



Universität Potsdam

# HOCHSCHULENTWICKLUNGSPLAN 2025 – 2029

Erreichtes sichern, Perspektiven erweitern:  
Hochschulentwicklung im Wandel

# INHALT

Vorwort .....	3
Kurzfassung .....	4
Summary .....	5
<b>A. Erfolge sichern</b>	
I. Profilbildung .....	6
II. Finanzierung .....	6
III. Infrastruktur .....	7
IV. Querschnittsthemen .....	8
Chancengerechtigkeit und Diversität .....	8
Gute Arbeit .....	8
Internationalisierung .....	8
Digitalisierung und Open Science .....	8
Nachhaltige Entwicklung .....	9
<b>B. Themenfelder und Zielsetzungen</b>	
I. Exzellente Lehre und zielgerichtetes Studium .....	10
Den Studieneinstieg erleichtern und Studienerfolg sichern .....	10
Durch Fort- und Weiterbildung lebenslanges Lernen fördern und nicht-traditionelle Studierende für die akademische Bildung gewinnen .....	11
Interdisziplinarität in Lehre und Studium verankern .....	11
Profilierung des Studienangebots vorantreiben .....	11
Die Lehrkräftebildung stärken .....	12
E-Learning ausbauen .....	12
II. Starke Spitzenforschung .....	13
Forschungsprofil weiterentwickeln .....	14
Zusammenarbeit stärken .....	15
Frühe Karrierephasen unterstützen .....	16
Digitale Forschungsinfrastruktur ausbauen .....	17
III. Sicherung und Ausbau der Transfererfolge .....	17
Gesellschaftstransfer ausbauen .....	18
Transferorientierte Fort- und Weiterbildung etablieren .....	18
Ausgründungen und Beteiligungsmanagement ausweiten .....	18
Innovative Transferformate aufsetzen .....	19
Qualität und Flexibilität sichern .....	19
IV. Attraktives Campusleben .....	19
Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit, Demokratie und Teilhabe fördern .....	20
Arbeitsbedingungen und Karrierewege weiterentwickeln .....	20
Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung des Campus .....	21
Gesundheitsmanagement festigen .....	21
V. Moderne Dienstleistungen .....	22
Modernes Management ausbauen .....	22
Zusammenarbeit stärken .....	23
Digitale Arbeitsweise und Werkzeuge etablieren .....	23
<b>C. Fazit .....</b>	<b>24</b>
<b>D. Die UP in Zahlen .....</b>	<b>25</b>
Impressum .....	27

# VORWORT

Die Universität Potsdam (UP) hat während der Laufzeit des vorangegangenen Hochschulentwicklungsplans (HEP) im Zeitraum 2019-2024 ihre erfolgreiche Entwicklung in allen Leistungsdimensionen fortgesetzt und sich als Organisation weiterentwickelt. Auf dieser Grundlage konnte das Lehrangebot qualitativ und quantitativ ausgebaut, das Forschungsprofil geschärft und der Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft maßgeblich intensiviert werden. **Die UP ist mit über 3.000 hauptberuflich Beschäftigten und fast 1.000 nebenberuflich Mitarbeitenden eine der größten Arbeitgeberinnen des Landes und ein attraktiver Arbeitsort.**

Im Rahmen der Strukturbegutachtung des Landeshochschulsystems attestierte der Wissenschaftsrat<sup>1</sup> der UP Anfang 2024 eine hervorragende Positionierung in der deutschen Wissenschaftslandschaft. Die Gutachterinnen und Gutachter empfehlen, die Erfolge zu sichern und weiter an der Profilbildung und Qualitätssicherung in allen Leistungsdimensionen zu arbeiten.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats greift der vorliegende HEP für den Zeitraum 2025-2029 auf. Er wurde im Jahr 2024 in mehreren Workshop-Reihen erarbeitet. Die Teilnehmenden an den Workshops repräsentierten verschiedene Bereiche als auch Statusgruppen der Hochschule. Je nach Themenfeld wurde anhand unterschiedlicher Methoden strukturiert an Zielen und Maßnahmen für die UP in den kommenden fünf Jahren gearbeitet. Der HEP fasst die Ergebnisse dieses Prozesses in Zielbildern und Entwicklungsprioritäten für die einzelnen Themenfelder zusammen. Die vielfältigen Ideen für konkrete Maßnahmen werden Interessierten im Intranet der UP zur Verfügung gestellt, der jeweilige Fortschritt in den kommenden 5 Jahren soll ebenfalls dokumentiert werden. Auf diese Weise sollen Aktivitäten und Austausch auch während der Laufzeit des HEP angestoßen werden.

Gerade angesichts der aktuellen politischen Herausforderungen im nationalen und internationalen Kontext nehmen wir unseren Auftrag und unsere Rolle als Hochschule äußerst ernst: Wir bilden die Fachkräfte von morgen aus, **wir sind mit unserer Spitzenforschung in vielen Bereichen international sichtbar**, wir sorgen für den Transfer unserer Arbeitsergebnisse in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft, wir sind ein Ort der Integration und der Verständigung und verwehren uns gegen jede Form der Diskriminierung. Für das Engagement und die Unterstützung aller Beteiligten an der Erarbeitung des HEP möchte ich mich im Namen des Präsidiums herzlich bedanken.

Potsdam, den 12.12.2024

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



<sup>1</sup> Siehe: Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg (Drs. 1693-24), Januar 2024, abrufbar unter: [www.wissenschaftsrat.de/download/2024/1693-24](http://www.wissenschaftsrat.de/download/2024/1693-24), letzter Zugriff: 08.10.2024.

# KURZFASSUNG

Mit dem Hochschulentwicklungsplan (HEP) skizziert die Universität Potsdam (UP) ihre **Entwicklungsprioritäten** für die kommenden fünf Jahre. Bereits über die Perioden der beiden vorhergehenden Hochschulentwicklungspläne hat die UP – unterstützt durch einen sukzessiven finanziellen Aufwuchs – eine umfangreiche und erfolgreiche Entwicklung in den Leistungsdimensionen Lehre und Studium, Forschung sowie Transfer vollzogen, welche es nun zu festigen und zu optimieren gilt.

Nach dem quantitativen als auch qualitativen Auf- und Ausbau der letzten Jahre liegt der Fokus darauf, **die nächsten signifikanten Entwicklungsschritte in allen Leistungsdimensionen zur weiteren Profilbildung und Qualitätssicherung** einzuleiten. Dabei orientiert sich die Universität Potsdam auch an den Ergebnissen der Strukturbeurteilung des Landeshochschulsystems durch den Wissenschaftsrat.

Um die **Attraktivität der UP in Forschung, Lehre und Studium** auszubauen und ihre **Rolle als Impulsgeberin für Wirtschaft und Gesellschaft** zu stärken, sind vorhandene Ressourcen möglichst gewinnbringend einzusetzen. Kapitel A präzisiert, wie die **Profilbildung** in den kommenden fünf Jahren gestaltet werden kann und welche Voraussetzungen in der **Hochschulfinanzierung** als auch der **Infrastruktur** hierfür erforderlich sind. Darüber hinaus wird die Bedeutung der **Querschnittsthemen** für die Umsetzung der Entwicklungsziele aufgeführt. Dazu zählen die Themen Chancengerechtigkeit und Diversität, Gute Arbeit, Internationalisierung, Digitalisierung und Open Science. Strukturgebend für den HEP sind darüber hinaus die **Ziele für nachhaltige Entwicklung**, über die sich die Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 verständigt haben.

Kapitel B fasst **Zielbilder und Entwicklungsprioritäten** zusammen, die **im Jahr 2024 in mehreren Workshopreihen mit Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen und Statusgruppen der Hochschule erarbeitet** wurden. Die entwickelten Vorhaben der Hochschulentwicklungsplanung werden in fünf Abschnitten dargestellt:

1. **Exzellente Lehre und zielgerichtetes Studium:** Die UP hat als größte Hochschule in Brandenburg ein anspruchsvolles nachfrage- und zukunftsorientiertes sowie forschungsbasiertes Studienangebot etabliert. Dessen quantitatives als auch qualitatives Niveau soll gesichert und weitere Entwicklungsschritte – z.B. durch die Profilierung im Studienangebot, die Sicherung der Lehrkräftebildung und den Ausbau von Fort- und Weiterbildungsformaten – eingeleitet werden.

2. **Starke Spitzenforschung:** Die UP hat sich zu einer erfolgreichen, international sichtbaren Forschungsuniversität entwickelt. Ziel ist es, die Forschungsexzellenz im Rahmen der Profilbildung anhand von universitären Forschungsschwerpunkten und Potenzialbereichen zu stärken. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die Vernetzung mit den anderen Akteuren in der Wissenschaftsregion Berlin-Brandenburg, eine belastbare und zukunftsfähige digitale Forschungsinfrastruktur sowie die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen.

3. **Sicherung und Ausbau der Transfererfolge:** Die UP strebt eine strategische Weiterentwicklung des Transfers im Rahmen einer aktualisierten Transferstrategie an, um aktuellen Herausforderungen aktiv zu begegnen und die Zusammenarbeit mit externen Partnern zu intensivieren. Sie geht dabei von einem breit gefassten Transferbegriff aus und knüpft an die Erfolge der bisherigen Transfermaßnahmen an. Dabei soll auch die Ausarbeitung eines Beteiligungsmanagements zur Begleitung und Unterstützung von Ausgründungen nach der Gründung geprüft werden.

4. **Attraktives Campusleben:** Ziel der UP ist es, das Campusleben so zu gestalten und weiterzuentwickeln, dass es für Studierende wie Mitarbeitende gleichermaßen attraktiv ist und sich an ihren Bedürfnissen orientiert. Der Fokus liegt auf Chancengerechtigkeit, Diversität und Willkommenskultur, attraktiven Arbeitsbedingungen, Nachhaltigkeit und Gesundheitsmanagement.

5. **Moderne Dienstleistungen:** Die Erfolge in allen Leistungsdimensionen hängen davon ab, dass an der UP die Modernisierung der Dienstleistungen in den zentralen Bereichen und der Verwaltung vorangetrieben wird. Die Prozesse sollen noch stärker aus der Perspektive der Nutzenden gestaltet sein und möglichst digital abgebildet werden.

Festzuhalten ist, dass das bisherige Niveau in Forschung, Lehre und Transfer nur gehalten werden kann, wenn es gelingt, den **Aufwuchs der Landeshochschulfinanzierung** beizubehalten. Für neue Maßnahmen und Entwicklungssprünge, die im vorliegenden HEP aufgeführt werden, bedarf es zusätzlicher finanzieller Mittel.

# SUMMARY

With the University Development Plan (HEP), the University of Potsdam (UP) outlines its **development priorities** for the next five years. Over the validity periods of the two previous university development plans, the UP – supported by a successive increase in financial resources – has already undergone extensive and successful development in the performance dimensions of teaching and studies, research, and transfer, which must now be consolidated and optimized.

Following the quantitative and qualitative development and expansion of recent years, the focus is now on initiating **the next significant development steps in all performance dimensions for further profile building and quality assurance**. In doing so, the University of Potsdam is also guided by the results of the structural assessment of the state's higher education system by the German Science and Humanities Council (“Wissenschaftsrat”).

In order to enhance the **university's attractiveness in research, teaching, and studying** and to strengthen its **role as a driving force for our economy and society**, existing resources must be utilized as profitably as possible. Chapter A specifies how **profile development** can be organized over the next five years and which prerequisites must be met in terms of **university funding and infrastructure**. In addition, the chapter underlines the importance of **cross-sectional issues** for the realization of the development goals. These include the topics of equal opportunities and diversity, good working conditions, internationalization, digitalization, and open science. The **Sustainable Development Goals** agreed by the United Nations as part of the 2030 Agenda also provide the structural framework for the HEP.

Chapter B summarizes the **goals and development priorities that were identified in several workshop series in 2024 with participants from various organizational units and status groups at the university**. The following five sections present the university development planning projects that were developed:

1. **Excellent teaching and targeted academic programs:** As the largest institution of higher education in Brandenburg, the UP has established an ambitious demand- and future-oriented as well as research-based range of degree programs. The quantitative and qualitative level of the programs is to be maintained and further development steps – e.g. by enhancing the academic profile within the range of courses, assuring the training of teaching degree students, and expanding further education and training formats – are to be initiated.
2. **Strong cutting-edge research:** The UP has become a successful research university with international visibility. Our aim is to strengthen research excellence within the framework of profile development based on university research focuses and emerging “areas of potential”. Networking with other stakeholders in research and academia in the Berlin-Brandenburg region, a resilient and sustainable digital research infrastructure, and support for early-career researchers also play an important role.
3. **Securing and expanding transfer successes:** The UP aims to strategically develop its transfer efforts within the framework of an updated transfer strategy in order to face current challenges head-on and to intensify cooperation with external partners. This is based on a broad definition of transfer and builds on the success of previous transfer measures. The development of an investment management program to accompany and support university spin-offs after they have been founded will also be taken into consideration.
4. **Attractive campus life:** The aim of the UP is to organize and further develop campus life in such a way that it is equally attractive for students and staff and is oriented towards their needs. The focus is on equal opportunities, diversity and a welcoming culture, attractive working conditions, sustainability, and health management.
5. **Modern services:** To achieve success in all performance dimensions, the UP must move forward with the modernization of services in the central divisions and administration. Processes are to be based on an even more user-centric design and mapped digitally as far as possible.

It should be noted that the current level of research, teaching, and transfer can only be maintained if the **increase in state university funding** continues. Additional financial resources are required for the new measures and leaps in development described in this HEP.

# A. ERFOLGE SICHERN

## I. Profilbildung

Die UP kann über die vergangenen zehn Jahre und im Rahmen des sukzessiven finanziellen Aufwuchses eine umfangreiche und **erfolgreiche Entwicklung in den Leistungsdimensionen Lehre und Studium, Forschung sowie Transfer** aufweisen. Die Entwicklung der vergangenen Dekade hat ihr eine herausgehobene Stellung im Hochschul- und Wissenschaftssystem Brandenburgs ermöglicht und bietet eine hervorragende Grundlage, ihrem **Leitbild und Profilspruch** gerecht zu werden. Zu diesem Ergebnis kommt auch das Gutachten des Wissenschaftsrats im Rahmen der Strukturbegutachtung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg, das Anfang des Jahres 2024 veröffentlicht wurde.<sup>2</sup> Zudem erreichte die UP in der aktuellen Ausgabe des Times Higher Education (THE) World University Ranking 2025 unter 2.092 Institutionen weltweit die Ranggruppe 201–250 und belegte im nationalen Vergleich Platz 21. Im THE-Ranking der jungen Universitäten für 2024 steht die UP deutschlandweit an erster Stelle und weltweit auf Platz 17 – eine Positionierung, die nicht nur gehalten, sondern auch weiter ausgebaut werden soll.

Nach dem quantitativen als auch qualitativen Auf- und Ausbau der letzten Jahre gilt es nun, weitere signifikante **Entwicklungsschritte in allen Leistungsdimensionen** einzuleiten. Hierfür sollen zum einen thematische und strukturelle Lücken geschlossen, bestehende Angebote und Prozesse optimiert, die **Profilbildung** vorangetrieben und neue, das Portfolio ergänzende Themengebiete erschlossen werden.



Die **Profilbildung in der Lehre** umfasst die Weiterentwicklung des Studienangebots: Das Masterangebot soll noch stärker auf die fachlichen Profillinien und Forschungsschwerpunkte fokussieren und noch mehr englischsprachige Angebote aufweisen. Beim Bachelorangebot soll eine Konsolidierung zugunsten generalistischer Mono-Studiengänge mit integrierten Schwerpunkten erfolgen (siehe hierzu Abschnitt B.I).

Im Forschungsbereich kann auf bestehende Schwerpunktsetzungen aufgebaut werden. Zu einer **starken Spitzenforschung** haben die universitären Forschungsschwerpunkte (z.B. durch die Einwerbung von Sonderforschungsbereichen bei der DFG) bereits beigetragen. Sie werden ergänzt durch thematische Weiterentwicklungen (z.B. dem Fokus auf die Ressource Wasser) und neuere Forschungsfelder, insbesondere in der empirischen Bildungswissenschaft und den Fragestellungen zur digitalen Bildung (siehe hierzu Abschnitt B. II.)

Bei den **Transferaktivitäten** kann an diese Profilbildung angeknüpft werden, wobei die geplante Überarbeitung der Transferstrategie auf einen **breiteren Transferbegriff** abzielt. Dieser soll auch die gesellschaftlichen Aspekte des Transfers umfassen (siehe hierzu Abschnitt B. III).

Bei der Profilbildung kann die UP die **Stärken des Standorts und der Wissenschaftsregion Berlin-Brandenburg** nutzen. So bilden die Stärken in der Informatik innerhalb der Fakultäten, einschließlich der privat finanzierten Digital Engineering Fakultät, hervorragende Synergien für neue gemeinsame Forschungsvorhaben. Genauso sind die vielfältigen Verbindungen mit den Außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die auch in zahlreichen gemeinsamen Berufungen Ausdruck finden, Grundlage für exzellente Lehre, Forschung und Transfer.

<sup>2</sup> Siehe: Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg (Drs. 1693-24), Januar 2024, abrufbar unter: [www.wissenschaftsrat.de/download/2024/1693-24](http://www.wissenschaftsrat.de/download/2024/1693-24), letzter Zugriff: 08.10.2024.

<sup>3</sup> Seit 2012 haben sich die Grundmittel je Professur um 8 Prozentpunkte und die Grundmittel je Studierenden um beachtliche 13 Prozentpunkte zum Durchschnitt der deutschen Universitäten (ohne Hochschulmedizin) verbessert. Trotz dieser positiven Entwicklung verfügte die Universität im Jahr 2022 jedoch weiterhin über weniger finanzielle Mittel als der Bundesdurchschnitt. So erreichte die UP 96 Prozent der Grundmittel je Professur und lediglich 93 Prozent der Grundmittel je Studierenden im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt; Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur, Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11 Reihe 4.3.2 – Berechnung Dezernat 1 der Zentralen Universitätsverwaltung (UP).



## II. Finanzierung

Die finanziellen Rahmenbedingungen für die UP haben sich in den vergangenen zehn Jahren zwar deutlich verbessert, jedoch ist die Universität im Vergleich zu anderen deutschen Universitäten nach wie vor unterdurchschnittlich ausgestattet<sup>3</sup>. **Die Fortführung des jährlichen und kontinuierlichen Aufwuchses der Hochschulfinanzierung (sogenannte „Hochschultreppe“) ist vor diesem Hintergrund essentiell.** Eine Aussetzung der „Hochschultreppe“ würde die Fortführung zahlreicher eingeleiteter Maßnahmen unmöglich machen und wäre eine enorme Gefährdung der erreichten Position der UP. Viele der im vorliegenden Hochschulentwicklungsplan vorgeschlagenen neuen Maßnahmen und Entwicklungssprünge sind zudem nur mit zusätzlichen finanziellen Mitteln zu realisieren.

Der Wissenschaftsrat hat in seinem Bericht zur Evaluation des Landeshochschulsystems in Brandenburg im Jahr 2024 eine **Reduktion der Komplexität der Hochschulfinanzierung** angemahnt. Dazu gehört neben dem Abbau der zahlreichen Sonderfinanzierungen und -regelungen bzw. deren Übernahme in die Grundfinanzierung, insbesondere eine Überprüfung des Mittelverteilmodells des Landes (MVM). Die UP **begrüßt eine Anpassung der Mittelverteilung an den Hochschulen und wird sich proaktiv im Prozess der Überarbeitung einbringen.** Bisher bewirkt die Limitierung von Auf- und Abwüchsen innerhalb des Mittelverteilmodells (sogenannte „Dämpfung“) de facto, dass Leistungen der UP nicht angemessen berücksichtigt werden. Geänderte äußere Rahmenbedingungen machen es zudem notwendig, die im MVM enthaltenen Indikatoren anzupassen. Die UP setzt sich daher für eine Verteilung ein, die sich stärker an den tatsächlichen Leistungen der Hochschulen orientiert, sowie für mehr Planbarkeit und weniger Verwaltungsaufwand in der Hochschulfinanzierung.

## III. Infrastruktur

In allen Leistungsdimensionen der UP sind positive Entwicklungen und Neuerungen abhängig davon, dass das **bestehende Flächendefizit und der sichtbare Sanierungsstau** behoben werden. Zusätzlich möchte die Hochschule das Land bei der **Erreichung der Klimaziele im Gebäudebereich** unterstützen. Bisher dauern der Ausbau oder die Umnutzung von Flächen, die Ertüchtigung von Gebäuden und Neubauten mit dem Brandenburgischen Landesbetrieb für Liegenschaften und Bauen (BLB) aber deutlich zu lange.

Daneben besteht ein **Bedarf an Flächen, der in den Anforderungen über Forschung, Studium und Lehre hinausreicht.** Sowohl in den Gebäuden als auch auf den freien Campusflächen sind Orte gefragt, die interdisziplinäres Zusammentreffen, spontane Kommunikation oder eine Verbindung von Arbeit, Studium und Erholungspausen sowie Ausgleichsaktivitäten ermöglichen. Die Entwicklung derartiger Räume liegt noch weit hinter den Erwartungen, u.a. auch aufgrund fehlender Regelungen für die Bereitstellung von Räumen und Flächen angesichts neuer Lehr-, Lern- und Arbeitsszenarien. Die Möglichkeiten der Außen- und Freiflächen können noch nicht ausreichend ausgeschöpft werden.

An der UP werden daher die Lehr-, Lern- und Arbeitsflächen im engen Zusammenspiel zwischen Land und Hochschule ausgebaut. Um dies zu erreichen, setzt sich die UP dafür ein, dass die erforderlichen Mittel bereitgestellt, Regularien vereinfacht und der BLB stärker aufgestellt wird.

Die UP strebt zudem ein **neues Pilotprojekt für eine eigene, deutlich erweitert ausgestaltete Bauherreneigenschaft** an. Für dieses Projekt werden Prozesse im Baubereich weiter optimiert. Die UP wird dadurch in die Lage versetzt, einzelne, jeweils separat sonderfinanzierte Maßnahmen direkter und bedarfsorientiert in kürzerer Zeit und in eigener Verantwortung umzusetzen.

Bei den einzelnen Maßnahmen im Baubereich wird der **Stärkung des gebäudebezogenen Klimaschutzmanagements** ein hoher Stellenwert eingeräumt. Im Rahmen der eigenen Bauherreneigenschaft bedeutet dies u.a. eine nachhaltige Modernisierung von Gebäuden und Gebäudeinfrastruktur mit dem Ziel eines nachhaltigen Betriebs. Parallel erweitert die UP ihr **klimabezogenes digitales Gebäudecontrolling und -management sowie Flächenmanagement.** Im Kontext der Modernisierung wird der **Aspekt der Barrierefreiheit** betont.

**In Bezug auf die Flächennutzung werden neue und flexible Modelle erprobt.** Die für die Aufenthalts- und Arbeitsqualität wichtigen Multifunktionsflächen sollen entwickelt werden, womit zusätzlicher Raum zur wissenschaftlichen Entfaltung und für ergänzenden Lehrraum geschaffen wird. Zugleich überprüft die UP ihre

Konzepte der Raumnutzung auf Aspekte der Nachhaltigkeit.

Zur Umsetzung von Baumaßnahmen werden weiterhin **Public Private Partnership-Modelle und alternativen Varianten zum Immobilienerwerb** forciert. Mit geeigneten Partnern kann wissenschaftsadäquat, schnell und gleichsam wirtschaftlich gebaut werden. Eine Entlastung des BLB könnte auch durch eine Adaptierung des Modells der österreichischen Bundesimmobiliengesellschaft BIG als spezialisierter Baudienstleister für die Wissenschaft herbeigeführt werden. Die UP sichert dem Land weitestgehende Unterstützung für eine Erprobung eines solchen Modells zu.

Neben den reinen Baumaßnahmen kommt der **gemeinsamen Nutzung von Forschungsinfrastruktur** innerhalb der UP oder mit anderen Einrichtungen eine wichtige Bedeutung zu, um (Forschungs-) Projekte erfolgreich zu realisieren. Kooperative Gerätenutzungen offenbaren mehrdimensionale Forschungsansätze, fördern damit den Wissensaustausch und die Wirtschaftlichkeit der Gerätebeschaffung. Die bereits bestehende UP-interne synergetische Nutzung von Forschungsgeräten, z.B. in Analysezentren oder gemeinsam verwalteten Geräteparks, soll weiter ausgebaut werden und erfordert hierzu teilweise auch eine bauliche Neuordnung genauso wie eine regulative Erleichterung.



## IV. Querschnittsthemen

Über die Entwicklungsprioritäten des HEP hinweg liegen Querschnittsthemen, die ebenfalls **von Relevanz für den Erfolg einzelner Maßnahmen** sind. Sie werden in der Beschreibung der Themenfelder und Zielsetzungen (siehe Abschnitt B) jeweils themenspezifisch beleuchtet, sollen aber bereits hier in ihrer Bedeutung skizziert werden:

### Chancengerechtigkeit und Diversität

An der UP sind bereits vielfältige **Maßnahmen für Chancengerechtigkeit und Diversität für die verschiedenen Statusgruppen** implementiert, die Wirkung zeigen. Der Frauenanteil in allen Bereichen und Karrierestufen hat sich positiv entwickelt. Aspekten wie Inklusion, Teilhabe und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Die UP stellt sich zudem klar und demonstrativ **gegen Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus** und wird dabei ihrem Auftrag und ihrer Rolle als Hochschule in besonderer Weise gerecht. Die Maßnahmen der „diskriminierungsfreien Hochschule“ sind vielfältig und umfassen spezialisierte Beratungs-, Unterstützungs- und Präventionsangebote.

Klar ist auch, dass das Engagement für Chancengerechtigkeit und Diversität fortgesetzt werden muss. Geschlechtergerechtigkeit an der UP ist noch nicht in allen Fächern und Bereichen hergestellt. Die Anforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund des demographischen Wandels entwickeln sich weiter. Angesichts sich verändernder politischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ist auch die UP gefordert, die Bedeutung ihrer demokratischen Strukturen und Prozesse hervorzuheben.

### Gute Arbeit

Mitglieder der UP haben sich intensiv an dem vom MWFK organisierten „**Dialogprozess Gute Arbeit**“ beteiligt, der einen Fokus auf die wissenschaftlichen und studentischen Beschäftigten legte. Den Anspruch, als Hochschule gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und verlässliche wie attraktive Karrierewege zu eröffnen, teilen die Akteurinnen und Akteure innerhalb der Hochschule. Die Vorstellungen von den dazu erforderlichen Maßnahmen und Rahmenbedingungen divergieren. Jedoch erfolgt kontinuierlich eine Diskussion, es werden Lösungswege in verschiedenen Austauschformaten und Gremien skizziert und im Ergebnis Lösungen im Sinne aller Beschäftigten gefunden. Die Workshops zur Erarbeitung des HEP sind ein gutes Beispiel dafür, denn dort wurde u.a. über die Rahmenbedingungen von Lehrenden, wissenschaftliche Karrierewege oder allgemeine Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten an der UP gesprochen.

### Internationalisierung

Die UP verfügt über internationale Partnerschaften, Netzwerke und Allianzen, die in den vergangenen Jahren zunehmend kompatibel wurden mit dem eigenen Angebot in Lehre, Forschung und Transfer. Seit 2019 ist die UP Konsortialführerin der **European Digital University (EDUC)**, die in der nunmehr zweiten Förderphase acht Hochschulen aus sieben Ländern umfasst und eine große Bandbreite gemeinsamer Themen in allen Leistungsdimensionen vorantreibt.

**Internationalisierung wird an der UP als Stärkung aller Themenbereiche begriffen.** Die Lehre profitiert genauso von internationalen Impulsen wie Studierende von Auslandsaufenthalten und neuen Einblicken in das eigene



Studium. Forschung und Transfer können sich nicht nur im nationalen Rahmen bewegen und leben von der Mobilität der Forschenden. Um dem gerecht zu werden, wird das International Office aus der zentralen Universitätsverwaltung herausgelöst und als strategisch orientierte, zentrale Einrichtung dem Präsidium zugeordnet. Das Welcome Center leistet weiterhin seinen wichtigen Beitrag als zentrale Beratungs- und Servicestelle für internationale mobile Forscherinnen und Forscher.

Gerade angesichts der turbulenten internationalen Entwicklungen übernimmt die UP durch ihre Internationalisierungsmaßnahmen Verantwortung: für eine Willkommenskultur und den offenen Dialog genauso wie für die internationale Attraktivität des Standorts Brandenburg. Dieser Verantwortung liegen Werte zugrunde, die auch die neue Internationalisierungsstrategie determinieren und darauf abzielen, die UP als attraktiven, sicheren, inklusiven, diskriminierungsfreien und vielfältigen Ort mit einer weltoffenen Gemeinschaft zu stärken und weithin sichtbar zu machen. Gleichzeitig sichert die Universität dadurch pragmatische Bedarfe zur Gewinnung und Erhöhung von Bleibechancen internationaler Angehöriger aller Statusgruppen an der Universität und von Fachkräften im Land Brandenburg.

### Digitalisierung und Open Science

An den Bedarfen der Nutzenden orientierte digitale Instrumente und Verfahren sind **von hoher Relevanz für den Erfolg der UP in allen Leistungsdimensionen**. Sie müssen sich auch an der UP beständig an sich wandelnde Rahmenbedingungen und Herausforderungen anpassen und auf modernen, digital gestützten Dienstleistungen gründen.

Eng im Zusammenhang damit steht die **“Offene Wissenschaft“ (Open Science)**, die **alle Bestandteile des wissenschaftlichen Prozesses über das Internet so offen wie möglich zugänglich, nachvollziehbar und nutzbar macht**. Sie begleitet die Open-Access-Transformation im Bereich wissenschaftlicher Publikationen und spielt darüber hinaus eine große Rolle bei der Veröffentlichung von Forschungsdaten sowie Programmcodes bis hin zur Herausgabe von akademischen und didaktischen Lehr- und Lernmaterialien als Open Educational Resources (OER).

### Nachhaltige Entwicklung

Die Ziele und Maßnahmen des vorliegenden HEP orientieren sich an den **Zielen für nachhaltige Entwicklung, über die sich die Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 verständigt haben**. Die Zieldimensionen werden in den einzelnen Kapiteln entsprechend gekennzeichnet.

### Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen



Quelle: Vereinte Nationen, Ziele für Nachhaltige Entwicklung, abrufbar unter: <https://unric.org/de/17ziele/>, letzter Zugriff: 14.10.2024.

## B. THEMENFELDER UND ZIELSETZUNGEN

### I. Exzellente Lehre und zielgerichtetes Studium



Die UP hat als größte Hochschule in Brandenburg ein **anspruchsvolles nachfrage- und zukunftsorientiertes sowie forschungsbasiertes Studienangebot** etabliert. Des- sen Niveau wird gesichert und **weitere Entwicklungsschritte zur Profilierung**, wie der Wissenschaftsrat sie fordert, werden eingeleitet.

Lehre an der UP zeichnet sich nach ihrem „Leitbild Lehre“ durch stetige Weiterentwicklung im Sinne eines forschenden, interdisziplinären und zielgruppenorientierten Lernens in allen Studiengängen aus. Zur Sicherung der Qualität passt die UP die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen kontinuierlich an. Umfangreiche Programme, die zur Erleichterung des Studieneinstiegs und für erfolgreiche Studieneingangsphasen aufgesetzt wurden, werden zudem weitergeführt.

Fortgesetzt werden soll auch das Ausbauprogramm für die **Lehrkräftebildung** sowie das seit dem Wintersemester 2024/2025 im Aufbau befindliche „Lehramt für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer)“. Damit verbunden sind die Stärkung der Lehrkräftebildung durch die Erhöhung der Zahl der entsprechenden Studienplätze und Lehrkapazitäten sowie innovative Maßnahmen zur Steigerung der Studienerfolgsquote.

Ziel der UP ist es, die Qualität in Lehre und Studium zu sichern und hierzu das Verfahren der **Systemakkreditierung** erneut erfolgreich zu durchlaufen. Die Lehr-Lern-Kultur wird kontinuierlich weiterentwickelt sowie Bildungsangebote auch für nicht-traditionelle Studierende etabliert. Die Hochschule zielt darauf ab, die Dynamik der Digitalisierung von Lehre und Studium für weitere Entwicklungssprünge zu nutzen, so dass die UP als Lernort noch attraktiver wird.

Zu den im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung 2025-2029 geplanten Maßnahmen zählen:

**Den Studieneinstieg erleichtern und Studienerfolg sichern** Studieninteressierten wird in der **Studienvorphase** durch entsprechende Angebote Orientierung in der Studienwahlentscheidung gegeben. Hierfür werden die bereits existierenden Online-Self-Assessments (OSA) durch weitere fachspezifische Angebote ergänzt. Andere Formate werden erprobt und das Netzwerk Studienorientierung Brandenburg als auch die Zentrale Studienberatung als zentrale Anlaufstelle für Studieninteressierte gestärkt.

Studierenden soll in der **Phase ihres Studieneinstiegs** die Möglichkeit der fachlichen und überfachlichen Orientierung gegeben werden. Hierfür werden fakultätsübergreifend Orientierungsphasen entwickelt und umgesetzt. Insbesondere für die Studienangebote im MINT-Bereich wird ein Konzept für die Studierendenorientierung und den Studieneinstieg erstellt. Den Bedarfen der internationalen Studierenden wird durch geeignete Onboarding-Maßnahmen, z.B. in Form von Propädeutika, Vermittlung von Sprachkompetenzen und die Begleitung im Studienverlauf begegnet.

Zur **Weiterentwicklung von Studiengängen und frühzeitigen Feststellung studienkritischer Momente** wird das Monitoring kontinuierlich und mit dem Ziel weiterentwickelt, Studienverläufe möglichst nachvollziehbar sowie prognostizierbar zu machen. Das Monitoring wird um Unterstützungsangebote ergänzt, die Studierenden eine Perspektive für den weiteren erfolgreichen Studienverlauf geben. Gleichzeitig werden Übergangsoptionen sichtbarer gemacht.

Um besser auf die heterogenen Voraussetzungen und **individuellen Entwicklungen der Studierenden** eingehen zu können, werden regelmäßige Studiengespräche zwischen Lehrenden und Studierenden etabliert. Mit diesem „akademischen Mentorat“ werden Studierende in ihrem Studienverlauf kontinuierlich begleitet sowie deren Kompetenzen zur Eigenverantwortung und Reflexion gestärkt. Das Mentoring wird durch Peer-to-peer-Beratungs- und Begleitangebote ergänzt. Um diese Ideen umsetzen zu können, müssen sie in die Kapazitätsplanung integriert werden können. Hierfür werden mögliche Ansätze geprüft.

Mit dem Ziel, Studieninteressierte frühzeitig auf das **Studienangebot der UP** aufmerksam zu machen und deren Orientierung in der Studienwahl zu unterstützen, wird der Internetauftritt zielgruppenspezifisch weiterentwickelt, die Kooperation mit Schulen im Umland ausgebaut. Die bisherigen Angebote der Kinder-Uni, des Juniorstudiums, des Schnupperstudiums und der Workshopangebote zur Studienorientierung werden ergänzt, sodass noch mehr junge Erwachsene mit geeigneten Angeboten erreicht und an die Universität herangeführt werden. Die Sichtbarkeit der UP in anderen Bundeslän-

dern wird mittels eines entsprechenden Studierendenmarketings erhöht. Die Maßnahmen zur Studiengangengewinnung nehmen neben dem grundständigen insbesondere auch das Masterangebot in den Blick. Dies gilt insbesondere für den internationalen Kontext. Um die Weiterentwicklung der Angebote in der Studiengangphase abzusichern, werden die **Studiengangskoordinationen** in administrativen und organisatorischen Angelegenheiten und die Lehrenden über didaktische Weiterbildungsangebote gestärkt.

### **Durch Fort- und Weiterbildung lebenslanges Lernen fördern und nicht-traditionelle Studierende für die akademische Bildung gewinnen**

Der Ausbau von Fort- und Weiterbildungsangeboten soll sich sowohl an Berufstätige, Studieninteressierte, immatrikulierte und ehemalige Studierende sowie Lehrkräfte an Schulen richten, um das lebenslange Lernen zu fördern, die Hochschule weiter zu öffnen und damit Bedarfe im Land zu decken und dem Gemeinwohl zu dienen. Neben dem klassischen Studienangebot, bestehend aus grundständigen Bachelor- und konsekutiven Masterstudiengängen, **baut die UP ihr Weiterbildungsangebot umfassend weiter aus.** Zunächst werden die Weiterbildenden Studiengänge gestärkt und weiterentwickelt. Ergänzend dazu werden auf Grundlage einer Rahmenordnung während der Laufzeit des Hochschulentwicklungsplans auch **qualitätsgesicherte Microcredentials unterschiedlichen Umfangs entwickelt und umgesetzt.** Durch die enge Zusammenarbeit mit Akteuren des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft wird außerdem die Förderung dualer Bildungsangebote geprüft, um die akademische Weiterbildung zukunftsorientiert zu gestalten.

Um marktgerechte Angebote unterbreiten und um UP-Lehrende über attraktiv bezahlte Nebentätigkeitskonstrukte in die Fort- und Weiterbildung einbinden zu können, soll die UP Transfer GmbH noch stärker in diesem Feld tätig werden.

Mit dem Ziel, neue Formate und Zugangswege für Studieninteressierte anzubieten, soll darüber hinaus geprüft werden, wie nicht ausgelastete Module aus dem regulären Studienangebot als Microcredentials angeboten werden können. Hierzu werden ermöglichende Mechanismen und rechtliche Umsetzung geprüft. Es wird eine Konzeption zur Identifizierung von Microcredentials entwickelt, die gleichsam Vorschläge zur strukturellen Ausgestaltung von neu zu entwickelnden Inhalten macht und bis hin zu stackable Microcredentials reicht, die zu einem Zertifikat führen können. Denkbar sind auch Brückenkurse zur Vorbereitung auf ein Studium oder die Berücksichtigung von Microcredentials in der Vermittlung von akademischen Schlüsselkompetenzen und bei Angeboten des International Summer Campus Office.

### **Interdisziplinarität in Lehre und Studium verankern**

Die UP versteht Interdisziplinarität als ein übergreifendes Thema, welches in verschiedene Leistungsbereiche der Hochschule hineinreicht. Die Interdisziplinarität in Lehre und Studium umfasst u.a. die Flexibilisierung von

nationalen wie internationalen Studienformaten und lässt sich auf mehreren Ebenen verankern. So kann sie auf Lehrveranstaltungs- und Modulebene oder mittels Studiengangskooperationen umgesetzt werden. **Ziel ist der Transfer und die Anwendung von Wissen über Fakultäts-, Hochschul- und Ländergrenzen hinweg.**

Die fächer- und fakultätsübergreifenden Kooperationen werden ausgebaut, um Wissensbestände der Fächer zusammenführen zu können. Gleichsam wird die Erweiterung der Zusammenarbeit mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen forciert.

**Digitale Lehrangebote**, insbesondere in den Bereichen der Digital and Information Literacy allgemein und der KI-Kompetenzen konkret, werden fächerübergreifend realisiert. Dafür werden auch infrastrukturelle Maßnahmen ergriffen. In der strukturellen Umsetzung werden bestehende Partnerschaften und Verbünde, wie die European Digital UniverCity (EDUC), besonders berücksichtigt.

### **Profilierung des Studienangebots vorantreiben**

Das Studienangebot der UP richtet sich insbesondere im Masterbereich an den **fachlichen Profillinien und Forschungsschwerpunkten der Hochschule** aus. In der Weiterentwicklung des Bachelorangebotes erfolgt eine Konsolidierung zugunsten generalistischer Mono-Studiengänge mit integrierten Schwerpunkten.

Die Profilierung des Studienangebots orientiert sich sowohl an den Angebotsmöglichkeiten als auch an der Nachfrage. Hierbei ist immer auch die gesellschaftliche



Wirkung zu berücksichtigen, welche durch strategische Schwerpunktsetzungen erreicht wird. Profilierungsmerkmale im Bereich Lehre und Studium sind Forschungsorientierung, Internationalisierung und Flexibilisierung:

- **Das Studienangebot der UP ist forschungsorientiert:** Die forschungsbasierte Lehre wird ausgebaut. Das Masterangebot richtet sich an den Forschungsschwerpunkten der Universität aus.
- **Das Studienangebot der UP ist international ausgerichtet:** Zur Stärkung des internationalen Profils der UP werden die Zusammenarbeiten in der EDUC-Allianz genutzt, um Themen und Kurse der EDUC-Partner in die Lehre einzubinden. Ähnliches gilt für Partnerhochschulen der Schwerpunktregionen. In den Bachelorstudiengängen wird die Ausweitung des Angebots englischsprachiger Lehrveranstaltungen für internationale Austauschstudierende geprüft. Die Etablierung und Weiterentwicklung von internationalen Studiengängen zielt darauf ab, die besten Studierenden aus aller Welt für die Hochschule zu gewinnen, um sie zu hochqualifizierten Fachkräften zu bilden, die anschließend auch den nationalen Arbeitsmarkt stärken. Hierzu ist ein hinreichendes Angebot zum Erlernen der deutschen Sprache bereitzustellen, auch für Studierende englischsprachiger Studiengänge. Die Curricula der Studiengänge sehen obligatorisch Mobilitätsfenster für Studierende vor.
- **Das Studienangebot der UP zeichnet sich durch seine Flexibilität aus:** Eine Individualisierung und Diversifizierung des Studiums berücksichtigt die individuellen fachlichen Entwicklungswünsche der Studierenden und ermöglicht verschiedene Schwerpunktsetzungen und Fächerkombinationen. Hierbei wird einerseits auf eine Durchlässigkeit in der Lehrkräfteausbildung, welche späte Wechsel aus dem oder in das Lehramtsstudium ermöglicht, geachtet. Andererseits werden Studienverlaufsoptionen geschaffen, die es den Studierenden ermöglichen, entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten innerhalb eines Studiengangs zwischen verschiedenen Schwerpunkten zu wählen. Geprüft wird, ob zusätzliche Schwerpunkte über Microcredentials angerechnet werden können. Grundlegende Kompetenzen werden durch eine fächerübergreifende Methodenausbildung und die Bündelung von Basis-Lehrinhalten verschiedener Studiengänge erworben.

### Die Lehrkräftebildung stärken

Der Ausbau der Lehrkräftebildung hat zu einem professionsorientierten Aufwuchs des Studienangebots in der Lehramtsausbildung sowie einer Erhöhung der Studienanfängerplatzkapazitäten im Lehramt geführt. Ziel in den kommenden Jahren soll es sein, die **Qualität des Lehramtsstudiums unter dem Eindruck des quantitativen Aufwuchses zu sichern und stetig zielgruppenspezifisch weiterzuentwickeln**. Hierzu ist es notwendig, alle MKM-konformen Zugänge zum Lehramt (traditionelle,

Q-Master, berufsbegleitend, etc.)<sup>4</sup> gemeinsam zu denken und zu organisieren sowie eine gute Betreuung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu gewährleisten.

Ziel der UP ist es, eine **professionsorientierte, qualitativ hochwertige Lehrkräftebildung** zu sichern. Diese zielt darauf ab, wissenschaftlich ausgebildete, diagnostisch kompetente, didaktisch-methodisch geschulte, selbst-reflexive und aktive Lehrkräfte hervorzubringen. Dabei wird die Abstimmung sowohl zwischen den verschiedenen Fächern als auch zwischen den Fächern und den Bildungswissenschaften kontinuierlich gefördert, um eine noch engere Verzahnung und bestmögliche Vorbereitung auf die berufliche Praxis sicherzustellen. In den Akkreditierungen der Lehramtsstudiengänge wird auf diesen Aspekt ein besonderer Fokus gelegt. Das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZeLB) fungiert als dezentrale Organisationseinheit, die in Zusammenarbeit mit den lehrkräftebildenden Fakultäten für die einzelnen Maßnahmen Sorge trägt.

In der Lehramtsausbildung wird weiter auf eine stärkere **Verzahnung von Theorie und Praxis** geachtet. Ein kontinuierlicher Austausch mit der Praxis über die Weiterentwicklung der Lehramtsprogramme wird angestrebt. Hierfür wird eine intensive Kooperation mit dem Landesinstitut für Lehrkräftebildung in Brandenburg (Libra) angestrebt.

Lehramtsstudierende werden in Vorbereitung auf die **Anforderungen ihrer späteren beruflichen Laufbahn professionsorientiert** gefördert, wobei auch Kompetenzen in Querschnittsbereichen (z.B. Digitalisierung, Chancengleichheit, Demokratiebildung) Berücksichtigung finden.

### E-Learning ausbauen

Um die **Potenziale digitaler Medien entfalten** zu können, ist es notwendig, E-Learning<sup>5</sup> so in den Alltag von Lehre und Studium zu integrieren, dass es aus technischer, rechtlicher, persönlicher und inhaltlicher/fachwissenschaftlicher Sicht für Lehrende und Lernende gleichermaßen als passend erlebt wird. Die **Verzahnung zentraler und dezentraler Aktivitäten** erfordert das Hauptaugenmerk aller Bemühungen. Das in der E-Learning-Strategie 2023-2028 festgehaltene Ziel ist es daher, die selbstverständliche und **alltägliche Nutzung von digitalen Medien in Lehre und Studium** auf alle Fakultäten und Einrichtungen auszuweiten, indem die flächendeckende räumliche Ertüchtigung und dafür erforderliche Strukturen innerhalb der Universität geschaffen, ergänzt und weiterentwickelt werden. Dazu bedarf es insbesondere des verstärkten Transfers von E-Learning-Kompetenzen in die Breite der Universität und damit einhergehend der weiterhin kontinuierlichen Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für Lehrende und Studierende:

<sup>4</sup> Siehe auch: [www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2024/2024\\_06\\_13-Zusatzliche-Wege-ins-Lehramt.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2024/2024_06_13-Zusatzliche-Wege-ins-Lehramt.pdf) (letzter Zugriff: 06.11.2024).

<sup>5</sup> Unter E-Learning im Hochschulkontext versteht die Universität Potsdam den didaktisch gestalteten Einsatz von digitalen Medien mit dem Ziel, die Qualität bestehender Angebote zu erhöhen, Angebote effektiver zu gestalten, neue Szenarien zu verwirklichen und neue Formen von Studium und Lehre zu entwickeln.

- **Digitale, lernförderliche Prüfungsszenarien** verwirklichen: Bestehende Veranstaltungsräume sollen zu (mobilen) Prüfungspools flexibel um- und ausgebaut werden können, während parallel dazu ein technisches und didaktisches Begleitkonzept für die Durchführung solcher (mobiler) Prüfungsszenarien entwickelt, erprobt und etabliert wird. Das Angebot zu diagnostischen, formativen und summativen E-Assessments wird weiter erhalten, verbessert und ausgebaut.
- **Qualität der digitalen Lehre** weiter entwickeln: Ein „Portal für die Lehre“ zur Bereitstellung und nachhaltigen Nutzung digitaler Lehr-Lernmaterialien sowie didaktischer Konzepte wird pilothaft aufgebaut und auf seine Wirksamkeit hin überprüft. Dabei werden Synergieeffekte und die Anknüpfbarkeit für andere (brandenburgische) Hochschulen von Beginn an mitberücksichtigt.
- **Zukunftsorientierte Lehre** (insbesondere die Vermittlung von Future Skills und digitalen Kompetenzen) vorantreiben: Die Einführung der KI-Anwendung GPT.UP wird durch zentrale technische, didaktische und rechtsberatende Einrichtungen systematisch begleitet. Ein Programm zur Entwicklung von KI-Kompetenzen für alle Angehörigen der Universität Potsdam wird abgestimmt und umgesetzt. Gleichzeitig werden die sich entwickelnden Nutzungsszenarien beobachtet, um fundierte Entscheidungen über den Einsatz spezialisierter Anwendungen treffen zu können. Auch die internationale Kooperation wird durch Formate wie Collaborative Online International Learning (COIL) weiter gestärkt.
- **Bildungsmaterialien gemeinsam gestalten:** Die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen im Bereich „Open Educational Resources“ (OER) wird intensiviert. Im Rahmen des Verbundprojekts „Community zum Wissenstransfer OER: Netzwerk von Bildungsakteuren (Co-WOERK)“ wird die Produktion, Veröffentlichung, Weiterbearbeitung und konsequente Einbindung von OER an den Hochschulen im Land Brandenburg verstärkt.



## II. Starke Spitzenforschung



Die UP hat in den vergangenen Jahren die Entwicklung zu einer **international sichtbaren Forschungsuniversität** vollzogen. Sie ist thematisch breit aufgestellt und unterhält intensive Forschungsk Kooperationen im **Wissenschaftssystem Berlin-Brandenburg** und darüber hinaus im nationalen und internationalen Raum. Diese positive Entwicklung der Forschung an der UP wird durch die kontinuierlichen Drittmittel einnahmen unterstrichen.<sup>6</sup>

Schwerpunkt für den Zeitraum des neuen Hochschulentwicklungsplans werden die **Stärkung der Forschungsexzellenz** und die damit verbundene Verbesserung der Chancen bei der Einwerbung von koordinierten Forschungsförderungen (Exzellenzcluster, SFB etc.) wie auch die weitere Erhöhung der nationalen und internationalen Sichtbarkeit sein. Aufbauen kann die vom Wissenschaftsrat empfohlene **Profilbildung** im Bereich der Forschung an der UP auf bestehenden Forschungsschwerpunkten, neuen Forschungsvorhaben und den vier Sonderforschungsbereichen an der Hochschule. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die UP ihre **digitale Forschungsinfrastruktur** weiter ausbauen und optimieren kann.

An der UP erfolgreich etabliert ist zudem die **Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen**. Neben den vielfältigen Maßnahmen und Angeboten der Zentralen Einrichtungen und der Fakultäten ist das universitäre Tenure Track-Programm hervorzuheben, welches vorzeitige Nachbesetzungen und die zielgerichtete Qualifizierung zur W<sub>2</sub>- oder W<sub>3</sub>-Professur vorsieht und fortgesetzt werden soll. Darüber hinaus prüfen und diskutieren die Akteure an der UP im Zusammenhang mit dem Dialogprozess „Gute Arbeit“ die Möglichkeiten alternativer Karrierewege.

<sup>6</sup> Die Drittmittel einnahmen bewegen sich im Bereich von jährlich 60 Mio. Euro.

Zu den im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung 2025-2029 geplanten Maßnahmen zählen:

**Forschungsprofil weiterentwickeln**

In den kommenden Jahren werden an der UP weitere **große Verbundprojekte** eingeworben und die **Profilierung der Forschungsschwerpunkte** im Sinne des Gutachtens des Wissenschaftsrats vorangetrieben. Es werden entsprechende nationale und europäische Förderformate (insbesondere ERC-Grants) in den Blick genommen und eine mögliche nächste Antragsrunde in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder vorbereitet. Hierfür werden – auf der Grundlage der vorliegenden Forschungsstrategie der UP – die Elemente der internen Forschungsförderung fortgesetzt, weiter ausdifferenziert und die erforderlichen institutionellen, finanziellen wie personellen Rahmenbedingungen geschaffen.

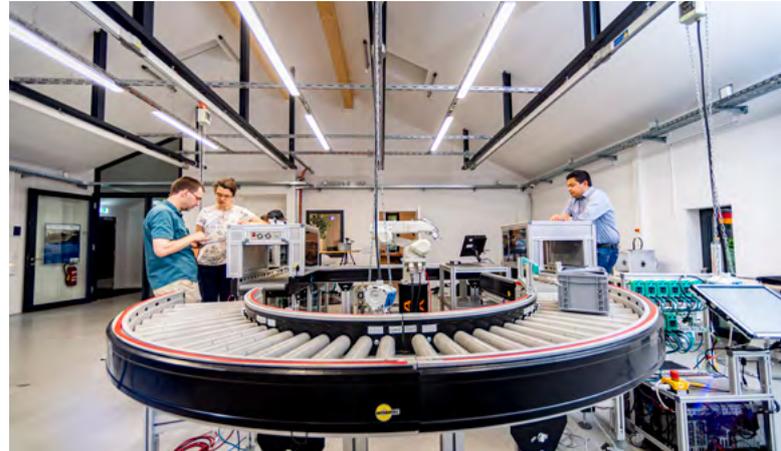
Bei der **internen Forschungsförderung** setzt die UP darauf, bewährte Forschungsschwerpunkte und Potenzialbereiche fortzusetzen sowie neue aufzunehmen, die ebenfalls zukunftsweisend sind und fachliche Entwicklungen an der UP sichtbar machen. Die Forschungsschwerpunkte und Potenzialbereiche streben den ständigen Austausch mit weiteren Forschungsaktivitäten an der UP an.

So werden ab dem Jahr 2025 **bestehende universitäre Forschungsschwerpunkte** (Evolutionary Systems Biology, Sustainable Materials Design und Kognitionswissenschaften) in den Naturwissenschaften und den Kognitionswissenschaften gefördert und außerdem **zwei zusätzliche** in die Förderung mit aufgenommen: Mit dem Forschungsschwerpunkten Individual-based Ecology kann an der UP und mit den Partnern in der Region an zentralen Herausforderungen unserer Zeit aus wissenschaftlicher Perspektive gearbeitet werden. Der Forschungsschwerpunkt Education for the Future ist wiederum Ergebnis der leistungsstarken empirischen Bildungswissenschaften an der UP, die von der Gutachterkommission des Wissenschaftsrats 2024 als exzellent gewürdigt wurde. Der Wissenschaftsrat empfahl, die Forschung in diesem Bereich auszubauen und die „forschungs-basierte Lehrkräftebildung stärker zu einem identitätsstiftenden Merkmal der UP“ weiterzuentwickeln.

In den **Potenzialbereichen** werden vielversprechende Forschungsbereiche gefördert, die zu einem späteren Zeitpunkt in universitäre Forschungsschwerpunkte münden oder externe Förderungen einwerben könnten. Fortgeführt wird in diesem Zusammenhang das Potsdamer Netzwerk für Digitale Geisteswissenschaften, denen an der UP während der Laufzeit des Hochschulentwicklungsplans ein besonderer Stellenwert eingeräumt werden soll. Neue Potenzialbereiche fokussieren auf die Themen der Postkolonialen Studien, der Gesundheitswissenschaften als auch wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Aspekte.

Vom Wissenschaftsrat ebenfalls hervorgehoben wurden die **Stärken der UP in der Informatik und in den Umweltwissenschaften**, die über die regulären Fakultäten und

die Digital Engineering Fakultät breit aufgestellt sind. Sie spielen in bestehenden Forschungsvorgaben und in der internen Forschungsförderung eine wichtige Rolle.



Universitäre Forschungsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolutionary Systems Biology</li> <li>• Sustainable Materials Design</li> <li>• Kognitionswissenschaften</li> <li>• Education for the Future</li> <li>• Individual-based Ecology</li> </ul>
Potenzialbereiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potsdamer Netzwerk für Digitale Geisteswissenschaften</li> <li>• Potsdam School of Postcolonial Studies</li> <li>• Bewegung, Ernährung, Gesundheit</li> <li>• Sozio-technische Ökosysteme im Kontext digitaler Transformation</li> <li>• Resilienz von Institutionen und Organisationen</li> </ul>
Sonderforschungsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SFB 1644 Phänotypische Plastizität bei Pflanzen – Mechanismen, Beschränkungen und Evolution</li> <li>• SFB 1636 Elementarprozesse Lichtgetriebener Reaktionen an Nanoskaligen Metallen</li> <li>• SFB 1294 Data Assimilation</li> <li>• SFB 1287 Die Grenzen der Variabilität in der Sprache</li> </ul>

*Übersicht der Forschungsschwerpunkte, Potenzialbereiche und Sonderforschungsbereiche an der UP*

Zu weiteren (geförderten) Forschungsvorhaben und -projekten an der UP siehe auch:

[www.uni-potsdam.de/de/forschung/profile-programme-projekte/uebersicht](http://www.uni-potsdam.de/de/forschung/profile-programme-projekte/uebersicht)

Auf der Grundlage des bisherigen Forschungsschwerpunkts „Data Science“ eingerichtet wird darüber hinaus ein universitätsübergreifender **Data Brain Trust**. Der *Data Brain Trust* versteht sich sowohl als Zentrum für Datenanalysen als auch als Zentrum für moderne datenrelevante Ansätze und Modellierung, auf das große Projekte aufbauen können. Damit stellt er eine wichtige Basis für zukünftige größere – zunehmend datenbasierte – Forschungsanträge dar. Dies gilt für Verbundanträge wie SFBs oder GRKs und auch größere Einzelanträge wie ERCs.

Der *Data Brain Trust* wird zusammen mit dem geplanten **Kompetenzzentrum Künstliche Intelligenz (KI)** die Methoden- und Datenkompetenz im forschungsleitenden und forschungsunterstützenden Bereich stärken. Kern des KI-Kompetenzzentrums wird die neue Professur für künstliche Intelligenz in den Wissenschaften sein.

Die UP prüft, inwieweit die **Fakultät für Gesundheitswissenschaften** in noch stärkerem Umfang als bisher als Forschungsbrücke zwischen UP, Brandenburgisch Technischer Universität Cottbus-Senftenberg (BTU), Medizinischer Hochschule Brandenburg (MHB) und Medizinischer Universität Lausitz (MUL) dienen kann. Dies soll auf Grundlage eines fakultätsübergreifenden Konzepts für die Gesundheitswissenschaften erfolgen, das die Bedarfe der neuen Universitätsmedizin in der Lausitz sowie gesellschaftliche Herausforderungen im Allgemeinen im Blick hat.

Zukunftsweisende Impulse erwartet sich die UP von einem **Forschungsbeirat**. Dieser wird eingerichtet, um die Hochschulleitung und die Fakultäten bei der Gestaltung des Forschungsprofils und der Umsetzung von Forschungsvorhaben zu beraten. Er wird aus ausgewiesenen Expertinnen und Experten des deutschen und internationalen Wissenschaftssystems zusammengesetzt sein.

Eine wichtige Grundlage für alle Forschungsvorhaben sind **moderne Forschungsbauten und eine exzellente Infrastruktur** (siehe hierzu auch Abschnitt A.III). Eine weitere Voraussetzung für erfolgreiche Forschung an der UP ist die Unterstützung anhand von modernen Dienstleistungen. In Abschnitt B.V. werden eine Reihe von Vorhaben beschrieben, die die Verfahren in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen noch besser aufstellen und an aktuelle Gegebenheiten und Herausforderungen im Forschungsbereich anpassen.

Zur Weiterentwicklung des Forschungsprofils der UP gehört dabei insbesondere die **Fortsetzung erfolgreicher Maßnahmen** wie die frühzeitige Identifizierung von möglichen Förderprogrammen, eine gezielte Ansprache und Unterstützung potenzieller Antragstellerinnen und Antragssteller bzw. Principal Investigators, die Identi-

fizierung von forschungsstarken Professorinnen und Professoren und deren Unterstützung bei ihren Forschungsaktivitäten sowie der strategische Einsatz der Berufungspolitik und einer strategischen Professurenplanung für die Fakultäten der Hochschule.

Für das gegenseitige Verständnis der Anforderungen in Forschung und Verwaltung wird zudem ein neues **Austauschformat** ins Leben gerufen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Mitarbeitende aus den unterstützenden Bereichen lernen in diesem Rahmen die Arbeitskontexte der jeweils anderen Bereiche kennen und verstehen, sodass die Zusammenarbeit auch in den kommenden Jahren erfolgreich gestaltet werden kann.

#### **Zusammenarbeit stärken**

Die UP pflegt enge Beziehungen zu vielen **außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuFE)** in der Region. Besonders sichtbar wird die Zusammenarbeit mit den über 110 gemeinsamen Berufungen, die jeweils eine Brücke zwischen den beteiligten Einrichtungen und der UP bilden und in ihrer Vielzahl und Vielfalt bundesweit ein Alleinstellungsmerkmal darstellen.

Die **Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen** sollen intensiviert, erweitert und sichtbarer werden und dabei zugleich das Profil der Universität Potsdam schärfen. Angelehnt an die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zählen dazu:

- die Vertiefung der Zusammenarbeit im Rahmen der universitären Forschungsschwerpunkte sowie gemeinsamer Drittmittelprojekte und Wissenschaftscampi
- die Ausweitung der Zusammenarbeit auf neue Formate, wie die gemeinsame Berufung im Aachener Modell, Sabbaticals oder Job Shadowing in der jeweils anderen Einrichtung, temporäre Abordnungen, gemeinsames Onboarding bei neuen Mitarbeitenden sowie Maßnahmen zur Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen und Frauenförderung
- die Prüfung der gemeinsamen Nutzung von (Forschungs)infrastruktur, der Einrichtung von Joint Labs sowie der Durchführung gemeinsamer Tagungen und Veranstaltungen
- die stärkere Verknüpfung mit dem Lehrbetrieb der UP, indem z.B. weitere gemeinsame PhD- und Masterprogramme mit AuFE geplant, ein- und durchgeführt werden
- die Verbesserung der Sichtbarkeit der Kooperationen über Publikationen oder gemeinsame Formate in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Das Land muss für eine Vielzahl dieser Maßnahmen auf die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen hinwirken. Ein von der UP in Auftrag gegebenes Gutachten unterstreicht zudem die Möglichkeiten der Ko-

Finanzierung durch AuFE, die bereits jetzt möglich ist und Erfolge in den einzelnen Maßnahmenbereichen absichern kann.

Aufbauen sollen die Kooperationen auf einer **abgestimmten Strategie mit den AuFE**. Diese umfasst die inhaltlichen Schwerpunkte der Zusammenarbeit und beschreibt die Kriterien für besonders hervorgehobene „strategische Partnerschaften“ mit einzelnen AuFE. Sie trifft auch Aussagen über den zu erwartenden Output der Kooperationen und deren nachhaltige Verankerung. Die UP prüft zudem die Vertiefung der **Kooperationsmöglichkeiten mit den Berliner Universitäten**.

Zur Stärkung der Zusammenarbeit im Forschungsbereich zählt ebenso der **Ausbau und die Pflege des internationalen Netzwerks**. Es sollen sehr fokussiert z.B. auf die in der Internationalisierungsstrategie ausgewiesenen Schwerpunktregionen sowie die EDUC-Partner verstärkt Kooperationen mit internationalen Forschungseinrichtungen auf- und ausgebaut werden, um die überregionale Sichtbarkeit der UP weiter zu erhöhen, internationale Forschung und Lehre zu stärken und exzellente Forschende aus aller Welt an die UP zu holen. Vielversprechende individuelle Partnerschaften sollen möglichst auch institutionell verankert werden.

Die Universität Potsdam ist seit 2017 Mitglied im **Scholars at Risk Netzwerk** und hat seitdem ihre Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung gefährdeter Forschender kontinuierlich ausgebaut. Aufgrund der sich immer weiter verschlechternden politischen Situation in vielen Ländern erhöht sich der Druck an den dortigen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Die Universität wird sich weiterhin in Aktivitäten zur Förderung der Wissenschaftsfreiheit engagieren.



die UP Promovierenden, Postdocs, Habilitierten und Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren (W1 / W2 TT) aller Fachrichtungen vielfältige und dynamische Qualifizierungs-, Vernetzungs-, Beratungs- und Informationsformate. 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 Partneereinrichtungen.

Um der großen Gruppe nationaler und internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerecht zu werden, wird die **Förderung in frühen Karrierephasen und die akademische Personalentwicklung an der UP fortgesetzt und weiterentwickelt**:

- Fortgesetzt wird das universitäre **Tenure-Track-Programm**, wobei die Zahl der Tenure-Track-Professuren in diesem Rahmen von den finanziellen Spielräumen der UP abhängt. Die im Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses des Bundes und der Länder (WisNa) finanzierten Professuren werden schrittweise in die Struktur der UP übernommen.

Im bundesweiten Vergleich hat sich das Instrument als sehr nachhaltiges Mittel zur Karriereförderung erwiesen. Auch zukünftig soll das TT-Programm die Grundstruktur einer langfristig orientierten Berufungspolitik bilden und die Attraktivität der Hochschule für wissenschaftliche Talente steigern. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen außerdem noch gezielter als bislang in das TT-Programm der UP eingebunden werden, z.B. über die Beteiligung an Personalaustauschformaten oder Formaten zur (Post)Graduiertenförderung.

- Das „Open Topic PostDoc-Programms“ wird neu aufgesetzt. Im Rahmen einer **„Open Topic PostDoc-Förderung“** werden vielversprechende Forschungsvorhaben mit Anknüpfungspunkten an die bestehenden Forschungsaktivitäten und Schwerpunkten an der UP unterstützt. Dies dient sowohl der Stärkung und Abrundung etablierter Forschungsschwerpunkte als auch der Entwicklung neuer The-



### Frühe Karrierephasen unterstützen

Die **Förderung wissenschaftlicher Talente** ist eine zentrale Maxime in der strategischen Ausrichtung der UP. Denn exzellente Forschung und Lehre lassen sich nur erreichen, indem sich hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen attraktiver Arbeitsbedingungen weiterentwickeln können und durch optimale Standortbedingungen an die Hochschule gebunden werden. Dieser Überzeugung verpflichtet bietet

men innerhalb dieser Schwerpunkte.

- Die UP entwickelt förderliche Rahmenbedingungen für Promovierende und Postdoktoranden, insbesondere hinsichtlich der Stellenumfänge und Vertragslaufzeiten auf Qualifikationsstellen.
- Bestehende **Formate zur Vermittlung von Praxis-Kompetenzen** für Promovierende und PostDocs sowie Mentoring- und Coaching-Angebote, insbesondere der Potsdam Graduate School (PoGS) werden durch neue Themen ergänzt, unter anderem die Themen Open-Science und digitale Forschungsinfrastrukturen. Mentoring-Programme für Personen, die Qualifikationsarbeiten betreuen, werden weiterentwickelt. Fortgesetzt wird auch die **Netzwerkarbeit** der Potsdam Graduate School und des PostDoc Networks. Das Young European Research Universities Network (YERUN) soll zudem als Vernetzungs- und Fördernetzwerk in frühen Karrierephasen genutzt werden.
- Die Aspekte der „**Guten Arbeit**“ und die **Förderung von Frauen** werden gerade für die frühen wissenschaftlichen Karrierephasen in besonderem Maße hochschulintern beraten und bearbeitet. Dazu zählen die allgemeinen Arbeitsbedingungen, die Rahmenbedingungen für Tätigkeiten in Lehre und Forschung sowie mögliche Karrierewege. Gerade im Bereich des wissenschaftlichen Personals fügen sich die Debatten an der UP um die Weiterentwicklungen von Stellenzuschnitten und Laufbahnen in bundesweite Diskussionen zum Thema ein. Sie sollen konstruktiv, offen und lösungsorientiert fortgesetzt werden. (Siehe zu diesen Themen auch Abschnitte A.IV. und B. IV.)

#### Digitale Forschungsinfrastruktur ausbauen

Die digitale Forschungsinfrastruktur umfasst sämtliche IT-Ressourcen, Multimediadienste und elektronische Informations- und Datenquellen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Unterstützung ihrer Forschungsaktivitäten zur Verfügung gestellt werden. Die **Optimierung und der weitere Ausbau dieser Infrastruktur wird an der UP mit hoher Priorität vorangetrieben**, um die Forschenden bestmöglich zu unterstützen. Der Fokus liegt dabei auf den folgenden Maßnahmen:

- Inbetriebnahme des **Rechenzentrumsneubaus** am Campus Neues Palais inklusive des Aufbaus eines Serverhousing
- **Erweiterung der zentralen Server- und Speicherinfrastrukturen sowie der HPC-Ressourcen** für das Wissenschaftliche Rechnen, das KI-Computing und das maschinelle Lernen
- Aufbau eines technischen Knotens für den Betrieb von gemeinsamen IT-Diensten im Hochschulraum Brandenburg (ZDT); erste Dienste sollen ein **landesweites Forschungsdatenrepositorium** und ein **Tool**

**für die Erstellung von Datenmanagementplänen für alle brandenburgischen Hochschulen** sein

- **Ausbau der Open-Science-Infrastrukturen** in Einklang mit den Open-Science-Leitlinien und der Forschungsstrategie der UP
- Ausbau der wissenschaftsgeleiteten sowie auch der **universitätseigenen Publikationsinfrastrukturen für Diamond Open Access**
- **Bereitstellung von KI-Werkzeugen zur Unterstützung in Forschung, Lehre und Verwaltung**

## III. Sicherung und Ausbau der Transfererfolge



Die Transfermaßnahmen an der UP lassen sich unter einem **breiten Transferbegriff** zusammenfassen, der Transfer in die Wirtschaft, Wissenstransfer als auch soziale Innovationen umfasst:

**Unternehmensgründungen aus der Wissenschaft sowie Wissens- und Technologietransfer** aus der universitären Forschung leisten einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Prosperität und zum gesellschaftlichen Wohlstand. Die UP versteht sich als Katalysator für die Entwicklung und Förderung von Innovationen. Die Aspekte von Gründungen und Transfer sind zu einem bedeutenden Bezugspunkt des universitären Handelns geworden. Die **hervorragende Positionierung der UP in diesem Themenfeld** wird durch das erfolgreiche Abschneiden der Hochschule im nationalen Gründerranking des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft belegt. Nachgewiesen wird sie auch durch eine Vielzahl erfolgreicher EXIST-Gründerstipendien sowie die Zahl an Ausgründungen, Kooperationen mit der Wirtschaft und der Anmeldung von Schutzrechten.





Ein Beispiel für **soziale Innovation** sind die anhaltenden Bemühungen um die Gründung einer Universitätsschule. In dieser werden der Wissenstransfer (hier konkret der Bildungsforschung in die Praxis von Lehrkräften) sowie innovative Lehr-Lern-Konzepte erprobt und mit dem integrierten Mechanismus der Transferwerkstatt der Transfer entsprechender sozialer Innovationen in die breite Schulpraxis des Landes mitgedacht. Dabei sollen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen wie Lernen in der Kultur der digitalen Transformation und Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft adressiert werden. Die UP strebt eine **strategische Weiterentwicklung des Transfers** im Rahmen einer **aktualisierten Transferstrategie** an, um gesellschaftlichen Herausforderungen aktiv zu begegnen und die Zusammenarbeit mit externen Partnern zu intensivieren. Ziel ist es, den Wissenstransfer aus der Universität in die Gesellschaft zu fördern, die Vernetzung zwischen Universität und Gesellschaft zu erhöhen und Synergien mit Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zu schaffen. Durch die Entwicklung neuer Partizipationsformate der UP an ihren Ausgründungen über Beteiligung oder auch der Zurverfügungstellung von Infrastruktur soll eine intensivere Nachgründungsbetreuung aufgebaut werden.

Zu den im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung 2025–2029 geplanten Maßnahmen zählen:

### Gesellschaftstransfer ausbauen

Die gesellschaftliche Komponente des Transfers wird während der Laufzeit des HEP in vier Handlungsfeldern bedient:

- **Kooperationen:** Die Zusammenarbeit mit kulturellen Einrichtungen, gemeinnützigen Organisationen und Stiftungen sowie in der Lehrkräftebildung mit Schulen im Rahmen der Campusschulnetzwerke des ZeLB und der für Schülerinnen und Schüler geöffneten Lehr-Lern-Werkstätten wird gestärkt. Dabei wird die Vernetzung untereinander und mit der UP unterstützt. Zentrales Anliegen ist es, Bürgerinnen und Bürgern niedrigschwellig Zugang zu den jeweiligen Institutionen zu verschaffen, sie einzubinden und sie von den hier erbrachten Leistungen profitieren zu lassen.
- **Themenschwerpunkte:** Anhand eines jährlichen Themas erfolgt eine inhaltliche Fokussierung der Maßnahmen und die Sichtbarkeit in den Medien wird verbessert.

- **Wissenschaftskommunikation:** Um eine möglichst große Reichweite zu erzielen, wird die Präsenz der UP durch Veranstaltungen und Social Media-Formate ausgebaut.
- **Bürgerwissenschaften:** Bürgerinnen und Bürger werden durch konkrete Projekte aktiv eingebunden sowie Kooperationen mit Schulen und Jugendprojekten wie „Jugend forscht“ fortgesetzt.

### Transferorientierte Fort- und Weiterbildung etablieren

An UP-interne als auch externe Akteurinnen und Akteure richten sich die Angebote der transferorientierten Fort- und Weiterbildung, die im Rahmen des HEP weiterentwickelt wird (siehe auch Abschnitt B.I.):

- **Diversifizierung des Angebots:** Es werden Zertifikatsprogramme und Microcredential-basierte Angebote entwickelt, um die Fachkräfteentwicklung zu fördern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Transfer und Gründung weiter zu qualifizieren.
- **Schulung und Open Educational Resources (OER):** Im Rahmen des Gesamtkonzepts der UP zu OER werden Schulungen in Wissenschaftskommunikation, für effiziente anwendungsorientierte Projektanträge und Entrepreneurship ausgebaut.
- **Motivationsanreize:** Es wird geprüft, inwiefern Anreize für Lehrende, die sich in der Fort- und Weiterbildung engagieren möchten, gesetzt werden können.

### Ausgründungen und Beteiligungsmanagement ausweiten

Im Bereich der Ausgründungen werden bewährte um neue Maßnahmen ergänzt, das Angebot damit vervollständigt und die Gründungskultur an der UP insgesamt gestärkt:

- **Infrastruktur:** Transfer-Labore und Joint Labs werden zur Unterstützung von Transfer- und Gründungsprojekten eingerichtet und mit möglichst geringem bürokratischem Aufwand betrieben.
- **Gründungsförderung:** Peer-Coaching und Mentoring-Programmen sichern den Erfolg der Gründungsförderung ab. Die UP wird dabei durch die UPT GmbH unterstützt und beteiligt sich an Inkubationsprogrammen.
- **Nachgründungsbetreuung:** Ein Beteiligungsmanagement zur Begleitung und Unterstützung von Ausgründungen nach der Gründung wird rechtlich geprüft und entwickelt. Hierfür soll ein rechtssicheres Konstrukt aufgebaut werden.
- **Idea Scouting:** Größere Verbundvorhaben im Bereich der Forschung, wie etwa Anträge um Sonderforschungsbereiche der DFG, werden auch seitens der Transferverantwortlichen konsequent begleitet und hinsichtlich der Transfermaßnahmen beraten.

### Innovative Transferformate aufsetzen

Während der Laufzeit des HEP wird Raum gegeben für innovative Transferformate:

- **Experimentierräume:** Wir schaffen kreative und interaktive Räume, in denen gemeinsam mit verschiedenen Akteuren experimentiert und zusammengearbeitet wird. Dabei setzen wir auf Methoden wie Design Thinking oder Lego Serious Play, um neue Ideen zu entwickeln und Problemlösungen zu erarbeiten – das immer im engen Austausch und möglichst mit allen Beteiligten.
- **Veranstaltungsformate:** Angeboten werden regelmäßige öffentliche Vorträge, Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen und politische Beratungen zur Schaffung von Dialogplattformen und zur zielgerichteten Sensibilisierung möglicher Adressatinnen und Adressaten von Transfermaßnahmen.
- **Labortouren und Vernetzungsveranstaltungen:** Interne Vernetzungsformate und Labortouren werden organisiert, um die Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten zu fördern.
- **Transferprofessuren:** Sofern dieses Instrument seitens des Landes finanziell unterlegt wird, prüft die UP die Einrichtung von Transferprofessuren an verschiedenen Fakultäten der Hochschule und setzt sich dabei mit den erforderlichen Profilen für diese Professuren auseinander.

### Qualität und Flexibilität sichern

Um die Qualität und Flexibilität der Maßnahmen im Transferbereich zu sichern, werden geeignete Mechanismen und Evaluationsformate etabliert:

- **Indikatoren:** Anhand von Indikatoren können systematische Abfragen zur Erfolgsmessung und Einführung von Zielvereinbarungen für neue Professoren entwickelt werden.
- **Leitlinien und Anreize:** Es sollen klare Prozesse und Empfehlungen erstellt werden, die den Ablauf von Wissens- und Technologietransfer strukturieren. Diese Leitlinien helfen dabei, die Zusammenarbeit zwischen Forschenden, Unternehmen und anderen Partnern zu erleichtern. Gleichzeitig werden Anreize gesetzt, zum Beispiel durch finanzielle Unterstützung oder Anerkennung, um die Beteiligten zu motivieren, sich aktiv an diesen Prozessen zu beteiligen.
- **Flexible Strukturen:** Ziel ist es, im Bereich des Wissens- und Technologietransfers flexibel zu bleiben, damit auf Veränderungen schnell reagiert werden kann. Durch eine offene und transparente Kommunikation sollen unnötige Doppelarbeit und Missverständnisse vermieden werden, um eine reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten.



## IV. Attraktives Campusleben



Die UP hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die **Studien- und Arbeitsbedingungen** zu verbessern sowie **Chancengleichheit und Vielfalt** zu fördern. Es wurden beispielsweise die Erreichbarkeit der Standorte verbessert und Aufenthalts- sowie Lernräume für Studierende erweitert. Es wurden Maßnahmen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, insbesondere unter den neuen Anforderungen des verstärkten mobilen Arbeitens.

Hinsichtlich ihres **gesetzlichen Gleichstellungsauftrags** gehört die UP laut CEWS-Gesamtranking<sup>7</sup> derzeit zu den erfolgreichsten und damit führenden Universitäten Deutschlands. Belegt wird dies durch die vergleichsweise hohen Frauenanteile auf verschiedenen Karriereebenen. Zusätzlich wurden verschiedene Angebote und zertifizierte Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität etabliert, um die Bedürfnisse aller Mitglieder für ein respektvolles Miteinander zu berücksichtigen. Die UP trägt unterschiedliche Siegel zum Thema, wie z.B. „Total-Equality“ und „Vielfalt gestalten“.

Ziel der UP ist es, das Campusleben so zu gestalten und weiterzuentwickeln, dass es für Studierende wie Mitarbeitende gleichermaßen attraktiv ist und sich an ihren Bedürfnissen orientiert. **Der Fokus liegt dabei auf Chancengerechtigkeit, Diversität und Willkommenskultur, attraktiven Arbeitsbedingungen, Nachhaltigkeit und Gesundheitsmanagement.** Damit präsentiert sich die UP als attraktiver Studienort und wirbt selbstbewusst für sich – in einem stark umkämpften Arbeitsmarkt.

<sup>7</sup> Das CEWS ist das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.



### **Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit, Demokratie und Teilhabe fördern**

Die UP führt hierfür die erfolgreichen Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung und Diversität fort, die durch das **Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC)** begleitet werden. Dazu zählen etwa die aktive Förderung von Geschlechtergerechtigkeit anhand von Strukturen und Standards in Verfahren, vereinbarkeitsverbessernde Angebote und die Institutionalisierung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in der Hochschule. Die Ziele der Diversitätsstrategie werden durch Maßnahmen umgesetzt. Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit werden als ineinandergreifend und sich gegenseitig bedingend erachtet.

Eine diskriminierungsfreie und weltoffene UP baut zudem auf passfähigen Maßnahmen in verschiedenen Bereichen auf:

- **Diversitätsorientierte Strukturen, Anlauf- und Unterstützungsstellen sowie Netzwerken** werden gestärkt.
- **Systematische Betreuungs- und Informationsangebote** werden weiterentwickelt und hochschulweit sichtbar gemacht.
- **Beratungsangebote zum Schutz vor Diskriminierung** werden ausgebaut und Beratungsangebote werden besser vernetzt. Die Sichtbarkeit der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung, Mobbing und Stalking wird verbessert.
- **Die barrierefreie Infrastruktur** wird ausgebaut. **Die Teilhabemöglichkeiten** werden auch durch räumliche Rahmenbedingungen gefördert. Dazu zählen Angebote für Hochschulangehörige mit Kindern genauso wie Rückzugs- und Ruheräume für alle.
- Mitarbeitende wie auch Studierende können sich zu Aspekten der Diversität und Antidiskriminierung **weiterbilden und professionalisieren**.
- Im Rahmen der Lehre werden **von Studienbeginn an die demokratischen Grundwerte vermittelt**, sei es durch Zusatzangebote oder im Rahmen des bestehenden Curriculums.
- Weiterbildung: Vielfältige Angebote zum Austausch und zur Information tragen zur **Sensibilisierung und zum Wissen über universitäre demokratische Strukturen sowie rechtliche Rahmenbedingungen** bei.

- Es werden **Begegnungsräume und Netzwerke** erhalten und ausgebaut, die zu einem lebendigen demokratischen Miteinander an der UP beitragen.
- **Sicherheit und Willkommenskultur** werden großgeschrieben und vom gemeinsamen Willen für Diversität und Internationalität auf dem Campus der UP getragen.

### **Arbeitsbedingungen und Karrierewege weiterentwickeln**

Die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze und Lernumgebungen ist ein weiteres wichtiges Element, um den Bedürfnissen von Studierenden, Forschenden und Mitarbeitenden gerecht zu werden. Die **Campusinfrastruktur und Angebote** werden weiterentwickelt.

Arbeits- und Lernräume werden bedarfsgerecht gestaltet. **Flexible und attraktive Raumnutzungskonzepte** (siehe auch Abschnitt A.III, der in diesem Zusammenhang das Erfordernis der eigenen Bauherreneigenschaft unterstreicht) vermeiden Leerstand und ermöglichen zugleich kreativen Austausch und Zusammenarbeit. Dort, wo **mobiles Arbeiten** möglich ist und für Einzelne wie die UP selbst einen Mehrwert darstellt, werden die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen. Im Rahmen der Internationalisierungsbemühungen wird die Mobilität der Mitarbeitenden gefördert.

Die **Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und Karrierewege** umfasst Maßnahmen in allen sieben Phasen des Zyklus von Mitarbeitenden an der UP (Anwerbung, Rekrutierung, Einarbeitung, Entwicklung, Bindung, Austritt und Alumni). Der Fokus im Rahmen der Laufzeit des Hochschulentwicklungsplans liegt auf der Personalgewinnung, individuellen Karrierewege und der Förderung der Zusammenarbeit:

- **Personalgewinnung ausgestalten:** Die Auswahl des Personals erfolgt nach den Prinzipien der Offenheit, Transparenz und Leistungsorientierung („Open, Transparent and Merit-based Recruitment“, kurz „OTM-R“). Im Sinne einer „diverseren Rekrutierung“ sollen künftig bei der Anwerbung relevante Dimensionen weiter Berücksichtigung finden und zur Stärkung der Internationalisierung auch ausländische Fachkräfte angesprochen werden. Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und einer Beschäftigung an der UP werden vom Beginn des Auswahlprozesses aus mitgedacht.

Ziel ist es, attraktive und konkurrenzfähige Angebote für Bewerberinnen und Bewerber aller Statusgruppen zu machen. Sofern dies möglich ist oder seitens des Landes die entsprechenden rechtlichen Freiräume eröffnet werden, erprobt die UP alternative Modelle zu Stellenzuschnitten und -formaten. Wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden im Rahmen der geltenden Regelungen des Tarifvertrags sowie des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes möglichst Angebote gemacht, die strukturelle Besonderheiten wissenschaftlicher Karrierewege berücksichtigen. Die Ausbildung in aktuellen Ausbildungsberufen wird

zur Förderung des Fachkräftenachwuchses ebenfalls fortgesetzt und gezielt ausgebaut.

- **Personalentwicklung ausbauen:** Die Entwicklung von Mitarbeitenden an der UP beginnt mit deren Stellenantritt. Im Rahmen des Onboardings werden wichtige Weichen gestellt. In der Folge stehen die Angebote der Personalentwicklung an der UP für die Mitarbeitenden in allen Arbeitsbereichen zur Verfügung. Sie werden kontinuierlich an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst. Zentral ist dabei für wissenschaftliche wie nichtwissenschaftliche Arbeitsbereiche die Führungskräfteentwicklung. Führungskräfte sollen darin gestärkt werden, Kolleginnen und Kollegen in einer digitalen, zunehmend verregelten und schnelllebigen Arbeitswelt, aber auch bei Themen der Vereinbarkeit oder Karriereentwicklung optimal und lebensphasenorientiert begleiten zu können. (Zu den Aspekten der „Guten Arbeit“ siehe auch Abschnitt A. IV.)
- **Wir-Gefühl stärken:** Der vorliegende HEP skizziert die Tätigkeitsschwerpunkt der UP in den nächsten fünf Jahren. Über kooperationsfördernde Formate zur gemeinsamen Arbeit an diesen und weiteren übergreifenden Themen, soll der Austausch unter den Beschäftigten intensiviert werden.

Es wird eine Kultur der Transparenz und des Miteinanders gefördert, in der Ideen und Anregungen aller Beschäftigten gehört werden sowie gemeinsam an Lösungen gearbeitet wird und somit Wertschätzung vermittelt wird. Hierfür werden die Talente und Perspektiven der Beschäftigten genutzt, um Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit auszubauen.

Einen wichtigen Beitrag zum Wir-Gefühl leistet außerdem der laufende Markenprozess an der UP. In dessen Rahmen werden die Fragen der Identifikation der Hochschulmitglieder mit der UP sowie der daraus abgeleiteten Außen- und Innendarstellung der UP als Einrichtung beantwortet.

- **Innovation & Wandel ermöglichen:** Die UP ist als Hochschule zunehmend herausgefordert, sich an vielfältige Veränderungen der Arbeitswelt, der Ausbildungswege, der nationalen wie internationalen Rahmenbedingungen anzupassen. Um als Bildungseinrichtung erfolgreich zu bleiben, gilt es, Kapazitäten für Innovation bereitzustellen, organisatorische Veränderungen strukturiert zu begleiten und über die Hochschule hinweg Anreize zu schaffen, gemeinsam Wandel zu gestalten.

### Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung des Campus

Der nachhaltige Betrieb des Campus rückt in den Fokus der Überlegungen zur Weiterentwicklung der Standorte der UP. Ein nutzerbezogenes Klimaschutzmanagement wird zielgerichtet ausgebaut, um Umweltschutz auf dem Campus zu unterstützen. Perspektivisch denkt die UP Klimaschutz größer und hat deshalb ein Green Office etabliert, durch das Nachhaltigkeit organisatorisch ver-

ankern und gezielt in allen Dimensionen vorangetrieben wird. Ein nachhaltiger Campus bedeutet:

- **Mehr „Grün“ auf dem Campus:** Ein nachhaltiger, grüner Campus ist attraktiv und ein wichtiges Mittel zur Verbesserung des Mikroklimas, etwa durch Dach- und Fassadenbegrünung oder zur Förderung von Biodiversität. Durch ein besseres Wassermanagement soll beispielsweise Regenwasser genutzt werden, was für eine der trockensten Regionen Deutschlands von großer Bedeutung ist.
- **Nachhaltige Mobilität fördern:** Nachhaltige Mobilität spielt für eine Universität, die mehrere Standorte hat, eine wesentliche Rolle und wird durch die Förderung des Radverkehrs, die deutliche Reduktion von Flugreisen (siehe Flying Less), eine faire Parkraumbewirtschaftung, E-Ladestationen und nicht zuletzt den Dialog mit Verkehrsunternehmen und Politik über die Anbindung der Standorte mit dem öffentlichen Nahverkehr gezielt vorangetrieben.
- **Ressourcenschonender Campus:** Im Sinne des Prinzips „reuse-reduce-recycle“ verwendet die UP ihre Ressourcen möglichst sparsam. Konkret erfolgt dies durch nachhaltige Beschaffung von Geräten und Inventar und das Einwirken auf lange Nutzungszeiten, durch Energieeinsparung und Eigenproduktion von Strom, durch verbesserte Müllvermeidung, -trennung, Entsorgung und Recycling.

### Gesundheitsmanagement festigen

Das Gesundheitsmanagement an der UP wird weiterentwickelt, um die Gesundheit von Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten. Dies beinhaltet ein **Kompetenzzentrum für Betriebsmedizin** mit landesweiter Sichtbarkeit sowie ein **Gesundheitsmanagement**, das gesundheitsförderliche Maßnahmen und Ressourcen für Mitarbeitende und Studierende auf dem Campus koordiniert. Übergreifendes Ziel ist es, eine **gesundheitsförderliche Infrastruktur und Kultur** an der Hochschule zu schaffen:

- An der UP werden **gesundheitsfördernde Angebote und Bedingungen im Arbeits- und Lernalltag** geschaffen und Kompetenzen zum Thema Gesundheit bei Mitarbeitenden und Studierenden gefördert. Die Universität Potsdam verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der physische, psychische und soziale Aspekte berücksichtigt.
- Ein besonderer Fokus liegt auf der **Sensibilisierung von Führungskräften**, die hinsichtlich der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen eine besondere Verantwortung tragen und Stigmatisierungen und Vorurteile abbauen.
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen erstrecken sich auch auf die **Verpflegungsmöglichkeiten** auf dem Campus. Die UP wirbt in diesem Zusammenhang beim MWFK dafür, dass das Studierendenwerk: West Brandenburg die Verfügbarkeit der Essensangebote an den Standorten – auch im Sinne der Ge-

sundheit der Mitarbeitenden – verbessern sowie die Öffnungszeiten ihrer Mensen und/oder Cafeterien ausweiten muss.

## V. Moderne Dienstleistungen



Das Handeln der UP in ihren verschiedenen Leistungsdimensionen und als in die internationale Wissenschaftscommunity eingebundene Institution bewegt sich in einer digitalisierten, volatilen und momentan krisengeprägten Welt sowie in einem Umfeld mit einer großen Regelungsdichte und geprägt durch eine gewisse Unsicherheit. Zum einen gilt es, den Anforderungen der **Digitalisierung** in der vollen Bandbreite der Themen von der **Künstlichen Intelligenz** bis zur **Informationssicherheit** gerecht zu werden. Zum anderen bedarf es einer kontinuierlichen Anpassung der **internen Governance**, der **Compliance-Regelungen** und des **Risikomanagements**. In den kommenden Jahren stellt sich die UP auf diesen stetigen Wandel auch ein, in dem an der Hochschule die **Modernisierung der Dienstleistungen** in den zentralen Bereichen und der Verwaltung vorangetrieben wird.

### Modernes Management ausbauen

Moderne zentrale Dienstleistungen an der UP können Erfolge in allen Leistungsdimensionen unterstützen. Dafür müssen die Dienste auf den aktuellen Stand gebracht und gehalten werden. Gleichzeitig müssen sie ausreichend flexibel sein, um sich an neue Rahmenbedingungen anzupassen.

Eine zentrale Rahmenbedingung ist die Zunahme von Regelungen für universitäres Handeln auf nationaler, europäischer wie globaler Ebene. Sie erfordert umso mehr eine **starke interne Governance**. An der UP werden dementsprechend die **Verantwortlichkeiten** bereits in Plänen und im internen Wissensmanagement festgelegt. Sie sollen regelmäßig überprüft und fortentwickelt werden. Des Weiteren werden **Standards** für individuelles und institutionelles Handeln in unterschiedlichen Situationen immer wieder neu festgelegt und ausgeweitet (z.B. in einem Code of Conduct).

Eng damit im Zusammenhang steht ein **modernes Prozessmanagement** und **nutzerfreundliche, barrierearme digitale Werkzeuge**. Beide Aspekte werden an der UP weiter ausgebaut. Sie geben nicht nur die erforderliche Orientierung. Wenn Prozesse standardisiert, automatisiert und regelmäßig evaluiert werden, verkürzen sich die Bearbeitungszeiten, die einzelnen Schritte sind ziel-

gerichtet und für alle Akteure planbarer. Das Verantwortungsbewusstsein der beteiligten Akteure wird gestärkt und Wissensmanagement ermöglicht. Im Wettbewerb um Personal, Studierende oder finanzielle Mittel sind dies Kernvoraussetzungen für Erfolg.

Ob das eigene Handeln am Gemeinwohl orientiert und regelkonform ist, ob selbst und von außen gesetzte Ziele erreicht werden und auf welche Herausforderungen sich die Hochschule einstellen muss, kann anhand eines **fokussieren Controllings und Risikomanagements** festgestellt werden. An der UP wird hierzu das Set entscheidungsrelevanter Kennzahlen stetig erweitert und das Risikomanagement auf- und ausgebaut. Ergänzt werden die daraus gewonnenen Erkenntnisse durch eine **verstärkte Beobachtung des Politikgeschehens**. Letzteres erlaubt, noch früher Anliegen der Hochschule in politische Debatten und Entscheidungsprozesse einzubringen.

Kompetentes und motiviertes Personal ist maßgeblich dafür, dass dauerhaft professionelle Dienstleistungen angeboten werden können. Zur **Personalbindung** sollen hierfür an der UP bestehende Maßnahmen fortgesetzt und neue Elemente eingeführt werden. Sie umfassen Angebote der **Personalentwicklung** wie der monetären Anreize, die am Standort und im rechtlichen Rahmen möglich sind. Angesichts der Bedeutung der Digitalisierung und Internationalisierung für die Hochschule werden an der UP die digitalen Kompetenzen in allen Arbeitsbereichen ausgebaut und auf eine Zunahme **englischsprachiger Dienstleistungen** hingearbeitet.



Die bereits erwähnte Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der zentralen Dienstleistungen wird anhand verschiedener Elemente gewährleistet: Wandel wird durch gemeinsam geteilte **Change Management** Konzepte ermöglicht, die Veränderungen klar kommunizieren und begleiten. Für den Ausbau digitaler Anwendungen setzt die UP dezentral digitale Helferinnen und Helfer in Veränderungsprozessen ein. **Moderne Managementtools** werden an der UP dort eingesetzt, wo sie neue und bessere Arbeiten und Lösungswege eröffnen. Dabei ist es der Anspruch, Ideen aus der Breite der Universität in unterschiedlichen Beteiligungsformaten zu ermitteln und wertzuschätzen sowie eine **fehlertolerante Feedbackkultur** zu etablieren.

### Zusammenarbeit stärken

Erfolgsunterstützende Dienstleistungen an der Hochschule hängen ab von einer engen **Verschränkung der zentralen und dezentralen Verwaltungen und Einrichtungen mit den Akteurinnen und Akteuren in Lehre, Forschung und Transfer**. Sie soll anhand verschiedener Maßnahmen intensiviert werden:

- Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereichen arbeiten dann erfolgreich auf gemeinsame Ziele hin, wenn ein gegenseitiges Verständnis der Arbeitskontexte der jeweils anderen besteht. Durch **spezielle Vernetzung und Austauschformate**, insbesondere zwischen Fakultätsangehörigen und Mitarbeitenden der Servicebereiche, wird die Zusammenarbeit verbessert.
- Die Anlaufstellen werden weiter professionalisiert. Dazu zählt ein **First- und Second-Level-Support**, insbesondere für Personal- und Finanzprozesse, genauso wie die gestärkte **zentrale und dezentrale Beratung und Koordinierung von Verwaltungsangelegenheiten**.
- Schließlich wird der **professionellen Projekt-Arbeit** ein hoher Stellenwert eingeräumt. Sie wird gefördert und unterstützt, u.a. durch eine Vermittlung von Projektmanagement- und Teambuildingkompetenzen im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen und durch das Vorhalten von Projektmanagementtools und -beratungen.

### Digitale Arbeitsweise und Werkzeuge etablieren

Der stetige **Ausbau digitaler Methoden und Instrumente** ist eine Grundvoraussetzung für Dienstleistungen, die die Akteurinnen und Akteure der Hochschule in Forschung, Lehre und Transfer auf der Höhe der Zeit unterstützen können. An der UP wurden hierzu bereits vielfältige Vorhaben angestoßen und umgesetzt, die zwingend weiter auf- und ausgebaut werden müssen.

Wichtig ist es, **digitale Dienste an der UP anhand der etablierten „Digitalisierungslandkarte“ der zentralen Universitätsverwaltung und noch stärker von den Nutzenden her zu denken und auszugestalten**. Dieses Erfordernis erstreckt sich auf alle unterstützenden Dienstleis-

tungen und wird durch ein entsprechend ausgerichtetes, aktives Projektmanagement unterstützt. Der Anstoß z.B. für die Einrichtung und Besetzung von Stellen, für Finanzierungs- oder Ausstattungsbedarfe orientiert sich an den konkreten Bedarfen der Bereiche. Die Antragsstellenden sollen dabei im Rahmen digitaler Dienste so geleitet werden, dass ihre Anliegen zügig, korrekt und transparent bearbeitet werden können.

**Digitalkompetenzen** bei allen Mitarbeitenden müssen für die Entwicklungen der passenden Angebote und die erfolgreiche Nutzung digitaler Arbeitsweisen und Werkzeuge an der UP noch stärker als bislang eingefordert und zugleich gefördert werden. Dazu zählen Fort- und Weiterbildungen genauso wie die Impulse von Führungskräften und der Aufbau von Netzwerken und digitalen Ansprechpartnern. Ein wichtiges Thema stellt in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Künstlichen Intelligenz für Dienstleistungen und Verwaltungshandeln dar.

Digitale Dienste, aber auch die Dienstleistungen im Allgemeinen profitieren von einem **professionellen Wissensmanagement**. Über das Wiki-basierte Intranet wurde an der UP bereits eine hervorragende Grundlage geschaffen. Wissen wird gemeinsam geteilt und gesichert. Etablierte Prozesse können transparent und nachvollziehbar dargestellt und Informationsverluste oder Konflikte in einzelnen Verfahrensschritten vermieden werden. Das bestehende Wissensmanagement soll daher weiterentwickelt, besser an die Nutzerinnen und Nutzer angepasst und fortwährend gepflegt werden.

Über allen Vorhaben steht, dass **Daten optimal verwaltet** und verwendet werden und dass die **Sicherheit der IT-gestützten Dienste** gewährleistet ist. Dazu wurden an der UP die erforderlichen Strukturen und Ansprechpartner etabliert, die sich zugleich kontinuierlich auf die sich wandelnden Herausforderungen anpassen und einstellen müssen.

## C. FAZIT

Die Universität Potsdam hat sich als größte Hochschule im Land Brandenburg in allen Leistungsdimensionen erfolgreich entwickelt. Die Grundlage für die gesetzten Entwicklungsprioritäten der kommenden fünf Jahre ist gegeben. Die Workshops zum vorliegenden Hochschulentwicklungsplan haben gezeigt, dass die Mitglieder der Hochschule gemeinsam Ideen und Wege erarbeiten und zur Umsetzung bringen können, die die UP als Ganzes weiter voranbringen.

Zugleich muss festgehalten werden, dass das bisherige Niveau in Forschung, Lehre und Transfer nur gehalten werden kann, wenn der Aufwuchs der Hochschulfinanzierung beibehalten wird. Für neue Maßnahmen und Entwicklungssprünge, die im vorliegenden Hochschulentwicklungsplan aufgeführt werden, bedarf es zusätzlicher finanzieller Mittel.



## D. DIE UP IN ZAHLEN

Fakultäten	2014	2018	2023
	5	7	7

Personal*	2014	2018	2023
<b>Finanzierung aus Haushaltsmitteln <sup>1</sup></b>	1.395	1.414	1.538
<b>Professorinnen und Professoren <sup>1,2,3</sup></b>	229	241	277
<b>Frauenanteil:</b>	28%	35%	40%
davon W <sub>3</sub>	138	135	143
davon W <sub>2</sub>	79	86	106
davon W <sub>1</sub> , W <sub>1</sub> TT, W <sub>2</sub> TT	12	20	28
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte <sup>1,3</sup></b>	475	488	462
<b>Nichtwissenschaftliche Beschäftigte <sup>1,3</sup></b>	690	685	799
Auszubildende <sup>3</sup>	45	46	49
<b>Beschäftigte aus Dritt- und Sondermitteln <sup>1</sup></b>	577	730	825
davon Wissenschaftliche Beschäftigte	514	645	675
davon Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	62	85	150
<b>Gemeinsam berufene Professorinnen und Professoren</b>	54	78	83
davon DEF	-	13	17

\* Ist-Stand

Quelle: interne Personalstatistiken

1) Angabe in Stellenäquivalente

2) ohne gemeinsame Berufungen, einschl. Juniorprofessuren, Vertreter und fremdfinanzierte Professuren

3) Stichtag 01.10.2014, 01.12.2018, 01.12.2023

Finanzen	2014	2018	2023
Budget (Wirtschaftsplan) (in Mio. Euro)	106,2	126	155,2
Sondermittel + HSP 2020 (in Mio. Euro)	27,6	25,7	40,8
Großgeräte (in Mio. Euro)	0,5	k.A.	0,6
Drittmiteleinahmen (in Mio. Euro)	49,5	58,6	61,1
Budget gesamt je Studierenden (in Euro)	5.203	6.035	7.606
Drittmiteleinahmen je Professor (in Euro) <sup>1</sup>	211.000	246.500 (2017)	231.317 (2022)

1) Quelle: Deutschland, Brandenburg: StaBu Monetäre Kennzahlen, Pkt 2.3.1: Universitäten in Trägerschaft der Länder (ohne mediz. Einrichtungen) U Potsdam: StaBu, FS 11, reihe 4.3.2 Einzelhochschulen 2022

Lehre und Studium (alle Angaben inkl. DEF)	2014/15	2018/19	2023/24
Studierende	20.411	20.878	20.406
davon Frauen	59%	57%	56%
Anteil Internationale aus der EU	4%	4%	4%
Anteil Internationale nicht aus der EU	7%	9%	12%
im 1. Fachsemester	5.968	6.060	4.448
Anzahl Incomings (non-degree seeking)	291	329	186
Anzahl Outgoings	407	408	532
Aufnahmekapazität <sup>1,2</sup>	5.172	5.519	6.707

<sup>1</sup> Studienjahr<sup>2</sup> Kopfzahlen

	2014	2018	2023
Bestandene Abschlussprüfungen (nach 1. Fach)	3.289	2.994	3.018
Lehramt Staatsexamen (auslaufend)	23	1	
Lehramt Bachelor	462	490	440
Lehramt Master	387	364	368
Bachelor 1-Fach	625	765	1.002
Bachelor 2-Fach	438	244	131
Master	794	909	911
1. Juristische Prüfung	150	200	151
Diplom, Magister <sup>1</sup> (auslaufend)	410	21	15

1) einschl. Magister Legum

Forschung und Nachwuchsförderung	2014	2018	2023
Drittmittelinnahmen DFG (T€)	15.888	20.810	23.841
Sonderforschungsbereiche (DFG) (Sprecher) <sup>1</sup>	1	2	2
Forschergruppen (DFG) (Sprecher) <sup>1</sup>	2	4	5
Graduiertenkollegs (DFG) (Sprecher) <sup>1</sup>	6	7	5
EU-Forschungsrahmenprogramm (Koordination) <sup>1</sup>	10	8	11
davon ERC Grants (Koordination) <sup>1</sup>	4	3	5
Nachwuchsgruppen (AvH, DFG, BMBF) <sup>1</sup>	9	9	8
Promotionen (inkl. DEF)	314	276	274
davon Frauen	40%	43%	49%
Habilitationen (inkl. DEF)	14	10	10
davon Frauen	43%	50%	30%
Neuberufungen (mit gem. Berufungen; inkl. DEF)	22	23	32
davon Frauen	36%	48%	56%
z.Z. im Verfahren befindlich (inkl. DEF)	78	114	74
Juniorprofessuren (inkl. gem. Berufungen und DEF) <sup>1</sup>	16	26	22
davon Frauen	50%	54%	55%

1) Stichtag 31.12.2014, 31.12.2018, 21.11.2024

Bau	2014	2018	2023
Baumaßnahmen (in Mio Euro)	8,9	17,4	5,5
Gesamtfläche (in m <sup>2</sup> )	203.270	204.155	217.582
Hauptnutzfläche (in m <sup>2</sup> )	120.047	120.772	131.284
Flächenbezogene Studienplätze	8.850	9.026	10.342

Wissen- und Technologietransfer	2014	2018	2023
Messebeteiligungen der UP	6	12	10
Gründungsservice Erstgespräche	136	145	164
Projekte mit regionalen Unternehmen	8	10	13



Beschlossen vom Senat am 12. Dezember 2024

## 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](mailto:dez1@uni-potsdam.de) · [www.uni-potsdam.de](http://www.uni-potsdam.de)

**Layout:**  
ZIM – Multimediaproduktion

**Fotonachweise:**  
E. Kaczynski (Titel, 13, 20, 24, 27), K. Fritze (3), K. Ryl (6, 16, 17, 19), Laubner (7), T. Hopfgarten (8, 14), P.E.K. (9), T. Roese (12, 16, 18), AdobeStock\_1013305215 (22)

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