

# Hochschulentwicklungsplan 2023 – 2026



## Präambel

Der vorliegende Hochschulentwicklungsplan (HEP) für die Universität Witten/Herdecke ist Teil des fortlaufenden Strategieprozesses, dessen zentrale Bestandteile – Vision/Claim, Leitbild und HEP – im Laufe der vergangenen zwei Jahre (weiter-)entwickelt wurden.

Das Leitbild stellt dabei den orientierungsgebenden Rahmen für die Entwicklung der Universität und ihrer Teile dar. Es skizziert die Leitlinien und Ansprüche, an denen sich alle weiteren Strategien ausrichten. Seine Operationalisierung soll durch Ziele und Maßnahmen erfolgen, die quantitativ und/oder qualitativ messbar sind.

In diesem Zusammenhang stellt der Hochschulentwicklungsplan das zentrale Instrument zur Operationalisierung der Strategien auf Universitäts-, Fakultäts- und WittenLab-Ebene dar. In ihm werden die aktuellen Herausforderungen, die mittelfristigen Entwicklungslinien sowie die konkreten Ziele und Maßnahmen der nächsten drei bis fünf Jahre für die jeweiligen Teilbereiche der UW/H sowie übergreifend für die Gesamtorganisation inklusive ihrer Administration beschrieben.

Gleichzeitig findet die Finanzplanung im Zuge der jährlichen Haushaltsplanung und der Mittelfristplanung im Austausch zwischen Kanzler und den kaufmännischen Leitungen der Fakultäten und des WittenLab statt. Sie stellt ebenfalls einen zentralen Bestandteil der strategischen Planung dar.

In die Entwicklung dieses HEP sind zahlreiche Rückmeldungen und Erkenntnisse – vor allem aus den Entwicklungsplänen des vergangenen Jahres – eingeflossen. Das speziell für den HEP entwickelte Evaluationstool und -verfahren wurde erstmals für den HEP 2022/2023 angewendet. Aufbauend auf den Ergebnissen der Evaluation sind wir im Februar dieses Jahres planmäßig in den gemeinsamen Prozess gestartet. Dabei wurden zum ersten Mal auch die Abteilungen der zentralen Administration unmittelbar in den Erstellungsprozess einbezogen. Basierend auf den Erfahrungen der letzten beiden Jahre sowie auf Anraten des Aufsichtsrats wurde die Laufzeit des HEP auf drei Jahre geändert, um eine umfänglichere Perspektive auf die mittelfristigen Ziele und Maßnahmen zu ermöglichen, die in dieser Zeit angestoßen und umgesetzt werden. Der Umsetzungsfortschritt wird jährlich evaluiert.

Dieser HEP ist unter dem Einfluss zahlreicher aktueller Herausforderungen entstanden. Nach den prägenden Jahren der Pandemie sind es nun Themen wie Inflation, Energiekrise und die Auswirkungen von Krieg, die unsere Planungen ebenso beeinflussen wie die Auswirkungen des demografischen Wandels, die Veränderungen in unserem Wettbewerbsumfeld sowie eine rasant fortschreitende Digitalisierung. Der vorliegende Hochschulentwicklungsplan ist ein leistungsfähiges Instrument zur strategischen Entwicklung der UW/H. Er bildet unter Berücksichtigung all dieser Aspekte eine strukturierte, fokussierte und konkrete Grundlage für die Zukunftsfähigkeit unserer Universität sowie für intensive, wertvolle Diskussionen darüber.

Herzlichen Dank allen, die sich an der Erstellung dieses HEP tatkräftig beteiligt und eingebracht haben!

Nun gilt es, den Plan mit vereinten Kräften umzusetzen. Uns allen wünschen wir dazu Mut, Tatendrang und viel Erfolg!

## **Inhalt**

Entwicklungsplanung für:	Seite
1. die Universität	3
2. die Fakultät Wirtschaft und Gesellschaft	17
3. das WittenLab. Zukunftslabor Studium fundamentale	25
4. die Fakultät für Gesundheit	31

## **Anhang**

Entwicklungsplanung für:	
1. das Department für Humanmedizin	37
2. das Department für Pflegewissenschaft	42
3. das Department für Psychologie und Psychotherapie	46
4. das Department für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde	50

# 1. Entwicklungsplanung für die Universität Witten/Herdecke

## 1.1 UW/H-übergreifende Herausforderungen, Ziele und Planungen

- **Wo wir heute stehen**
- **Was uns umtreibt**
- **Unsere Herausforderungen**

In diesem Jahr feiert die UW/H ihr 40-jähriges Jubiläum. Sie ist als Pionierin gestartet, indem sie tertiäre Bildung neu gedacht und gemacht hat. Entstanden sind Innovationen mit Modellcharakter im Bildungs-, Gesundheits- und Wirtschaftsbereich – wie der Modellstudiengang Humanmedizin, das Studium fundamentale (Stufu), die Wittener Didaktik, die behindertenorientierte Zahnmedizin, der fächerübergreifende Studiengang „Philosophie, Politik und Ökonomik“, das Wittener Institut für Familienunternehmen, das Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung, das Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung, die Pflegewissenschaft, der „Umgekehrte Generationenvertrag“ und viele mehr. Zur Geschichte der UW/H gehören auch turbulente Zeiten mit enormen Herausforderungen, Umbrüchen und Krisen – deren fundamentalste sicherlich in der drohenden Insolvenz 2008 und deren Bewältigung in den Folgejahren bestand.

Seitdem ist viel passiert: Die Universität ist kräftig gewachsen, hat heute gut 3.000 Studierende und ist mit rund 850 Mitarbeitenden eine der größten Arbeitgeberinnen in Witten. Fakultäten wurden geschlossen, neue gegründet, Studiengänge wurden eingestellt, neue akkreditiert, eigene Ambulanzen kamen hinzu, ebenso wie ein Neubau, der Haushalt wurde saniert und konsolidiert, neue Partner:innen konnten gewonnen werden. Heute ist die Universität gesellschaftlich und akademisch so breit verankert wie noch nie in ihrer vierzigjährigen Geschichte – und gleichzeitig ist sie mit ökonomischen, ökologischen, sozialen und politischen Veränderungen von historischem Ausmaß konfrontiert, die sie vor enorme Herausforderungen stellen.

Eine herausfordernde Zeit also, die für eine unternehmerische, nicht staatliche Universität mit hohem gesellschaftsgestalterischen Anspruch immer auch Auftrag ist: Was können wir an Wirkungsbeiträgen und Lösungsansätzen in dieser Zeit liefern? Welchen Führungskräften von morgen können wir fördernde und fordernde Entwicklungswege an unserer Universität eröffnen? Welche Forschungsprojekte zeigen neue Zukunftsperspektiven auf? Welche universitären Diskursräume können in Zeiten medialer und persönlicher Polarisierung zu einer respektvollen Streitkultur beitragen?

Die Coronapandemie und die fortschreitende Digitalisierung haben neue Rahmenbedingungen für Arbeiten, Lehren und Lernen gesetzt, aus welchen es nun gilt, die richtigen Konsequenzen mit Blick auf Lern-, Arbeits- und Verwaltungsprozesse zu ziehen.

Der Krieg in der Ukraine hat nicht nur unermessliches menschliches Leid zurück nach Europa gebracht. Er bedroht die wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse und hat zu steigenden Preisen und hoher Inflation geführt, die auch für die UW/H unmittelbar zu erheblichen Kostensteigerungen und somit Mehrbelastungen geführt haben. Diese beiden Ereignisse der letzten Jahre haben die enormen Probleme bei der Bewältigung der wohl größten Herausforderung unserer Zeit, des Klimawandels, und dessen Folgen in der öffentlichen Wahrnehmung überlagert. Die Notwendigkeit konsequenten Handelns und Umsteuerns auf allen Ebenen ist daher dringender denn je. So nehmen Veränderungsdruck und -dynamik in allen Bereichen des gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Lebens massiv zu und zwingen auch Universitäten, sich in ihrer Ausrichtung, ihrem Daseinszweck und ihren Strukturen zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Hinzu kommt ein demografischer Wandel, der die Bevölkerung in den westlichen Industrieländern schrumpfen lässt und zu einem Arbeitskräftemangel führt, der bereits heute spürbar ist. Die in den Arbeitsmarkt drängenden Generationen junger Menschen stellen zudem andere Anforderungen an ihre Arbeitgeber:innen als die vorherigen und sind die ersten, die „digital“ sozialisiert ins Erwerbsleben eintreten.

Für unsere Universität ergeben sich daraus eine ganze Reihe konkreter Herausforderungen: Einer sich zuspitzenden Polarisierung in Politik und Gesellschaft müssen wir als öffentlicher Diskursraum und besonderer Ort freier und innovativer Forschung und Lehre entgegenwirken und gleichzeitig selbst Linien ziehen, die nicht überschritten werden dürfen. Im Rahmen einer Zwillingstransformation müssen wir nicht nur mit der Digitalisierung in Lehre, Forschung und Administration mithalten und in ausgewählten Themen eigene, modellhafte Akzente setzen, sondern auch unseren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels und der Transformation unserer Gesellschaft unter den oben skizzierten Rahmenbedingungen leisten. Ebenso müssen wir uns dem intensiver werdenden Ringen um Wissenschaftler:innen, Studierende und Mitarbeitende stellen, sowohl was deren Gewinnung als auch Bindung betrifft. Und wir müssen die steigenden Finanzierungsbedarfe, die sich daraus und aus den wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen ergeben, decken und nachhaltig sichern.

Zu diesen, aus äußeren Faktoren resultierenden Herausforderungen kommen interne hinzu: Das Wachstum in den stark nachgefragten Studiengängen Humanmedizin und Psychologie muss weiterhin durch Nachziehen und Professionalisieren der organisationalen Strukturen gestützt werden. Gleichzeitig steht die noch junge Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft mit ihren Studienangeboten in einem direkten Wettbewerb zu einer wachsenden Zahl nationaler und internationaler Hochschulen, der durch die demografische Entwicklung weiter verschärft wird. Hier gilt es, den eingeschlagenen inhaltlichen und strukturellen Erneuerungskurs konsequent fortzusetzen, um auch in diesem umkämpften Segment bestehen und wieder wachsen zu können. Dabei wird es auch auf eine erfolgreiche Ausweitung der Zielgruppe ausländischer Studieninteressierter ankommen. Ähnlich und doch anders sind die Herausforderungen der Pflegewissenschaft, deren Unterauslastung im grundständigen Studienbereich nicht dauerhaft durch exzellente Forschung kompensiert werden kann und somit ebenfalls einer Neuausrichtung bedarf.

Zugespitzt formuliert bestehen die zentralen Herausforderungen der UW/H in der Weiterentwicklung ihrer Fakultäten, Departments und des WittenLab im Spannungsfeld modellhafter Profilbildung und stabiler Nachfrage. Mit dem Leitbild hat die Universität die Richtung und den Orientierungsrahmen für ihre Weiterentwicklung geschaffen. Mit dem Claim „Here we grow.“ hat sie ihre Vision geschärft und gibt ihren (zukünftigen) Studierenden und Mitarbeitenden ein starkes Versprechen. Dieses Versprechen gilt es konsequent einzulösen und die Vision zupackend und zügig umzusetzen.

## **1.2 Da wollen wir hin**

### **Nachhaltige und gerechte Transformation**

Wir wollen Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil in Forschung und Lehre umsetzen sowie unsere Universität in kürzester Zeit klimaneutral umbauen. Dabei leitet uns unser Anspruch, die soziale, ökonomische und ökologische Transformation unserer Gesellschaft nachhaltig und gerecht (mit-) zu gestalten.

### **Modellhaftes Lernen & Lehren**

Wir wollen weiterhin Modelluniversität sein, indem wir unser Studiengangportfolio interdisziplinär und überfakultär weiterentwickeln, internationale Studierende und Lehrende gewinnen und unser Netzwerk kooperierender Hochschulen und Partnerinstitutionen strategisch erweitern. Explizit beziehen wir den Umgang mit neuen Methoden (z. B. Bildung für nachhaltige Entwicklung) und Technologien (z. B. generative künstliche Intelligenz) in das Lernen und Prüfen mit ein und streben hier eine Vorreiterrolle an.

### **Interdisziplinäre und interprofessionelle Forschung**

Wir wollen interdisziplinär und interprofessionell forschen, um insbesondere unsere Sichtbarkeit und unseren Impact im Bereich nachhaltiger und gerechter Transformation der Wirtschaft, Gesellschaft und des Gesundheitswesens zu steigern.

### **Attraktive Arbeitgeberin**

Wir wollen kompetente und motivierte Mitarbeitende gewinnen und halten und den Generationenwechsel gut bewältigen, indem wir uns auf die „neuen“ Generationen und deren Anforderungen an Arbeitgeber:innen einstellen. Unsere Personalgewinnung, -entwicklung und Vergütung wollen wir dementsprechend weiterentwickeln.

### **Zeitgemäße Digitalisierung**

Wir wollen die digitale Infrastruktur für Lehre, Forschung und Verwaltung weiter aus- bzw. aufbauen. In diesem Zuge wollen wir auch Prozesse standardisieren, die IT-Sicherheit und den Datenschutz sicherstellen sowie die Voraussetzungen für kollaboratives Arbeiten schaffen.

### **Belastbare Finanzierung**

Wir wollen die Finanzierung der Universität in anspruchsvollen Zeiten gewährleisten und dazu alle Möglichkeiten wahrnehmen, um die finanzielle Basis belastbar auszubauen und somit für Veränderungen und Ausnahmesituationen gerüstet zu sein.

### **Umfassende Chancengerechtigkeit**

Wir wollen ein diskriminierungsfreies und chancengleiches Studien- und Arbeitsumfeld gewährleisten und Diversität als integralen Bestandteil der Curricula und unseres Weiterbildungsangebots verankern.

### **Starke Gemeinschaft und Institution**

Wir wollen die Kultur und Identität unserer Universitätsgemeinschaft stärken und unser Netzwerk mit Alumnae und Alumni, Unternehmen und weiteren Partner:innen ausbauen sowie die Universität als Institution weiter professionalisieren.

## **1.3 Das packen wir an**

### **Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre**

Die nachfolgend formulierten Ziele und Maßnahmen sind nach dem SMART-Prinzip und durchaus ambitioniert formuliert. Dies setzt voraus, dass sie im Wesentlichen auf der Grundannahme der Fortschreibung der Haushaltsmittel finanziert werden. Darüber hinaus bedarf die Umsetzung bestimmter, umfassender Ziele, z. B. in den Bereichen Digitalisierung oder Forschung, jedoch der Akquisition zusätzlicher finanzieller Mittel.

### **Nachhaltigkeit**

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme(n)</b>	<b>bis wann</b>
Nachhaltiges Denken und Handeln sind wahrnehmbare und messbare Merkmale der UW/H, deren Grundlage in einer Nachhaltigkeitsstrategie, basierend auf der Sustainable Development Roadmap, festgelegt ist.	• Nachhaltigkeitsansprüche für die Bereiche Lehre, Mobilität, Beschaffung, Entsorgung, Forschung, Transfer und Strategie sind formuliert, festgelegt und kommuniziert.	09/2024
	• Aufbau und Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts	12/2023
	• Erstellung eines Klimaschutzkonzepts nach NKI-Standard	05/2024
	• Prüfung und Durchführung einer Nachhaltigkeitszertifizierung (nach Möglichkeit nach ZNU-Standard)	12/2025

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Eine nachhaltige Infrastruktur ist am Campus und in den Ambulanzen inklusive nachhaltiger Prozesse etabliert. Der Wittener Hauptcampus ist bis 2025 klimaneutral.	• Modernisierung der Heizungstechnik, u. a. durch Installation einer Luftwärmepumpe für das Gebäude an der Alfred-Herrhausen-Straße 50	12/2024
	• LED-Umrüstung im Gebäude an der Alfred-Herrhausen-Straße 50	12/2024
	• Fenstersanierung durch Austausch oder Instandsetzung	06/2026
	• Aufbau eines Energiemanagementsystems (u. a. Aufbau einer Zählerinfrastruktur und Sanierung der Mess-, Steuer- und Regeltechnik sowie Aktualisierung der Gebäudeleittechnik)	06/2025
	• Erfassung und authentische Kompensation der Emissionsbelastung der UW/H am Hauptcampus (inkl. Energieverbrauch sowie Dienstreisen, Outgoings und Incomings)	12/2024
	• Durchführung und Auswertung einer Mobilitätsumfrage zur Ermittlung des Modal Split, der Emissionsbelastungen und des Optimierungspotenzials	06/2024
	• Umsetzung einer konsequenten Mülltrennung (inkl. Elektroschrott, Glas und Abfall aus Behandlungsräumen)	12/2024
Nachhaltige Mobilität wird maximal ausgebaut und gefördert.	• Schaffung und Ausbau von Anreizen und Angeboten für nachhaltiges Pendelverhalten (u. a. Mobilitätswochen, Aktionstage, Bikeleasing)	06/2024
	• Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Einkaufsrichtlinie	06/2024
	• Bewertung und Auswahl von Angeboten und Ausschreibungen aufgrund festgelegter Nachhaltigkeitskriterien	12/2024
	• Aufbau eines Informationsangebots für nachhaltige Mobilität für Studierende und Mitarbeitende	12/2023
Die UW/H ist Multiplikatorin und Treiberin der Nachhaltigkeitsbemühungen ihrer Kooperationspartner:innen.	• Aufbau eines Nachhaltigkeitsnetzwerks mit den kooperierenden Einrichtungen (Kliniken, Praxen, Unternehmen, Organisationen)	06/2025

## Lernen & Lehren

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Das Angebot für lebenslanges Lernen ist ein weiteres Standbein der UW/H und bietet individuelle Konzepte für unterschiedliche Zielgruppen.	• Überprüfung eines möglichen Angebots von neuen weiterbildenden Studiengängen	12/2024
	• Überprüfung der bereits bestehenden weiterbildenden Studiengänge	12/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung und Einführung von Nano-Degrees und Microcredentials</li> </ul>	03/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überprüfung der Möglichkeiten von digitalen Studiengängen und/oder einer „Digitalen UW/H“</li> </ul>	06/2024
Die UW/H ist ein anerkannter modellhafter Ort für die Entwicklung und Anwendung innovativer Lernformen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung und Umsetzung einer Strategie „Digitale Lehre und Lernen“: Formate, Methoden, Technik inkl. Ausformulierung von Mindestanforderungen für Wittener Didaktik inkl. eDidaktik</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überprüfung und Ergänzung der notwendigen Ausstattung von Lernräumen und Dozierenden mit Soft- und Hardware für die Wittener Didaktik und eDidaktik (inkl. Hybrider Lehre)</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einbezug der Didaktik-Akademie ins Onboarding</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichtung eines Qualitätsmanagementsystems (KPI-Entwicklung, Erhebung, Auswertung und Steuerung) für die Lehre an der UW/H</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung von Stufu-Scheinen im Studium fundamentale zur Vereinheitlichung der Prüfungsleistungen</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherstellung eines adäquaten Anteils Stufu in allen Studiengängen</li> </ul>	12/2024
Die Prüfungsformate an der UW/H fördern individuelles Lernen durch ihren modellhaften Charakter, innovative Formate und Unterstützung der Strategie „Digitales Lernen“.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung und Einführung alternativer Prüfungsformen in Verbindung mit ChatGPT; Weiterentwicklung bestehender Formate</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablierung einer Kultur und Erhöhung des Anteils von Feedback statt Noten (Erhöhung des Anteils formativer Prüfungen auf 20 %)</li> </ul>	12/2026
Die Möglichkeiten für eine Systemakkreditierung sind geklärt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung eines Vorprojekts zur Klärung der notwendigen Ressourcen (Personal, Zeit, Geld) sowie des Return on Investment</li> </ul>	09/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abschluss-/Statusbericht zum Vorprojekt inkl. Entscheidung über weiteres Vorgehen</li> </ul>	03/2024
Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Lehre an der UW/H.	<ul style="list-style-type: none"> <li>regelmäßiges Angebot von BNE-Didaktik-Weiterbildungen für Dozierende</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integration von BNE-Fragen in die UW/H-Lehrevaluation</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau eines Austauschforums zu innovativer und nachhaltiger Lehre an der UW/H</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>BNE ist ein fester Bestandteil der Lehrveranstaltungen in allen Studiengängen.</li> </ul>	06/2026



Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Diversität ist ein fester Bestandteil der Lehre an der UW/H.	• Erarbeitung und Umsetzung einer universitätsweiten Selbstverpflichtung zu diskriminierungssensibler Lehre	09/2024
	• regelmäßiges Angebot von Didaktik-Workshops, die auf Diversität rekurrieren, dabei Prüfung einer möglichen verpflichtenden Teilnahme	06/2025
	• inhaltliche Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in den Curricula aller Studiengänge	12/2026
Die UW/H ist eine Modelluni im Bereich Lehre.	• Erarbeitung einer Zukunftsvision für tertiäre Bildung im Zeitalter schnell fortschreitender KI	12/2024
	• Umsetzung von Modellprojekten	12/2025
	• Überprüfung des Studiengangportfolios auf Wettbewerbsfähigkeit, Modellhaftigkeit und Zukunftsorientierung	12/2024
	• Entwicklung neuer wettbewerbsfähiger Studiengänge/-modelle unter besonderer Berücksichtigung fakultätsübergreifender sowie interdisziplinärer Potenziale	06/2026
	• Implementierung von KI-Kompetenzen in alle Studiengänge	12/2024
Die UW/H hat ein fakultätsübergreifendes System der leistungsorientierten Mittelvergabe und Incentivierung für Lehre.	• Entwicklung und Etablierung von Instrumenten und einer Systematik zur jährlichen Überprüfung der Lehrleistungen inkl. einer leistungsorientierten Mittelvergabe und Incentivierung	12/2024
	• Sichtbarmachung und Anerkennung qualitativ hochwertiger und innovativer Lehre (Vorstellung von „best practice“ im Newsletter, Budget für innovative Lehrkonzepte, LOM für hochwertige Lehre)	12/2025
Die Didaktikkompetenz an der und für die Universität wird in einem expliziten „Didaktik-Zentrum“ (AT) gebündelt.	• Gründung eines überfakultären Didaktik-Zentrums	12/2024
	• Beantragung von Fördermitteln für gemeinsame Lehr- und Forschungsprojekte	12/2025
	• Vermittlung von Didaktik-Kompetenzen über die Hochschuldidaktik-Akademie	06/2025
Ein professionalisiertes Qualitätsmanagement erfüllt die Voraussetzungen zur Sicherung und Förderung der Qualität von Lehre an der UW/H.	• Entwicklung eines Prozesses zur Nutzung der internen Evaluierungsergebnisse	12/2024
	• Einführung eines neuen Evaluierungssystems (EvaSys) für Lehrveranstaltungen	12/2024
	• Überarbeitung der Evaluierungsordnung	12/2024
	• Rückspiegelung der Ergebnisse aus der Beurteilung durch Rankings an die unterschiedlichen Abteilungen und konsequente Nutzung als Grundlage zur Weiterentwicklung	06/2024

## Forschen

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Die UW/H ist Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).	• Bereitstellung einer Dateninfrastruktur	12/2023
	• Einführung einer neuen Publikationsdatenbank	12/2023
	• signifikante Steigerung der Drittmittel durch erfolgreiche DFG-Anträge um mindestens 50 % in allen Fakultäten	12/2026
Jede Fakultät der UW/H verfügt über mindestens ein Gruppenförderinstrument, ggf. in Kooperation mit anderen Universitäten.	• Kongruenz zwischen den Zielen der Dekanate herstellen	03/2024
	• Ermöglichen einer Anschubfinanzierung für ein Gruppeninstrument	12/2025
	• Einreichung eines Antrags für ein Gruppenförderinstrument je Fakultät	12/2026
Die UW/H bietet ihren Forschenden fakultätsübergreifend ein unterstützendes Umfeld, insbesondere für interdisziplinäre Projekte.	• Unterstützung einer Open Science Policy und Angebot von grundlegenden Strukturen wie z. B. Unterstützung von Open Access Publikationen, Datenrepositorien und Veröffentlichung von Promotionen (z. B. <a href="http://www.offene-doktorarbeit.de">www.offene-doktorarbeit.de</a> )	12/2025
	• Ausrichtung eines universitätsweiten Tag der Forschung zur Stärkung der Vernetzung	12/2023
	• Etablierung von (universitätsweiten) Austauschformaten zwischen Forschenden insb. des Mittelbaus	12/2025
	• Ausbau und Optimierung der Unterstützung bei der Einwerbung von kompetitiven Fördermitteln (digitale Beratungsangebote, Nutzung von Verbänden und Netzwerken, individuelle Beratung etc.)	12/2025
	• Es existiert ein überfakultäres Methodenzentrum zur Sichtbarmachung der methodischen Kompetenzen aus allen Bereichen der qualitativen und quantitativen Forschung.	12/2025
	• Wissenschaftler:innen erhalten umfangreiche und systematische Unterstützung (z. B. durch die Abteilung Kommunikation und Marketing) und geeignete Kanäle für eine effektivere Wissenschaftskommunikation.	09/2024
Das neu gegründete International Center for Sustainable and Just Transformation [tra:ce] ist ein anerkanntes, interdisziplinäres Zentrum für sozial-ökologische Transformation.	• Schaffung einer administrativen Struktur	12/2023
	• Einwerbung von Fördergeldern	12/2024
	• Etablierung einer Struktur zur fakultätsübergreifenden Forschung	12/2024
	• Veranstaltung von Konferenzen und ähnlichen Formaten	12/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Forschung ist anhand von Kennzahlen messbar und wird regelmäßig evaluiert.	• Etablierung eines Forschungsberichts wesens basierend auf wenigen, relevanten Kennzahlen	12/2023
	• Die UW/H ist in der Lage, die Kennzahlen für den Kerndatensatz Forschung zu erfüllen.	12/2026
	• Forschungsleistung als fester Bestandteil jährlicher Evaluationen von Professuren und Lehrstühlen (Publikationen und eingeworbene Drittmittel)	12/2025
Die UW/H hat ein fakultätsübergreifendes System der leistungsorientierten Mittelvergabe und Incentivierung für Forschung.	• Entwicklung und Etablierung einer jährlichen Überprüfung der Forschungsleistungen	12/2024
	• Sichtbarmachung und Anerkennung der Einwerbung von Drittmitteln und damit verbundenen Overhead-Mitteln durch regelmäßiges Reporting und einen universitätsweiten Forschungsbericht	12/2025
	• Forschungssemester werden allen hauptamtlichen Professor:innen regelmäßig, nach allgemeingültigen Standards, gewährt.	06/2024
Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Forschung an der UW/H.	• Erstellung einer Checkliste zur Nachhaltigkeitsabschätzung von Forschungsprojekten	12/2023
Die Bibliothek wird als Zentrum für die Vermittlung und Bereitstellung von Informationsressourcen und Dienstleistungen durch die Forschenden wahrgenommen.	• Erarbeitung eines Konzepts für die Unterstützung von Publikationen (inkl. z. B. Übersetzungsdienst und finanzielle Förderung)	12/2024
	• Überarbeitung der Darstellung im Internet/Intranet zu einem „Tor“ zur Bibliothek	12/2024
	• Erstellung von analogen und digitalen Informationsangeboten und -materialien (Tutorials, Coffee-Lectures, Einführungen etc.)	12/2025
	• Überarbeitung der Prozesse zur Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Forschenden	12/2024
Die UW/H bietet attraktive Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler:innen.	• Strukturierte Promotionsprogramme werden in allen Fakultäten mit universitätsübergreifenden Bestandteilen angeboten.	12/2026
	• Eine Rahmenpromotionsordnung wird von den Fakultäten und Departments gemeinsam verabschiedet.	12/2026
	• Instrumente zur Nachwuchsförderung sind vorhanden, u. a. DFG-Graduiertenkollegs, Mentor:innen-Netzwerk für Habilitand:innen.	12/2026

## Digitalisierung

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Zielbilder und Fahrpläne für Digitalisierungsprojekte in Lehre, Forschung und Administration liegen vor, sind von allen internen Gremien/Instanzen (Betriebsrat, Datenschutz etc.) genehmigt, werden mitgetragen und sind implementiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellung einer Roadmap der Digitalisierungsprojekte für die Bereiche Lehre, Forschung und Administration durch das BIT gemeinsam mit den jeweiligen Bereichen</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Priorisierung und Umsetzung der Digitalisierungsprojekte in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Mitteln</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau zentraler personeller Ressourcen zur Unterstützung der Fakultäten und zentralen Bereiche bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten entsprechend der Roadmaps/Zielbilder Forschung, Lehre und Administration</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau dezentraler personeller Ressourcen in den Fakultäten zur Umsetzung von Digitalisierungsprojekten entsprechend der Roadmaps in engem Zusammenspiel mit den zentralen Kolleg:innen</li> </ul>	06/2025
Zentrale Prozesse der UW/H sind digitalisiert und laufen papierlos ab.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abbildung der kompletten „Candidate Journey“ „End-to-End“ in einem System</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfassung und Digitalisierung wesentlicher Prozesse in der Personalabteilung</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung eines digitalen Vertragsmanagements</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitalisierung der wesentlichen Prozesse in der Finanzbuchhaltung</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung einer elektronischen Projektakte</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitalisierung des vollständigen Immatrikulationsprozesses</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>zentrale Bereitstellung von Statistiken mittels eines digitalen Dashboards</li> </ul>	06/2024
Sicheres digitales kollaboratives Arbeiten ist möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung der notwendigen Software und Strukturen für die kollaborative Bearbeitung von Dateien und digitale Zusammenarbeit</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung von Schulungen zu kollaborativem Arbeiten für Mitarbeitende</li> </ul>	12/2024
Die IT-Sicherheit ist elementarer Bestandteil des Arbeitsalltags.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überprüfung und Anpassung der IT-Sicherheitsmechanismen an der UW/H</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationen und Schulungsangebote für Mitarbeitende zu den Themen „IT-Sicherheit“ und „Datenschutz“</li> </ul>	06/2024
Die UW/H verfügt über ein zentrales, digitalisiertes Berichtswesen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung eines „Kerndatensatzes“, der zentral und in festgelegter Regelmäßigkeit erfasst wird.</li> </ul>	06/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realisierung einer automatisierten Erfassung und Bereitstellung des Kerndatensatzes mittels einer geeigneten Software/eines digitalen Systems</li> </ul>	03/2025

## Arbeitgeberin

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Die UW/H bietet eine zeitgemäße, attraktive Vergütung an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung des Rahmenvertrags in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat mit dem Ziel der Bindung aktueller und Attrahierung neuer Mitarbeitender</li> </ul>	06/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse und Weiterentwicklung sozialer Aspekte/Komponenten bei Kosten, Beiträgen und Arbeitgebendenleistungen</li> </ul>	12/2024
Nicht-monetäre Angebote bieten zusätzliche Anreize für (potenzielle) Arbeitnehmende und stärken die Attraktivität der Arbeitgeberin UW/H.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung und Einführung weiterer Benefits als zusätzliche Leistungen (z. B. Essen und Getränke, Vermögenswirksamen Leistungen, Sachbezüge, Vergünstigungen und Rabatte, Dual-Career-Services)</li> </ul>	06/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung und ggf. Umsetzung der Ausweitung der Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten und zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten (z. B. Jobsharing)</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung und Einführung von Nachwuchs- und Talentmanagementmaßnahmen (z. B. Nachwuchsförderprogramm, Talentpool)</li> </ul>	12/2025
Weiterentwicklung der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung zur Unterstützung individueller und organisationaler Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausrichtung und Ausbau des betrieblichen Weiterbildungsmanagements und dessen Angebote auf Basis des UW/H-Leitbilds sowie HEP</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>digitale Durchführung und Dokumentation von Pflichtfortbildungen/-schulungen (z. B. Datenschutz, Arbeitsschutz, Brandschutz)</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung strukturierter Personalentwicklungsinstrumente für Führungskräfte und Mitarbeitende zur systematischen Begleitung und Gestaltung individueller Entwicklungspfade</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzeption und Einführung eines Führungskräfteentwicklungsprozesses</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung und Ausbau von Angeboten in der Gesundheitsförderung (Stressreduktion/-prävention, Sport)</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verstetigung von jährlichen Gesundheitstagen (Gesundheitsmodule und -trainings in Kooperation mit einer Krankenkasse)</li> </ul>	12/2025

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	• Öffnung des Studiums fundamentele auch für Mitarbeitende zur Förderung des lebenslangen Lernens	09/2025
	• Ausbau von Coaching- und Mentoringangeboten für Mitarbeitende (insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeitende in der Qualifikationsphase)	06/2025
Die Bereitschaft und der Wille zur Übernahme unternehmerischer Verantwortung ist Teil des Kompetenzportfolios für alle akademischen und administrativen Führungskräfte der Universität.	• Überprüfung und Ergänzung der Berufungsverfahren und Einstellungskriterien	09/2024
	• Aufnahme dieses Aspekts in den Führungskräfteentwicklungsprozess	12/2024

## Finanzierung

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Die Einnahme- und Ertragsquellen der Universität sind diversifiziert und steigen.	• Steigerung der Anzahl neuer Förderer:innen	06/2025
	• Weiterentwicklung und Ausbau der Aktivitäten des Fundraisings/der Universitätsförderung durch z. B. Erbschaftsmarketing	12/2024
	• Prüfung der Rahmenbedingungen für eine Beteiligung von Mitarbeitenden sowie Alumnae und Alumni an der UW/H	12/2025
Die UW/H hat einen stabilen Gesellschafter:innenkreis von langfristig an der Universität interessierten Stakeholder:innen.	• Mitwirkung bei der Suche neuer Gesellschafter:innen	12/2024
	• Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines gemeinschaftlichen Gesellschafter:innenverständnisses	12/2024
Weiterentwicklung des Fundraisings	• Einführung einer Kontaktdatenbank im Sinne eines „zentralen Gedächtnisses“	06/2025
	• Entwicklung einer Förderstrategie (abgestimmte Akquise)	09/2024
	• Erhöhung eingeworbener finanzieller Mittel (z. B. Kuratorium, Alumni u. a.)	06/2025

## Internationalisierung

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Verbesserung der Infoangebote für Outgoing- und Incoming-Studierende	• Einreichen von Erfahrungsberichten nach Mobilitätsende verpflichtend machen	12/2023
	• Erfahrungsberichte online zur Verfügung stellen	10/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	• Ausbau des „Buddy-Programms“ für internationale Studierende	12/2023
	• Implementierung eines strukturierten Informationsprozesses zur Unterstützung von Incoming-Studierenden	06/2024
Jede:r Studierende macht im Laufe ihres/seines Studiums eine Internationalisierungserfahrung.	• Ausbau des Fremdsprachenangebots (z. B. Sprachcafé/Tandem)	06/2026
	• Ausbau der „Going Abroad“-Möglichkeiten und Angebote	06/2026
Bestehende Partnerschaften mit internationalen Hochschulen innerhalb und außerhalb der EU werden fortlaufend evaluiert und das Partnerschaftsnetzwerk ist strategisch weiterentwickelt.	• Evaluationsliste für bestehende Partnerschaften erstellen	12/2023
	• Etablierung eines Prozesses für Partnerschaftsentscheidungen und diese anhand eines Kriterienkatalogs treffen	04/2024
	• Aufbau und Realisierung eines strukturierten Ansatzes für internationales Marketing	06/2024
Der Anteil Studierender aus dem Ausland beträgt in den englischsprachigen Studiengängen mindestens 50 %.	• Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für internationales Marketing	09/2024
	• cross-funktionale Unterstützung der internationalen Vertriebsaktivitäten durch Verantwortliche aller beteiligten Bereiche wie z. B. International Office, Lehrende, (Studien-)Dekanate u. a.	12/2024
Ausländische Mitglieder der Universitätsgemeinschaft können an der UW/H ohne Einschränkungen studieren bzw. arbeiten.	• Zentrale schriftliche Informationen und Formulare stehen auch auf Englisch zur Verfügung.	09/2024
	• Vor allem für Mitarbeitende der Administration und Fakultäten mit Kontakt zu ausländischen Studierenden und Mitarbeitenden werden Möglichkeiten und Formate angeboten, um nach Bedarf Englischkenntnisse aufzubauen bzw. zu verbessern.	06/2025

## Chancengerechtigkeit

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Die UW/H ist eine inklusive Arbeitgeberin.	• Prüfung der Voraussetzung zur Integration von Menschen mit Assistenzbedarf als Arbeitnehmer:innen	12/2023
	• Schaffung der Voraussetzung zur Betreuung und Einstellung von Arbeitnehmer:innen/Auszubildenden mit Assistenzbedarf	12/2024
	• Vorbereitung und Begleitung der Belegschaft im Umgang mit Kolleg:innen mit Assistenzbedarf	12/2025

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau der Barrierefreiheit (physisch und digital) durch Umsetzung geeigneter Maßnahmen und Projekte</li> </ul>	12/2025
Die Universität ist ein „Equal Opportunity Employer“.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung der administrativen Prozesse auf strukturelle Benachteiligung</li> </ul>	09/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachweis einer „Equal Pay Policy“ durch transparente Vergleiche innerhalb von Statusgruppen</li> </ul>	09/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung eines Gleichstellungsplans</li> </ul>	09/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das selbstgesteckte Ziel eines Anteils von 30 % Frauen am Professorium ist erreicht und das weitere Vorgehen im Gleichstellungsplan integriert.</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduktion der Mehrfachbefristung im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden</li> </ul>	12/2025
Die UW/H ist ein chancengleicher und diskriminierungsfreier Ort für alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überprüfung und Verbesserung bestehender Auswahlverfahren für Studierende, akademische und nichtakademische Mitarbeitende bzgl. Chancengleichheit</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichten/Kommunizieren von Beratungs- und Unterstützungsstellen für Mitarbeitende und Studierende</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau eines Hinweisgebendensystems mit anonymer Meldefunktion</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planung und Durchführung von Sensibilisierungsformaten zur Förderung inklusiven, toleranten Verhaltens sowie zur Vermeidung von Belästigung/Diskriminierung/Benachteiligung</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten zur Frauenförderung (insbesondere Aufbau eines Mentoringprogramms für Habilitierende)</li> </ul>	12/2024
Das Angebot von Stipendien für Studierende ist ausgebaut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Anzahl an Deutschlandstipendien</li> </ul>	09/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau und Erhöhung der PPE-Stipendien für internationale Studierende</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung weiterer, neuer Stipendienmodelle (z. B. indem wir Unternehmen Studienplätze anbieten und um Stipendienprogramme werben)</li> </ul>	12/2024

### Institution und Gemeinschaft

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Die UW/H ist ein einladender, offener und inspirierender Ort für Lernen & Forschen, für Kunst & Kultur sowie für	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung und sukzessive Umsetzung eines integrierten Standort- und Infrastrukturkonzepts inklusive Raumbedarfsanalyse</li> </ul>	12/2025



Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Diskurs & Begegnung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung und Implementierung eines Konzepts zur Gestaltung und Ausstattung einer innovativen Lehr-/Lernumgebung, basierend auf der Wittener Didaktik, eDidaktik und Strategie „Digitale Lehre“</li> </ul>	09/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausrichten sowie Evaluieren und Weiterentwickeln kulturprägender Begegnungen auf allen Ebenen, wie z. B. Willkommensfeier, Jubiläen, Sommerfest, Examens- und Immatrikulationsfeiern</li> </ul>	12/2024
Eine strategiebasierte, professionelle und integrierte Alumniarbeit ist etabliert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung einer integrierten Alumni-Management-Strategie und -Struktur unter Einbezug aller internen und externen Player (Alumni Management, Universitätsförderung, Stiftung Private Universität Witten/Herdecke, SG u. a.)</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung der integrierten Strategie</li> </ul>	12/2025
Das Unternehmensnetzwerk ist durch den Career Service weiter ausgebaut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Engagements von Alumnae und Alumni und der Bindung derer an ihre Alma Mater, z. B. in Lehre, Fundraising, Recruiting, Marketing</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Lücken im Unternehmensnetzwerk</li> </ul>	09/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der bestehenden und Aufbau weiterer, neuer Partnerschaften</li> </ul>	06/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktive Ansprache von Alumnae und Alumni zur Erweiterung des Netzwerks</li> </ul>	06/2026
Die UW/H lebt spürbar/messbar eine Kultur, die von Respekt, Toleranz und Integrität geprägt ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung eines „Code of Conduct“ in einem partizipativen Prozess</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines Tools zur longitudinalen Erfassung der „Organisationskultur“ bei Mitarbeitenden und Studierenden</li> </ul>	06/2025

## 2. Entwicklungsplanung für die Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft

### 2.1 Einleitung

#### Wo wir heute stehen

Mit der Entscheidung, unsere Aktivitäten in Forschung, Lehre sowie Transfer & Kooperation an der Leitidee „einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft“ auszurichten, bekennen wir uns explizit zum „Weltzukunftsvertrag“ der Agenda 2030 mit seinen fünf Aktionsfeldern People, Planet, Prosperity, Partner und Peace. Denn viele Probleme, für die Entscheidungsträger:innen in Wirtschaft und Politik heute Lösungen finden müssen, sind mit dem Begriff der Nachhaltigkeit verbunden – ökonomische, ökologische und soziale Herausforderungen müssen dabei zusammen angegangen werden.

Dazu einige Beispiele: Wie kann eine ökologische Transformation der Wirtschaft auch sozial gerecht gestaltet werden? Wie können die Geschäftsmodelle von Unternehmen die planetaren Grenzen berücksichtigen? Wie gelingt es, Unternehmen langfristig orientiert und damit zukunftsfähig (und somit generationengerecht bzw. im Kontext von Familienunternehmen enkelfähig) zu gestalten? Antworten auf diese Fragen wird nur finden, wer diese Fragen interdisziplinär analysiert.

Die Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft verbindet daher unter ihrem Dach Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler:innen sowie Philosoph:innen mit einem Interesse an gemeinsamen Forschungs- und Lehraktivitäten. Sie fördert bei ihren Studierenden Verantwortungsbewusstsein und Gestaltungsfreude für die nachhaltige Entwicklung in Unternehmen und Wirtschaft, in Staat und Gesellschaft. In der eigenen Organisation sichert sie Fairness, achtet kulturelle Vielfalt und pflegt Weltoffenheit.

Nachdem die Universität für sich den Claim „Here we grow.“ gefunden hat, bündeln wir unsere Themen und Aktivitäten nun unter dem Motto „Here we grow: Ökonomisch. Ökologisch. Sozial.“

So relevant die skizzierte Ausrichtung der Fakultät für die Zukunft auch ist, stellten wir fest, dass die Zahl der Bewerber:innen und Studienanfänger:innen seit 2022 weit hinter unseren Erwartungen zurückgeblieben ist. Um dies zu ändern und neue Zielgruppen anzusprechen, haben wir zunächst unser Produktportfolio im Bachelor-Bereich angepasst und erweitert. Im Wintersemester 2023/2024 starten die neuen Programme „Social Data Science“, „Wirtschaft, Politik & Recht“ sowie „Global Sustainability: Climate, Justice, Transformation“. Zusammen mit den etablierten Studiengängen „Management“ sowie „Philosophie, Politik & Ökonomik“ (PPÖ) bilden sie das Bachelor of Choice-Modell. Erweitert wird das Modell um die sogenannten Wittener Nano-Degrees. Das Portfolio wird mit einer neuen Marketingkampagne eingeführt. Dabei positioniert sich die UW/H als Universität „für Wirtschaft, Gesellschaft und Gesundheit“, um auch die Sichtbarkeit unserer Fakultät in der Öffentlichkeit zu erhöhen.

Mit dem Bachelor of Choice-Modell ist ein einheitlicher Preis für jeden Studiengang von 33.264 Euro verbunden. Das bedeutet, dass der PPÖ-Studiengang nun 3.456 Euro teurer als im Vorsemester geworden ist, während der Preis des Management-Bachelors um 4.284 Euro gesunken ist. Diese Preisanpassung wird voraussichtlich einen negativen Effekt auf die Studierendenzahlen des PPÖ-Bachelors haben, während wir einen positiven Effekt auf den Management-Bachelor erwarten; denn seit einiger Zeit müssen sich beide Studiengänge in einem stark wettbewerblich geprägten Umfeld behaupten.

#### Was uns umtreibt

Wir wollen ein Profil als Premiumanbieter im wettbewerblichen Hochschulmarkt entwickeln, mit dem wir die Studierendenzahlen wieder deutlich erhöhen. Dazu müssen wir nicht nur thematisch relevante Studiengänge anbieten, sondern auch die sich immer schneller verändernden gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen in Lehre und Forschung aufgreifen. Und wir müssen unsere thematischen Inhalte bei Neuberufungen von Professor:innen konsequent an den Schlüsselthemen der Zukunft

und unserem Claim ausrichten, auch wenn dabei liebgewonnene fachliche Traditionen verändert oder beendet werden. Das setzt voraus, dass wir als Fakultät für junge Wissenschaftler:innen, die unser Team in Forschung & Lehre verstärken sollen, besonders attraktiv sind.

Das Sommersemester 2023 ist das erste, das an deutschen Hochschulen in einer Welt „mit ChatGPT“ stattfindet. Weitere KI-basierte Programme werden folgen. Unsere Studierenden müssen wissen, wie man mit den neuen Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz verantwortungsvoll umgeht, welche Chancen sie bieten und welche Risiken damit verbunden sein können. Diese Kompetenzen müssen in unseren Studiengängen verankert sein und vermittelt werden, damit wir unsere Absolvent:innen als verantwortungsvolle Persönlichkeiten gut auf den Arbeitsmarkt der Zukunft vorbereiten.

Mit unseren Inhalten und Programmen müssen wir schneller als bisher auf neue Entwicklungen und Bedarfe in der Wirtschaft und der Gesellschaft reagieren. Produktentwicklungen, die bis zur finalen Akkreditierung drei Jahre dauern, erschweren uns allerdings das schnelle Agieren im Hochschulmarkt.

## Unsere Herausforderungen

Neben der Erhöhung der Bekanntheit der Fakultät und unserer Studiengänge in den Zielmärkten, die nur in Zusammenarbeit und mit intensiver Unterstützung der Abteilung Kommunikation & Marketing gelingen kann, **müssen wir den Studieninteressierten erklären können, welche Gegenleistung sie für ihren Studienbeitrag erwarten können.**

Das ist unter dem Motto „Here we grow: Ökonomisch. Ökologisch. Sozial.“ sicher unsere Kompetenz für Persönlichkeitsentwicklung. Vor allem aber ist es, neben der bewährten Arbeit in kleinen Gruppen und der interaktiven Lehre in der Wittener Didaktik, unsere wirkliche Interdisziplinarität und Perspektivenvielfalt in der Lehre, die für ein breites Verständnis von Nachhaltigkeit unabdingbar ist. Diese Vielfalt drückt sich in der breiten fachlichen Aufstellung unserer Fakultät sehr gut aus. Hinzu kommt die Vermittlung relevanter „future skills“ und transformativer Kompetenzen (wie etwa kritisches Denken, moralische und ethische Reflexionsfähigkeit, Kreativität und Verantwortungsbewusstsein), die in Zukunft immer wichtiger werden.

Ein weiterer Pluspunkt ist die Praxisnähe unserer Studiengänge durch viele Kooperationspartner:innen sowie ein großes, karriereförderndes Netzwerk von Alumnae und Alumni. Um dies glaubwürdig anbieten zu können, müssen wir das Kompetenzteam Praxisdialog & Kooperation, also unsere praxisnahen Institute, besser in unsere Fakultät und ihre Entwicklung einbeziehen.

Mit Blick auf unsere Wettbewerber:innen müssen wir unsere Serviceleistungen weiter verbessern. Dazu gehören u. a. eine Garantie für die Vermittlung von Praktikumsplätzen, die Pflichtbestandteil fast aller Bachelorstudiengänge sind, eine verstärkte administrative Betreuung der Studierenden durch Mitarbeitende der Administration, eine angemessene Raumausstattung sowie die Bereitstellung adäquater Soft- und Hardware. Für die zusätzlichen Betreuungsleistungen benötigt die Fakultät zum einen die Unterstützung durch die Abteilung Career Service (Praktikumsplätze), zum anderen zusätzliche administrative Stellen (Betreuung).\*

Zur Verbesserung der Zukunftsfähigkeit unserer Fakultät gehört aber auch der Blick auf die demografische Entwicklung in unserem bisherigen Kernmarkt Deutschland und auf den fehlenden Abiturjahrgang 2026 in NRW. Die Demografie ist eine Herausforderung für unsere Fakultät – aber auch eine Chance. Auf der einen Seite sinkt die Zahl der zu erwartenden Studienanfänger:innen, auf der anderen Seite suchen nicht nur die Unternehmen in der Wirtschaft qualifizierte Arbeitskräfte und versuchen, sie an sich zu binden. Hier eröffnen sich Chancen für eine neue Art von Vertrieb über direkte Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber:innen. Aber auch der Blick über den bisherigen Markt hinaus ist wichtig: So stellte das Statistische Bundesamt im März 2023 fest, dass im Jahr 2022 ein Wachstum der Studierendenzahlen in

---

\* Ziele, die von der Fakultät nicht allein erreicht werden können, sind in Abschnitt 2.3 mit einem \* gekennzeichnet.

Deutschland nur noch im Bereich der ausländischen Studierenden besteht. **Daher werden wir alle Optionen für eine konsequente Internationalisierung prüfen und bei positiver Bewertung auch nutzen.**

## **2.2 Da wollen wir hin**

### **Positionierung**

Wir wollen für alle unsere Zielgruppen eine attraktive Fakultät sein, und zwar mit einem klaren Profil für zukunftsorientierte und marktfähige Premium-Studienprogramme, für nachhaltigkeitsorientierte und relevante Forschung, für wirtschaftlich und gesellschaftlich wirksam werdende Transfer- und Kooperationsaktivitäten sowie für gute und faire Arbeitsbedingungen.

### **Studierende**

In unseren Studienprogrammen fördern und fordern wir die Persönlichkeitsentwicklung unserer Studierenden. Wir vermitteln ihnen die relevanten transformativen Kompetenzen (wissenschaftliche, soziale und persönliche), mit denen sie in der Lage sind, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Dazu müssen sie neue Werte schaffen, Spannungen und Dilemmata bewältigen und Verantwortung übernehmen können. Um diese Kompetenzen bei unseren Studierenden auszubilden, entwickeln wir einen didaktischen Baukasten, in dem Interdisziplinarität sowie forschendes und problembasiertes Lernen wichtige Elemente sind. Wir erschließen internationale Märkte (DACH und weitere) für unsere Studienprogramme.

### **Wissenschaftler:innen**

Für Wissenschaftler:innen, die bei uns arbeiten wollen, bieten wir attraktive Forschungsbedingungen. Wir definieren relevante Themen für gemeinsame, interdisziplinäre Forschungsprojekte und schaffen Anreizstrukturen, um die Zahl der Drittmittelanträge zu erhöhen. Wir fördern und fordern international sichtbare Forschung. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses etablieren wir ein strukturiertes Promotionsprogramm.

### **Praxis- und Kooperationspartner:innen**

Wir sind eine bekannte Anlaufstelle für Fragen aus der Praxis und haben eine Reputation für praxisorientierte Lösungen. Wir helfen Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte und bei ihrer Weiterentwicklung. Wir entwickeln Lösungen mit unseren Kooperationspartner:innen. Wir sind als Universität sichtbar und erfolgreich als Ansprechpartnerin für Weiterbildungsprogramme.

### **Mitarbeitende**

Für alle Mitarbeitende wollen wir gute und faire Arbeitsbedingungen mit einer wettbewerbsfähigen Entlohnung bieten. Wir bieten Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven.

### **Fakultätsmitglieder**

Wir leben die Ideale von Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Wir praktizieren die Idee des „Doing Faculty“. Damit stärken wir die Identifizierung mit der Fakultät und ihren Zielen, und wir verbessern die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen allen Statusgruppen.

## 2.3 Das packen wir an

### Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
<b>Organisationsentwicklung</b>		
Die Fakultät ist – als Teil der Universität – nach dem ZNU-Standard für ihre Nachhaltigkeit zertifiziert.*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir setzen die Anforderungen an eine nachhaltige Organisation auf Fakultätsebene um.</li> </ul>	12/2025
Die Besetzung von Wahlämtern in der Fakultätsleitung erfolgt planvoll und sichert die Kontinuität. Bei der Übernahme von Wahlämtern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben und akademische Laufbahnen werden nicht beeinträchtigt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir entwickeln ein Organisationsmodell für ein modernes Dekanat, in dem Wahlämter regelmäßig neu besetzt werden und gleichzeitig die Kontinuität in der Führung der Fakultät und ihrer Weiterentwicklung gewährleistet ist.</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir setzen das neue Organisationsmodell erfolgreich um.</li> </ul>	01/2025
Wir nutzen unsere Personalpolitik aktiv zur Stärkung unseres Profils.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir orientieren Neueinstellungen und Neuberufungen strategisch an dem Claim „Here we grow: Ökonomisch. Ökologisch. Sozial.“</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir nutzen die Berufung von apl.- und Honorarprofessor:innen aus anderen Organisationen sowie die Verleihung von Ehrendoktorwürden strategisch zur Stärkung unseres Profils in allen Dimensionen der Nachhaltigkeit.</li> </ul>	12/2026
Wir fördern den Gedanken der Gleichstellung, Diversität und Inklusion.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fakultät erhöht den Anteil der Frauen in der Wissenschaft auf 50 %, in der Professorenschaft auf 30 %.</li> </ul>	12/2026
Wir fördern die Karrieren unserer Mitarbeitenden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir schreiben neue Juniorprofessuren nur noch mit Tenure Track aus.</li> </ul>	12/2023
Als agile Organisation reagieren wir schnell auf die Veränderungen im Bildungsmarkt und beziehen bei der Entwicklung der Fakultät alle Personen ein, die Verantwortung für die und in der Fakultät tragen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir nutzen die Möglichkeiten digitaler Treffen zur Verbesserung der Beteiligung und Präsenztreffen zum persönlichen Austausch.</li> </ul>	01/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir etablieren Projekt-AGs als Form der Zusammenarbeit und entwickeln so schnell Konzepte für neue Herausforderungen.</li> </ul>	07/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir entwickeln kontinuierlich neue Studiengänge und passen die bestehenden Programme in einem Zwei-Jahresrhythmus an – auch außerhalb der üblichen Akkreditierungsfristen.</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fakultät und die angebotenen Studiengänge werden durch Beiräte unterstützt.</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fakultät und ihre Mitglieder kooperieren mit der Fakultät für Gesundheit und dem WittenLab in Forschung und Lehre.</li> </ul>	12/2026

\* Ziele, die von der Fakultät nicht allein erreicht werden können, sind in Abschnitt 2.3 mit einem \* gekennzeichnet.

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Für die Erhöhung der Studierendenzahlen entwickeln wir als Universität ein klares Profil im Bildungsmarkt. Die Fakultät nutzt eine flexible Organisationsstruktur, um ihre relevanten Zielgruppen genauer anzusprechen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir etablieren und testen eine Witten School of Management, unter deren virtuellem Dach alle Management-Studiengänge (inkl. MBA) angeboten werden.</li> </ul>	06/2025
Die Fakultät fördert die Idee der Partizipation aller Statusgruppen und der gemeinschaftlichen Fakultätsentwicklung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir etablieren einen Prozess für das Projekt „Doing Faculty“.</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir verändern die Organisationsstruktur der Fakultät: Statt in den bisherigen Departments arbeiten wir als gemeinsame Fakultät projekt- und themenbasiert zusammen.</li> </ul>	06/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir prüfen alle bereits bestehenden Organisations- und Meetingstrukturen und schaffen sie ab, wenn sie nicht effizient sind.</li> </ul>	01/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir überprüfen, gemeinsam mit der Universitätsleitung, alle Berichtspflichten und -formate der Fakultäten und realisieren Synergien durch Zusammenlegung und Vereinheitlichung.</li> </ul>	12/2024
<b>Studium und Lehre</b>		
Unsere Studiengänge sind zukunftsorientiert. Sie behandeln das Thema „Nachhaltigkeit“ ökonomisch, ökologisch und sozial. Sie vermitteln transformative Kompetenzen für den Arbeitsmarkt der Zukunft.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Beschäftigung mit Nachhaltigkeit ist Inhalt aller unserer Studiengänge inklusive des Studiums fundamentale. Die Dozierenden stellen in den Modulen, je nach Ausrichtung der jeweiligen Veranstaltung, unterschiedlich gewichtete Bezüge zu den verschiedenen Ausprägungen her.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unsere Studiengänge sind interdisziplinär und kombinieren forschendes Lernen sowie problembasiertes Lernen mit Praxistransfer.</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir etablieren neue Lehrformen und neue Prüfungsformen unter Berücksichtigung von KI (denkbar etwa Avatare für Dozierende, Integration von Chatbots) und dokumentieren diese.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir führen jährliche Summerschools für Oberstufenschüler:innen zu Themen wie z. B. „Nachhaltiges Wirtschaften“ oder „Gründung und Innovation“ durch.</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fakultät beteiligt sich am universitätsweiten Tag der Lehre.</li> </ul>	10/2023
Wir bieten ein attraktives und marktgängiges Portfolio an Bachelor- und Masterstudiengängen an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Bachelor of Choice-Modell startet zum WiSe 2023/2024.</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unsere bestehenden Masterstudiengänge sind überarbeitet (Bestands-AG Evolution).</li> </ul>	10/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir entwickeln neue Masterprogramme (Zukunft-AG Vision).</li> </ul>	10/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir kooperieren mit der Fakultät für Gesundheit, um gemeinsam neue Studiengängen anzubieten.</li> </ul>	10/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir kooperieren mit dem WittenLab, um gemeinsam neue Lehr-Lern-Formate zu erproben und die englischsprachigen Veranstaltungen im Studium fundamentale auf den Bedarf unserer Studierenden abzustimmen.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir prüfen die Option, Nano-Degrees auch extern zu vermarkten.</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir nutzen die Möglichkeiten der digitalen Lehre, u. a. für eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Beruf.</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir testen als Modell-Fakultät neue Formen der Lehre (z. B. Metaverse-Lehre). Dazu stellt die Universität die notwendige digitale und anwenderfreundliche Ausstattung bereit.</li> </ul>	12/2026
Wir bieten wettbewerbsfähige Serviceleistungen für unsere Studierenden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir unterstützen gemeinsam mit dem Career Service unsere Studierenden bei der Suche nach Praktikumsplätzen.</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir haben eine Studiengangsadministration, die individuelle und studiengangsspezifische Beratungsleistungen anbietet.</li> </ul>	06/2024
Wir positionieren uns sichtbar im internationalen Umfeld.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir haben neue Kooperationen mit ausländischen Partneruniversitäten auf Ebene der Studiengänge und fördern so den internationalen Austausch von Studierenden und Dozierenden.</li> </ul>	07/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir kennen die Voraussetzungen für eine internationale Akkreditierung der Fakultät und haben eine Entscheidungsgrundlage für weitere Schritte.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir erweitern kontinuierlich das englischsprachige Lehrangebot.</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir steigern den Anteil an ausländischen Studierenden kontinuierlich.</li> </ul>	12/2026
Das Akkreditierungsverfahren für Studiengänge ist verschlankt und gibt uns bessere Entwicklungsmöglichkeiten.*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Universität ist systemakkreditiert.</li> </ul>	10/2027

\* Ziele, die von der Fakultät nicht allein erreicht werden können, sind in Abschnitt 2.3 mit einem \* gekennzeichnet.

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
<b>Forschung</b>		
Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Forschung an der UW/H.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Forschung orientiert sich an der Leitidee „einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft“.</li> </ul>	12/2024
Wir sind eine attraktive Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftler:innen und bieten Promovierenden ideale Rahmenbedingungen für ihre wissenschaftliche Arbeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es steht, aus den Promotionsgebühren finanziert, ein hinreichend großes Budget für Konferenz- oder Kursteilnahmen für Promovierende zur Verfügung.</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisher verstreute und ausgelagerte Projekt- und Büroräume für wissenschaftliche Mitarbeitende sind mit Unterstützung der zentralen Administration zentralisiert, um einen besseren Wissensaustausch zu ermöglichen und das Wir-Gefühl zu stärken.*</li> </ul>	12/2025
Wir bieten ein strukturiertes Promotionsprogramm an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Promotionsprogramm wird durch eine Arbeitsgruppe systematisch weiterentwickelt.</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für die Administration des Programms ist eine neu eingestellte Person zuständig.</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden relevante Theorie- und Methodenkurse in Witten angeboten.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurse, die in dem Programm angeboten werden, werden auf das Lehrdeputat der Durchführenden angerechnet, um die Anzahl interner Angebote zu erhöhen.</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehende Qualifikationsprogramme (z. B. des RMI und des WIFU) sind in das Promotionsprogramm eingebunden.</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es bestehen Kooperationen zu regionalen Partner:innen (TU Dortmund, RUB), um gemeinsame Angebote nutzen zu können.</li> </ul>	12/2024
Die Rahmenbedingungen für exzellente Forschung in der Fakultät sind verbessert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ergebnisse einer Umfrage zu den Forschungsrahmenbedingungen und -defiziten in der Fakultät unter allen wissenschaftlich Tätigen fließen in die Verbesserung der Forschungsinfrastruktur der Fakultät ein.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden, entsprechend der letzten Stellungnahme an den Wissenschaftsrat, jährliche Preise für exzellente Publikationen von etablierten und von Nachwuchswissenschaftler:innen vergeben.</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fakultät beteiligt sich am universitätsweiten Tag der Forschung.</li> </ul>	12/2023
Die Einwerbung namhafter referierter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt geeignete Anreize zur Erhöhung der Drittmiteleinwerbung (z. B. Rotationsstellen).</li> </ul>	12/2025

\* Ziele, die von der Fakultät nicht allein erreicht werden können, sind in Abschnitt 2.3 mit einem \* gekennzeichnet.



Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Drittmittel (z. B. DFG, BMBF) ist verbessert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analog des Programms an der Fakultät für Gesundheit kann zur Anbahnung von Verbundprojekten eine Personen- sowie Sachmittelförderung gewährt werden.</li> </ul>	12/2025
Die Fakultät ist in der wissenschaftlichen Community international sichtbar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fördermöglichkeiten für die Mobilität von Wissenschaftler:innen sind transparent bekannt und werden umfangreich genutzt.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt geeignete Anreize zur Erhöhung der Publikationsleistung in international anerkannten Zeitschriften.</li> </ul>	12/2025
<b>Praxisdialog &amp; Kooperation</b>		
Praxistransfer und Kooperationen mit externen Partnern stärken das Profil der Fakultät und verbessern die Arbeitsmarktchancen unserer Absolvent:innen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir verbessern die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Forschung &amp; Lehre (Professor:innen) sowie Dialog &amp; Kooperation mit der Praxis (Institutsleitungen) durch Einrichtung eines regelmäßigen Austauschforums zur Weiterentwicklung des Fakultätsprofils.</li> </ul>	01/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir haben neue Partnerschaften mit Kooperationspartner:innen aus der Praxis, die zum Profil unserer Studiengänge beitragen.</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unsere Institute WIFU, RMI und ZNU sind sichtbare Treiber der Praxisdialog- und Kooperationsaktivitäten der Fakultät. Das gilt auch für das tra:ce, an dem Forscher:innen der Fakultät beteiligt sind.</li> </ul>	12/2026
Ein „Entrepreneurial Ecosystem“ ist Bestandteil der Fakultät. In ihm sind alle Aktivitäten rund um das Thema „Gründungen“ gebündelt. Wir kooperieren mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Witten und anderen Gründerzentren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Fakultätsrat verabschiedet ein Konzept für das „Ecosystem“.</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das „Ecosystem“ arbeitet an der Profilbildung und trägt zur Profilbildung bei.</li> </ul>	01/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir führen eine Summerschool für Oberstufenschüler:innen zum Thema „Gründung und Innovation“ durch.</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir bieten einen Nano-Degree „Gründung und Innovationen (Arbeitstitel)“ an.</li> </ul>	10/2024

### 3.1 Einleitung

#### Wo wir heute stehen

In den vergangenen drei Jahren hat das WittenLab. Zukunftslabor Studium fundamentale seinen Gründungs- und Findungsprozess durchlaufen: Formale Strukturen für die Organisationseinheit „Zentrum“ wurden geschaffen, ein kompetentes Team zusammengestellt, ein spezifisches Aufgabenspektrum ausgebildet und analoge wie digitale Kommunikationskanäle eingerichtet. Ein Großteil dieser Konzeptionsphase und Organisationsentwicklung ist nun abgeschlossen. Als fächerübergreifendes Zentrum bildet das WittenLab eine wichtige Schnittstelle zwischen den Fakultäten für Gesundheit und für Wirtschaft und Gesellschaft und versteht sich als Erprobungsraum für experimentelle sowie inter- und transdisziplinäre Formate. Inhaltlich fokussiert es mit seinem Lehr- und Veranstaltungsprogramm vier Themenschwerpunkte:

- *Reflexionsraum Wissenschaft* behandelt Fragen zum historischen wie aktuellen Selbstverständnis von Wissenschaft und Orten der Wissensproduktion.
- *Selbst- und Persönlichkeitsentwicklung* umfasst den Anspruch, Kenntnisse zur Selbst- und Sozialkompetenz zu vermitteln.
- *Ressource Kunst* vertritt die Überzeugung, dass die Künste Impulsgeber für Erfahrungs- und Handlungsräume sind, die in gesellschaftliche und akademische Prozesse hineinwirken.
- *Kritische Zeitgenossenschaft* greift drängende Debatten der Gegenwart auf.

#### Was uns umtreibt

Das WittenLab verschreibt sich im Studium fundamentale einer Didaktik, die den Studierenden auf Augenhöhe begegnen will. Dazu gehört, Studierende mit aktuellen Problemlagen zu konfrontieren, sie aber gleichzeitig zu motivieren und anzuleiten, Kompetenzen zu erwerben, diesen Problemen lösungsorientiert zu begegnen. Damit dieses gelingt, müssen offene Dialoge zwischen den Dozierenden und Studierenden entstehen. Dieses ist eine besondere Herausforderung im Blick auf die heterogenen Teilnehmendengruppen der Stufu-Seminare. Um den bisherigen Horizont um alternative Denk-, Forschungs- und Handlungsoptionen zu erweitern, ist die Entwicklung einer experimentellen Didaktik notwendig. Wir suchen zudem nach interdisziplinären Kontexten und transdisziplinären Umfeldern, die eine konstruktive Vernetzung mit der Zivilgesellschaft ermöglichen. Der Beschäftigung mit den Künsten soll eine hohe Relevanz beigemessen werden, weil auch dadurch ein Verständnis für das komplexe Zusammenwirken von Individuum, Gesellschaft und Umwelt geweckt wird. Dieses gilt ebenso für die Themenbereiche von Nachhaltigkeit, Gleichstellung und Diversität, die in den Lehrveranstaltungen des Stufu eine besondere Aufmerksamkeit erhalten.

#### Unsere Herausforderungen

Eine nicht zu unterschätzende Herausforderung wird es sein, dass Studierende trotz fortschreitender Spezialisierung und der Erhöhung von Lerninhalten in den Fachdisziplinen zukünftig ausreichende Kapazitäten für ein Studium fundamentale bereithalten können und den Inhalten gegenüber aufgeschlossen bleiben. Damit dies gelingt, müssen wir in Absprache mit den Fakultäten Neuregelungen zur Praktikabilität des Stufu durchführen und den nach wie vor innovativen Ansatz dieses Bildungsmodells betonen. Wir müssen zusätzlich unsere Energien für den Aufbau von Forschungstätigkeit am WittenLab bündeln, da diese in den Anfangsjahren nur rudimentär ausgeübt wurde, aber einen wesentlichen Baustein für for-

schungsbezogene Lehre darstellt. Damit inter- und transdisziplinäre Methoden Eingang in Lehre und Forschung finden können, müssen wir zu allererst selbst die Möglichkeiten solcher Arbeitsweisen kennenlernen und erkunden.

## **3.2 Da wollen wir hin**

### **Laborcharakter akzentuieren und umsetzen!**

Nach seiner Gründung 2020 hat sich das Zentrum Studium fundamentale umbenannt in WittenLab und bezeichnet sich im Untertitel selbstbewusst als „Zukunftslabor Studium fundamentale“. Denn das Labor ist längst nicht mehr nur Arbeitsstätte naturwissenschaftlicher und medizinischer Forschung, sondern auch ein Synonym für ein Umfeld, in dem mögliche und scheinbar unmögliche Ideen geboren werden, zirkulieren dürfen und auf ihre Anwendung überprüft werden können. Wir wollen diesen Laborcharakter für die Anwendungsfelder des WittenLab definieren und den Grundsätzen einer ergebnisoffenen und interdisziplinären Arbeitsweise in Lehre, Forschung und weiteren Aktivitäten Rechnung tragen.

### **Praktikabilität des Stufu sichern!**

Als verbindliches Begleitstudium steht das Studium fundamentale in Abhängigkeit zu den Rahmenbedingungen der Fachstudiengänge in den Fakultäten. Es ist deshalb notwendig, Veränderungen in den Fachstudiengängen regelmäßig zu berücksichtigen und Voraussetzungen für ein Stufu zu schaffen, das hinsichtlich seiner formalen Anforderungen für Studierende und Lehrende praktikabel ist. In Abstimmung mit den Verantwortlichen in den Fakultäten und Studierendenvertretungen soll eine faire und überschaubare Anforderungsstruktur geregelt und die studentische Verbindlichkeit für das Studium fundamentale gesichert werden.

### **Lehrangebot des Stufu maßschneidern!**

Im Angebot des Stufu muss es gelingen, den institutionellen, akademischen Anspruch des Wittener Studium fundamentale mit den individuellen Studienmöglichkeiten der Studierenden zu verbinden. Nur so ist die Attraktivität des Stufu-Angebots auch zukünftig garantiert und bleibt ein qualitätsvolles Bildungsmodell. Die inhaltliche Ausrichtung der Stufu-Seminare muss kontinuierlich angepasst werden – ebenso wie die notwendige spezifische Stufu-Didaktik permanent weiterzuentwickeln ist. Insbesondere für Letzteres werden Konzeption und Ziele einer Hochschulbildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) einbezogen.

### **Forschung aufbauen und etablieren!**

Professor:innen und wissenschaftliche Mitarbeitende verstehen das WittenLab als eine Umgebung, in der individuelle Forschungsinteressen verfolgt werden, insbesondere aber vor dem Hintergrund, diese in inter- und transdisziplinäre Diskurse einzuleiten. Nicht nur das WittenLab, sondern die gesamte Universität ist dafür geeignet, geisteswissenschaftliche, sozialwissenschaftliche und künstlerische Forschung mit medizinischer und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung in einen produktiven Austausch und bestenfalls in eine Kooperation zu bringen. Es sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass mittel- bis langfristige Forschungsvorhaben am WittenLab angesiedelt werden.

### **UW/H als lernende Organisation voranbringen!**

Die in künstlerischer und wissenschaftlicher Forschung gewonnenen Einsichten sollen ebenso für die UW/H als Organisation wirksam werden. Gemeint ist damit, die Erfahrungen der Mitarbeitenden, der Alumnae und Alumni ebenso wie das Engagement von der UW/H zugewandten Unternehmensvertreter:innen für die UW/H und ihre Mitarbeitenden sowie für die Menschen im Umfeld der Universität fruchtbar zu machen. Leitfragen sind hier: Was können Abteilungen sowie einzelne Mitarbeitenden aus dem Reflexionsangebot des Studium fundamentale für sich gewinnen? Was können künstlerische Begegnungen an Energien bei den Mitarbeitenden oder für ganze Abteilungen freisetzen?

### **Third Mission gestalten!**

Das WittenLab hat seine Rolle als Akteur und Kooperationspartner in den letzten Jahren bereits erfolgreich wahrgenommen. Vor allem mit dem großangelegten Projekt sieben:viertel ist eine wegweisende Vernetzung und Infrastruktur entwickelt worden, deren Fortsetzung nur konsequent ist. Das WittenLab

will weiterhin in Verbindung mit der eigenen Lehre und Forschung den Wissenstransfer in die Stadtgesellschaft fördern und zivilgesellschaftliches Engagement innerhalb und außerhalb der Universität unterstützen und so ein Ökosystem schaffen, was durch Co-Kreativität geprägt ist.

### **WittenLab als Impulsgeber für Kunst und Kultur positionieren!**

Kunst- und Kulturveranstaltungen für die Universitätsgemeinschaft und die Bürger:innen der Region anzubieten, ist eine freiwillige Selbstverpflichtung des WittenLab. Die vielfältigen Veranstaltungen veranschaulichen zum einen die künstlerischen Resultate, die in Stufu-Seminaren entstanden sind, und präsentieren zum anderen relevante kulturelle Themen und Formate. Es sind Anlässe, um untereinander und mit den Kunst- und Kulturschaffenden in Dialog zu kommen, aber auch um die Künste als eine Sphäre der subtilen Beobachtungen und der weitreichenden Einsichten in den akademischen Kontext einzuführen. Ein anspruchsvolles Programm so zu konzipieren, kommunizieren und zu vermitteln, dass sich das WittenLab zukünftig als Impulsgeber positioniert, bleibt eine wesentliche Aufgabe.

## **3.3 Das packen wir an**

### **Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre**

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme(n)</b>	<b>bis wann</b>
Praktikabilität des Stufu sichern	• Strukturierter Austausch zwischen WittenLab-Direktorium und Dekan:innen/Fakultäten ist etabliert.	12/2023
	• Strukturierter Austausch zwischen WittenLab-Direktorium und Studierendenvertretungen ist etabliert.	12/2023
	• Prüfungsleistungen für Staatsexamens und BA-/MA-Studiengänge sind angeglichen und in den Gremien beschlossen.	03/2024
	• Stufu-Anforderungen sind in den Studien- und Prüfungsordnungen der unterschiedlichen Studiengänge angepasst.	04/2024
	• Platzvergabe für Stufu-Seminare ist neu geregelt.	04/2024
	• Website „Meine UW/H“ ist nutzer:innenfreundlicher.	04/2024
	• Rechtsverbindliche „Prüfungsordnung“ für das Stufu ist entworfen und beschlossen.	09/2024
	• Zusätzliche flexible Seminarzeiten und -orte werden angeboten (Summer-/Winterschool).	10/2025
Stufu-Didaktik weiterentwickeln	• Selbstverpflichtung für diskriminierungssensible Lehre entwerfen und kommunizieren	10/2023
	• AG Lehrentwicklung mit neuen Zuständigkeiten der Programmmanager:innen neu ausrichten	11/2023
	• didaktische Stufu-Leitlinien festschreiben und an externe Lehrende kommunizieren, dazu Sprechstunden und/oder Workshops anbieten	07/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifikation von externen Dozierenden abfragen und prüfen</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austauschformate für Stufu-Dozierende sind eingerichtet.</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erstmalige Weiterbildung für interne Lehrende zum interdisziplinären Arbeiten</li> </ul>	04/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onboarding für neue Dozierende professionalisieren</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• experimentelle Seminar- und Unterrichtsformate entwickeln und realisieren, u. a. transdisziplinäre „Labs“ (siehe auch Ziel „Wissenstransfer in die Stadtgesellschaft“)</li> </ul>	03/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne und externe Dozierende werden fortlaufend geschult, u. a. in BNE-Konzeption und -Didaktik.</li> </ul>	12/2026
Inhaltliche Attraktivität sichern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit von Internationals hinsichtlich Stufu-Zugänglichkeit verbessern (u. a. Aufrechterhaltung von mind. 10 % englischer Stufu-Seminare)</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmmanager:innen aktualisieren und konkretisieren die vier Stufu-Themenschwerpunkte</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstimmung mit Dekanaten und Departments über Attraktivität des gegenwärtigen Programms</li> </ul>	03/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderzusage der Werner Richard - Dr. Carl Dörken Stiftung für weitere drei Jahre erhalten und Betrag erhöhen</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Kooperation mit dem BIT ist die von der QM optimierte Evaluationsabfrage für Stufu-Seminare realisiert.</li> </ul>	03/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wegen steigender Studierendenzahlen Anzahl der Stufu-Seminare erhöhen</li> </ul>	10/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sounding-Board reaktivieren</li> </ul>	03/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neue geeignete Dozierende für Schwerpunkt „Gleichstellung und Diversität“ gewinnen</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neue geeignete Dozierende für Schwerpunkt „Nachhaltigkeit“ gewinnen</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung und Spenden für das Stufu gewinnen</li> </ul>	12/2026
Forschung aufbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturen für regelmäßiges internes Forschungskolloquium (1x pro Semester) aufbauen</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erstmals Jour fixe für Forschende am WittenLab anbieten und etablieren</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erstmals Präsenz des WittenLab am universitätsweiten „Tag der Forschung“</li> </ul>	10/2023

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung einer Struktur, um Veröffentlichungen und Forschungsprojekte von Mitarbeitenden des WittenLab zu dokumentieren und nach außen zu kommunizieren</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gespräche über Forschungs Kooperationen mit den Fakultäten Gesundheit und WiGe starten</li> </ul>	04/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rahmenbedingungen für Forschungszeiten von Professor:innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden am WittenLab definieren</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drittmittel für künstlerische Forschung einwerben und damit kontinuierliches „Artist in Residence“-Programm ermöglichen</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperationen zum Forschungsprojekt über Geschichte und Gegenwart des Studium fundamentale finden und Drittmittel einwerben als Pilotprojekt für interdisziplinäre Zusammenarbeit</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. ein Projekt als Verbundforschung innerhalb des WittenLab begonnen haben</li> </ul>	12/2026
Wissenstransfer in die Stadtgesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt sieben:viertel: Anzahl und Inhalt der Reallabore werden ausgeweitet</li> </ul>	10/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Service Learning“ stärken (Projekt sieben:viertel): Entwicklung von Seminaren zu regionalen Herausforderungen gemeinsam mit Dozierenden der Gesundheits- und WiGe-Fakultäten</li> </ul>	10/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drittmittelinwerbung (Projekt sieben:viertel): Fortsetzung von bestehenden Förderungen und Neuanträge</li> </ul>	05/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt sieben:viertel: Organisation regionaler Konferenzen mit städtischen Partner:innen im Bereich BNE und politischer Bildung</li> </ul>	12/2026
Zivilgesellschaftliches Engagement stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzept erarbeiten und beschließen über die engere strukturierte Zusammenarbeit mit studentischen Initiativen und Initiativlabor</li> </ul>	04/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau einer digitalen Plattform zur Vernetzung von Initiativen, Freiwilligen, Seminaren und Engagementangeboten. Entwicklung eines Anmeldeportals sowie dazu passender cobra-Datenbankstruktur und Online-Engagementbörse (sieben:viertel-Website)</li> </ul>	04/2024
Bessere Kommunikation für WittenLab-Aktivitäten und Studium fundamentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>dt./englischen Flyer für Studierende mit Grundinformationen zum Studium fundamentale fertigstellen</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Website des WittenLab übersichtlicher und zugänglicher machen</li> </ul>	07/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>drei weitere WittenLab Magazine herausgeben (1x pro Studienjahr)</li> </ul>	12/2026

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semesterbroschüre „Das kleine W“ etablieren</li> </ul>	12/2026
Attraktivität des Veranstaltungsprogramms erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neue Programmmanager:innen in Konzeption einbinden</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfrage und Auswertung zum Kulturprogramm in den Fakultäten Gesundheit und WiGe</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Kooperationen mit lokalen Institutionen und Akteur:innen (mind. 10 % der Veranstaltungen pro Semester) ansteuern</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überregionale wirksame Kunst- und Kulturprojekte umsetzen und Fördergelder dafür anwerben</li> </ul>	12/2025
Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Status der aus der KuRe übernommenen Honorarprofessor:innen prüfen</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervision für WittenLab-Team</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teambuilding voranbringen</li> </ul>	04/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medienlabor für Stufu-Seminare einrichten</li> </ul>	04/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neue Honorarprofessor:innen berufen</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professur für künstlerische Forschung ausschreiben und besetzen (ehemals Professur für Literaturwissenschaft)</li> </ul>	04/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stiftungsprofessur für Bildungsforschung einwerben (Profil entwerfen und Drittmittelgeber:in finden)</li> </ul>	04/2026

## 4. Entwicklungsplanung der Fakultät für Gesundheit

### 4.1 Einleitung

#### Wo wir heute stehen

Die Fakultät hat einen tiefgreifenden personellen Umbruch abgeschlossen und beschäftigt sich nach einem erfolgreichen Jahrzehnt der Konsolidierung mit zentralen Fragen der künftigen strategischen Ausrichtung. Nachdem bereits im November 2021 ein Dekan:innen-Tandem (Prof. Margareta Halek, Prof. Stefan Zimmer) die Nachfolge des ausscheidenden Dekans Prof. Stefan Wirth angetreten hatte, folgte im November 2022 Dr. Heike Schütter als Nachfolgerin von Prof. Dagmar Gustorff als kaufmännische und administrative Leitung der Fakultät. Im November 2022 wurde nach dem Wechsel von Prof. Anja Ehrhardt in die Leitung des Departments für Humanmedizin Prof. Florian Kreppel als neuer Prodekan für Forschung berufen. Prodekan für Lehre bleibt Prof. Marzellus Hofmann. Neben den Vorbereitungen für die Reakkreditierung der UW/H durch den Wissenschaftsrat, die mit dem Vor-Ort-Besuch des Gutachter:innengremiums am 15. und 16. Mai 2023 abgeschlossen wurden, ist die akademische Entwicklung des Klinikums Dortmund, das als dritter großer klinischer Standort aufgrund des Aufwuchses der Studierendenzahlen in der Humanmedizin hinzugekommen ist, eines der zentralen Themen des Tagesgeschäftes der Fakultät. Dieser Prozess wurde bereits im Jahre 2022 mit der Einrichtung von zwei Lehrstühlen begonnen und soll bis Ende 2024 zunächst mit der Einrichtung weiterer sieben Lehrstühle bzw. Professuren abgeschlossen werden. Eine ebenso wichtige Aufgabe der Fakultät sind weiterhin die Berufungen auf Lehrstühle und Professuren im Department für Psychologie und Psychotherapie, die im Zuge der Erhöhung der Studierendenzahlen und der Umwandlung des Studiengangs in einen Approbationsstudiengang erforderlich sind. Insgesamt erfolgten im Jahre 2022 in der Fakultät zehn Neuberufungen auf Lehrstühle und Professuren. Bis Mitte 2023 sind sechs abgeschlossene und neun laufende Berufungsverfahren sowie ein Evaluierungsverfahren (Jun.-Prof.) zu verzeichnen. Beim Ziel der Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung wurde mit der Verlegung der Sitzungszeiten von Vorstand und Fakultätsrat in die Nachmittags- statt Abendstunden ein erstes Etappenziel erreicht. Unter anderem vor dem Hintergrund der oben aufgezeigten, bereits stattgefundenen Entwicklungsschritte sowie der hier folgend dargelegten angestrebten Entwicklung ist die Fakultät für Gesundheit gemeinsam mit ihren kooperierenden Kliniken für die Gesundheitsversorgung der Zukunft sowohl im Bereich von Forschung und Lehre als auch im Bereich der stationären Spitzenmedizin gut aufgestellt. Somit kann sie einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen im Gesundheitssektor leisten.

#### Was uns umtreibt

Strategische Ziele der Fakultät sind Stärkung der Interprofessionalität/Interdisziplinarität, Nachhaltigkeit mit besonderem Fokus auf die weitere Entwicklung der UW/H-eigenen Ambulanzen, Stärkung der Forschung, v. a. Verbesserung bei drittmittelgeförderten Verbundforschungsprojekten und Gruppenförderinstrumenten sowie Professionalisierung der Lehre im Hinblick auf Qualifikation der Lehrenden und bessere Verschränkung der Lehre – zum einen zwischen den Departments und zum anderen mit der Praxis. Teilweise wurden hier bereits Zwischenziele erreicht. Zu nennen sind z. B. ein fakultätsübergreifender Tag der Lehre, departmentübergreifende Lehrbeiträge und die Ausschreibung einer halben Stelle zur Unterstützung einer Bewerbung um ein Gruppenförderinstrument. Ein langfristig angelegtes Ziel ist die Schaffung einer Corporate Identity als Universitätsklinikum der Universität Witten/Herdecke mit verschiedenen Standorten mit der späteren staatlichen und institutionellen (Verband der Universitätsklinika Deutschlands) Anerkennung als Universitätsklinikum. Daraus abgeleitet wird auch die Anerkennung der klinischen Lehrstuhlinhaber:innen und Professor:innen als Universitätsprofessor:innen angestrebt. Zur Weiterentwicklung der Lehre sollen Arbeitsgruppen aus Professor:innen, dem wissenschaftlichen Mittelbau und Studierenden initiiert werden, um die Lehre in den Qualitätsdimensionen Struktur, Prozess und Ergebnis zu optimieren und Defizite rechtzeitig erkennbar zu machen.



## Unsere Herausforderungen

Bestimmende Themen für die Zukunftsfähigkeit der Fakultät sind Digitalisierung, Nachhaltigkeit sowie Interdisziplinarität, Gleichberechtigung und Diversität. Als Querschnittsthemen müssen sie auf allen Ebenen der strategischen Weiterentwicklung der Fakultät mitgedacht werden, in Lehre, Forschung und Patient:innenversorgung ebenso wie in der Personalentwicklung. Digitale Lehr- und Lernformate, das Management von Patient:innen- und Forschungsdaten, Anforderungen des Datenschutzes sowie digitale Aspekte der Versorgung von Patient:innen (z. B. Telemedizin, Open Notes, Ambulanzorganisation, digitale Diagnostik und Therapie) sind nur einige Beispiele. Auch auf das Thema „Nachhaltigkeit“ zählt Digitalisierung ein, wenn z. B. durch die Telemedizin Patient:innenfahrten und -transporte – und durch digitale Lehrformate – Fahrten zu den kooperierenden Kliniken und anderen externen Lehrorten reduziert werden können. Gleiches gilt für das digitale Abhalten von Gremiensitzungen. Dies ist in der Fakultät bereits fest etabliert und trägt nicht nur zur Nachhaltigkeit, sondern auch zum Thema „Familienfreundlichkeit“ bei. Weitere Themen sind Ressourcenschonung auf allen Ebenen, Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Fakultät sowie die Adressierung von Nachhaltigkeit in der Lehre (z. B. 2slides4future).

Die Themen „Gleichberechtigung“ und „Diversität“ spielen bei allen Personalentscheidungen sowie der Zusammensetzung von AGs und Gremien eine Rolle. Beispielsweise verfolgt die Fakultät das Ziel, bis zum Jahre 2025 einen Anteil von 30 % berufene Professorinnen zu erreichen. In den Departments für Pflegewissenschaft (2 von 3) und Psychologie und Psychotherapie (5 von 12) ist die Fakultät auf einem guten Weg. In der Humanmedizin (13 von 86) sowie in der Zahnmedizin (0 von 6) besteht noch Entwicklungsbedarf. Die Fakultätsleitung engagiert sich zudem in der AG Chancengleichheit, um Berufungsprozesse für diese Herausforderung zu optimieren. Auch Berufungskommissionen werden möglichst in allen Statusgruppen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt.

Das interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeiten ist kein Selbstläufer und muss in den Bereichen der Forschung, Lehre und Versorgung noch stärker vorangetrieben werden. Die durchstrukturierten Studiengänge der Fakultät lassen wenig interprofessionelle Lehre zu, das Ziel muss zukünftig sein, geeignete Lehrbereiche/-themen zu identifizieren und interprofessionell zu gestalten. Dies gilt insbesondere auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem WittenLab. Zukunftsstudium fundamentale bzw. der Integration der Stufu-Kurse in die Studiengänge.

Die Fakultät für Gesundheit wird fortwährend in unterschiedlichen Kontexten damit konfrontiert, eine anthroposophisch geprägte Fakultät zu sein. Dies hat sie zum Anlass genommen, sich mit dem eigenen Selbstverständnis diesbezüglich kritisch auseinanderzusetzen. Eine anthroposophisch geprägte Fakultät ist sie eindeutig nicht. Sie lässt jedoch anthroposophisch erweiterte Medizin zu. Sie folgt dabei keinem anthroposophisch geprägten Weltbild, sondern übernimmt medizinisch-präventive und -therapeutische Ansätze, soweit diese wissenschaftlich fundiert sind. Wie die gesamte Fakultät ist auch die anthroposophisch erweiterte Medizin den Grundsätzen der Wissenschaftlichkeit verpflichtet.

Im Bereich der akademischen Abschlüsse muss den Promotionsordnungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Frage einer Rahmenpromotionsordnung steht dabei ebenso im Fokus wie die mögliche weitere Entwicklung von strukturierten Doktorand:innen-Programmen. Letzteres betrifft insbesondere die Abschlüsse zum Dr. med. und Dr. med. dent.

## 4.2 Da wollen wir hin

### Ambulante Versorgung

Die ambulanten Versorgungseinrichtungen der Fakultät tragen zu einer zukunftsorientierten und innovativen Versorgung von Menschen mit unterschiedlichen Gesundheitsbedürfnissen bei. Sie haben sich weiterentwickelt – im Bereich der Psychologie ist die Aufstellung für die Erfordernisse der neuen Approbationsordnung umgesetzt; ebenso im Bereich der Zahnklinik. Die Universitätsambulanz für Integrative Gesundheitsversorgung und Naturheilkunde (UnIG) hat sich etabliert. Die Professuren und Lehrstühle der

Fakultät, die sich in Forschung und Lehre mit ambulanter Gesundheitsversorgung befassen, sind strukturell und konzeptionell gut vernetzt. Synergieeffekte der Ambulanzen in den Bereichen Humanmedizin, Psychotherapie und Zahnmedizin werden genutzt, z. B. bei vulnerablen Patient:innengruppen, Angstpatient:innen und Erkrankungen mit gemeinsamen Ursachen (z. B. Diabetes und Parodontitis). Die pflegerische Expertise ist inkludiert.

### **Diversität und Vielfalt**

Diversität und Vielfalt spiegeln sich in den Dimensionen Forschung, Lehre und Versorgung (kultur- und gendersensible Versorgung) sowie der Personalentwicklung wider. Der Forschungsschwerpunkt „Integrative und personalisierte/personenzentrierte Gesundheitsversorgung“ der Fakultät bietet hier eine geeignete Plattform. Diversität ist in allen Statusgruppen und Karrierestufen sichtbar, soll sich zukünftig aber auf noch breiterer Basis widerspiegeln.

### **Entwicklungen in der Lehre**

Die zunehmende Kompetenzorientierung in den Curricula der Human- und Zahnmedizin, die Ausrichtung der neuen Approbationsordnungen für Human- und Zahnmedizin sowie Psychologie und die thematischen Bezüge zur Pflegewissenschaft bieten eine breite Basis für den Auf- und Ausbau gemeinsamer Lehrkooperationen. Die gemeinsame Nutzung von Lehrangeboten durch die verschiedenen in der Fakultät angebotenen Studiengänge ist zumindest teilweise realisiert. Das Konzept des „Service Learnings“, das bereits punktuell realisiert ist (Luthers Waschsalon, Ausbildungsstation GKH, Kindergartenprojekt der Zahnmedizin, studentische Initiativen), ist ausgebaut.

### **Familienfreundliche Fakultät**

Die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitszeiten ist ein zentrales Anliegen zur Förderung insbesondere des Frauenanteils in der Fakultät, hat aber darüber hinaus eine gesamtgesellschaftliche Relevanz. Deshalb werden neben der familienfreundlichen Gestaltung von Sitzungsterminen auch weitere Rahmenbedingungen wie Teilzeit und Telearbeit stärker adressiert.

### **Forschungsaktivitäten/-infrastruktur/Vernetzung**

Die Anzahl der Forschungsanträge, Publikationen und Drittmittelwerbungen wurde gesteigert. Die Wissenschaftler:innen der Fakultät können auf eine stabile, serviceorientierte und hochwertige Unterstützung aus den zentralen administrativen Abteilungen der UW/H zurückgreifen. Eine bessere forschungsbezogene Vernetzung der Departments und der verschiedenen Standorte ist auf gutem Weg. Mindestens ein Antrag auf ein Gruppenförderinstrument ist gestellt.

### **Nachhaltigkeit**

Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist in allen Bereichen der Universität stärker etabliert und findet insbesondere auch in neuen Versorgungsmodellen (Prävention statt Therapie, ambulant statt stationär, minimalinvasiv statt radikal, vernetzt statt isoliert, Gesundheitsdemokratie statt Medizin-Monarchie) seinen Niederschlag. Dieser Wandel ist auf gutem Weg, seinen Niederschlag auch in neuen Forschungsansätzen, insbesondere der Versorgungsforschung, und der Lehre zu finden.

### **Studiengänge/Aufwuchs**

In vier Jahren ist die Implementierung der neuen Approbationsstudiengänge in der Humanmedizin, der Psychologie und Zahnmedizin gemäß den neuen Approbationsordnungen abgeschlossen. Die damit verbundenen konzeptionellen, personellen, strukturellen und finanziellen Agenden sind erfolgreich bearbeitet und umgesetzt. Der Aufwuchs in den Bereichen der Humanmedizin, Psychologie und Zahnmedizin ist erfolgreich abgeschlossen. In der Zahnmedizin ist das Projekt „Restart“ abgeschlossen und kann nach positiver Evaluierung durch die Studierenden-Gesellschaft (SG) verstetigt werden. Die Masterstudiengänge im Department für Humanmedizin und im Department für Pflegewissenschaft laufen zufriedenstellend. Alle Promotions- und Graduiertenprogramme laufen stabil weiter bzw. sind etabliert.

### **Zukunftsthemen**

Um den Anforderungen an eine zukunftsorientierte Versorgung von Patient:innen gerecht zu werden und neue Konzepte auch in der Lehre und Forschung abbilden zu können, hat die Fakultät in fünf bis sieben

Jahren zusätzlich zu den bestehenden Strukturen weitere gebildet. Dies könnten weitere Hochschulambulanzen mit Satelliteneinrichtungen und Ausgründungen in Form von medizinischen Versorgungszentren sein.

### 4.3 Das packen wir an

#### Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Der Strategieprozess der Weiterentwicklung der Ambulanzen der UW/H ist abgeschlossen und die Umsetzung der Maßnahmen ist eingeleitet.	• Im Anschluss an individuelle Interviews findet eine moderierte Diskussion mit allen zentralen Verantwortungsträgern der Ambulanzen statt.	08/2023
	• Formulierung eines Strategiekonzeptes zur ambulanten Versorgung an der UW/H und Maßnahmenplanung	12/2023
	• Umsetzung der Maßnahmen	2024
Die Diversität und Vielfalt innerhalb der Fakultät sind erhöht.	• Anteil berufener Professor:innen wird durch stärkere Berücksichtigung bei Berufungen (bei gleicher Qualifikation) auf 30 % angehoben.	12/2025
	• Anteil Angehöriger der LGBTQ-Community wird in Summe durch stärkere Berücksichtigung bei Berufungen (bei gleicher Qualifikation) angehoben.	12/2025
Die Lehre in der Fakultät findet departmentübergreifend statt.	• Eine AG unter Leitung des Prodekans für Lehre entwickelt Konzepte für departmentübergreifende Lehre.	08/2024
	• Umsetzung von departmentübergreifenden Lehrveranstaltungen	12/2025
	• bessere Verschränkung der Lehre zwischen Fakultät und WittenLab	12/2025
Strukturierte Promotionsprogramme sind entwickelt.	• Die Fakultät prüft, ob strukturierte Promotionsprogramme departmentübergreifend realisiert werden sollen und wie sie sich ggf. realisieren lassen.	12/2024
	• ggf. Aufbau von strukturierten Promotionsprogrammen	12/2025
	• ggf. Umsetzung der Promotionsprogramme ist gestartet	12/2026
Service Learning ist in Studiengängen implementiert.	• Die zahn- und/oder humanmedizinische, aufsuchende Betreuung von immobilen und/oder pflegebedürftigen Patient:innen ist realisiert.	12/2026
Die Fakultät hat eine klare Position zur Anthroposophie.	• Positionspapier der Fakultät wird erarbeitet.	12/2023
Die Forschungsaktivitäten im Bereich der Verbundprojekte sind intensiviert.	• Besetzung einer halben Stelle zur Unterstützung der Einwerbung eines Verbundprojektes/Gruppenförderinstrumentes	01/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung und Umsetzung von gemeinsamen Forschungsprojekten mit den Forschenden im WittenLab</li> </ul>	12/2024
Ein Gruppenförderinstrument ist beantragt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antragstellung Gruppenförderinstrumente</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Vizepräsidentin für Forschung bei der Umsetzung des Incentives-Konzepts</li> </ul>	12/2024
Nachhaltigkeit wird in allen Bereichen der Fakultät mitgedacht und umgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Thema „Nachhaltigkeit“ wird in den Curricula der Studiengänge verankert. Diese Maßnahme ist u. a. Teil der Nachhaltigkeits-Roadmap.</li> </ul>	12/2026
Die zentralen Zukunftsthemen der Fakultät sind erfolgreich bearbeitet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der Machbarkeit von Ausgründungen der ambulanten Versorgung</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategie und Prozess für die Gründung von Hochschulambulanzen sind entwickelt.</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anbahnung Gespräche über die Gründung/Umwandlung zu einer „Universitätsklinik“ (Bochumer/Bielefelder, Oldenburger Modell)</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung des Berichtswesens in der Fakultät, um die Sichtbarkeit der Leistungen der Mitglieder zu fördern</li> </ul>	12/2024

## **Anhang**

Entwicklungspläne der Departments der Fakultät für Gesundheit

1. Department für Humanmedizin
2. Department für Pflegewissenschaft
3. Department für Psychologie und Psychotherapie
4. Department für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde

# 1. Entwicklungsplanung für das Department für Humanmedizin

## 1.1 Einleitung

### Wo wir heute stehen

Das Department verfügt über alle notwendigen Gremien und akademischen Strukturen zur Durchführung seiner Studiengänge, Promotionsprogramme und Forschungsvorhaben sowie zu den Anforderungen der akademischen Selbstverwaltung.

Eine Curriculums-Kommission zum Modellstudiengang wurde etabliert und die Verdopplung der Studienplätze im Modellstudiengang Medizin ist in den klinischen Semestern angekommen. Die Umsetzung des neuen Konzeptes des Modellstudiengangs wird fortlaufend gemeinsam mit Studierenden und Dozierenden re-evaluiert. In Zusammenarbeit mit der Curriculums-Kommission konnten erste Anpassungen beschlossen werden. Promotionen werden inzwischen elektronisch erfasst und laufen innerhalb der von den Ordnungen vorgesehenen Zeitfenster ab.

Als neuer großer klinischer Partner wurde das Klinikum Dortmund erfolgreich als Kooperationspartner zur gemeinsamen Ausbildung von Ärzt:innen gewonnen. Die Anzahl der hauptamtlichen Professor:innen wird stabil gehalten bzw. noch aufgestockt. Auch wurden die Stiftungsprofessuren für globale Kindergesundheit sowie Arbeitsmedizin und betriebliches Gesundheitsmanagement verlängert. Die Besetzung der Leitung und die Neuaufstellung des Zentrums für klinische Studien (ZKS) der UW/H wurden abgeschlossen. Der erste Lehrstuhl in Deutschland für Notfallmedizin, angesiedelt im Helios Universitätsklinikum Wuppertal, wurde eingerichtet.

Die Universitätsambulanz für Integrative Gesundheitsversorgung und Naturheilkunde nimmt ihren Versorgungsauftrag wahr. Regelmäßige Treffen mit der Ambulanzleitung, der Departmentleitung und der kaufmännischen Leitung der Ambulanz und der Fakultät für Gesundheit finden statt. Das Institut für Allgemeinmedizin und ambulante Gesundheitsversorgung ist gegründet und wurde im Hinblick auf Forschungs- und Lehrangebote erweitert. Zudem gibt es zwei W2-analoge Professuren.

Erste Lehr- und Forschungsk Kooperationen mit den anderen Departments der Fakultät für Gesundheit wurden aufgebaut und erste Zusammenarbeiten mit der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft wurden besprochen. In den letzten Jahren gab es weiterhin einen positiven Trend in den Bereichen Promotionen, Habilitationen und in der Drittmittelakquise, der zumindest teilweise auch auf den personellen Aufwuchs im Department zurückzuführen ist.

### Was uns umtreibt/Unsere Herausforderungen

Die von der Curriculums-Kommission beschlossenen Veränderungen des Planungsmasters müssen im zweiten Studienabschnitt sowohl in der Lehre als auch im Bereich der Prüfungen umgesetzt werden. Gleichzeitig soll eine sukzessive Anpassung des Modellstudiengangs 2018+ an die Rahmenbedingungen der neuen Approbationsordnung erfolgen. Im Rahmen des Aufwuchses und im Rückblick auf die Coronapandemie nehmen wir bei den Studierenden eine zunehmende Veränderung des Lern- und Teilnahmeverhaltens wahr, dem wir in einem gemeinsamen Prozess mit Mitarbeitenden des Studiendekanats, Lehrverantwortlichen und Studierenden begegnen wollen. An der Etablierung fest angestellter Lehrärzt:innen an den Klinikstandorten wird gearbeitet, was uns vor verschiedene Herausforderungen stellt. Sinnvoll wären zwei bis drei der Lehre zugeordnete ärztliche Mitarbeitende pro Standort (Merheim und Wuppertal), die analog zu den Forschungsstellen durch die UW/H finanziert werden.

An der Sichtbarkeit der Ambulanz des Departments und der Vernetzung mit den weiteren Ambulanzen der Fakultät muss weiter gearbeitet werden. Die Vernetzung der großen klinischen Standorte sowie die Stärkung der dortigen Infrastrukturen stellt uns vor unterschiedliche Herausforderungen.

Gleichstellung und Nachhaltigkeit sind Themen, die uns beschäftigen, wobei beim Thema „Nachhaltigkeit“ der Fokus noch weiter geschärft werden muss. Die Herausforderung rund um die Forschungsinfrastruktur sowie den Umgang mit den Anforderungen des Datenschutzes verstehen wir als gemeinsame Aufgabe der gesamten Universität. Ein Universitätsleitbild wurde entwickelt, allerdings müssen die Ziele dieses Leitbilds nun auch angegangen werden.

## 1.2 Da wollen wir hin

### Weiter zusammenwachsen ist weiterhin ein Schwerpunktthema

Die Zusammenarbeit zwischen den großen Kliniken, innerhalb des Departments, interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Departments der UW/H und die interfakultäre Zusammenarbeit müssen vorangetrieben werden.

### Modellstudiengang Medizin

Die Abläufe in der klinischen Ausbildung an den großen Kliniken laufen reibungslos trotz Aufwuchs und neuem Modellstudiengang. Eine koordinierte Absprache erfolgt sowohl innerhalb der einzelnen Fachgebiete als auch interdisziplinär. Die Implementierung eines „Kollegiums klinischer Lehrärzt:innen“ sollte ein Schwerpunkt sein und auf die Hauptstandorte übertragen werden.

### Sichtbarkeit der Ambulanz(en) des Departments und Integration in ein Ambulanznetzwerk der UW/H

Die Ambulanz läuft stabil, integriert sich in die Forschung und Lehre und ist in ein Ambulanznetzwerk eingebunden, das durch eine Leitung koordiniert wird.

### Mitgliedschaft im Verband der Universitätsklinika Deutschlands (VUD) im Netzwerk Universitätsmedizin

Derzeit ist das Helios Universitätsklinikum Wuppertal assoziiertes Mitglied im VUD. Eine Vollmitgliedschaft ist ein langfristiges Ziel, welches angestrebt werden muss, um sich in die Gemeinschaft der traditionellen Universitäten einzubinden. Eine Strategie zur Mitgliedschaft muss entwickelt werden.

### Forschung, Forschungsinfrastruktur und -abläufe im Department

Die Forschungsinfrastruktur und -abläufe und die Zusammenarbeit mit den klinischen Standorten müssen weiter gestärkt werden und digitale Formen weiter ausgebaut werden. Die Höhe der Drittmiteleinwerbungen und der Prozess müssen verbessert und digitalisiert werden. Verbundprojekte wie ein Clinician Scientist Programm sollten eingeworben werden.

## 1.3 Das packen wir an

### Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Eine Vollmitgliedschaft im Verband der Universitätsklinika Deutschlands (VUD) und im Netzwerk Universitätsmedizin besteht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derzeit ist das Helios Universitätsklinikum Wuppertal assoziiertes Mitglied im VUD. Es sollte überprüft werden, ob dieses auch für Köln und perspektivisch Dortmund möglich ist und was die Voraussetzungen sind. Zur strategischen Planung wird eine AG gegründet.</li> </ul>	12/2024

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die großen klinischen Standorte sind zu einem Universitätsklinikum der UW/H zusammengefasst (siehe Modell Bochum: UK-RUB). Zusätzlich gibt es akademische Lehrkrankenhäuser, die gut eingebunden sind (verbessertes Marketing).</li> </ul>	06/2028
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine Mitgliedschaft im Netzwerk Universitätsmedizin besteht.</li> </ul>	06/2028
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Leitbild für das Department („Universitätsmedizin“) unter Einbindung der gesamten Fakultät wurde formuliert. Dieses ist eine Voraussetzung für eine Mitgliedschaft im Netzwerk Universitätsmedizin.</li> </ul>	06/2028
Die Hochschulambulanz des Departments Humanmedizin der UW/H ist in ein Ambulanznetzwerk der UW/H eingebunden und es wird überprüft, ob weitere Ambulanzen des Departments eingerichtet werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine übergeordnete Leitung für ein Ambulanznetzwerk der UW/H ist etabliert.</li> </ul>	06/2027
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es finden regelmäßige Treffen zwischen der übergeordneten Leitung und den Leitungen der einzelnen Ambulanzen statt.</li> </ul>	06/2027
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Ambulanzen sind in Lehre und Forschung eingebunden.</li> </ul>	06/2027
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es ist überprüft und mit dem Präsidium abgestimmt, ob es sinnvoll ist, weitere Ambulanzen zu installieren.</li> </ul>	06/2027
Die Ambulanz ist eine Forschungsplattform für das Department und eine dem Department angeschlossene Institutionen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fragestellungen in der Forschung werden der Ambulanz zugänglich gemacht und es wird gemeinsam überlegt, wie die Ambulanz mit ihren Patient:innenkontakten und im Verbund mit anderen Mediziner:innen eingebunden werden kann.</li> </ul>	06/2028
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein regelmäßiger Austausch mit dem Prodekan für Forschung findet statt.</li> </ul>	06/2028
Strukturierung und Adjustierung von klinischen Lehrstühlen und eingeordneten Professuren unter Berücksichtigung neuer Partner:innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abstimmung mit den großen kooperierenden Kliniken</li> </ul>	06/2027
Anerkennung der entsprechenden kooperierenden Kliniken als Universitätskliniken in der Öffentlichkeit durch verbessertes Marketing und verbesserte Außendarstellung der UW/H in Politik und Medien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Abteilung Kommunikation &amp; Marketing setzt auf Basis des Inputs des Departments die entsprechende Außendarstellung um.</li> </ul>	06/2028
Neue Konzepte zur Kooperation mit Kliniken und Praxen sind implementiert, die auch neue Konzepte der Forschungsunterstützung enthalten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichtung einer AG zu neuen Konzepten der Kooperation mit den Kliniken über die Department- und Fakultätsleitung, z. B. Einrichtung Format einer Standortsprecherinnen-/Standortsprecher-Konferenz für die großen kooperierenden Kliniken</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementierung der neuen Konzepte</li> </ul>	12/2026



Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Die Departments sind zu Forschungsthemen und -projekten und zu gemeinsamen Publikationen besser vernetzt: Es gibt ein Konzept zur Einwerbung von Verbundprojekten. Dafür wurden Strukturen geschaffen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Prodekan für Forschung und die Forschungskommission haben ein Konzept entwickelt, in dem Mittel der internen Forschungsförderung für die Förderung des Einwerbens von Verbundprojekten nach einem Ausschreibungsverfahren eingesetzt werden können. Die ersten beiden Ausschreibungen sind bereits in 2023 erfolgt und durch die Forschungskommission evaluiert. Die Ausschreibung erfolgt seitdem zweimal jährlich.</li> </ul>	12/2024
Die Forschungsstrukturen und die Prozesse zum Einwerben von Drittmitteln sind optimiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Dokumentenmanagementsystem ist implementiert (unabhängig von der Hochschulbibliographie).</li> </ul>	06/2024
Am Standort in Dortmund ist ein Zentrum für Forschung etabliert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angelehnt an ZFKM und IFOM existieren am Standort Dortmund Strukturen für die Forschung.</li> </ul>	12/2027
Weiterentwicklung und Umsetzung des neuen Modellstudiengangs und des Aufwuchses sind bewältigt. Zugleich gelingt die Transformation gemäß neuer Approbationsordnung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterführung der Arbeit der Curriculums-Kommission zum Modellstudiengang</li> </ul>	06/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementierung eines „Kollegiums klinischer Lehrärzt:innen“; Ausweitung des Konzeptes auf Hauptstandorte und andere klinische Standorte, an denen Lehrstuhlinhaber:innen lokalisiert sind</li> </ul>	12/2026
Bestehende (und neue) studentische Projekte im Sinne des „Service Learnings“ sind durch fakultative Lehrveranstaltungen entsprechender Dozierender unterstützt und begleitet und werden dadurch kontinuierlich weiterentwickelt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekrutierung von festen Ansprechpartner:innen mit entsprechendem Fachbezug für studentische Initiativen aus dem Lehrkörper</li> </ul>	06/2025
AG Evaluation betreibt engmaschiges Qualitätsmanagement (Studiendekanat, Lehrstuhl für Didaktik und Bildungsforschung im Gesundheitswesen).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluationen über Limesurvey laufen für klinische Blöcke, Themenschwerpunkte, Klinik-POL-Wochen und Prüfungen.</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein System wie z. B. EvaSys ist angeschafft, um die Ende 2023 auslaufende Evaluierungsmöglichkeit über UWE zu ersetzen.</li> </ul>	12/2023
Begleitend zu den klinischen und ambulanten Blockpraktika wird den Studierenden ein digitales Logbuch als mobile Anwendung zur Verfügung gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die AG Klinik entwickelt einen Katalog von klinisch-praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in einem Onlinetool dokumentiert, nachgehalten und in der Umsetzung beurteilt werden können.</li> </ul>	12/2024
Eine standortübergreifende Lehre unter Zuhilfenahme von digitaler Lehre/hybriden Veranstaltungen ist in allen blockdurchführenden Fachbereichen etabliert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausweitung der bereits punktuell stattfindenden standortübergreifenden digitalen Lehre (Pilot-Projekt Neurologie) auf alle weiteren Fachbereiche (begleitet durch AG Klinik)</li> </ul>	12/2025
Flächendeckende Durchführung digitaler Prüfungen im Modellstudiengang Medizin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Detektierung von Lücken und Herausforderungen in der technischen Grundausstattung und deren Behebung</li> </ul>	12/2023

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Internationalisierung im Bereich des Modellstudiengangs ist besser strukturiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Studierenden, die Auslandsaufenthalte planen oder durchgeführt haben, werden mit verpflichtenden „pre-departure“- und „post-return“-Workshops strukturiert vor- und nachbetreut.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Department bzw. International Office erheben genaue personenbezogene Daten der Studierenden, die klinische Auslandsaufenthalte durchführen.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung oder Anschaffung einer entsprechenden Datenbank-Lösung zur vergleichenden Datenerhebung und Nachverfolgung sowie zur Beforschung</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Erhebung und Evaluation der Anzahl der ausländischen Studierenden an der UW/H wird durchgeführt.</li> </ul>	12/2024
Die Gendermedizin nimmt einen höheren Stellenwert in der Lehre ein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrbeauftragte sollen für dieses Thema sensibilisiert werden und Genderaspekte in die Lehre einbauen.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfung, ob und in welche Lehrmaterialien und Unterrichtsformen Aspekte der geschlechtsspezifischen Medizin integriert sind</li> </ul>	12/2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unter Einbezug der studentischen Initiative in Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat soll eine systemische Integration von geschlechtsspezifischer Medizin in das Curriculum vollzogen werden.</li> </ul>	06/2028
Im Zuge der Gleichstellung wurde der Anteil der Professorinnen erhöht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Anlehnung an das universitätsweite Ziel wird ein Anteil der Professorinnen von 30 % angestrebt.</li> </ul>	06/2028
Konzepte zur Nachhaltigkeit im Department wurden etabliert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte zur Nachhaltigkeit im Sinne der Roadmap im Department sind erstellt und ein Fokus definiert. Hierzu ist eine AG gebildet.</li> </ul>	06/2026

## 2. Entwicklungsplanung für das Department für Pflegewissenschaft

### 2.1 Einleitung

#### Wo wir heute stehen

Von den 51 im letzten HEP 2022/2023 formulierten Maßnahmen konnten 13 abgeschlossen werden. Drei haben noch nicht begonnen. 35 Maßnahmen befinden sich in der Bearbeitung, von denen auch die meisten im Jahr 2023 fortgesetzt und größtenteils beendet werden.

Der vor nunmehr drei Jahren begonnene Strategieentwicklungsprozess wird auch in 2023 fortgesetzt und evaluiert. Der Schwerpunkt in den Aktivitäten lag insbesondere auf Studium und Lehre, Kooperationsnetzwerk und Forschung inklusive Nachwuchsförderung. Hier sind viele erfolgreich durchgeführte Aktivitäten zu verzeichnen. So wurde etwa eine konzeptionelle Grundlage für das nunmehr bestehende Studiendekanat erarbeitet, mehrere Mitarbeitende haben eine Weiterbildung in der Hochschullehre begonnen und es wurde ein Konzept für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses am Department erarbeitet.

#### Studium und Lehre

Beide Masterstudiengänge (Pflegewissenschaft und Community Health Nursing (CHN)) sind trotz neuer hybrider Formate, modifizierter Inhalte und innovativer Ausrichtung wenig nachgefragt. Der CHN-Studiengang konnte bis jetzt nur mit einer Kohorte (WiSe 2021/2022) starten. Im aktuellen Bewerbungszeitraum (für WiSe 2023/2024) zeichnet sich ein weiterer Rückgang an Bewerbenden ab. Die Gründe können nur vermutet werden. Eine mögliche Ursache kann in aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen (Fachkräftemangel, Inflation, hohe Unsicherheit durch Krisen, Demografie) liegen. Eine zweite Ursache sind die im Vergleich zu anderen Hochschulen hohen Studienbeiträge. Schlussendlich ist auch die geringe Anzahl an Pflegenden mit einem ersten akademischen Abschluss (Bachelor) ebenfalls eine mögliche Ursache für die fehlenden Bewerbenden. All die vermuteten Ursachen liegen außerhalb des Einflusses des Departments.

Um den Herausforderungen zumindest in Teilen begegnen zu können, wird am Department über eine neue Studiengangstruktur („Y-Struktur“, bedeutet: gemeinsames Grundstudium mit anschließender Spezialisierung) diskutiert, die mehr Wahlfreiheit für die Studierenden ermöglicht und gleichzeitig Synergien der beiden Studiengänge schafft. Auch eine Zusammenarbeit mit der Gesundheitsökonomie wird aktuell eruiert. Die Studienfinanzierung durch Arbeitgebende wird in dem mittlerweile auf über 30 Einrichtungen angewachsenen Kooperationsnetzwerk ebenfalls diskutiert.

#### Kooperationen

Das o. g. Netzwerk für Praxis und Forschung ist weiterhin gewachsen. Zweimal im Jahr werden Treffen organisiert, die aktuelle Themen aus der Pflege aufnehmen. Die Studierenden sind an dem Herbsttreffen beteiligt, da auch eine Art Heiratsmarkt für die Praktika im Studium stattfindet. Aktuell wird die Aufnahme neuer Partner:innen begrenzt, um das Netzwerk noch überschaubar und arbeitsfähig zu halten.

#### Drittmittel und Forschung

Bei der Drittmittelakquise ist ein stetiges Wachstum zu verzeichnen (ca. 400.000 € verausgabte Mittel 2022). Kompetitive Mittel aus BMBF- oder G-BA Innovationsfonds-Ausschreibungen gehören zum Portfolio. Die meisten Projekte sind Verbundprojekte, sodass auch die Netzwerkbildung im wissenschaftlichen Kontext vorangetrieben wird. Im Bereich der Nachwuchsförderung konnte eine IFF-Förderung eingeworben werden. Auch hat am letzten Tag der Forschung der Fakultät für Gesundheit (2023) eine pflegewissenschaftliche Masterarbeit einen Preis gewonnen. Die Publikationsleistung sowie die Präsentationen und Vorträge auf wissenschaftlichen Kongressen nehmen stetig zu.

## Herausforderung

Die größte Herausforderung und der stärkste Treiber sind die niedrigen und abnehmenden Studierendenzahlen, die damit verbundene Budgetentwicklung des Departments sowie die Arbeitsmarktlage. Die Konkurrenzsituation hat sowohl im Bereich der Studierenden als auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals enorm zugenommen. Die Vielzahl an bundesweit neuen Studiengängen in der Pflege benötigt eine Vielzahl an Professor:innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Strukturförderprogramme des BMBF für den Ausbau der Pflegewissenschaft machen die entsprechenden Standorte zu sehr attraktiven Wirkungsstätten. Es besteht die Sorge, mit den Erwartungen, die von außen an die UW/H als attraktive Arbeitgeberin gestellt werden, nicht mithalten zu können. Wie die Pflegewissenschaft bzw. die Pflege weiterhin in der Fakultät und der UW/H bestehen kann, ist die grundlegende Frage für das laufende und nächste Jahr.

## 2.2 Da wollen wir hin

Die übergreifenden Leitziele, die das Department für Pflegewissenschaft erreichen möchte, wurden bereits in der Departmentstrategie formuliert und im letzten HEP in Form von Leitzielen dargelegt. Daran hat sich nichts verändert. Dazu werden die im HEP 2022/2023 genannten zahlreichen Maßnahmen weiterverfolgt. Die hohe Qualität der Studiengänge soll erhalten und an die aktuellen Bedarfe der Studierenden so weit wie möglich angepasst werden.

Die kurzfristigen Ziele stehen für das laufende Jahr und den Beginn des nächsten Jahres im Vordergrund. Es gilt, die Frage zu beantworten, mit welchen Studiengangsangeboten das Thema „Pflege“ an der UW/H an Attraktivität und Zahlungsbereitschaft gewinnen kann. Außerdem soll auch die Frage adressiert werden, welche Alternativen es zu den Studiengängen für die Pflege an der UW/H geben kann. Dazu gab es bereits in der laufenden Departmentstrategie Ideen, die einer weiteren Bearbeitung bedürfen (Stichpunkte: Pflegeberatungsagentur, Weiterbildungsangebote). Vor dem Hintergrund der dramatisch gesunkenen Zahlen an Bewerbenden sollen in einem neu initialisierten Strategieprozess, begleitet durch den Vizepräsidenten für Organisationsentwicklung, zwischen Juni und September Szenarien entwickelt werden, um die Zukunftsfähigkeit des Departments für Pflegewissenschaft an der UW/H bestimmen zu können.

Bereits angestoßen ist die Weiterentwicklung/Neuausrichtung des Doktorand:innenprogramms, um trotz des zunehmenden Wettbewerbs etwa durch das kostenfreie Promotionskolleg in NRW weiterhin bestehen zu können. Im nächsten Jahr soll das Konzept als Entscheidungsgrundlage für weitere Schritte finalisiert werden.

Ein mittelfristiges Ziel ist die Implementierung einer Community Health Nurse (CHN) in der Universitätsambulanz für Integrative Gesundheitsversorgung und Naturheilkunde an der UW/H. Unter dem Vorbehalt, dass alle relevanten Stakeholder das Modellprojekt unterstützen, ist geplant, eine CHN mit Heilkundeübertragung in der Universitätsambulanz Witten zu implementieren. Ein solches Pilotprojekt wäre die beste Werbung für den Studiengang CHN, ein innovatives Beispiel für die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung festgeschriebene Ergänzung professioneller Pflege „durch heilkundliche Tätigkeiten“ und der Entwicklung des neuen Berufsbildes einer CHN (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 82). Dadurch können Aufgaben in der Primärversorgung jenseits von Gesundheitskiosken und PORT-Zentren neugestaltet werden (s. a. Zukunftsvertrag für NRW (2022-2027, S. 96)).

## 2.3 Das packen wir an

### Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
Szenarien für die weitere Existenz des Departments für Pflegewissenschaft sind entwickelt.	• Durchführung von Strategieworkshops	11/2023
	• Erarbeitung der möglichen Szenarien inkl. ihrer Bewertung	11/2023
	• Vorstellung im Präsidium	11/2023
Attraktivität der Studiengänge erhöhen, durch Möglichkeiten zum Erwerb zusätzlicher Kompetenzen (Zertifikate, Micro-Degrees, o. a.)	• Sondierung von Potentialen für zusätzliche Zertifikate für Studierende, ggf. Entwicklung und Umsetzung	12/2024
Erfolgreiche Reakkreditierung der laufenden Studiengänge	• Initialisierung des Reakkreditierungsverfahrens	12/2024
	• Abgabe der Unterlagen für die Reakkreditierung bei AHPGS	12/2026
CHN ist in der Universitätsambulanz implementiert.	• Ein „Commitment“ aller relevanten „Key-Stakeholder“ liegt vor, CHN einführen zu wollen.	12/2023
	• Einstellung einer CHN auf Masterniveau (in Teilzeit), die vorerst Leistungen nach dem Delegationsprinzip erbringt	06/2025
	• CHN arbeitet in der Uniambulanz eigenverantwortlich und erbringt Leistungen nach dem Substitutionsprinzip.	12/2026
Das Ph. D.-Programm entspricht den aktuellen nationalen und internationalen Entwicklungen und ist für die Doktorand:innen attraktiv.	• Erhöhung des Stellenumfangs für die Programmkoordination von 25 % auf 50 % zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Programms	01/2024
	• Präsentation der Szenarien in den relevanten Gremien (z. B. DR, Dekanat, FR, Präsidium) und Entscheidung über das Format und Geschäftsmodell	06/2024
	• Festlegung der zukünftigen Struktur (Laufzeit, Studienbeitrag, Zielgruppe, ggf. Zertifikate)	10/2024
	• Werbemaßnahmen für das neue Programm planen und umsetzen	10/2024
	• Start des überarbeiteten Programms im Jahr 2025	02/2025
Die relevanten Zielgruppen sind darüber informiert, welche attraktiven Berufschancen das CHN-Studium anbietet.	• Werbefilm mit der Kommunikationsabteilung erstellen, der CHN-Absolvent:innen in ihren neuen Berufsfeldern darstellt	12/2023
	• Pressearbeit/Öffentlichkeitsarbeit über die Tätigkeiten der ersten Absolvent:innen des CHN Studiengangs	12/2023
Das Thema „Nachhaltigkeit und Pflege“ ist in der Forschung abgebildet.	• Antragstellung in Förderlinien zum Thema „Nachhaltigkeit“	12/2025

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergabe und Betreuung von Masterarbeiten und Promotionen in diesem Themenfeld</li> </ul>	12/2025
Strukturen für gezielte Nachwuchsförderung in der Wissenschaft sind geschaffen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept für Promotionsstellen ist erstellt und Budgeterhöhung ist beantragt.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept für die Finanzierung von zusätzlichen Forschungsgruppen und Juniorprofessuren/klinische Professuren für spezifische Themengebiete wird erarbeitet und ist in der Umsetzung.</li> </ul>	06/2024

## 3. Entwicklungsplanung für das Department für Psychologie und Psychotherapie

### 3.1 Einleitung

Das Department für Psychologie und Psychotherapie blickt auf eine erfolgreiche Entwicklung seit der Gründung im Wintersemester 2012/2013 zurück. Inzwischen haben mehr als 500 Absolvent:innen den Bachelor- und Masterstudiengang erfolgreich abgeschlossen. Das Department besteht momentan aus neun Lehrstühlen, fünf Professuren und einer Juniorprofessur, dem Studiendekanat Psychologie und dem Zentrum für Psychische Gesundheit und Psychotherapie (ZPP). Mehr als 70 festangestellte Mitarbeitende zählt das Department heute. Damit ist das Department sowohl in der Hochschulausbildung im Fach Psychologie als auch in der psychologischen Forschung sowie der psychotherapeutischen Patient:innenversorgung ein wichtiger Eckpfeiler der Region und des Landes NRW geworden. Mit der Entscheidung, beide Studiengänge an das Psychotherapeutengesetz vom 15. November 2019 anzupassen und dabei die Studierendenzahlen in beiden Studiengängen auf 90 neue Studienplätze pro Jahr zu erhöhen, wird sowohl die Studierendenzahl als auch die Mitarbeitendenzahl in den nächsten fünf Jahren weiter kontinuierlich wachsen.

Die Studiengänge des Departments zeichnen sich insbesondere durch die Perspektiven- und Verfahrensvielfalt, die persönliche Atmosphäre sowie eine intensive und nachhaltige Betreuung der Studierenden aus. Dies wurde unter anderem beim letzten CHE-Ranking bestätigt. Darüber hinaus ist der Bachelorstudiengang mit dem Qualitätssiegel der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) ausgezeichnet.

In den kommenden fünf Jahren stellt die Einführung des Masterstudienganges nach der Approbationsordnung für Psychotherapeut:innen (PsychThApprO) eine besondere Chance und Herausforderung für das Department dar. Die Aufstockung des Lehrkörpers um zwei Lehrstühle und drei Professuren bietet die Chance, unser Forschungsprofil methodisch und inhaltlich, aber auch im Sinne des wissenschaftlichen Outputs zu erweitern. Gleichzeitig wird sich die Vergrößerung der Semestergruppen auf 45 Studierende insbesondere in den interaktiven Vorlesungen des Bachelorstudienganges bemerkbar machen. Dies versucht die Universität durch kleinere Gruppen in den Seminaren und Projektseminaren zu kompensieren, sodass das Qualitätsmerkmal der persönlichen Betreuung auch zukünftig ein zentrales Aushängeschild des Bachelorstudiengangs bleibt.

Im Masterstudiengang sehen die PsychThApprO sowie das Qualitätssiegel der DGPs für Masterstudiengänge im Fach Psychologie in zahlreichen Modulen kleine, praxisorientierte Lehrveranstaltungen vor. Insbesondere die berufsqualifizierende Tätigkeit II und die ambulante und stationäre berufsqualifizierende Tätigkeit III stellen dabei besondere Herausforderungen dar. Hier sind bereits während des Studiums eine umfangreiche Ausbildung von therapeutischen Kompetenzen, umfangreiche Kontakte mit Patient:innen der Ambulanz bzw. dem Zentrum für Psychische Gesundheit und Psychotherapie sowie stationären Kooperationspartner:innen vorgesehen. Diese werden u. a. durch Lehrtherapeut:innen in innovativen Lehrveranstaltungen mit praktischem Bezug, Supervision und Übungen vorbereitet und betreut. Neben der umfangreichen Schulung von therapeutischen Kompetenzen besteht eine weitere Herausforderung darin, den Studierenden weiterhin eine fundierte Qualifikation in wissenschaftlichen Kompetenzen zu ermöglichen. Der damit verbundene Ausbau des ZPP vor allem im Bereich der Angebote für Kinder und Jugendliche ist hier eine der großen Herausforderungen des Departments.

### 3.2 Da wollen wir hin

#### Übergeordnete Ziele:

Das übergeordnete Ziel besteht in der Aufrechterhaltung des qualitativ hochwertigen Studienangebotes bei gleichzeitiger Erhöhung der Studierendenzahl und der Anpassung an die PsychThApprO. Wir wollen auch zukünftig eine exzellente Betreuung gewährleisten, sodass unsere Studierenden bei den neuen Psychotherapiestaatsexamen erfolgreich bestehen. Dabei soll der Transitionsprozess trotz der umfangreichen

Herausforderungen möglichst reibungslos erfolgen. Die zentralen Eckpfeiler der Studiengänge „Verfahrensvielfalt“, „Interdisziplinarität“ und „Praxisorientierung“ sollen auch im zukünftigen Studiengangskonzept erhalten und ausgebaut werden. Im Sinne des „Scientist-Practitioner-Modells“ wird gleichzeitig eine fundierte wissenschaftliche Qualifikation der Absolvent:innen angestrebt, die den Leitbildgedanken der UW/H zur Forschung konsequent und nachhaltig umsetzt.

#### **Besondere Ziele:**

Ein besonderes Augenmerk liegt darüber hinaus auf der Digitalisierung in Lehre und Forschung und der Förderung von Diversitätskompetenz. Neben einem mit einer ausreichenden Zahl von Notebooks ausgestatteten ScienceLab sollen auch die experimentellen Labormöglichkeiten erweitert werden sowie zusätzliche Serverkapazitäten für Online-Datenerhebungen und Forschungsprojekte z. B. bei Online-Interventionen geschaffen werden. Damit wird unsere Lehre inhaltlich und infrastrukturell sowohl den Erfordernissen der PsychThApprO, den Empfehlungen der DGPs als auch dem Leitbild der UW/H gerecht (Stichworte „Lernorte“ und „Technik“). Diversitätskompetenz soll sowohl durch Verfahrensvielfalt, Kenntnisse von diversen Setting-Bedingungen sowie durch Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Patient:innengruppen (unterschiedliches Lebensalter, behindertenorientierte Psychotherapie) gefördert werden. Hier setzen wir den Leitbildgedanken der „Gemeinschaft“ konsequent um, indem wir Gemeinwohlorientierung in Forschung und Studierendenausbildung thematisieren und konsequent umsetzen.

### **3.3 Das packen wir an**

#### **Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre**

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme(n)</b>	<b>bis wann</b>
Strukturelle Verbesserung der Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Lehre im Department für Psychologie	• Umsetzung der neuen Evaluationsordnung	12/2023
	• Einsetzung einer AG Evaluation bzw. ggf. Evaluierungskommission	12/2023
	• Analyse und Behebung systematischer Schwierigkeiten der strukturierten Lehrevaluation in UWE	12/2023
	• Für herausragende Lehre ist in Zusammenarbeit mit den Studierenden ein Lehrpreis entwickelt und ausgelobt worden.	12/2023
	• Zur gegenseitigen Vernetzung der Mitarbeitenden in der Lehre ist ein Hospitationskonzept entwickelt und umgesetzt worden.	12/2023
Erfolgreicher Start des neuen Masterstudiengangs „Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“ nach PsychThApprO	• Umsetzung der neuen Studien- und Prüfungsordnung in den jeweiligen Modulen	12/2025
	• Staatsexamensprüfungen werden in Kooperation mit dem Landesprüfungsamt NRW und dem IMPP konzipiert.	03/2025
	• Kostenübernahme für die Durchführung der Prüfungen ist mit dem Land NRW verhandelt worden.	06/2025



Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalaufbau (Besetzung von insgesamt fünf neuen W2- bzw. W3-äquivalenten Professuren plus Mitarbeitendenstellen) unter Berücksichtigung der skizzierten inhaltlichen Schwerpunkte des Departments ist erfolgt.</li> </ul>	12/2025
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung innovativer praxisorientierter Lehr- und Lernkonzepte für die psychotherapeutische Ausbildung an Patient:innen</li> </ul>	09/2024
Etablierung einer Infrastruktur für Open Science im Department für Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsetzung einer AG Open Science</li> </ul>	04/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Departmentbudget ist dauerhaft ein Posten für Open Access und Open Science eingerichtet.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Etablierung von Open Science-Strukturen in Lehre und Forschung ist erfolgt.</li> </ul>	12/2025
Ausbau und bedarfsgerechte Anpassung der IT-Ausstattung für Forschung und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Zugang zu und die Installation von Software für spezielle psychologische Fragestellungen ist optimiert.</li> </ul>	06/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung von Serverkapazitäten für Online-Datenerhebungen sowie für Datenerhebung und -speicherung komplexer Datensätze aus experimenteller Laborforschung, alltagsnahen Ambulatory-Assessment-Studien und Langzeitstudien</li> </ul>	12/2024
Verbesserung der Vergütungs- und Stellenstruktur des Departments für Psychologie und Psychotherapie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergütung und Stellenanteile (mind. 60 %-Stellen) für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind optimiert.</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Postdocstellen für promovierte Mitarbeitende mit Habilitationsabsicht sind geschaffen.</li> </ul>	12/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung nachhaltiger Stellen für Lehrtherapeut:innen ist erfolgt.</li> </ul>	06/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anpassung der Professor:innengehälter im Rahmen der Möglichkeiten der Landesförderung ist erfolgt.</li> </ul>	01/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung und damit Anpassung des Budgets für studentische Hilfskräfte an die aktuelle Vergütungssituation</li> </ul>	08/2023
Verbesserung der räumlichen Situation des Departments für Psychologie und Psychotherapie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erweiterung der räumlichen Kapazitäten (insbesondere der Seminarräume)</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Räume für die neu geschaffenen Professuren sind in die bisherige Struktur des Departments integriert.</li> </ul>	01/2024
Erweiterung des Zentrums für Psychische Gesundheit und Psychotherapie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau und Anpassung der Räumlichkeiten auf die Notwendigkeiten der Patient:innenversorgung</li> </ul>	12/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablierung einer Leitungsstruktur für den Bereich Kinder und Jugendliche ist erfolgt.</li> </ul>	12/2023

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	• Erstellung und Umsetzung eines Finanzierungs- und Stellenplans für den Bereich Kinder und Jugendliche	12/2023
	• Ausbau des Bereichs der Psychotherapie bei Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf	06/2024
	• Neukonzeption für die Etablierung eines Ambulanzbereichs „Systemische Therapie“ ist erfolgt.	06/2025
	• Aufbau und Verstetigung eines Ambulanzangebotes für geflüchtete Menschen unter Integration von Sprachmittler:innen	06/2024
	• Entwicklung einer Fortbildungsreihe für niedergelassene Psychotherapeut:innen zur Dissemination von Forschungsergebnissen der klinisch-psychologischen Lehrstühle	12/2024
Aufbau einer nachhaltigen, lehrstuhlübergreifenden Infrastruktur für eine qualitativ hochwertige Forschung	• Ausbau der psychologischen Labore zur Ermöglichung multimodaler Forschung	12/2023
	• Aufbau eines Rechnerpools für das Department für Psychologie (ScienceLab)	06/2024
	• Aufbau eines Lab-Managementsystems ist etabliert und unterstützt die experimentelle Forschung des Departments.	12/2024
	• Weitere Institute im klinischen und experimentellen Bereich werden lehrstuhlübergreifend etabliert.	06/2024
Verbesserung der öffentlichen Sichtbarkeit des Departments	• Werbemaßnahmen für den neuen Masterstudiengang sind gemeinsam mit der Abteilung Kommunikation & Marketing erfolgreich entwickelt und in den verschiedenen Kanälen platziert worden.	06/2024
	• Die Homepage des Departments ist verbessert und die wissenschaftliche Sichtbarkeit angepasst worden.	12/2023

## 4. Entwicklungsplanung für das Department für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde

### 4.1 Einleitung

#### Wo wir heute stehen

##### Lehre

Das Department befindet sich in einer Phase des Wandels. Inhaltlich wird dieser durch die neue Zahnärztliche Approbationsordnung (ZApprO) getrieben, die mit dem Wintersemester 2021/2022 in Kraft trat. Die neue ZApprO war wiederum Anlass, eine grundlegende Überarbeitung des Zahnmedizin-Studienganges in Angriff zu nehmen, die weit über die gesetzlichen Vorgaben der ZApprO hinausgeht. Grund dafür war, dass die neue ZApprO Alleinstellungsmerkmale des Zahnmedizin-Studiums an der UW/H übernommen hatte und dadurch die Notwendigkeit eines neuen Innovationsschubes bestand, um neue Alleinstellungsmerkmale zu generieren. In Kooperation mit der Studierenden-Gesellschaft der UW/H (SG) wurde das Projekt „Restart“ erarbeitet, das neben der Erneuerung des Zahnmedizin-Studiums eine zeitliche Entlastung mit dem Ziel einer freieren Gestaltung des Studiums ermöglicht. Die durch die Implementierung von Innovationen und die vorgeschriebene Verbesserung der Betreuungsrelation entstehenden Mehrkosten wurden durch eine substantielle Erhöhung der Studienbeiträge sowie Effizienzsteigerungen und neue Einnahmequellen des Departments gegenfinanziert. Gleichzeitig ermöglicht „Restart“ eine Entlastung von Zusatzkosten, die die Studierenden für die Beschaffung von Materialien und Instrumenten aufzubringen haben. „Restart“ wächst mit den zum Wintersemester 2021/2022 neu eingeschriebenen Studierenden in das Studium hinein und wird bis zum Jahresende 2026 vollständig umgesetzt sein. Im Sommersemester 2023 ist „Restart“ also im vierten Semester angekommen und planmäßig umgesetzt. Beispielweise wurden das „Flipped Classroom“-Konzept sowie POL punktuell eingeführt. Die Entlastung der Studierenden bei den Zusatzkosten wird zeitlich analog durch die Einführung eines kostenlosen Instrumentenleihsystems in Präklinik und Klinik umgesetzt. Im Sommersemester 2023 profitieren alle Studierenden bis zum vierten Semester (einschl.) davon. Für die Umsetzung von „Restart“ wurde ein Projektmanager eingestellt (Adam Lisek), der dem Department aktuell noch zu 50 % zur Verfügung steht. Außerdem wurde in der Präklinik eine Fachkraft (50 %) eingestellt, die die Kursleitung operativ unterstützt. Das Studiendekanat Zahnmedizin wurde mit einer akademischen Fachkraft (50 %) ab 01.05.2023 verstärkt.

Mit Unterstützung der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe wurden freiwillige Hospitationen von Studierenden in Praxen in Regionen mit drohender oder bestehender Unterversorgung realisiert. Das Angebot findet bei den Studierenden eine gute Resonanz. Die zahnärztliche Ambulanz in Luthers Waschsalon ist durch Spenden und Fördermittel des Landes technisch in einem guten Zustand. Der ehrenamtlich tätige Zahnarzt Dr. Hans Ritzenhoff wird sich im Laufe des Jahres aus Altersgründen zurückziehen. Eine Nachfolgelösung konnte bereits gefunden werden.

Das studentische Myanmar-Projekt, das aufgrund der Menschenrechtslage in Myanmar nicht weiterverfolgt wird, konnte durch ein vergleichbares Projekt in Nepal, das in Kooperation mit einer dortigen Universität realisiert wird, ersetzt werden. Ein erster Besuch einer Gruppe Studierender der UW/H fand Anfang 2023 statt.

Die Präklinik ist mittlerweile komplett mit neuen Simulationseinheiten und weiterer technischer Infrastruktur ausgestattet und für die Neuaufnahme von jährlich 48 Studierenden gerüstet. Die Zahl der Studienplätze wurde zum Wintersemester 2022/2023 von 44 auf 48 erhöht.

Rückläufig sind seit dem Wintersemester 2021/2022 die Bewerbendenzahlen (2020/2021: 541; 2021/2022: 424; 2022/2023: 283). Mögliche Erklärungen dafür sind die gestiegenen Studienbeiträge, das zunehmende Angebot an Zahnmedizin-Studienplätzen an privaten Unis im europäischen Ausland, die Coronapandemie sowie ein möglicherweise allgemeiner Rückgang des Interesses am Zahnmedizin-Studium. Es gilt, diese Entwicklung im Blick zu behalten. Ein Risiko, die vorgehaltenen Studienplätze in den kommenden Jahren nicht besetzen zu können, wird nicht gesehen.

Die berufsbegleitenden Masterstudiengänge „Ästhetische Gesichtschirurgie“ und „Implantologie und Parodontologie“, die seit 2009 in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie angeboten wurden, werden reakkreditiert.

In Bezug auf die Lehrstühle geht im Department eine lange Phase der Kontinuität langsam zu Ende. Mit Ende des Sommersemesters 2023 wird der Lehrstuhlinhaber für Behindertenorientierte Zahnmedizin (Prof. Andreas Schulte) in den Ruhestand treten. Die Förderung dieses Stiftungslehrstuhls läuft im Mai 2025 aus. Um den Jahreswechsel 2025/2026 werden Prof. Stefan Zimmer (Lst. für Zahnerhaltung und Präventive Zahnmedizin) und Prof. Jochen Jackowski (Lst. für Oralchirurgie und Aufnahme) in den Ruhestand gehen. Außerdem wird der Kursleiter der Präklinik, Dr. Andreas Vahlenkamp, nach dem Sommersemester 2026 in Rente gehen.

### **Forschung**

Die Forschungsinfrastruktur im Department konnte in den zurückliegenden Jahren vor allem durch Drittmittel-Auftragsforschung deutlich entwickelt werden. Alle erhobenen Forschungsparameter (Publikationen, Impact-Faktoren, Drittmittel, abgeschlossene Promotionen) haben sich in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich verbessert. So stieg die Anzahl der Publikationen mit Peer-Review von 24 im Jahre 2010 auf 47 im Jahre 2022. Bei den Impact-Faktoren lagen die entsprechenden Werte bei 32,11 (2010) und 117,63 (2022), bei den Drittmitteln bei 231T € (2020) und 336T € (2022) sowie bei den abgeschlossenen Promotionen bei 24 (2010) und 22 (2022). Die Forschungsindikatoren zeigen im jährlichen Vergleich einen Wellenverlauf und erreichten ihre Höchstwerte in folgenden Jahren: Publikation mit Peer-Review 2021 (73), Impact-Faktoren 2021 (173,36), Drittmittel 2012 (663T €), abgeschlossenen Promotionen 2021 (37).

Eine geplante Postdocstelle im Sinne der Schaffung einer „Core Facility“ für die Forschung in der Zahnmedizin konnte 2022 aus Einsparungsgründen nicht ausgeschrieben werden.

### **Versorgung**

Jenseits allgemeiner (Fachkräftemangel) und spezieller Probleme (Corona, kriegsbedingte Inflation und Kaufkraftverlust) zeigt die Zahnklinik eine stabile Entwicklung. Umsätze und Scheinzahlen haben sich seit 2010 kontinuierlich mit einer „Corona-Delle“ in 2020 und 2021 nach oben entwickelt (Scheine 2010: 14.463, 2022: 22.338; Umsätze 2010: 4,5 Millionen €, 2022: 6,44 Millionen €).

## **Was uns umtreibt**

### **Lehre**

Wir möchten die Lehre permanent inhaltlich weiterentwickeln und dabei den sich verändernden Anforderungen an den zahnärztlichen Beruf folgen bzw. diese vorwegnehmen.

### **Forschung**

Die Einwerbung kompetitiver Drittmittel muss verbessert werden. Die Entwicklung bei den anderen Forschungsparametern ist positiv.

### **Versorgung**

Die Notwendigkeit, mit der Zahnklinik einen substanziellen Beitrag zur Finanzierung des Departments und damit auch des Zahnmedizin-Studiums zu leisten, erfordert ein hohes Maß an wirtschaftlicher Effizienz. Dennoch werden auch in Zukunft immer die Bedürfnisse der Patient:innen absolute Priorität besitzen. Ziel ist es, Leistungen in der Zahnklinik in Prävention und Therapie nach dem besten verfügbaren Standard und in bestmöglicher Qualität zu erbringen.

## **Unsere Herausforderungen**

### **Lehre**

Lehr- und Lernmethoden müssen weiterentwickelt und Beiträge zum Gemeinwesen geleistet werden. Auch Beiträge zur Versorgung und zur Nachhaltigkeit stehen im Fokus. Das Zahnmedizin-Studium an der UW/H soll auch in Zukunft Vorbildcharakter haben und ein besonders hohes Ansehen genießen.

### **Forschung**

Um die Einwerbung kompetitiver Drittmittel voranzutreiben, muss die interdisziplinäre (innerhalb des Departments) und die interprofessionelle Zusammenarbeit (innerhalb der Universität) verstärkt werden. Die Forschung im Department für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde der UW/H soll national und international sichtbar sein, eine Spitzenstellung ist angesichts der limitierten Ressourcen unrealistisch.

### **Versorgung**

Über-, Unter- und Fehlversorgung müssen minimiert werden. Den Patient:innen soll mit Empathie begegnet werden. Ein besonderes Augenmerk soll auch in Zukunft auf vulnerable Gruppen, z. B. Menschen mit Behinderungen, Pflegebedürftige und Menschen mit Zahnarztangst gelegt werden. Um dennoch ein Höchstmaß an Wirtschaftlichkeit zu gewährleisten, sind die korrekte Leistungsdokumentation und -abrechnung ein Muss. Gleichzeitig wollen wir das Thema „Nachhaltigkeit“ in der Zahnklinik weiter entwickeln. In Bezug auf die Lehre besteht das Ziel darin, für die Zahnmedizin-Studierenden bestmögliche Bedingungen zu schaffen, um überdurchschnittlich hohe praktische Fertigkeiten zu erwerben, die deutlich über den Umfang des exemplarischen Lernens hinausgehen.

## **4.2 Da wollen wir hin**

### **Lehre**

#### **„Restart“/Neue ZApprO**

Weitere Umsetzung mit Implementierung neuer didaktischer Methoden. Hierfür werden die Kompetenzen von Prof. Mozhgan Bizhang genutzt, die sie im Rahmen ihres MSc-Studienganges Master of Medical Education (Abschluss voraussichtlich vierten Quartal 2023) erworben hat. Der Unterricht wird zunehmend von Frontalunterricht in Vorlesungen auf interaktiven Unterricht im Seminarstil umgestellt. Leitbild ist das Konzept „Flipped Classroom“. Das bislang sehr verschulte Zahnmedizin-Studium erhält deutlich größere Anteile an selbstbestimmtem Lernen. Die punktuelle Einführung von POL schafft eine frühzeitige Verbindung zwischen Grundlagenwissen und realen klinischen Fällen. Verträge mit Famulatur-Praxen werden bis 2024 abgeschlossen sein. Gleichzeitig werden Kontakte zu Praxen in Regionen mit drohender oder bereits bestehender Unterversorgung intensiviert, um einen Beitrag zur Verhinderung dieser Unterversorgung zu leisten. Studierende sollen die Vorteile des Arbeitens in einer eigenen Praxis auf dem Lande erleben können und ermutigt werden, sich dort niederzulassen.

**Digitale Zahnmedizin** wird bis 2026 vom 1. bis zum 10. Semester umgesetzt sein.

#### **Nachhaltigkeit**

Das Thema wird stärkere Berücksichtigung in einzelnen Lehrveranstaltungen finden (2slides4future). Außerdem sollen Lehrveranstaltungen außer Haus möglichst durch Online-Veranstaltungen ersetzt werden, um Fahrzeiten und anderen Ressourcenverzehr zu reduzieren.

### **Forschung**

#### **Vernetzung**

Forschungsaktivitäten werden innerhalb des Departments, aber auch interprofessionell innerhalb der Universität, besser vernetzt.

## Verbesserung Output

Kompetitive Drittmittel sollen in stärkerem Maße eingeworben werden. Der stetige Anstieg des Forschungsoutputs wird fortgesetzt. Forschung mit konkretem Anwendungsbezug steht weiterhin im Fokus. Damit können die Stärken des klinisch geprägten Departments besser genutzt werden als bei einer zu starken Fokussierung auf grundlagenorientierte Forschung. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese nicht betrieben wird. Die anwendungsbezogene Forschung betrifft insbesondere die Themen Digitalisierung, Implantologie, seltene Erkrankungen, Prävention und weitere Bereiche.

## Versorgung

**Umsätze** in der Zahnklinik werden durch erfolgreiche Kassenverhandlungen und Personalaufwuchs gesteigert. Die Versorgung von Menschen mit Behinderungen wird durch eine neue Finanzierungszusage zur Neubesetzung des Lehrstuhls mittelfristig gesichert. Nachhaltigkeit ist zu einem festen Bestandteil in der Zahnklinik geworden. Die Zahnklinik ist bis Ende 2024 komplett mit neuen Einheiten ausgestattet. Die Behandlung von Patient:innen in Intubationsnarkose (ITN) wird durch die Pauschalabrechnung nicht angemessen honoriert. Deshalb soll die Behandlung in ITN in ein medizinisches Versorgungszentrum (MVZ) ausgliedert werden.

## 4.3 Das packen wir an

### Ziele und Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
<b>Lehre:</b> Neue ZApprO/Restart wird weiter implementiert.	• schrittweise Umsetzung der neuen ZApprO, wie in Studienordnung beschrieben (kontinuierlicher Prozess bis 12/2026)	12/2026
	• schrittweise Umsetzung Restart (kontinuierlicher Prozess bis (SoSe 2026)	07/2026
	• Verträge mit Famulaturpraxen abgeschlossen	07/2024
	• sukzessive Umstellung von Frontalunterricht auf interaktiven Unterricht, z. B. POL und „Flipped Classroom“	02/2025
<b>Lehre:</b> Programm für digitale Zahnmedizin wird schrittweise ab den im WiSe 2021/2022 neu aufgenommenen Studierenden weiter implementiert.	• schrittweise Anschaffung von Scannern für die Präklinik	07/2024
	• Einführung eines Scanner- und PC-basierten Systems zur Selbstbewertung von praktischen Arbeiten durch die Studierenden	02/2025
<b>Lehre/Nachhaltigkeit:</b> Das Thema wird stärkere Berücksichtigung in einzelnen Lehrveranstaltungen finden.	• Umsetzung 2slides4future	02/2024
	• Aufruf und ggf. Beteiligung an der Public Climate School (PCS)	02/2024
	• Verlegung von Vorlesungen, die bisher in Präsenz extern stattgefunden haben, in den digitalen Raum oder nach Witten	02/2024
<b>Lehre/Forschung:</b> Sicherstellung des Bereichs Behindertenorientierte Zahnmedizin	• Förderantrag für Anschlussfinanzierung des Lehrstuhls für Behindertenorientierte Zahnmedizin wird gestellt und bewilligt.	10/2023

Ziel	Maßnahme(n)	bis wann
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrstuhl wird nach Finanzierungszusage neu besetzt.</li> </ul>	04/2024
<b>Lehre:</b> Berufsbegleitende M. Sc.-Studiengänge „Ästhetische Gesichtschirurgie“ und „Implantologie/Parodontologie“ werden reakkreditiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es wird ein Antrag auf Reakkreditierung der bestehenden Studiengänge gestellt.</li> </ul>	03/2025
<b>Lehre:</b> Es gibt hinreichend Möglichkeiten für Praktika in Pflegeeinrichtungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansprache von Pflegeeinrichtungen und Abschluss von Vereinbarungen</li> </ul>	04/2024
<b>Forschung:</b> Stärkung der interdisziplinären Forschung und Vernetzung der Forschungsaktivitäten im Department gelingt zunehmend.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besetzung einer Postdocstelle für experimentelle Zahnmedizin im Sinne einer Forschungs-Core-facility</li> </ul>	10/2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>mehr interprofessionelle und interdisziplinäre Projekte, z. B. mit Dept. für Psychologie, Versorgungs- und Grundlagenforschung</li> </ul>	10/2025
<b>Forschung:</b> Kompetitive Drittmittel sollen in stärkerem Maße eingeworben werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Postdocstelle und interprofessionelle/interdisziplinäre Forschungsprojekte mit kompetitiven Drittmittelanträgen</li> </ul>	10/2025
<b>Versorgung:</b> Übernahme der auch extern aufsuchenden Betreuung sowohl in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung als auch in Pflegeeinrichtungen und in der häuslichen Pflege	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verhandlung mit den Krankenkassen – Gespräche mit Einrichtungen der Behindertenhilfe und stationären Pflegeeinrichtungen</li> </ul>	01/2024
<b>Versorgung:</b> Reduzierung des CO <sub>2</sub> -Abdrucks ist weiter vorangetrieben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zur Reduzierung der Patient:innen-Fahrten werden, wann immer möglich, Termine zusammengefasst (Kombitermine Prophylaxe und Kontrolle) und es erfolgen mehr Leistungen pro Sitzung (Verlängerung der Sitzungszeiten).</li> </ul>	10/2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des ZBZ</li> </ul>	10/2024
<b>Versorgung:</b> Konzepte zur Verhinderung einer zahnmedizinischen Unterversorgung auf dem Land sind entwickelt und umgesetzt, ggf. in Zusammenarbeit mit dem Department für Humanmedizin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzepterstellung und Partner:innensuche bezüglich der Verbesserung der zahnmedizinischen Versorgung auf dem Land</li> </ul>	04/2024
<b>Versorgung:</b> Zahnklinik ist komplett mit neuen Behandlungseinheiten und neuer Röntgentechnik ausgestattet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>schrittweiser Einbau neuer Einheiten und Röntengeräte</li> </ul>	12/2024
<b>Versorgung:</b> Umsätze in der Zahnklinik werden gesteigert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalaufwuchs (durch neue ZApprO)</li> </ul>	09/2026
<b>Versorgung:</b> ITN-Behandlung wird in externe Struktur verlegt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>vorzugsweise Gründung eines MVZ, in der Einzelleistungsabrechnung realisiert werden kann, in unmittelbarer Nähe zur Zahnklinik</li> </ul>	12/2026