Verstärkter Transfer von E-Learning-Kompetenzen in die Breite der Universität durch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner an den Fakultäten (u. a. für Schulungs- und Beratungskonzepte oder für den Erfahrungsaustausch erprobter und funktionierender Konzepte) und weiterhin kontinuierliche Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für die Lehrenden und Studierenden;
- Weitere Einbettung von E-Learning in die zunehmend digitalisierte Studien- und Hochschulwelt (u. a. Öffnung für externe Nutzerinnen und Nutzer sowie externe Angebote; Umsetzung der Anrechnung von E-Learning-Aktivität auf das Lehrdeputat, Schaffen weiterer Anreizstrukturen für Lehrende, Erprobung innovativer Ansätze);
- Weiterentwicklung der technischen Infrastrukturen (idealerweise hochschulübergreifend standardisiert) und Zusammenführung der verschiedenen Angebote in eine digitale Lehr- und Lernumgebung;
- Einführung und Erprobung von diagnostischen, formativen und summativen E-Assessments sowie die Unterstützung synchroner und asynchroner elektronischer Prüfungen und Online-Prüfungen unter Einbeziehung multimedialer Inhalte;
- Bereitstellung geeigneter Pool- und Lehrräume für vielfältige digitalisierte Lehr- und Lernformate („Blended Learning“) auch für den Bereich E-Assessment;
- Integration des Online International Learning im Bereich Lehre und Medien des ZfQ zur Weiterentwicklung des Projekts OIL.UP

IT-Dienste für Studium und Lehre/Weiterentwicklung des Campus-Management-Systems: Das Campus-Management-System der UP stellt umfangreiche Funktionalitäten für die Bewerbung und Zulassung für grundständige Studiengänge, für Immatrikulationsprozesse, Studienverwaltung sowie für die Prüfungsverwaltung der in der zentralen Prüfungsverwaltung verantworteten Studiengänge zur Verfügung. Der weitere Ausbau und die Modernisierung des Campus-Management-Systems werden als Grundlage für die weitere Digitalisierung der Studien- und Prüfungsverwaltung sowie in ihrer Unterstützungsfunktion für Lehre und Studium gesehen. Im Prozess der parallel zum laufenden Regelbetrieb anstehenden Reorganisation des Campus-Management-Systems werden die bestehenden Prozesse kritisch reflektiert und unter Betrachtung der verschiedenen Anwenderperspektiven weiterentwickelt und umgesetzt. Um die Prozesse der Bewerbung sowie der Auswahl- und Zulassungsverfahren für Masterstudiengänge in Verantwortung der UP und den Erfordernissen der Verfahren und Zielgruppen angemessen digital gestalten zu können, ist eine Umsetzung im Campus-Management-System ein wesentliches Ziel. Die konsequente Digitalisierung geeigneter Prozesse der Studien- und Prüfungsverwaltung wird im Kontext der Entwicklung der digitalen Infrastruktur der Verwaltung insgesamt gesehen.



III. Gesellschafts-, Wissens- und Technologietransfer

Die UP geht von einem erweiterten und mit der Transferstrategie des Landes Brandenburg korrespondierenden Transferverständnis aus: Transfer ist nicht allein auf die Beziehung von Wissenschaft und Wirtschaft beschränkt, sondern umfasst auch Aktivitäten der UP, die Einfluss auf die Kultur sowie Zivilgesellschaft haben. Die UP beteiligt sich aktiv an gesellschaftlichen Diskursen zu aktuellen Fragestellungen unserer Zeit sowie an Debatten zur Stadt- und Landesentwicklung.

1. Wissens- und Technologietransfer

Universitätsintern wird der Bereich Wissens- und Technologietransfer von der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung Potsdam Transfer (PT) verantwortet, der eng mit allen universitätsinternen und -externen Akteuren, wie z.B. mit der Potsdam Graduate School (PoGS), dem Partnerkreis Industrie und Wirtschaft, der UP Transfer GmbH, der Universitätsgesellschaft oder der Standortmanagement Golm GmbH, kooperiert.

Die UP verpflichtet sich in ihrer 2017 vom Senat beschlossenen Transferstrategie (URL: *www.uni-potsdam.de/de/innovative-hochschule/projekt-goup/transfer-an-der-universitaet/transfergrundlagen.html*), die hohe Servicequalität und Angebotsbreite der Gründungsunterstützung sowie des Transferservice fortzuführen und kontinuierlich zu verbessern. Auch sollen Konzepte, wie beispielsweise das etablierte Format des Potsdamer Entrepreneurship Experience Lab (PEEL) aus dem Gründungsservice mit dem Ziel weiterentwickelt werden, Entrepreneurship Education zukünftig für Natur- und Humanwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu adaptieren.

Das gemeinnützige Tochterunternehmen UP Transfer GmbH wurde 1998 gegründet. Die wichtigste Aufgabe besteht darin, einen modernen und wettbewerbsfähigen Wissens- und Technologietransfer am Universitätsstandort Potsdam zu unterstützen sowie in die Region, aber auch national und international auszustrahlen. So soll die Exzellenz in Forschung und Lehre durch einen professionellen Transfer der Ergebnisse aus der Wissenschaft und Forschung über konkrete Projekte in Forschung, Entwicklung und Weiterbildung sowie mit maßgeschneiderten Services effizient ergänzt werden.

Um die bestehenden Services bekannter zu machen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden der Universität den Weg zum Transfer zu erleichtern, sollen u.a. folgende Maßnahmen ergriffen werden.

- Neuberufene Professorinnen und Professoren sowie neu eingestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen so früh wie möglich mit den Transferwegen an der UP vertraut gemacht werden. Dazu soll zweimal im Jahr eine Onboarding-Veranstaltung bei Potsdam Transfer angeboten werden. Diese kompakte Veranstaltung richtet sich auch an Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, um die Prozesse zwischen Transfer und Verwaltung besser zu verzahnen und Wege der Zusammenarbeit zu optimieren.
- Das breite Spektrum an Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen (wie z.B. Transferfrühstück, IP@UP, StartUP Story Night, StartupSpeedmatching, Potsdam Innovativ, Ideenconverter, Veranstaltungsreihe des Präsidenten usw.) soll beibehalten und weiterentwickelt werden.
- Potsdam Transfer wird seine Strukturen und Angebote zur Beförderung von Transferprojekten weiterentwickeln und professionalisieren. Dabei soll der Aufbau von regionalen, nationalen und insbesondere internationalen Kooperationen im Fokus stehen. Angebote und Anreize für wissenschaftliches Personal sollen erweitert (Startup Kick-Starter) sowie die bestehenden Programme um Angebote für die Seed-Phase ergänzt werden.
- Für Gründungsinteressierte sollen auch weiterhin infrastrukturelle Angebote vorgehalten werden und die Modernisierung der Co-Working Spaces vorangetrieben sowie die Schaffung von Co-Innovation-Spaces initiiert werden. Die Bereitstellung eines Internationalen Startup-Stipendiums soll zudem der wesentliche Bestandteil der Internationalisierung der Gründungsservices werden. Die Inkubatoren Go:IN 1 und 2 in Golm sind weiter auszubauen.
- Der Media Tech Hub Accelerator, erster hochschulübergreifender Accelerator für Medientechnologien in Deutschland, wird in Kooperation mit der Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf, dem Hasso-Plattner-Institut sowie mit Unterstützung von Axel Springer Porsche Ventures (APX) seit 2018 betrieben. Dieser wirkt in der Transferwertschöpfungsstruktur insbesondere zur Sicherung der Nachgründungsunterstützung und soll als zentrales Element die Unternehmensentwicklung der Start-ups durch Vernetzungs- und Infrastrukturangebote stärken.
- Um möglichst bundesweit und auch international potenzielle Interessenten zu gewinnen und zu informieren, wird Potsdam Transfer den Austausch mit der TransferAllianz e.V. (Deutscher Verband für Wissens- und Technologietransfer) verstärken.
- Um die Professionalisierung der etablierten Transferstrukturen voranzutreiben, wird eine Software Organise, Notice & Exchange.UP (ONE.UP) entwickelt. Diese unterstützt die Erfassung, Bearbeitung und Darstellung von Transferaktivitäten, -prozessen und -ergebnissen und bildet die Grundlage für eine professionalisierte Transferarbeit durch Identifikation von Innovations-/Transferpotenzialen und professioneller Kommunikation.
- Bei der Umsetzung der Transfermaßnahmen werden die internationalen Partner der Universität (bspw. Tel Aviv University, die EDUC-Allianz-universitäten) einbezogen.

2. Innovative Hochschule

Das Projekt Innovative Hochschule Potsdam (Inno-UP) ist Teil der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“ und wird von Potsdam Transfer geleitet. Die Entwicklung einer Transferkultur und neuer Transferansätze wird im Projekt von vielfältigen fachlichen Partnern unterstützt. Hierzu gehören u.a. das Fraunhofer-Institut für Angewandte Polymerforschung (IAP) oder das Zentrum für Innovationskompetenz innoFSPEC. Ziel des Projektes ist es, den Wissens- und Technologietransfer in die regionale Gesellschaft und Wirtschaft nachhaltig zu fördern. Zu diesem Zweck wird der Universitätscampus Golm in den Bereichen Technologie, Bildung und Gesellschaft ausgebaut.

Technologiecampus: Die Analyse, Konzeption, Umsetzung und Erprobung von Joint Labs ist die Zielsetzung des sogenannten Technologiecampus. Um die Rolle der UP als wirtschaftlicher Innovationsmotor für die Region zu stärken, soll gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wie dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Polymerforschung und dem Fraunhofer-Institut für Zelltherapie und Immunologie, Institutsteil Bioanalytik und Bioprozesse, sowie mit Unternehmen das Transfermodell Joint Labs etabliert werden. Die Joint Labs arbeiten auch thematisch eng vernetzt mit dem Fraunhofer Leistungszentrum für Funktionsintegration, einer gemeinsamen Initiative der Fraunhofer-Institute am Campus Golm und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der UP zusammen. In diesem Zusammenhang erarbeiten die Partner Fraunhofer und UP auch eine gemeinsame IP-Verwertungsstrategie. Als Transferakteure vor Ort liefern das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Zentrum für Innovationskompetenz „innoFSPEC Potsdam“ und das Fraunhofer Leistungszentrum „Funktionsintegration“ wichtige Beiträge zu den Joint Labs.

Bildungscampus: Der sogenannte Bildungscampus widmet sich in enger Zusammenarbeit mit dem universitären Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZeLB) dem Aufbau eines Transferzentrums für innovatives Lernen mit digitalen Medien. Hierzu ist

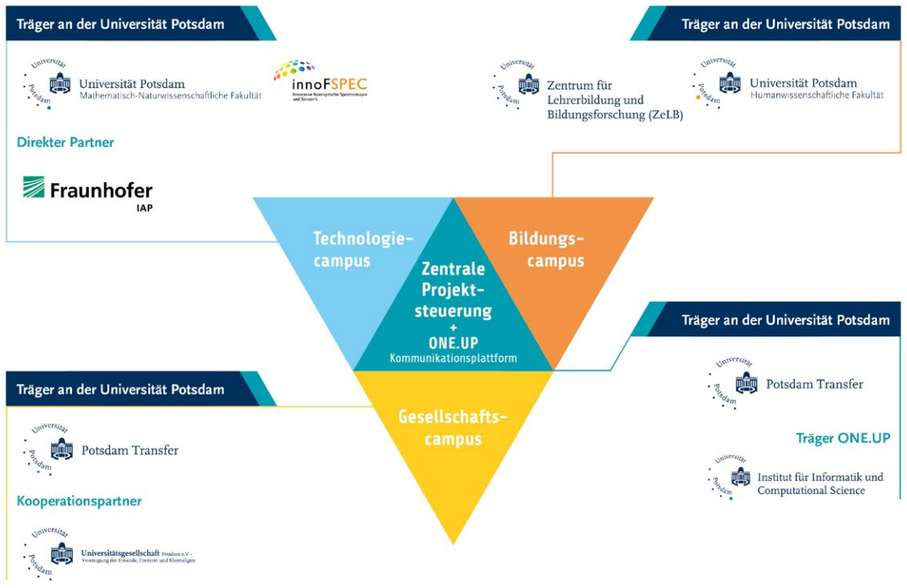


Abb. 2: Innovative Hochschule Potsdam (Inno-UP)

eine Universitäts- bzw. Laborschule in Planung. Diese soll in der Nähe des Campus Golm entstehen und praxisorientierte Forschung sowie eine innovative und kritisch-selbstreflexive Schulpraxis in Brandenburg fördern.

Gesellschaftscampus: Die Universität hat sich mit dem sogenannten Gesellschaftscampus das Ziel gesetzt, die Hochschule für die Zivilgesellschaft zu öffnen, Wissen anschaulich und verständlich zu vermitteln, den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft zu fördern und Bürgerinnen und Bürger aktiv an Wissenschaft zu beteiligen. Mit Vortragsreihen, Diskussionsrunden, einem offenen Vorlesungsverzeichnis sowie Citizen Science Projekten sollen Verbindungen zwischen Wissenschaft und Gesellschaft geschaffen und Berührungsängste abgebaut werden.

3. Wissenschaftliche Weiterbildung – lebenslanges Lernen

Die UP versteht die Sicherung des Angebots und die Sicherung der Qualität der grundständigen Studiengänge als ihre Hauptaufgabe. Die wissenschaftliche Weiterbildung und die damit verbundenen Transferleistungen sind darüber hinaus ein wichtiges Handlungsfeld für die Universität und für das Land Brandenburg, um den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs zu begegnen und bedarfsgerechte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Im Jahr 2018 hat das Präsidium der UP ein Weiterbildungskonzept beschlossen, das die Strategie und Struktur der Angebote festschreibt. Das Konzept fußt auf drei Säulen in definierten Clustern (I), Leitlinien (II) und zwei Umsetzungsmodellen: ein internes und eines mit der universitätseigenen UP Transfer GmbH (III).

Um den Aufbau von weiteren weiterbildenden Masterstudiengängen unterstützen zu können, richtet die UP eine Servicestelle für Weiterbildung im Dezernat für Studienangelegenheiten ein, die in allen rechtlichen und verwaltungstechnischen Fragen Ansprechpartner sein wird. Ziel der **Weiterbildungsstrategie** der UP ist es, das bestehende Angebot qualitativ zu verbessern und neue Angebote für das Land Brandenburg zu schaffen. Langfristig wird es notwendig, das Weiterbildungskonzept der UP zielgruppenadäquat zu kommunizieren und sich sowohl in der Region als auch darüber hinaus als Kompetenzzentrum zu positionieren. Dabei ist die UP Transfer GmbH ein wichtiger Partner.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Weiterbildung im Bereich des Lehramts. Die Universität wird in den kommenden Jahren die Zusammenarbeit mit dem Institut zur Weiterqualifizierung im Bildungsbereich (WiB e.V.) neu strukturieren und strebt an, im Rahmen der Rechtsverordnung zur Weiter- und Fortbildung in der Befähigungserwerbsverordnung (BEV) zusätzliche Angebote im Bereich der Lehrerbildung zu schaffen. Hier wird das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung als maßgeblicher Akteur der UP tätig werden.

Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Potsdam

(I) Cluster	(II) Leitlinien zur Entwicklung von Weiterbildungsangeboten	(III) Umsetzungsmodelle
▪ Gesundheitswirtschaft und -wissenschaft ▪ Medien, Informations-/ Kommunikationstechnik ▪ Rechtswissenschaft ▪ Kommunikation, Management, Verwaltung ▪ Bildung	▪ Bedarfsermittlung ▪ Unterstützung der Fakultät ▪ Verantwortet durch zwei Professuren ▪ Infrastruktur & Ressourcen ▪ Einordnung in Cluster ▪ Mehrwert für UP, Land und Teilnehmer/innen ▪ Externe Finanzierung	▪ Universität ▪ Universität und externe Partner

Abb. 3: Wissenschaftliche Weiterbildung an der UP

IV. Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule

4. Alumni und Fundraising

Die UP hat sich im Hochschulvertrag mit dem Land Brandenburg verpflichtet, die Austauschprozesse und Kooperationen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld durch eine **Stärkung der Kultur des Transfers und der Wissensvermittlung** noch effektiver zu gestalten. Diesem Ziel dient auch der Bereich Friend- und Fundraising, der für lebendige Beziehungen zu Ehemaligen und Stakeholdern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vornehmlich im regionalen aber auch im nationalen und internationalen Kontext sorgt. Getreu dem Grundsatz „People give to people, not to institutions“ wird sich das Beziehungsmanagement vornehmlich darauf konzentrieren, gute persönliche Kontakte der Universitätsleitung zu potenziellen Spendern oder Sponsoren herzustellen.

So baut das Alumni-Programm das Netzwerk von derzeit rund 10.000 ehemaligen Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Hochschullehrerinnen und -lehrern weiter aus. Eine erfolgreiche Bindung von Ehemaligen sowie Absolventinnen und Absolventen mit der Universität, den Fakultäten, Instituten und Professuren macht Alumni zu Botschaftern, Ratgebern, Rekrutierern und auch Spendern sowie Kunden oder Anbietern von Weiterbildungsangeboten der Hochschule. Damit dies gelingt, sollen die Bereiche der Universität noch stärker als bisher den Alumni-Gedanken in die instituts- und fakultätsbezogene Öffentlichkeitsarbeit einbeziehen. Zur Unterstützung soll die Zusammenarbeit zwischen dezentraler und zentraler Alumni-Arbeit weiter intensiviert werden. Das zentrale Alumni-Team stellt hierfür u.a. den notwendigen Support in Form der Online-Kommunikationsplattform mit verteilten Zugriffs- und Nutzerrechten bereit.

Wichtiger Teil einer gelebten Alumni-Kultur sind Absolventenverabschiedungen und -treffen. Die zentrale Verabschiedungsfeier zum Ende des Sommersemesters hat sich bewährt, zusätzlich soll einmal jährlich ein Absolvententreffen organisiert werden („Alumni vor Ort“).

Für die Laufzeit des Hochschulentwicklungsplans sollen die Aktivitäten zur Einwerbung von Deutschlandstipendien im Bereich von Privatspendern mit dem Ziel der Förderung von Studierenden weiter ausgebaut werden.

Chancen- und Familiengerechtigkeit sind fest im Leitbild der UP verankert. Zur Einhaltung der Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen (QCFB) und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FoGS) unterstützt die Hochschule die Erarbeitung innovativer, überregional sichtbarer Konzepte und Programme. Handlungsfelder werden zusätzlich durch die Charta „Familie in der Hochschule“ (URL: *www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/service-fuer-familien/expertise/best-practice-club-familie-in-der-hochschule.html*) und das Leitbild der Gleichstellungsbeauftragten definiert.

Zur Wertschätzung von Vielfalt in Studium, Forschung und Lehre und der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit in allen Strukturen der Hochschulen sind weitere Schritte notwendig, um Frauen nachhaltig im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Anteile in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Entwickelte Gleichstellungsmaßnahmen sollen bedarfs- und zielorientiert sein. Qualitätskriterien wie Berufsperspektiven und Planbarkeit der eigenen wissenschaftlichen Karriere, faire Bezahlung, Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, gerechte und inklusive Arbeits- und Studienbedingungen, Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten sowie das Vorhandensein einer Willkommens- und Bleibekultur sind ausschlaggebend dafür, dass eine Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einer diversitätsgerechten Hochschulkultur möglich sind. Folgende Ziele und Vorhaben, die auch im vom Senat beschlossenen Gleichstellungszukunftskonzept der UP verankert sind (URL: *www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/gleichstellungskonzepte.html*), sind dafür geplant. Art und Umfang der Realisierung hängen wesentlich vom Erfolg des „Professorinnenprogramm III“ ab:

Förderung der Chancengleichheit: Die Förderung von gleichen Chancen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Lebensumständen funktioniert nur über den Abbau von Stereotypisierungen, diversitätssensiblen Strukturen und einer gendersensiblen Kultur. Aufbauend auf den bisherigen Erfolgen und den Gleichstellungsplänen strebt die Universität die Konzeptionierung für die Bewerbung um das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes binnen zwei Jahren eine hochschulspezifische und organisationskulturentwickelnde Diversitätsstrategie an. Erneut wird sie sich um das Total E-Quality Zertifikat (Nachhaltigkeitspreis für Chancengleichheit) mit dem zusätzlichen Add-on-Prädikat für Diversität bewerben.

Förderung der Geschlechtergerechtigkeit: Die aktive Rekrutierung von Studierenden, Promovierenden und wissenschaftlichem Personal wird zielführend ausgebaut, um national und international wettbewerbsfähig zu bleiben. Hierbei ist die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Bereichen, in denen jeweils eine Gruppe unterrepräsentiert ist, besonders bedeutsam und erfordert den Ausbau der aktiven Rekrutierung im Berufungsmanagement und der Anstrengungen zur Schaffung von Dual Career Angeboten. Zur gezielten Karriereförderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräften wird die UP Programme wie das an der Potsdam Graduate School angesiedelte Mentoring Plus-Programm nachhaltig installieren. Auch die Steigerung des Frauen-Anteils in MINT-Fächern für alle Qualifikationsstufen ist nach wie vor ein Schwerpunkt und mit entsprechenden Vorhaben untersetzt (wie z.B. das Programm taste-MINT für Schülerinnen). In Studiengängen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird geprüft, welche Maßnahmen und Unterstützungen für männliche Studierende notwendig sind. Zugleich wird eine Erhöhung des Männeranteils in der Verwaltung und des Frauenanteils in der Leitungsebene angestrebt.

Die Weiterentwicklung des Gender Consultings ermöglicht eine systematischere Beratung zur Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschungsvorhaben während der Beantragung von Drittmitteln sowie eine Beratung zum bedarfs- und zielgruppengerechten Einsatz von Gendermitteln. Der Aufbau eines Gender Controllings wird über die Gleichstellungspläne hinaus die systematische und kontinuierliche Evaluierung sowie bedarfsorientierte Fortschreibung der Gleichstellungsarbeit der Universität ermöglichen.

Gender- und Diversitätsaspekte sollen nicht nur in Anträge von Forschungsprojekten integriert, sondern auch als interdisziplinäre Schlüsselkompetenz in Forschung, Lehre und Studium verankert werden. Die UP fördert die fachübergreifende Geschlechterforschung.

Ausbau Beratungsangebote: Die Beratungsangebote der Hochschule an der Schnittstelle zur Gleichstellungsarbeit (z. B. Studium mit Behinderung/chronischen Krankheiten, Konfliktmanagement, Vereinbarkeitsfragen, Umgang mit sexualisierter und/oder rassistischer Diskriminierung und Gewalt, Umgang mit der dritten Geschlechtsoption im Rahmen einer queeren Hochschulpolitik) sollen zentral weiterentwickelt sowie systematisch ausgebaut und professionalisiert werden. Zusätzlich wird die finanzielle Unterstützung besonders für Studierende in schwierigen Lebenssituationen mit einem geplanten Stipendium ausbebaut.

Familiengerechte Hochschule: Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Forschung und Lehre ist ein wesentlicher Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter. An der UP hat sich hierzu ein umfassendes Grundangebot für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung etabliert. Für eine umfassende familiengerechte Hochschule wirkt die UP auf Weiterentwicklung der Maßnahmen sowie auf erhöhte Sichtbarkeit hin. Dafür sollen die vielfältigen Angebote in der Kinderbetreuung sowie die Beratungs- und Informationsangebote weiter ausgebaut werden. Die spezifischen Bedarfe neu berufener Professorinnen und Professoren sowie internationaler Studierender und Forschender sind hierbei besonders in den Blick zu nehmen. Hierzu gehören eine kurzfristige Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen, Mehrsprachigkeit, Unterstützung beim Ankommen (z.B. Wohnungssuche, Hilfe bei Anträgen, Hilfe bei Aufenthaltsfragen usw.) und eine bedarfsorientierte Begleitung bei der familiengerechten Studien- und Arbeitsorganisation. Auf der anderen Seite will die UP die internationale Mobilität von Studierenden und Beschäftigten mit Familienverantwortung durch gezielte Information, Beratung und Serviceangebote fördern. Die bestehenden Strukturen und Regelungen werden unter Berücksichtigung moderner und digitaler Arbeitsformen auf ihre Familiengerechtigkeit hin überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Inklusive Hochschule: Die UP wird ein Gesamtkonzept „Inklusive Hochschule“ entwickeln, das die Projekte wie „Eine Universität für alle“, barrierefreie Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Internationalisierung, chancengerechte Personalentwicklung, Antidiskriminierungsarbeit und familiengerechte Vereinbarkeitsstrukturen mitdenkt und integriert. Dazu gehört auch die Erhöhung der Schwerbehindertenquote. Die Erarbeitung einer Diversitätsstrategie geht diesem Prozess voraus und ermöglicht die systematische Analyse von Strukturen und die Entwicklung einer chancengerechten, familienfreundlichen, internationalen und diversitätsanerkennenden Universitätskultur.

V. Personal und Infrastruktur

1. Personal gewinnen, entwickeln und binden

Mit dem seit 2017 sukzessiv konzipierten ganzheitlichen Personalentwicklungskonzept (URL: *www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Personalentwicklungskonzept_2.pdf*) hat sich die UP zum Ziel gesetzt, die Personalentwicklung noch stärker in die Hochschulkultur zu implementieren. Die im Personalentwicklungskonzept verankerten Maßnahmen zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Personal sollen diesen Prozess vorantreiben und zu guten Arbeitsbedingungen an der UP beitragen. Durch das Aufzeigen von konkreten Personalentwicklungsmöglichkeiten soll die Attraktivität der UP nach innen und außen gestärkt werden. Dies ist angesichts eines zunehmenden „War for Talents“ und des Fachkräftemangels ganz wesentlich.

Übergreifend gilt:

- Die Führungskräfte nehmen als „Personalentwickler vor Ort“ eine zentrale Position ein. Ziel der UP ist es, z.B. durch Führungskräfteschulungen eine gemeinsam gelebte Führungskultur zu schaffen und verstärkt für das Thema der Personalverantwortung und Personalentwicklung zu sensibilisieren. Ein Baustein in diesem Zusammenhang ist das systematische Führen von regelmäßig wiederkehrenden Personalentwicklungsgesprächen bzw. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen (MAVG).
- Die Sensibilisierung von Führungskräften durch ein gezieltes Angebot von Schulungen, Veran-staltungen und Beratung zu Fragen der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit an der Hochschule ist eine wesentliche Voraussetzung, diese Hochschulkultur zu erhalten, weiterzuentwickeln und zu stärken.
- Flexible Arbeitszeitmodelle sollen weiterentwickelt werden.
- Vielfältige, zielgerichtete Angebote und Veranstaltungen zu verschiedenen gesundheitsrelevanten Themen werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bereitgestellt. Ziel ist es, die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu stärken und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern.
- Ein Anliegen der UP ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu unterstützen und Hilfestellungen zu geben. Dies wird unterstützt durch die Beauftragte für die Belange von Hochschulmitgliedern mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und Behinderung. Ein Inklusionsteam soll gegründet werden, um die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung oder chronischer Erkrankung systematisch zu berücksichtigen.

Die **Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren** sind eine zentrale Maßnahme der Personalgewinnung an der Universität. Um diese zu unterstützen und weiterzuentwickeln, sind an der UP die folgenden Maßnahmen geplant:

- Ausgehend von den Erfahrungen mit den Berufungsverfahren der Open Topic-TT-Professuren wird eruiert, inwieweit passende Formen von Kandidatenscreenings künftig im Vorfeld angewandt werden können.
- Aufbau eines Berufungsmonitors, der über den aktuellen Stand laufender Verfahren informiert;
- Prüfung der Einrichtung eines Berufungsportals;
- Fortlaufende Weiterentwicklung der internen Leitfäden zu Berufungen;
- Kontinuierliche Optimierung des internen Qualitätsmanagements;
- Erfassung von Kennzahlen zum Verfahrensprozess

Die UP wird in den kommenden Jahren folgende Maßnahmen, die sich insbesondere an **akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** richten, ergreifen:

- Als international ausgerichtete Hochschule möchte die UP ein attraktives und stimulierendes Arbeitsumfeld für Forscherinnen und Forscher aus dem In- und Ausland schaffen. Vor diesem Hintergrund wird die Universität weiterhin die Europäische Charta für Forscher und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern (URL: *https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_de-en.pdf*) umsetzen. Damit verbunden setzt sie die Implementierung der Europäischen Initiative „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) fort.
- Mit dem Senatsbeschluss vom 18. Juni 2014 über eine Mindestbeschäftigungszeit ist an der UP ein wesentlicher Schritt unternommen worden, um kurzzeitige Anstellungsverhältnisse für beschäftigte akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu minimieren. Mit diesem Beschluss geht der Senat der UP über das 2014 novellierte Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) hinaus. Diese Dynamik soll fortgeführt werden.
- Im Jahr 2016 wurde ein neues Bandbreitenmodell zur Festsetzung der Lehrverpflichtung akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen festgelegt. Ziel ist es, zu einer transparenteren Gewichtung von Lehr-, Forschungs- und Serviceaufgaben zu kommen und die Veränderlichkeit dieser Aufgabenanteile durch eine regelmäßige Neufestsetzung nachzuvollziehen.
- Weitere Maßnahmen, die sich explizit an den wissenschaftlichen Nachwuchs wenden, sind in Abschnitt C.I.3 genauer ausgeführt.
- Die Personalentwicklungsgespräche/MAVG sollen auf unbefristet tätige akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeweitet werden, bei denen auch die Aufteilung der persönlichen Arbeitszeit auf die Bereiche Lehre, Forschung und Service besprochen werden soll.

Die folgenden Maßnahmen richten sich insbesondere an **Beschäftigte aus Technik und Verwaltung:**

- Die bereits erfolgreich eingeleitete Internationalisierung der Verwaltung über Weiterbildungen zu Sprachkompetenz in Englisch oder interkultureller Kompetenz sowie die Förderung von internationaler Mitarbeitermobilität ist weiterhin ein wichtiges Ziel der Internationalisierung und wird durch entsprechende Maßnahmen verstärkt.
- Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen werden ausgeweitet und regelmäßig angeboten, um vor allem neue Beschäftigte über hochschulinterne Abläufe und Strukturen zu informieren, Einblicke in verschiedene Arbeitsbereiche zu geben sowie ein Kennenlernen zu ermöglichen.
- Um offenkundige als auch bislang „verborgene“ Kompetenzen, Qualifikationen und Potenziale der Beschäftigten sichtbar werden zu lassen, welche vielleicht im Rahmen der derzeitig ausgeübten Tätigkeit noch nicht eingesetzt werden konnten, wurde der Qualifikationspass auf Basis freiwilliger Mitwirkung eingeführt. Er soll kontinuierlich weiterentwickelt werden.
- Das Aufgabengebiet der Assistentinnen und Assistenten an den Professuren hat sich in den vergangenen Jahren sehr gewandelt. Neben den allgemeinen Sekretariatstätigkeiten erfordert die Verwaltung der Drittmittelprojekte besondere Aufmerksamkeit. Hinzu kommt eine zunehmende Internationalisierung. Potenzial zur Entlastung liegt in der Erprobung von aufgabenbezogenen Strukturen anstelle der klassischen personenbezogenen Sekretariatsbesetzung. Erste Erfahrungen z.B. mit Poolstrukturen zur Bewältigung der vielfältigen Sekretariatsaufgaben sollen durch die Fakultäten weiterverfolgt werden.
- Bei den Beschäftigten im Bereich der Technik ist ein Spannungsfeld zwischen der inhaltlich sinnvollen Zuordnung zu mehreren Professuren und der dadurch nicht immer eindeutigen Verantwortung für die Personalentwicklung der Beschäftigten zu verzeichnen. Auch hat die jüngste Novelle des Wis-

senschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) die Beschäftigung von Technikerinnen und Technikern in Drittmittelprojekten erschwert. Hier wird eine Verbesserung der Situation angestrebt.
- In den ersten drei Jahren wird die durch die EU geförderte Hochschulallianz EDUC (siehe Kapitel A.IV) nicht nur eine gemeinsame Leitungsstruktur mit spezifischen Leitungsgremien eingerichtet haben, die über die bestehenden Entscheidungsverfahren hinausgeht, sondern auch neue Kommunikations- und Koordinierungsströme, die es den verschiedenen Universitätsdiensten ermöglichen, horizontal zusammenzuarbeiten und Arbeitsabläufe zu harmonisieren.

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich hat sich an den Schnittstellen zwischen den klassischen Verwaltungsaufgaben und Forschung, Studium und Lehre ein zusätzliches Aufgabenspektrum etabliert. **Wissenschaftsmanagerinnen und -manager** übernehmen als Teil der Verwaltung wissenschaftsnahe Aufgaben und wissenschaftliche Dienstleistungen etwa im Bereich Koordination, Berichtswesen, Strategiebildung oder Qualitätsentwicklung. Da es bisher kaum standardisierte Qualifizierungswege in das Wissenschaftsmanagement gibt, ist hier der berufliche Quereinstieg vorherrschend. Die Universität fördert die Fortbildung in diesem Bereich durch eigene Programme oder externe Angebote. Neu entstehende wissenschaftsnahe Managementaufgaben sollen sowohl für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die keinen dauerhaften Verbleib in der akademischen Wissenschaft anstreben, erreichbar sein, als auch für Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter, die sich und ihr Tätigkeitsspektrum an der Hochschule weiterentwickeln wollen.

2. Die Hochschulverwaltung digitalisieren

Die UP wird ein integriertes und serviceorientiertes IT-Dienste-Konzept erarbeiten und Verwaltungsabläufe durch ein verstärktes Angebot von Online-Diensten verbessern. Im Mai 2019 wurde dazu eine Digitalisierungsstrategie für die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) (URL: *www.intern.uni-potsdam.de/zuv/Digitalisierungsstrategie-der-ZUV-UP.pdf*) verabschiedet. Die Verwaltung setzt sich darin die Ziele,

- wesentliche Dienstleistungen anwenderfreundlich, serviceorientiert, digital und zentral an einem Ort anzubieten,
- Prozesse kontinuierlich zu prüfen und zu verbessern, transparent zu gestalten und digitale Systeme zur Information aller Verfahrensbeteiligten zu nutzen,
- die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZUV zu stärken,
- infrastrukturelle und organisatorische Voraussetzungen für digitale Anforderungen zu schaffen.

Die Hochschulverwaltung nutzt bereits heute in ihrer täglichen Arbeit eine Reihe von Fachsystemen, die aber nur einen Bruchteil der Prozesse abdecken. Zu den bereits bestehenden Online-Services (u.a. Beschaffung, Reiseantrag, dezentrale Kontenstandsanzeige) werden nach Einführung eines Dokumentenmanagement- und Workflowsystems eine Reihe weiterer Services hinzukommen. Die elektronische Rechnungsbearbeitung bildet dabei den Startpunkt. Die bestehenden und die neuen Services werden einheitlich und anwenderfreundlich abgebildet.

Zur Umsetzung der Ziele werden auch Änderungen an grundlegenden Systemen vorgenommen. Die UP hat daher die Einführung eines serviceorientierten Identity-Frameworks für die Hochschulen in Brandenburg vorgeschlagen. Das Identity-Framework stellt die notwendige Basis für langfristige gemeinsame Weiterentwicklungen hinsichtlich der einrichtungsübergreifenden Nutzung von Diensten und Infrastrukturen sowie weiterer Ausbauszenarien wie beispielsweise dem Datenaustausch mit Behörden dar.

Im Rahmen eines Arbeitspakets im Projekt EDUC (European Digital UniverCity) sollen die studierendenbezogenen IT-Infrastrukturen der einzelnen Konsortiumsmitglieder (siehe Kapitel A.IV) verbunden werden, um Austausch, Zusammenarbeit und Lernen zu ermöglichen. Dies wird eine Herausforderung der kommenden Jahre darstellen.

Zur optimalen Nutzung von Ressourcen steht auch die Daten- und Systemarchitektur im Mittelpunkt. Dazu gehört der Auf- und Ausbau von Schnittstellen zwischen den Systemen, um beispielsweise das integrierte Berichtssystem mit weiteren Daten füllen zu können. Über allen Planungen steht sowohl die Einhaltung des Datenschutzes und der Maßnahmen für IT-Sicherheit als auch die Mitnahme und Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UP. Der weitere Ausbau des Qualitäts- und insbesondere des Prozessmanagementsystems ist ebenso ein wichtiger Baustein für die Digitalisierung der Verwaltung.

3. Dienste der Universitätsbibliothek und des ZIM weiterentwickeln

Mit der Implementierung eines hauptamtlichen Chief Information Officers (CIO) Anfang 2019 wurden die Universitätsbibliothek (UB) und das Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM) unter eine gemeinsame Leitungsstruktur gestellt. Erklärtes Ziel ist, das Service-Portfolio der beiden großen zentralen Einrichtungen optimal aufeinander abzustimmen und an den wachsenden Bedarfen der verschiedenen Zielgruppen (Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Beschäftigte) auszurichten. Im Fokus stehen dabei zunächst folgende Maßnahmen:

- Schärfung von Arbeitsbereichen und -profilen
- Bündelung gemeinsamer Kompetenzen und Nutzbarmachung vorhandener Synergien
- Schaffung einrichtungsübergreifender Projekt- und Arbeitsstrukturen
- Erstellung eines gemeinsamen Dienstleistungskatalogs
- Vereinheitlichung des Prozess- und Qualitätsmanagements (in Abstimmung mit der Zentralen Universitätsverwaltung)
- Definition einheitlicher Leistungsindikatoren und Kennzahlen

Darüber hinaus ist vorgesehen, verstärkt gemeinsame Services zu entwickeln, in die UB und ZIM ihre jeweiligen Kompetenzen gleichermaßen einbringen können. Beispiele sind die Einrichtung eines Dienstes für die Erstellung von Datenmanagementplänen, der Aufbau eines Repositoriums für die Verwaltung und Veröffentlichung von Forschungsdaten, sowie die Integration der Open Researcher and Contributor ID (ORCID) in die bestehenden Plattformen, um beispielsweise Publikationslisten von UP-Angehörigen vollautomatisiert innerhalb der Website der UP darstellen zu können.

Die digitale Transformation hat in den vergangenen Jahren nahezu alle Bereiche der Hochschule erfasst. Für die UB und das ZIM sind neue Aufgabenfelder erwachsen, die zusätzliche Ressourcen und neue Qualifikationen erfordert haben. Beispielhaft sei hier die Forschungsunterstützung im Umgang mit digitalen Daten genannt, zu der bereits ein eigener Strategieprozess stattgefunden hat. Gemeinsam mit dem IT-Beirat und dem Nutzerbeirat der UB sollen daher vor allem folgende Fragen betrachtet werden:

- Welches sind die Kerndienstleistungen von UB und ZIM? Welche IT-Dienste und Services können ausgelagert (Outsourcing) werden, ohne dass der Hochschule dabei die für ihre Weiterentwicklung benötigten Kompetenzen verloren gehen?
- Welche IT-Komponenten sollten zentral, welche dezentral betrieben werden?
- Welche Möglichkeiten bietet IT, um die regional verteilten Standorte zu vernetzen?
- Welche Maßnahmen müssen zur Gewährleistung der IT-Sicherheit ergriffen werden?
- Welchen Einfluss hat die fortschreitende Digitalisierung auf die Tätigkeiten in den Dezernaten der UB und den Teams des ZIM?
- Wie müssen die Arbeitsräume und Leseplätze in den Bibliotheken und Poolräumen gestaltet sein, um die digitalen Kompetenzen der Studierenden optimal zu fördern?

4. Qualitätsmanagement in der Verwaltung

Beim systematischen Qualitätsmanagement der Verwaltung wurde in den vergangenen Jahren erhebliche Aufbauarbeit geleistet. Hieran anknüpfend sollen in den kommenden Jahren die folgenden Ziele erreicht werden:

- Im Rahmen des prozessorientierten Qualitätsmanagements wurden exemplarisch geeignete Prozesse identifiziert, gemeinsam mit den Prozessbeteiligten dokumentiert und analysiert. Daraus ist eine erste Auflage des Prozesshandbuches der UP entstanden. Als Grundlage für diverse Einzelmaßnahmen soll eine QM-Strategie der Verwaltung erstellt werden.
- Vor dem Hintergrund der geplanten Digitalisierung von Verwaltungsprozessen ist der Aufbau eines umfassenderen Prozessmanagements unabdingbar. Auf der Ebene des strategischen Prozessmanagements wird die systematische Integration einer zunehmenden Zahl von Geschäftsprozessen vor dem Hintergrund der QM-Strategie und der Digitalisierungsstrategie angestrebt. Auf operativer Ebene steht die Dokumentation, Optimierung und kontinuierliche Verbesserung einzelner Geschäftsprozesse im Fokus.
- Zur Verbesserung der Informationsversorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UP soll das Intranet schrittweise zu einem TYPO3-basierten Kommunikations-, Service- und Steuerungsinstrument ausgebaut werden: Bis Juni 2022 ist der technische Umbau abgeschlossen, Regelungen, Anträge, Formulare, Leitfäden u. a. liegen digital vor und sind von jedem Rechner der UP abrufbar. Ab Juni 2022 erfolgt der inhaltliche Ausbau der Intranetplattform unter Leitung des Referats für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, um die interne Kommunikation und die Prozesse zu optimieren. Die redaktionelle Verantwortung für das Intranet wird beim Referat PÖ (ein VZÄ E 13 unbefristet) angesiedelt.
- Den neu eingeführten Inhouse-Verwaltungsschulungen für Beschäftigte und der kontinuierlichen Erweiterung des Prozesshandbuchs als Informationsquelle auch für neue Beschäftigte kommt hohe Bedeutung zu. Grundlegende Verwaltungsinformationen sollen zunehmend auch in englischer Sprache zur Verfügung stehen.
- In der Universität als wachsender Organisation ist eine verstärkte Standardisierung von Prozessen unverzichtbar, um das Aufgabenvolumen zu bewältigen. Für auf verschiedene Ebenen verteilte Aufgaben kann mithilfe der Festlegung von „Service Levels“ die Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Verwaltungseinheiten systematisiert werden.

5. Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung

Die UP verfolgt das Ziel, den Nachhaltigkeitsgedanken als grundlegendes Leitmotiv zu verankern, ihrer gesetzlichen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung nachzukommen und dafür geeignete Maßnahmen wirkungsorientiert umzusetzen. Als Instrument, das jeweils Erreichte darzustellen, Stärken und Schwächen zu benennen und Schwerpunkte und Ziele der weiteren Entwicklung abzuleiten, dient die Umweltberichterstattung, welche im Zyklus der Hochschulentwicklungsplanung erfolgt.

Die Universität setzt sich folgende Ziele für die nächste Phase der Hochschulentwicklung in den verschiedenen Handlungsfeldern:

In der **Forschung** stabilisiert die Universität ihre national und international gut sichtbare Positionierung auf dem Gebiet der interdisziplinären Umweltwissenschaften und strebt eine Ausweitung der Nachhaltigkeitsforschung an. Dabei werden die fruchtbaren Kooperationsbeziehungen mit anderen Hochschulen und mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiterentwickelt.

Die **akademische Lehre** an der UP vermittelt das erforderliche Grundlagenwissen und eine ebenso fachlich-fundierte wie konstruktiv-kritische Sicht auf Umweltthemen und auf Themen der nachhaltigen Entwicklung. Perspektivisch werden diese Themen verstärkt ins Studiumplus und in die Lehrerbildung integriert.

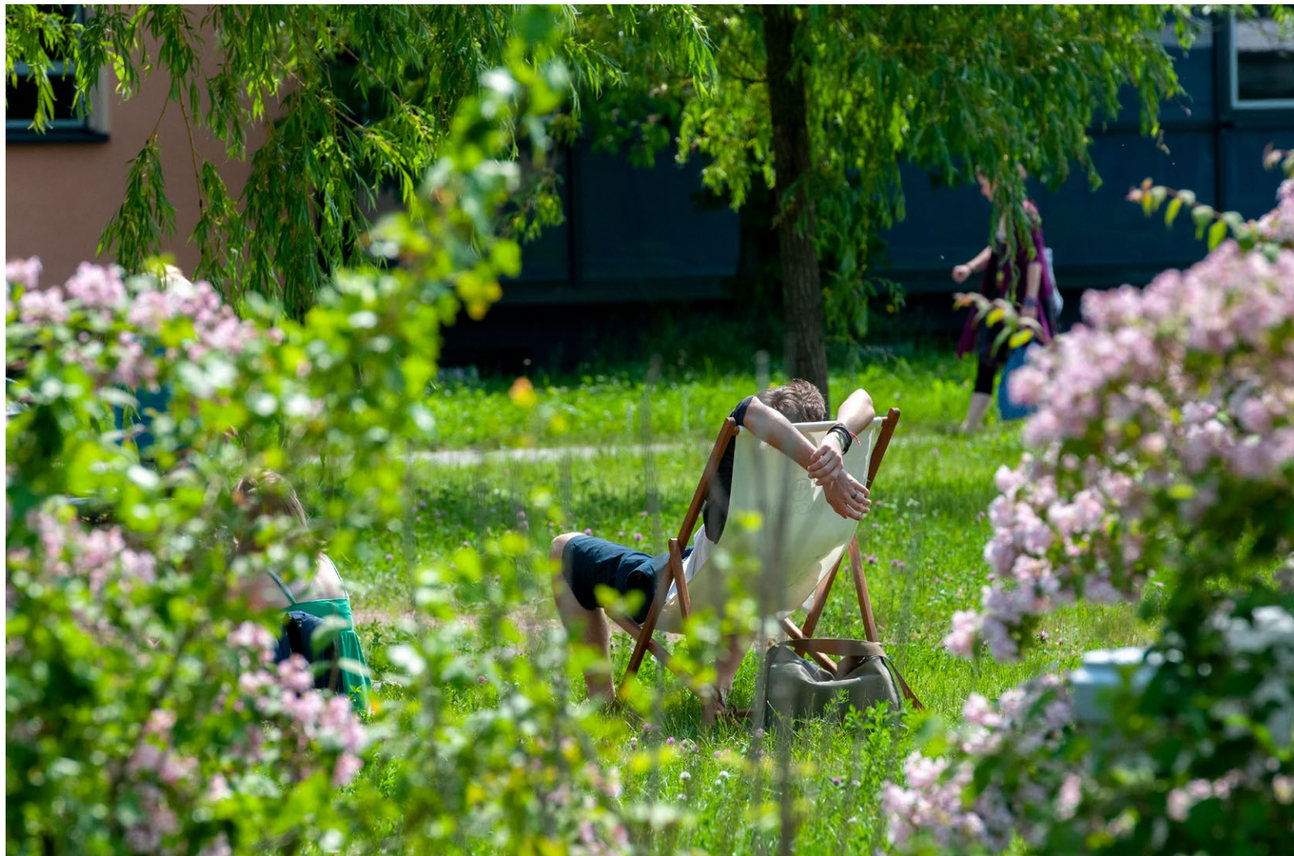
Die leistungsstarke Forschung und Lehre an der UP ist Voraussetzung für den **Transfer** von umwelt- und nachhaltigkeitsrelevanten Forschungsergebnissen sowie von professioneller beruflicher Kompetenz in die Gesellschaft.

Zur Förderung eines **nachhaltigen Campusbetriebs** erhebt die Universität systematisch umweltrelevante Informationen über ihren Betrieb. Die spezifische Förderung von internen Projekten zur Optimierung der Material- und Energienutzung wird fortgesetzt. Durch die Erarbeitung und vor allem die Umsetzung eines **Klimaschutzkonzeptes** trägt die Universität zu einer Minderung der Treibhausgas-Emissionen und zur Erreichung der nationalen Klimaschutzziele bei. Dafür werden zu ausgewählten Fokusfeldern geeignete Maßnahmen entwickelt. Bei der Beschaffung von Arbeitsmaterialien erhalten umweltrelevante Kriterien zukünftig größere Bedeutung. Der Papierverbrauch soll weiter reduziert und konsequent auf Recyclingpapier umgestellt werden.

Die Verbesserung der ÖPNV-Anbindung, der Fahrradmobilität und die Förderung der Elektromobilität stehen im Fokus der Bemühungen um **umweltfreundliche Mobilität** auf dem und zum Campusgelände. Im Rahmen einer selbstkritischen Diskussion des Flugreiseaufkommens der Universitätsmitglieder werden geeignete Strategien und Alternativen entwickelt.

Die **lebenswerte Gestaltung des Campusgeländes** schließt Maßnahmen zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, zum Erhalt der biologischen Vielfalt, aber auch die Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei baulichen Maßnahmen ein. Dabei soll die Aufenthaltsqualität auf dem Campus kontinuierlich verbessert werden.

Die **Umweltkommission** ist zentrales Gremium zur Begleitung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen in der Universität. Sie bündelt und unterstützt Ideen zur Umweltarbeit der Beschäftigten, der Studierenden und studentischer Initiativen. Weitere Aspekte der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung sollen zukünftig verstärkt einbezogen werden. Dieser partizipative Ansatz dient der stetigen Verbesserung laufender und geplanter Umweltprojekte, aber auch der Förderung des individuellen Engagements von Hochschulangehörigen und eines Netzwerks der mit Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen befassten Akteure. Die Umweltkommission prüft die Einwerbung eines Klimamanagers an der UP.



D. SCHLUSSBETRACHTUNG

Mit den im Hochschulentwicklungsplan 2019–2023 avisierten Zielen und Umsetzungsplanungen hat sich die UP für die kommenden Jahre viel vorgenommen.

Im Bereich Forschung möchte sie exzellente und engagierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt fördern, optimale Rahmenbedingungen für die Forschung schaffen sowie Kooperationen ausbauen. Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung ist ihr ein zentrales Anliegen.

Für die Weiterentwicklung der Qualität von Lehre und Studium wird die UP mehrere Vorhaben umsetzen. Das Leitbild Lehre wird dabei für die geplanten Vorhaben und Maßnahmen als Orientierungsrahmen dienen.

Der an der UP etablierte Wissens- und Technologietransfer trägt dazu bei, dass die Universität als ein wichtiger Motor für Innovationen in der Region fungiert und wirtschaftliche sowie soziale Entwicklungen positiv beeinflusst. Die Stärkung dieser Rolle ist ein erklärtes Ziel der UP.

Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist Teil des Selbstverständnisses der UP. Aus diesem Grund wird die Universität auch in den kommenden Jahren sicherstellen, dass unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung oder Beeinträchtigung, Geschlecht, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung und Staatsangehörigkeit Studierende, Lehrende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung die gleichen Chancen sowie Entwicklungsmöglichkeiten haben und vor Diskriminierung geschützt werden. Die UP ist eine weltoffene und tolerante Universität, die mit aller Entschiedenheit gegen Rassismus, Antisemitismus, Fremden-feindlichkeit und Diskriminierung vorgeht.

Verwaltungsprozesse weiter zu optimieren und Arbeitsbedingungen gezielt zu verbessern, sind weitere Ziele der UP. Die Personalentwicklung ist hierbei von besonderer personalpolitischer Bedeutung.

Digitalisierung und Internationalisierung sind wichtige Querschnittsaufgaben der kommenden Jahre und sollen systematisch angegangen werden. Die EDUC wird dazu beitragen, die Internationalisierung der Hochschule weiter zu stärken.

Damit die UP ihre Entwicklungsziele erreichen kann, ist sie auf das Engagement ihrer Mitglieder angewiesen. Darüber hinaus bedarf es aber auch der Unterstützung seitens der Landesregierung. Dies betrifft allem voran Vorhaben und Maßnahmen, die einen weiteren deutlichen Entwicklungsschub bewirken würden (siehe nochmals Kapitel B), aber nicht ohne finanzielle Aufwüchse im Haushalt realisiert werden können. Die bisherige jährliche Mittelbereitstellung seitens des Landeshaushaltes wird nicht ausreichen, dem Aufwuchs und Bedarf der Universität zu entsprechen.

In der neuen Legislaturperiode sollte eine Novelle des Hochschulrechts, insb. des BbgHG, angegangen werden, um der Entwicklung der letzten Jahre gerecht zu werden. Die UP wird dazu eine Reihe von Vorschlägen machen, die u.a. die Vereinfachung von Berufungsverfahren, die Entschlackung der Vorgaben für Module und Prüfungen oder Regelungen im Bereich des Personals betreffen. Des Weiteren wäre eine Experimentierklausel wünschenswert.

Insbesondere bei der Bau- und Campusentwicklung ist die UP auf Unterstützung seitens des Landes angewiesen. So muss der für Hochschulen zuständige Personalbestand beim staatlichen Baumanagement BLB dringend erhöht und die Zusammenarbeit der vielfachen Beteiligten beim Hochschulbau vereinfacht werden. Auch die internen Prozesse und Zeitansätze beim Erstellen von Neubau- und Sanierungsvorhaben müssen seitens des Ministeriums der Finanzen und des Baudienstleisters BLB dringend optimiert werden. Um dem Flächendefizit und dem Sanierungsstau entgegenzuwirken, strebt die UP an, den Modellversuch Bauherreneigenschaft nach 2020 fortzuführen, die Wertgrenze auf mindestens 5 Mio. Euro pro Vorhaben anzuheben und die Genehmigungsverfahren für die Universität zu vereinfachen.

DIE UP IN ZAHLEN

Die Digital Engineering Fakultät (DEF) ist nur in Angaben enthalten, wenn dies angegeben ist.

Fakultäten	2014	2018
Fakultäten (inkl. DEF)	5	7

Personal	2014	2018
Finanzierung aus Haushaltsmitteln [1]	1.612	1.645
Professorinnen und Professoren [1,2,3]	229	241
Frauenanteil:	28%	35%
Wissenschaftliche Beschäftigte [1,3]	614	645
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte [1,3]	769	759
Auszubildende [3]	45	46
Beschäftigte aus Dritt- und Sondermitteln [1]	856	1.075
Gemeinsam berufene Professorinnen und Professoren	54	76

[1] Beschäftigungsverhältnisse
[2] ohne gemeinsame Berufungen, einschl., Juniorprofessuren, Vertreter und fremdfinanzierte Professuren,
[3] Stichtag 01.10.2014 bzw. 01.12.2018

Strukturplanung für wissenschaftliches Personal	2014	Strukturplan 2019
Strukturprofessuren (inkl. DEF)[1]	214	289
davon DEF		25
davon:		
W3	139	184
W2	75	105
Akademische Mitarbeiter/innen (ohne DEF)	479	673

[1] ohne Juniorprofessuren, da nicht Teil der Struktur

Finanzen	2014	2018
Budget (Wirtschaftsplan) (in Mio. Euro)	106,2	126
Sondermittel + HSP 2020 (in Mio. Euro)	27,6	25,7
Großgeräte (in Mio. Euro)	0,5	k.A.
Drittmitteleinnahmen (in Mio. Euro)	49,5	58,6
Budget gesamt je Studierenden (in Euro)	6.555	7.247
Drittmitteleinnahmen je Professor (in Euro) [2]	211.000	246.500 (2017)

[2] Quelle: Deutschland, Brandenburg: Stat. Bundesamt, Monetäre Kennzahlen 2017, Pkt. 2.3.1: Universitäten in Trägerschaft der Länder (ohne medizin. Einrichtungen) U Potsdam: Stat. Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.3.2 Einzelhochschulen 2017.

Lehre und Studium (alle Angaben inkl. DEF)	2014/15	2018/19
Studierende	20.411	20.878
Frauenanteil	59%	57%
Ausländeranteil	11%	13%
Anzahl Incomings (non-degree seeking)	291	329
Anzahl Outgoings	407	408
Studienanfängerinnen und -anfänger 1. Fachsemester [1, 2]	5.968	6.060
Aufnahmekapazität [1,2]	5.172	5.519
Personalbezogene Auslastung [1]	107%	105%
Bewerbungen in NC-Studiengängen [1]	28.096	24.836
Bewerberquote NC-Studiengänge	7,6	7,3
Ausschöpfung [1]	103%	95%
Ausschöpfung (nur NC-Studiengänge) [1]	105%	104%

[1] Studienjahr
[2] Kopfzahlen

	2014	2018
Bestandene Abschlussprüfungen (nach 1. Fach)	3.289	2.994
davon:		
Lehramt Staatsex. (auslaufend)	23	1
Lehramt Bachelor	462	490
Lehramt Master	387	364
Bachelor (1Fach)	625	765
Bachelor (2Fach)	438	244
Master	794	909
1. Juristische Prüfung	150	200
Diplom, Magister [1] (auslaufend)	410	21

[1] einschl. Magister Legum

Forschung und Nachwuchsförderung	2014	2018
Drittmittel Einnahmen DFG (T€)	15.888	20.810
Sonderforschungsbereiche (DFG) (Sprecher) [1]	1	2
Forschergruppen (DFG) (Sprecher) [1]	2	4
DFG-Graduiertenkollegs (Sprecher) [1]	6	7
EU-Projekte Horizon 2020 (Koordination) [1]	3	8
ERC Grants (Koordination) [1]	4	3
Nachwuchsgruppen (AvH, DFG, BMBF) [1]	9	9
Promotionen (inkl. DEF)	314	276
Frauenanteil	40%	43%
Habilitationen (inkl. DEF)	14	10
Frauenanteil	43%	50%
Neuberufungen (mit gem. Berufungen) (inkl. DEF)	22	23
davon Frauen:	8	11
z.Z. im Verfahren befindlich (inkl. DEF)	78	114
Juniorprofessorinnen/-professoren (inkl. gem. Berufungen und DEF)[1]	16	26
davon Frauen:	8	14

[1] Stichtag 31.12.2014 bzw. 31.12.2018

Bau	2014	2018
Baumaßnahmen (in Mio. Euro)	8,9	17,4
Gesamtfläche (in m²)	203.270	204.155
Hauptnutzfläche (in m²)	120.047	120.772
Räumliche Auslastung	137%	137%
Flächenbezogene Studienplätze	8.850	9.026

Wissens- und Technologietransfer	2014	2018
Messebeteiligungen der UP	6	12
Gründungsservice Erstgespräche	136	145
Projekte mit regionalen Unternehmen	8	10

PROJEKTE AUS KOORDINIERTEN PROGRAMMEN

Sonderforschungsbereiche (DFG)

Sprecher

SFB 1287	Die Grenzen der Variabilität in der Sprache: Kognitive, grammatische und soziale Aspekte
SFB 1294	Datenassimilation: Die nahtlose Verschmelzung von Daten und Modellen

Mit Beteiligung der UP

SFB 937	Kollektives Verhalten von weicher und biologischer Materie
SFB 951	HIOS Hybrid Inorganic/Organic Systems for Opto-Electronics
SFB 958	Einrüstung von Membranen: Molekulare Mechanismen und zelluläre Funktionen
SFB 973	Priming and Memory of Organismic Responses to Stress
SFB 1109	Molekulare Einblicke in Metalloxid-Wasser-Systeme: Strukturelle Evolution, Grenzflächen und Auflösung
SFB 1114	Skalenkaskaden in komplexen Systemen
SFB 1127	Chemische Mediatoren in komplexen Biosystemen
SFB/TR 265	Verlust und Wiedererlangung der Kontrolle bei Suchterkrankungen: Verläufe, Mechanismen und Interventionen

Forschungsgruppen (DFG)

Sprecher

FOR 2537	Grammatische Dynamiken im Sprachkontakt: ein komparativer Ansatz
FOR 2253	Crossing the borders: The interplay of language, cognition, and the brain in early human development
FOR 2558	Interaktionen von essenziellen Spurenelementen in gesunden und erkrankten älteren Menschen
FOR 2694	Large-Scale and High-Resolution Mapping of Soil Moisture on Field and Catchment Scales – Boosted by Cosmic-Ray-Neutrons

Mit Beteiligung der UP

FOR 1745	Internationale Verwaltung. Entstehung und Entwicklung von Verwaltungsmustern und ihr Einfluss auf die internationale Politikgestaltung
FOR 2235	(Kollegforschergruppe): The International Rule of Law – Rise or Decline?
FOR 2265	Recht-Geschlecht-Kollektivität: Prozesse der Normierung, Kategorisierung und Solidarisierung
FOR 2409	Overlapping Spheres of Authority and Interface Conflicts in the Global Order
FOR 1513	Hybrid Reasoning for Intelligent Systems
FOR 1598	From Catchments as Organised Systems to Models based on Dynamic Functional Units
FOR 1735	Structural Inference in Statistics: Adaptation and Efficiency
FOR 2123	Sphingolipid dynamics in infection control
FOR 2125	Structures, properties and reactions of carbonates at high temperatures and pressures
FOR 2131	Data Assimilation for Improved Characterization of Fluxes across Compartmental Interfaces
FOR 2177	Integrierte chemische Mikrolaboratorien
FOR 2402	Rough paths, stochastic partial differential equations and related topics

Graduiertenkollegs (DFG)

Sprecher

GRK 2130	Minor Cosmopolitanisms
GRK 1287	Integriertes GRK des SFB „Die Grenzen der Variabilität in der Sprache: Kognitive, grammatische und soziale Aspekte.“
IGRK 2018	Surface processes, Tectonics and Georesources: The Andean foreland basin of Argentina
GRK 2043	Natural Hazards and Risks in a Changing World
GRK 2118	Integrating Biodiversity Research with Movement Ecology in dynamic agricultural landscapes
GRK 1294	Integriertes GRK des SFB“ Datenassimilation: Die nahtlose Verschmelzung von Daten und Modellen.“

Mit Beteiligung der UP

IGRK 1740	Dynamical Phenomena in Complex Networks: Fundamentals and Applications
IGRK 2445	Temporalities of Future in Latin America: Dynamics of Aspiration and Anticipation
GRK 2473	Bioactive Peptides – Innovative Aspects of Synthesis and Biosynthesis

Beschlossen vom Senat am 23. Oktober 2019

Impressum

Herausgeber:
Universität Potsdam
Der Präsident
Prof. Oliver Günther, Ph.D.

Redaktion:
Dezernat 1
Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten
Am Neuen Palais 10 · 14469 Potsdam
Tel.: (0331) 977-1019 / -1449
E-Mail: dez1@uni-potsdam.de · www.uni-potsdam.de

Titelfoto:
Thomas Roese

Layout und Druck:
ZIM – Multimediaproduktion

Auflage:
250 Exemplare
aktualisierte Auflage November 2019

Fotonachweise:
Thomas Roese, Ernst Kaczynski, Matthias Friel (s.12)

Die Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen umschließt jeweils ausdrücklich alle Geschlechter und spricht diese in gleicher Weise an.