EVANGELISCHE HOCHSCHULE BERLIN

HOCHSCHULENTWICKLUNGSPLAN DER EVANGELISCHEN HOCHSCHULE BERLIN

2023 – 2028

PERSPEKTIVE

GESAMTSTRATEGIE

FORSCHUNG

QUALITÄTSENTWICKLUNG

DIGITALISIERUNG

INTERNATIONALISIERUNG

HOCHSCHULKOMMUNIKATION

UND

GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY

ACHWUCHSFÖRDERUNG

PROMOTION

ALUMNI: ALUMNAE-ARBEIT

FORT- UND WEITERBILDUNG

AKADEMISCHE

EVANGELISCHE
HOCHSCHULE BERLIN

Hochschulentwicklungsplan der Evangelischen Hochschule Berlin 2023 – 2028

24. Mai 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 5

EInleitung 7

1. QUERSCHNITTSTHEMEN

1.1 Digitalisierung 9

1.1.1 Ausgangslage 9

1.1.2 Ziele / Vision / Perspektive 9

1.2 Internationalisierung 11

1.2.1 Ausgangslage 11

1.2.2 Ziele / Vision / Perspektive 12

1.3 Qualitätsentwicklung 13

1.3.1 Ausgangslage 13

1.3.2 Ziele / Vision / Perspektive 15

1.4 Gleichstellung und Diversity 16

1.4.1 Ausgangslage 16

1.4.2 Ziele / Vision / Perspektive 18

2. HANDLUNGSFELDER

2.1 Forschung und Transfer 20

2.1.1 Ausgangslage 20

2.1.2 Ziele / Vision / Perspektive 21

2.2 Akademische Fort- und Weiterbildung 22

2.2.1 Ausgangslage 22

2.2.2 Ziele / Vision / Perspektive 24

2.3 Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit 26

2.3.1 Ausgangslage 26

2.3.2 Ziele / Vision / Perspektive 28

2.4 Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation 30

2.4.1 Ausgangslage 30

2.4.2 Ziele / Vision / Perspektive 33

3. UMSETZUNG

Tabellarische Darstellung von Kernzielen 34

ZUKUNFTSWEISEND
PARTIZIPATIV
TRANSPARENT

VORWORT DER HOCHSCHULLEITUNG

Unser erster Hochschulentwicklungsplan (HEP), der innerhalb eines Jahres von den fachlich Verantwortlichen der fokussierten Themenbereiche gemeinsam mit der Hochschulleitung und unter Beteiligung der einzelnen Verwaltungsbereiche erarbeitet worden ist, liegt vor.

Als Hochschulleitung freuen wir uns nicht nur über die im HEP entfaltete Kreativität, Fantasie und fundierte Expertise, sondern auch darüber, dass sowohl der anspruchsvolle Entstehungsprozess des HEP partizipativ gestaltet war als auch darüber, dass der auf die nächsten Jahre angelegte Umsetzungsprozess die Beteiligten mit ihrem Fachwissen weiterhin einbeziehen wird und ihnen sowie uns als Hochschulleitung dabei Gestaltungsräume innerhalb des gesteckten Rahmens eröffnet.

Für die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) stellt der HEP ein besonderes Moment in ihrer strategischen Ausrichtung und insbesondere regionalen Verortung innerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems dar. Denn aufgrund ihres spezifischen Profils und als durch das Berliner Hochschulgesetz staatlich anerkannte Hochschule sowie Körperschaft des öffentlichen Rechts in Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) sucht der vorliegende HEP das Entwicklungspotenzial der EHB zu heben und weist mutig über die bisherige Wahrnehmung einer vergleichsweise kleinen – wenn auch modernen und leistungsorientierten Bildungs- und Forschungsinstitution für Sozial- und Gesundheitsberufe sowie für kommunale, kirchliche und diakonische Organisationen und für Einrichtungen des Bildungswesens – Hochschule mit begrenzten Ressourcen hinaus, indem der HEP angemessene Ziele sowie Umsetzungsmaßnahmen formuliert.

Die mit dem HEP konkretisierte Vision von der Weiterentwicklung der EHB in den nächsten Jahren knüpft an bisherige Entwicklungslinien an: Die EHB hat sich im Laufe ihrer etwa 120-jährigen Ausbildungstradition, seit ihrer Wandlung zur Fachhochschule im Wintersemester 1971/1972 und insbesondere im Zuge des Bologna-Prozesses sowie der damit verbundenen Herausforderungen für Studium und Lehre aber auch im Bereich der Forschung stets im Rahmen ihres Profils weiterentwickelt. Hervorzuheben ist mit Blick auf ihre regionale Positionierung als verlässliche Bildungspartnerin und aufgrund ihrer Geschichte, dass die EHB seit dem Jahr 2019 dem gemeinsam mit zwei anderen Hochschulen Berlins gegründeten SAGE-Verbund angehört, um in der differenzierten Hochschullandschaft das Profil des Studienangebots der Bereiche Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung / Bildung (kurz: SAGE) sichtbarer zu machen und Vorhaben zu verwirklichen. Ihre Expertise, ihr besonderes inhaltliches Profil und ihre Verlässlichkeit bilden wichtige Voraussetzungen für die anvisierten Vorhaben des HEP.

Prof. Dr. Sebastian Schröer-Werner
Rektor

Prof. Dr. Michael Komorek
Prorektor

Andreas Flegl
Kanzler

EINLEITUNG

Die vorliegende Kurzversion des ersten Hochschulentwicklungsplans der EHB (HEP-EHB) fußt auf dem weitaus umfangreicheren und detaillierten HEP-EHB, entspricht dessen Laufzeit für den Zeitraum der Jahre 2023 bis 2028, stellt einen Extrakt einer Vielzahl systematisch formulierter Ziele, konkreter Maßnahmen sowie Meilensteine dar und fokussiert somit übergeordnete Kernzielsetzungen, sodass verfolgte Entwicklungslinien durch die vorliegende Kurzversion deutlich erkennbar werden.

Der HEP-EHB als Projektstrukturplanungsübersicht versteht sich als ein *strategisches Papier* zur Weiterentwicklung der gesamten Hochschule durch die Weiterentwicklung bestimmter Aufgabenfelder, bündelt die Ergebnisse eines vorangegangenen innerhochschulischen Strategieprozesses, konkretisiert die damit verbundenen Überlegungen und schreibt diese fort. Dabei greift der HEP-EHB zentrale Leitgedanken der Strategie- und Maßnahmenpapiere auf, die für unterschiedliche Aufgabenfelder bereits vorliegen und gibt die Richtung für die Hochschulentwicklung und damit in Verbindung stehende spezifische Strategien vor.

Somit werden die definierten *Querschnittsentwicklungsthemen* (Digitalisierung; Internationalisierung; Qualitätsentwicklung; Gleichstellung und Diversity) und perspektivisch die Konzeption einer inklusiven Hochschule aufgegriffen – auch für die *Handlungsfelder* der Hochschule (Forschung und Transfer; Akademische Fort- und Weiterbildung; Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit; Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation) werden die jeweils zentralen Entwicklungsziele und deren Meilensteine definiert, sodass indikatorenbasiert die Wirkungsmessung mittels anvisierter Evaluation ermöglicht wird.

Wie die jüngere Vergangenheit zeigt, haben immer auch neue rechtliche Vorgaben und Anforderungen, die erlebte pandemische Entwicklung oder gesellschaftliche sowie politische Prozesse enormen Einfluss auf die Zielerreichung von Hochschulplanungen. Durch die Bündelung der einzelnen zunächst von den jeweiligen Stabsstellen beziehungsweise in den Referaten der EHB und sodann durch gemeinsamen Austausch eigenverantwortlich entwickelten Zielsetzungen schafft der HEP-EHB einen transparenten Überblick der anstehenden Entwicklungen und fasst damit einhergehende Synergien zur Umsetzung konkreter Maßnahmen bis 2028 zusammen. Die einzelnen Aktivitäten zur Erreichung der festgelegten Meilensteine sind somit stets mit übergreifenden Entwicklungen und Strategien prozessorientiert weiter abzustimmen beziehungsweise laufend zu überprüfen.

Vor dem Hintergrund der je Querschnittsthema und Handlungsfeld beschriebenen Ausgangslage und Vision wurden über die aktuellen Handlungsmöglichkeiten in angemessener Weise auch hinausgehende Entwicklungsziele abgebildet, um dem Entwicklungsbedarf der EHB zum Erhalt und Ausbau ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie ihrer Attraktivität für die Studierenden und als Arbeitgeber entsprechen zu können.

Unter Federführung von Prorektor Prof. Dr. Michael Komorek konstituierte sich zur Steuerung des angestrebten Prozesses der Hochschulentwicklung im Frühjahr 2022 die Arbeitsgruppe Hochschulentwicklungsplan (AG-HEP), der wissenschaftliche Mitarbeitende des erst in jüngerer Vergangenheit implementierten wissenschaftlichen Mittelbaus als neuem Personalstrukturbestandteil der EHB angehören. Zudem sind einzelne Referent:innen mit spezifischen Aufgabengebieten, die Promotionsbeauftragte sowie einzelne Mitarbeitende bestimmter Forschungsprojekte Mitglieder dieser Arbeitsgruppe, die in ihrer Gesamtheit die mit jeweils weiteren beteiligten Bereichen der EHB abgestimmten Inhalte und die Umsetzungsstruktur der einzelnen Vorhaben verantwortet. In diesem Zusammenhang

wurden auch die Frauenbeauftragte beziehungsweise der Gleichstellungsrat als Teil der Arbeitsgruppe einbezogen. Zudem wurden die Leitungen der Verwaltungsbereiche beteiligt, um die jeweiligen Ausgangslagen, Entwicklungsziele und Maßnahmen zu sondieren und abzustimmen (d. h. Schnittstellen-Themen /-Ziele und -Maßnahmen).

Bereits im Rahmen der Konzeptionsphase legte die Hochschulleitung dem Kuratorium der EHB in dessen Sitzung am 7. Juni 2022 erste exemplarische Überlegungen vor. Der Entwurf des HEP-EHB wurde ab Oktober 2022 den Gremien der EHB zur Beratung vorgelegt, sodass der partizipative Prozess auf weitere Beteiligte ausgedehnt wurde und entsprechende Überlegungen in den laufenden Erarbeitsprozess einfließen konnten.

Unter Beachtung von Rückmeldungen erfolgte bis März 2023 schließlich die Fertigstellung des HEP-EHB (Kurzversion).

Die erarbeitete Langversion des HEP-EHB mit ihrer detaillierten Planungssystematik dient der EHB-internen Umsetzung, wohingegen die auf Kernzielsetzungen reduzierte Kurzfassung des HEP-EHB primär zum Beispiel die Zivilgesellschaft, Politik, Senatsverwaltung sowie Kooperationspartner und damit die interessierte Öffentlichkeit – zugleich auch hochschulinterne Interessent:innen – adressiert, um transparent zu informieren.

Begleitet und weiterhin beraten wird die Umsetzung der Entwicklungsvorhaben auf der operativen Ebene während der Laufzeit des HEP-EHB von den einzelnen für Querschnittsthemen und Handlungsfelder Verantwortlichen der EHB, sodass zukünftig regelmäßige gemeinsame Planungstreffen der weitgehend in ihrer bisherigen Zusammensetzung fortbestehenden AG-HEP anvisiert sind. Der damit vorgesehene dialogische Monitoring-Prozess dient der regelmäßigen Reflexion von Umsetzungsfortschritten, der Kommunikation der Akteure insbesondere hinsichtlich der auf Schnittstellen bezogenen Planungsphasen und der Abstimmung sowie Festlegung der Vorgehensweise, wobei die Hochschulleitung den Entwicklungsprozess insgesamt verantwortet.

QUERSCHNITTSTHEMEN 1.

Die aufgeführten *Querschnittsthemen* werden als allgemeine EHB-bezogene Aufgabengebiete verstanden, die in unterschiedlich komplexer Weise die einzelnen Handlungsfelder (→ siehe Kapitel 2) sowie einzelne Verwaltungsbereiche berühren und deshalb *horizontal* gedacht werden. Hierbei handelt es sich um 1. Digitalisierung, 2. Internationalisierung, 3. Qualitätsentwicklung sowie 4. Gleichstellung und Diversity.

Digitalisierung 1.1

Ausgangslage 1.1.1

Die Digitalisierung durchdringt die EHB in ihrer Gesamtheit, wodurch alle Akteur:innen der EHB am Digitalisierungsprozess beteiligt sind. In Bezug auf die klassischen Aufgaben einer Hochschule wird zunächst von zwei Bereichen ausgegangen: 1. Studium / Lehre und Forschung als Kernaufgaben einer Hochschule sowie 2. Verwaltung und Gebäudeinfrastruktur, die eng miteinander verbunden sind. Ein dritter Bereich wird durch den gesamtgesellschaftlichen Bezug der Nachhaltigkeit eröffnet.

Die Organisation der Lehre (Lehrveranstaltungen und Prüfungen) erfolgt in erster Linie durch die Abstimmung zwischen den Verwaltungseinheiten (beispielsweise Lehrbetriebsamt und Prüfungsamt) und den Studiengängen beziehungsweise Lehrenden. Eine feste Regelung zu digitalen Anteilen in der Lehre oder Qualitätskriterien für digitale Lehre in den Studiengängen liegt derzeit nicht vor. Aktuell existiert noch kein Richtwert im Hinblick darauf, welches Kompetenzniveau entsprechend des EU-Kompetenzrahmens „The Digital Competence Framework for Citizens" Studierende oder andere Hochschulangehörige erreichen sollen. Hochschulangehörige werden durch das IT-Referat und das Referat eLearning und Digitalisierung unterstützt. Dies geschieht durch strukturellen und technischen sowie methodisch-didaktischen Support. Die entsprechende Vernetzung der EHB in der Hochschullandschaft ist unterschiedlich fortgeschritten: Auf regionaler Ebene ist die EHB Mitglied des Berliner Hochschulnetzwerks Digitale Lehre (BHDL), in dessen Fokus der Austausch zu gemeinsamen Herausforderungen bezüglich der digitalen Lehre im Land Berlin steht. Bundesweit hat der Aufbau von Lehrkooperationen, z. B. mit der Evangelischen Hochschule Dresden (ehs), begonnen.

Digitalisierung: Potenziale und Herausforderungen

Zum Verwaltungsbereich der EHB werden die Ämter (Immatrikulations-, Lehrbetriebs-, Praxis-, Prüfungsamt) und auch die Bereiche Hochschulbibliothek, Qualitätsmanagement, Personalstelle und Haushalt gezählt. Durch bereits begonnene und anstehende Digitalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich sollen langfristig Arbeitsprozesse erleichtert und optimiert werden. Eine große Herausforderung stellt dabei die Schnittstellenarbeit zwischen den einzelnen Bereichen dar.

Bei der Digitalisierung steht nicht der Selbstzweck, sondern die Frage im Vordergrund, welche digitalen Möglichkeiten genutzt werden können, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Das Thema „Digitalisierung und Nachhaltigkeit" wurde noch nicht diskutiert: Die Möglichkeiten und Risiken von Digitalisierung für eine nachhaltige Entwicklung der Hochschule sollten in den Blick genommen werden, um Überlegungen und Lösungen systematisch

an der EHB zu verankern. Dies berührt auch Fragestellungen unter anderem von Gleichstellung und Diversity (→ siehe Kapitel 1.4), also Risiken wie Grenzüberschreitung, Verletzung der Integrität, Ausüben sexualisierter Gewalt und zudem Themen der Internationalisierung (→ siehe Kapitel 1.2), beispielsweise Möglichkeiten internationaler Zusammenarbeit (insbesondere Reduzierung des CO2-Verbrauchs).

Neben den allgemeinen hochschulweiten Digitalisierungsbestrebungen werden aktuell zusätzlich konkrete hochschulinterne Projekte durchgeführt, die Erfahrungen mit Digitalisierung erfassen, entsprechende Ergebnisse generieren und Maßnahmen entwickeln – wie zum Beispiel die beiden Drittmittelprojekte „Potentiale der Digitalisierung nutzen. Zukunftsfähige EHB" (PoDiZ) und „Strukturen international gruppenspezifisch entwickeln" (StrInGEnt).

1.1.2 Ziele / Vision / Perspektive

Als moderne Hochschule wird die EHB noch stärker zukunftsorientiert ausgerichtet, um den digitalen Herausforderungen und Potenzialen aktiv zu begegnen und diese systematisch in ihre Planungen und unter Beachtung ihres spezifischen Profils einzubeziehen. Ziel ist es, die digitalen Kompetenzen insbesondere von Studierenden und Lehrenden zu fördern, sodass sie in der Lage sind, aktiv, kreativ und gesellschaftlich verantwortungsvoll zukünftige Prozesse in Beruf und Gesellschaft mitzugestalten. Die EHB setzt sich daher für eine systematische Integration digitaler Möglichkeiten zur Verbesserung von Studium, Lehre und Forschung ein. Damit werden explizit alle Bereiche der EHB eingeschlossen – also auch Verwaltung und Infrastruktur sowie das Zentrum für Fort- und Weiterbildung der EHB (ZFW) und die vorhandenen An-Institute. Die betreffenden Ziele der EHB orientieren sich an einer Digitalisierung entlang des Student Life Cycle, also beginnend beim Übergang von der Schule zur Hochschule bis hin zur Alumni:Alumnae-Arbeit. Auch wenn eine vollständige Umsetzung bis 2028 als nicht realisierbar erscheint, sollen die grundlegenden Schritte durch diese Planung auf den Weg gebracht werden. Mit der gemeinsam entwickelten Digitalisierungsstrategie für den definierten Zeitraum sollen folgende Ziele verfolgt werden:

1. **Digital Literacy von Hochschulangehörigen stärken**
2. **Digitale Lehre dauerhaft integrieren** (→ siehe Internationalisierung, Kapitel 1.2)
3. **Digitale Infrastruktur sichern**
4. **Weiterentwicklung und ausgebaute Nutzung des Campus Management Systems (CMS)**
5. **Verbesserung der internen und externen Kommunikation**
6. **Digitalisierung der Finanzabwicklung**
7. **Einführung des papierlosen Büros**
8. **Nachhaltigkeit digital leben**

Internationalisierung 1.2

Ausgangslage 1.2.1

Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) versteht sich als international ausgerichtete Bildungseinrichtung, die sich sowohl akademisch als auch professionell mit Hochschulen und Institutionen in Europa und weltweit vernetzt, um mit der Sensibilisierung aller Angehörigen der EHB für Diversität und Internationalität einen relevanten gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

Der Grad der Internationalisierung der EHB ist dennoch ausbaufähig beziehungsweise in den einzelnen Studiengängen sehr unterschiedlich ausgeprägt: Die Zahl der Outgoing-Mobilitäten unter den Studierenden ist relativ gering. Die Gründe dafür liegen unter anderem in Aufbau und Struktur einzelner Studiengänge, fehlenden unterstützenden Angeboten zum Erwerb weiterer Fremdsprachen, die bisher im Curriculum nicht verankert sind, sowie in fehlenden Angeboten zum Aufbau interkultureller Handlungskompetenzen. Die Studierenden der EHB kommen wenig in Kontakt mit internationalen Studierenden, da der Anteil von ausländischen Studierenden nur bei etwa 4 Prozent liegt und durch mangelndes Lehrangebot in englischer Sprache bisher nur wenige Austauschstudierende ihren Weg an die EHB finden.

Fragen der Internationalisierung müssen somit verstärkt als Querschnittsaufgabe verstanden werden und mit Themen wie Curriculumsentwicklung, Weiterbildung, Forschung und Transfer verzahnt werden. Gleichzeitig muss eine weitere Internationalisierung der EHB inklusiv, divers, nachhaltig und digital gestaltet werden (zur Digitalisierung, → siehe Kapitel 1.1), um die Teilhabe möglichst vieler EHB-Angehöriger sicherzustellen. Hier korrespondiert die Ambition der EHB mit den transversalen Zielen des Erasmus-Programms der Generation 2021–2027 (Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Inklusion), das für eine vergleichsweise kleine Hochschule mit etwa 1.750 Studierenden und begrenzten Ressourcen ein zentrales Tool und einen integrativen Bestandteil der Internationalisierungsbestrebungen darstellt.

1.2.2 Ziele / Vision / Perspektive

Die EHB strebt an, sich in der Breite und der Struktur weiter zu internationalisieren sowie weltweit wettbewerbsfähiger und leistungsfähiger zu werden. Sie soll international an Relevanz und Attraktivität gewinnen, internationale und trans- beziehungsweise interkulturelle sowie interdisziplinäre Angebote schaffen, um die Studierenden besser auf die Arbeit mit Menschen unterschiedlichster Herkunft und Lebenshintergründe sowie auf einen internationalisierten Arbeitsmarkt vorzubereiten – dies schließt die Lehrenden ein (zur Diversitykompetenz, → siehe Kapitel 1.4). Internationale Erfahrungen im Ausland und zuhause (Stichwort: Internationalisierung@home) sollen als Teil der Hochschulkultur für alle Statusgruppen einen Mehrwert schaffen, indem interkulturelle Handlungskompetenzen und fachlicher Austausch über Studiengangsgrenzen hinaus gestärkt werden.

Ausgehend von dieser Ausgangslage resultieren im Einzelnen folgende Teilziele:

1. **Strategieentwicklung und Drittmitteleinwerbung stärken**
2. **Kompetenzen ausbauen und Austauschmöglichkeiten analog und digital schaffen**
3. **Kooperationen ausbauen**
4. **Kommunikation analog und digital verbessern** (→ siehe insbesondere Kapitel 1.1)
5. **Verwaltung transparenter und digitaler gestalten / Entbürokratisierung prüfen** (→ siehe insbesondere Kapitel 1.1)
6. **Monitoring / Evaluation implementieren**
7. **Nachhaltigkeit / ökologischen Fußabdruck geringhalten** (→ siehe insbesondere Kapitel 1.1)

Mit dem erfolgreichen Antrag im Programm des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) „HAW.International“ stehen Personal und Mittel für die Jahre 2022 und 2023 zur Verfügung, um einen Teil der Ziele und Maßnahmen der Internationalisierung an der EHB zu verwirklichen. Ein Folgeantrag ist geplant. Weitere erfolgreiche Drittmittelanträge, insbesondere im Erasmus+-Programm zu verschiedenen Leitaktionen (individuelle Mobilitäten mit Programm- und Partnerländern sowie strategische Partnerschaften) sind mangels ausreichender Grundfinanzierung essenziell, um genügend Ressourcen für das Erreichen der anvisierten Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen einbringen zu können.

Qualitätsentwicklung 1.3

Ausgangslage 1.3.1

Das hochschulinterne Qualitätsmanagement, das unterschiedliche Maßnahmen und Verfahren der Qualitätssicherung verknüpft, ist ein wichtiges Steuerungsinstrument an der EHB, welches sukzessive ausgebaut und weiterentwickelt wird. Einen wesentlichen Baustein zur internen Qualitätssicherung stellt die Evaluation dar, wobei die zentrale Lehrveranstaltungsevaluation den Schwerpunkt bildet. Unterstützend bietet die Hochschule in Kooperation mit dem Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL) den Lehrenden die Möglichkeit, zielgerichtet hochschuldidaktische Fortbildungen und Beratungsangebote zu nutzen, um ihre Lehrkompetenz systematisch weiterzuentwickeln – auch hinsichtlich ihrer Gender- und Diversitykompetenzen (→ siehe Kapitel 1.4). Zudem bietet das Referat eLearning der EHB Beratung und Fortbildung in Bezug auf digitale Lehre und Didaktik an (zur Digitalisierung, → siehe Kapitel 1.1).

Die zentral verankerte Lehrveranstaltungsevaluation an der EHB ist ein fester Bestandteil der Qualitätssicherung und -entwicklung: Alle Lehrveranstaltungen der Studiengänge werden regelmäßig, in einem „rollierenden" System, evaluiert. Seit dem Sommersemester 2020 finden alle Evaluationen im Format „Online in (digitaler) Präsenz" statt und werden

unter Einsatz der EvaSys-Software (webbasierte Befragungssoftware) durchgeführt. Eine Anbindung an das Campus Management System (CMS) der Hochschule ist geplant und wird zukünftig den Datenimport vereinfachen (→ siehe dazu Kapitel 1.1).

Entsprechend des Qualitätskreislaufs erhalten die beteiligten Lehrenden automatisch ihren detaillierten Ergebnisbericht in digitaler Form und nutzen diesen im Anschluss für Feedbackrunden mit den Studierenden. Der weitere Umgang mit den Evaluationsergebnissen (die interne Veröffentlichung und Verwendung) wird von jedem Studiengang unterschiedlich gehandhabt. Maßnahmen zur Optimierung und Vereinheitlichung dieses Prozesses sind angestoßen.

Zusätzlich zu den schriftlichen Befragungen werden qualitative Instrumente, zum Beispiel Gruppendiskussionen oder leitfadengestützte Interviews angeboten, welche in der Vergangenheit von den Lehrenden allerdings nur vereinzelt nachgefragt wurden. Zur weiteren Stärkung der qualitativen Evaluation ist geplant, ein niedrigschwelliges, gut handhabbares Evaluationsinstrument zu entwickeln, welches den aktiven Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden fördert.

Ziele / Vision / Perspektive 1.3.2

Die zentrale Lehrveranstaltungsevaluation ist fester Bestandteil der Qualitätssicherung und -entwicklung an der EHB und als bewährter Standardprozess etabliert. Diesen bestehenden Prozess gilt es zukünftig weiter auszubauen und kontinuierlich zu optimieren: Neben einer Weiterentwicklung der Evaluationsinstrumente ist eine transparente und einheitliche Verfahrensgestaltung zum Umgang mit den Evaluationsergebnissen geplant. Ziel ist es, an der EHB eine auf die Lehre bezogene konstruktive Dialogkultur und Kommunikation zwischen allen Akteur:innen mit dem Anspruch einer kontinuierlichen Qualitätssicherung / -verbesserung zu verankern.

In diesem Prozess wird zukünftig eine enge Verzahnung mit der Hochschuldidaktik angestrebt, um Maßnahmen für die Fortbildung, Beratung und Begleitung der Lehrenden in allen Fragen rund um die Gestaltung und Weiterentwicklung von Lehr-Lern-Prozessen gezielt ableiten zu können (zu Digitalisierung und eLearning, → siehe Kapitel 1.1).

Darüber hinaus ist geplant, den Fokus im Rahmen der Evaluation zu erweitern und sukzessive neue Qualitätssicherungsinstrumente zu konzipieren und einzusetzen, die den Student Life Cycle in den Blick nehmen. Geplant ist, Studierende in den verschiedenen Studienphasen zu den Studienprogrammen / -bedingungen zu befragen und zusätzlich weitere Interessengruppen wie beispielsweise Studienabbrecher:innen, Studierende mit Beeinträchtigungen und Lehrende miteinzubeziehen. Dieses Evaluationskonzept ermöglicht über eine Zusammenführung der Ergebnisse aus allen Studienphasen eine ganzheitliche Betrachtung und liefert somit umfassende Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der Qualität von Lehre und Studium.

Unterstützung und Fortbildungsangebote für Lehrende

Gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates sollen die an der EHB Lehrenden hochschuldidaktisch unterstützt und begleitet werden. Daher wird der Bereich Hochschuldidaktik ausgebaut und um zielgerichtete, auf die Bedarfe der Lehrenden angepasste Unterstützungsmöglichkeiten und Fortbildungsangebote erweitert – unter Berücksichtigung des Referats eLearning und Digitalisierung. Neben einem hochschuldidaktischen Programm sowohl für erfahrene als auch weniger erfahrene Lehrende werden Lehrenden-Dialoge und professionelle Hospitationen etabliert. Die Konzeption und Planung des Programms, seine Evaluation und Weiterentwicklung erfolgt in enger Abstimmung mit den jeweiligen Akteur:innen der Studiengänge.

1.4 Gleichstellung und Diversity

1.4.1 Ausgangslage

Gleichstellung und Diversität

Diversität und Gleichstellung sind Querschnittsthemen: Wo immer in der Hochschule Interaktionen stattfinden, Menschen aufeinandertreffen und miteinander zu tun haben, beeinflussen auf die Querschnittsthemen bezogene Praktiken, Diskurse, Regularien etc. ihre Arbeit, ihr Handeln und ihre Erfahrungen. Die Gleichstellung von Personen betrifft die Personalpolitik der Hochschule ebenso wie das Verwaltungshandeln im Rahmen des Student Life Cycle, den Employee Life Cycle oder die Lehre. Gelebte Gleichstellung und Vielfalt bilden die Bedingungen der Möglichkeit für freies Lernen, individuelle Entwicklung und gelebte Demokratie. Sie konstituieren ein inklusives Miteinander, in dem jede Person Wertschätzung erfährt und sich entfalten kann.

Eine familienfreundliche Personalpolitik, die Entwicklung einer Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, das neue Gleichstellungskonzept oder die langjährige Zusammenarbeit der jeweiligen Frauenbeauftragten mit der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Berliner Hochschulen (Lakof) sowie die Etablierung eines Gleichstellungsrates seit 2019 mittels Grundordnung zeigen ausgewählte Schritte hin zu einer gleichstellungspolitisch inklusiven und diversityorientierten Hochschulpolitik auf.

Gleichstellung

Gleichstellung steht in engem Zusammenhang mit Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit. Chancengleichheit zielt darauf ab, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und einzelne Personen oder Gruppen nicht rechtlich benachteiligt werden dürfen. Männer und Frauen sind nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes gleichberechtigt. Gleichstellung beinhaltet im Wesentlichen zwei Perspektiven mit dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Zum einen sollen Frauen und Männer gleichbehandelt werden, so wie es im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, den *Hochschulrichtlinien* oder im *Gleichstellungskonzept* formuliert ist, zum anderen wird der Blick auf die Differenz von Männern und Frauen gelenkt: Die sozial konstruierte Unterschiedlichkeit wird anerkannt. Beispielsweise soll die Quotenregelung einen quantitativen Ausgleich zwischen Männern und Frauen auf verschiedenen Hochschulebenen schaffen. Zudem ist die Minimierung des Gender-Pay-Gap erklärtes Ziel, um Entgeltgerechtigkeit herzustellen. Mit Blick auf die Besonderheiten einer SAGE-Hochschule (Hochschule für die Bereiche Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung / Bildung) mit traditionell hohem Frauenanteil zeigt sich, dass der Anteil männlicher Studierender, Lehrender und der Männer in der Verwaltung erhöht werden kann.

Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit

Die Zahlen zeigen auch, dass der insgesamt hohe Anteil weiblicher Studierender keineswegs den Effekt einer hohen Anzahl an weiblichen Promovierenden hat. Damit nimmt in der Hochschulbildung laut Gender-Datenreport (angelehnt an die Daten der staatlichen Referenzhochschule Alice Salomon Hochschule Berlin) der Frauenanteil in jeder höheren Qualifikationsstufe ab. Dies trifft insbesondere auf die Absolvent:innen der Studiengänge Bachelor of Nursing (B.Sc.), Hebammenwissenschaft (B.Sc. in Midwifery) (B.Sc.), Gesundheit / Pflege – Berufspädagogik (M.A.), Soziale Arbeit (B.A.) und Kindheitspädagogik (B.A.) zu, denn sie münden bis heute in Berufe ein, die historisch gewachsen überwiegend von

Frauen ausgeübt werden. Zugleich sind diese Berufsfelder von strukturellen Begrenzungen, ökonomischen Spannungsfeldern und ausgeprägten geschlechterhierarchischen Konstellationen in der interprofessionellen Zusammenarbeit geprägt. Ein Studienabschluss und / oder eine Promotion ermöglichen hier zum Beispiel maßgeblich die Fähigkeit zu (beruflicher) Emanzipation.

In einem erweiterten Verständnis verpflichtet sich Gleichstellung der Verwirklichung der wechselseitigen und gleichen Achtung von Personen aller Geschlechter. Im praktischen Lebensvollzug sind Menschen individuellem, strukturellem und institutionellem Rassismus, Sexismus, Antisemitismus und anderen Formen der Diskriminierung ausgesetzt und nicht gleichgestellt. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe einer realen Eigenschaft oder der bloßen Zuschreibung eines Merkmals verdanken. Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung dienen dazu, Diskriminierungen jeder Art abzubauen.

Diversität

Diversität oder Vielfalt an Lebensstilen und sozialen Lebensverhältnissen etc. werden im Rahmen einer zunehmenden Heterogenität beziehungsweise Pluralisierung von Gesellschaften verstärkt wahrgenommen. In der Tradition der sozialen Bewegungen, der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung und der Frauen-, Schwulen-, Lesben- und Behindertenrechtsbewegung wird Diversität in den Kontext von Anerkennung und Wertschätzung der Differenz als „Bereicherung", von Verteilungsgerechtigkeit der Ressourcen und Chancen-

gleichheit beziehungsweise Überwindung von Diskriminierung gestellt. Das Diversity-Management ist heute wesentlicher Teil der Organisationsentwicklung in Behörden, Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Dabei kann man den Begriff „Diversität" deskriptiv, also den Zustand einer Gesellschaft beschreibend, oder normativ, gerichtet auf die Ziele der Entwicklung von Organisationen oder der Gesellschaft, verwenden. Deskriptiv lässt sich konstatieren, dass durch die Pluralisierung und Individualisierung von Lebensstilen die Optionen in Bezug auf die Gestaltung des individuellen Lebens deutlich zunehmen. Möglichkeiten zur Kommunikation haben sich stark erweitert, Menschen sind um ein Vielfaches mobiler, neue soziale Milieus sind entstanden, unterschiedliche sexuelle Orientierungen werden rechtlich anerkannt. Durch verschiedene Formen der Migration und Globalisierung entsteht eine wachsende ethnische Heterogenität. Viele Individuen fühlen sich immer weniger an Traditionen und soziale Herkunft gebunden, wodurch neue Formen des Zusammenlebens entstehen und sich ausdifferenzieren. Dabei wird Diversität individuell unterschiedlich wahrgenommen: als Chance, Ressource und Bereicherung, als Herausforderung oder als Bedrohung.

Diversität als Lebenswirklichkeit

Die EHB nimmt daran anschließend den Abbau von Diskriminierung in den Blick und tritt für eine inklusive, demokratische und diverse Gesellschaft ein, die allen Menschen die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht. Diskriminierung wird intersektional gedacht als ein Zusammenspiel von mehrfachen, sich überlappenden Abwertungen, Benachteiligungen, Exklusionen oder Gewalt gegen Personen oder Gruppen aufgrund der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen Identität oder des sozialen Status. Dem Abbau individueller und institutioneller Ausschließungs-, Abwertungs- und Benachteiligungspraktiken kommt an Bildungseinrichtungen eine besondere Bedeutung zu.

1.4.2 Ziele / Vision / Perspektive

Gleichstellungsarbeit hat zum Ziel, Maßnahmen zu entwickeln, implementieren, evaluieren und optimieren, die eine Gleichstellung aller Menschen an der EHB in den alltäglichen Praktiken, Handlungen, Regularien in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen erreichen: Gleichstellung für Menschen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen, Menschen mit Behinderungen, mit unterschiedlichen Religionen, unterschiedlicher sozialer oder ethnischer Herkunft und Gleichstellung für Personen, die aufgrund einer willkürlich zugeschriebenen Eigenschaft rassistisch beleidigt, ausgegrenzt und angegriffen werden.

Gleichstellungsarbeit findet an unterschiedlichen Stellen der Hochschule statt. Der Gleichstellungsrat nimmt neben seinen beratenden Aufgaben eine Steuerungsfunktion wahr und wirkt in die unterschiedlichen Arbeitsebenen der Hochschule. Ein arbeitsfähiges Gremium bildet die Basis, um in den unterschiedlichen Feldern Wirkung zu entfalten und die geplanten Maßnahmen umzusetzen. Der vertrauensvolle Umgang mit persönlichen Informationen innerhalb der Beratungen und die sorgsame Behandlung sensibler Daten haben dabei einen sehr hohen Stellenwert.

Zukünftig werden nicht nur Barrieren / Zugangsbarrieren beseitigt, sondern auch für alle Personen die gleichen Startbedingungen hergestellt (formale Chancengleichheit). Darüber hinaus werden Möglichkeitsräume für (strukturell) benachteiligte Hochschulange-

hörige geschaffen und Barrieren abgebaut, um Gleichstellung zu fördern und schließlich zu erreichen.

Ein zentrales Anliegen ist der Ausbau von Weiterbildungsangeboten für alle Hochschulangehörigen zu den Themen Gleichstellung, Diversity und Umgang mit Verschiedenheit. Themen wie Schutz vor sexualisierter Gewalt, intersektionale Antidiskriminierungsarbeit, Rassismus und Rassismuskritik sowie Empowerment stehen dabei im Fokus. Es ist an der EHB festzulegen, ob entsprechende Angebote an der Hochschule entwickelt werden oder ob ein externer Anbieter mit der Durchführung beauftragt werden soll. Die Fortbildungen sollten so konzipiert sein, dass sie in einem ersten Schritt für vielfältige Lebensrealitäten sensibilisieren und die bewusste Wahrnehmung von Diversität fördern. Zweitens sollte das Wissen über Vielfalt durch Fortbildungen vertieft werden. Intention ist das Verständnis und die Akzeptanz für diverse Lebensstile zu erhöhen und Irritationen, Bedrohungsgefühle, Verunsicherung oder Ängste abzubauen. Das Verhalten kann sich dann in einem dritten Schritt verändern, weil es mehr Wissen und eine größere Sensibilität im Umgang mit Menschen gibt, die zuvor als verunsichernd oder irritierend erlebt wurden.

2. HANDLUNGSFELDER

Handlungsfelder werden als zentrale und *vertikal* geordnete Dienstleistungen, die die EHB primär für die Studierenden erbringt, und als von Mitarbeitenden selbst durchgeführte Aktivitäten, die über diese Dienstleistungen hinausgehen, verstanden. Sie umfassen die Bereiche 1. Forschung und Transfer, 2. Akademische Fort- und Weiterbildung, 3. Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit und 4. Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation, sodass einzelne Vorhaben genannter Handlungsfelder immer auch den hochschulischen Aufgabenbereich Lehre und Studium in unterschiedlicher Intensität betreffen, beeinflussen und dessen Weiterentwicklung forcieren.

2.1 Forschung und Transfer

2.1.1 Ausgangslage

Die EHB ist mit zwei Forschungsschwerpunkten auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vertreten: (1) *Diversität im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen* und (2) *Gesellschaftlicher Zusammenhalt in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung / Erziehung*. In dieser doppelten Perspektive thematisiert Forschung an der EHB Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe von Akteur:innen in pädagogischen, sozialen, kirchlichen oder klinischen Handlungsfeldern sowie die damit verbundenen Herausforderungen und Ressourcen. Forschungs- und Transferexpertise liegt an der EHB damit zu einer ganzen Reihe von Bereichen vor, etwa in Bezug auf die Komplexe Migration / Rassis-

mus / Intersektionalität, Inklusion und Partizipation, Adressat:innen- und Nutzer:innenperspektiven auf Wohlfahrtsproduktion, Innovation im Lernen der Gesundheitsberufe und den Umgang mit sozialen Konflikten. Für Forschung an der EHB im Allgemeinen ist kennzeichnend, dass sie partizipativ und auf Transfer angelegt ist. Transfer versteht sich dabei als fortlaufender Dialog zwischen der Hochschule als Bildungseinrichtung im Bereich der SAGE-Berufe und Akteuren sowie institutionellen Kooperationspartnern in der SAGE-*Praxis*, aber auch Akteuren in Politik, Wirtschaft oder Zivilgesellschaft.

Obwohl es eine ganze Reihe auf Transfer ausgerichtete Projekte gibt, ist eine hochschulübergreifende Forschungs- und Transfer-*Kultur* allerdings erst noch im Entstehen. Die EHB hat dazu im Jahre 2020 mit Unterstützung des Stifterverbandes und unter Einbeziehung hochschulinterner Akteur:innen und externer Expert:innen ein Transfer-Audit organisiert. Fazit des Audits: Der Stellenwert von Forschung und Transfer im Kontext der anderen Aufgaben, die von den Mitgliedern der Hochschule bearbeitet werden, müsste genauer bestimmt und es müsste ein administratives und wissenschaftliches Unterstützungssystem etabliert werden, das die effektive und effiziente Abwicklung der Beantragung und Durchführung von Projekten in diesem Bereich ermöglicht.

Forschungs- und Transfer-Kultur ausbauen

Im Audit-Bericht wurde allerdings auch festgestellt, dass die EHB für eine Weiterentwicklung des Bereichs Forschung und Transfer sehr gute Voraussetzungen hat, etwa weil es eine ganze Reihe forschungs- und transferstarker und motivierter Einzelpersönlichkeiten aller Statusgruppen gibt. Darüber hinaus kann aufgebaut werden auf:

- Strukturen wie zum Beispiel die *Strategiegruppe Forschung*, ein Gremium, das die Weiterentwicklung des Forschungsbereichs vorbereitet, oder die drei *An-Institute* Deutsches Institut für Heimerziehung (DIH), Institut für Innovation und Beratung (INIB) und Institut für Kultur und Religion (InKuR), an denen Forschung und Transfer andocken kann
- Kommunikationsformate wie den *Tag der Forschung*, der den hochschulinternen Austausch und Wissenstransfer ermöglicht
- weitere Erfahrungen, etwa im Bereich Nachwuchsförderung in kooperativen Promotionsverfahren, in der Weiterbildung mit der Etablierung des Zentrums für Fort- und Weiterbildung (ZFW)

Ziele / Vision / Perspektive 2.1.2

1. Forschungs- und Transferstrategie entwickeln sowie formal und kulturell verankern

Ziel ist es, Forschung und Transfer als gemeinsame Aufgabe aller Hochschulmitarbeiter:innen hochschulweit zu verankern und ein gemeinsames Verständnis von Transfer und Third Mission zu entwickeln, sowie deren Zusammenhang mit Forschungsaktivitäten zu klären. Mittel sind unter anderem die Anregung und Verstetigung eines (öffentlichen) Dialogs zu Forschung und Transfer einerseits, die Erarbeitung eines Forschungs- und Transfer-Profils beziehungsweise einer langfristigen Forschungs- und Transfer-Strategie andererseits.

2. Kooperationen systematisieren, ausbauen und internationalisieren

Ziel ist die Anregung *hochschulinterner* Kooperation und des Austauschs der Lehrenden und allgemeiner: aller Mitarbeiter:innen der Hochschule in Bezug auf Forschungs- und

Transferaktivitäten zur Stärkung des hochschulinternen Wissenstransfers. Außerdem sollen Kooperationsprojekte und Forschungsvernetzung mit *externen Partner:innen* wie Organisationen des Sozial-/Bildungs-/Gesundheitswesens, Stiftungen, Dienstleistern und Wissenschaftseinrichtungen systematisiert und vertieft werden. Dazu gilt es, einen besseren Überblick über das *Kooperationsumfeld* der EHB zu gewinnen, und dann das *Kooperationsprofil* weiterzuentwickeln. Damit eng verbunden ist das Ziel einer *Internationalisierung* der Forschungs- und Transferaktivitäten durch die Kooperation etwa im Rahmen von Promotionsprogrammen, der Ausrichtung von Tagungen und vor allem auch in der Durchführung von Forschungsprojekten.

3. Infrastruktur systematisieren und transparenter machen
Ziel ist die Etablierung eines transparenten und klar strukturierten administrativen und wissenschaftlichen *Unterstützungssystems*, das die Beantragung und Durchführung von Projekten aus dem Bereich Forschung und Transfer ermöglicht. Dazu gehört etwa, eine Teamstruktur für alle daran beteiligten Mitarbeiter:innen zu entwickeln, und in diesem Zusammenhang Mehrfachzuständigkeiten und Aufgabenüberschneidungen gerade beim Anfragenmanagement, bei der Drittmittelakquise und der Kooperationsanbahnung für Drittmittelvorhaben aufzulösen. Zudem muss Transparenz hergestellt werden, damit die Lehrenden schnellen Zugriff auf alle relevanten Informationen haben.

4. Digitalisierung von Forschungs- und Transferaktivitäten vorantreiben
Die *Digitalisierung* des Bereichs Forschung und Transfer betrifft die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und Wissen (Stichwort Forschungsinformationssystem), aber auch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen (Stichwort Open Access). Hierzu gehört auch das Ziel, die Aktivitäten von EHB-Akteur:innen in Bezug auf Transfer und Forschung systematisch zu erfassen und zu bewerten (Monitoring und Benchmarking), um eine Qualitätssicherung in Bezug auf diese Aktivitäten etablieren zu können.

2.2 Akademische Fort- und Weiterbildung

2.2.1 Ausgangslage

Neben den beiden Kernmissionen Lehre und Forschung ist die dritte Säule der EHB der Bereich Third Mission. Eine der drei Kernaufgaben dieser Third Mission ist die Weiterbildung, die an der EHB bereits eine wichtige und sichtbare Rolle spielt. Die zunehmenden Aktivitäten und die klare Positionierung der Hochschule zur Weiterbildung zeigt sich unter anderem auch durch die Fixierung der Zuständigkeit für die Weiterbildung beim Prorektor, der sich in den vergangenen Jahren verstärkt für den Aufbau des Fort- und Weiterbildungsbereichs der EHB eingesetzt hat.

Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW)
In Nachfolge des Projekts „Bedarfsgerechte Zertifizierungsangebote: Verankerung eines kompetenzorientierten Weiterbildungssystems an der EHB“ (Bezert_Päd) hat die EHB im Jahr 2017 das Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW) gegründet. Die vielen Vorteile,

die eine zentrale Organisation der Weiterbildung an einer Hochschule generiert, müssen am ZFW noch mehr genutzt werden, um die Professionalisierung und den Erfolg der akademischen Fort- und Weiterbildung weiter zu fördern.

Ein Meilenstein in der Entwicklung des ZFW war die Zertifizierung als Träger gemäß AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) im November 2020. Dadurch verfügt das ZFW über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem und ein QM-Handbuch, das alle wesentlichen Regelungen des ZFW enthält.

Das ZFW wendet sich mit seinen Weiterbildungsangeboten an Menschen, die durch eine akademische Fortbildung zusätzliches Wissen für die konkreten Anforderungen ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit erlangen oder im Rahmen einer Weiterbildung zusätzliche Qualifikationen erwerben wollen. Mit seinen Angeboten unterstützt das ZFW Sozial- und Gesundheitseinrichtungen in staatlicher, kirchlicher oder privater Trägerschaft, indem deren qualifizierte Fachkräfte weitergebildet werden und /oder Quereinsteiger:innen nachqualifiziert werden.

Professionalisierung und den Erfolg der akademischen Fort- und Weiterbildung weiter fördern

Thematisch greift das ZFW-Programm das Spektrum der EHB auf und ist gemäß der SAGE-Themen in drei Clustern strukturiert: Sozialwesen, Gesundheit und Pflege sowie Bildung und Erziehung. Das Format der Angebote reicht von eintägigen Fortbildungen bis zu mehrsemestrigen Weiterbildungen, die mit einem Hochschulzertifikat abschließen. Einige Seminare werden originär vom ZFW durchgeführt, andere finden in Kooperation mit unterschiedlichen Institutionen statt. Die Lehre wird von Mitgliedern der EHB oder von externen Dozierenden durchgeführt. Neben den ausgeschriebenen Veranstaltungen werden bei Bedarf individuell zugeschnittene Angebote entwickelt. Die Seminare finden in Präsenz, online oder hybrid statt.

Anders als grundständige Studienangebote muss die Fort- und Weiterbildung ihre Kosten aus den erwirtschafteten Einnahmen decken. Laut § 6 seiner Satzung erhält das ZFW keine Zuwendungen aus den Mitteln der EHB, sondern finanziert sich eigenständig durch Teilnahmegebühren beziehungsweise Bildungsgutscheine und Drittmitteleinwerbungen. Aufgrund dieser kostendeckenden Finanzierung muss eine vorher festgelegte Mindestteil-

nahmezahl erreicht werden, damit die Angebote auch tatsächlich durchgeführt werden können. Daher müssen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, um das jeweilige Angebot zu bewerben. Das ZFW übernimmt in diesem Zusammenhang – unterstützt von der Stabstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – Aufgaben wie die Erstellung von Infomaterial, die Betreuung der Homepage sowie zunehmend auch der Social-Media-Kanäle.

Das ZFW setzt sich laut Leitbild ein für eine zukunftsorientierte und qualifizierte Weiterbildung sowie für ein praxisorientiertes und bedarfsorientiertes Angebot. Aktuell läuft die Planung der Fort- und Weiterbildungsangebote jedoch eher angebotsorientiert ab, sodass primär die wissenschaftlichen Schwerpunkte der Hochschule und die Interessengebiete der Dozierenden im Fokus stehen. Erst in einem zweiten Schritt rückt die zu erwartende Nachfrage im Kontext des Arbeitsmarktes, die Nachfrage von interessierten Personen und Einrichtungen sowie hinsichtlich gesellschaftlich aktueller Themenstellungen in den Blick.

2.2.2 Ziele / Vision / Perspektive

Ziel 1: Etablieren von strukturellen Rahmenbedingungen für hochwertige Weiterbildung

Es sollen klare, in sich funktionierende Strukturen aufgebaut sowie für einen eigenständigen Betrieb des ZFW und somit für erfolgreiche Weiterbildungsaktivitäten etabliert werden. Das ZFW soll als Dienstleistungszentrum agieren, das Weiterbildung anbietet und diese sowie weitere Veranstaltungsformate erfolgreich durchführt. Hierfür sollen die aktuellen Prozesse und Strukturen erfasst, geprüft und dann optimiert werden.

Da das Aufgabenfeld des ZFW stark ausdifferenziert ist und sich über verschiedene Inhalte erstreckt, ist die Zusammenarbeit mit mehreren Stabsstellen und Ämtern der EHB unabdingbar. Für diese Prozesse zwischen EHB und ZFW bedarf es eines guten Schnittstellenmanagements. Wichtig ist hierbei eine klare Fixierung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten am ZFW beziehungsweise an der EHB.

Sichtbarkeit, Etablierung und Ausbau vorantreiben

Auch bezüglich der internen Strukturen des ZFW müssen klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definiert und fixiert werden. Bisherige Arbeitsabläufe sollen geprüft, optimiert und neue Routinen eingeführt werden, um einen professionellen Ablauf von der Planungsphase eines Angebots bis zur Evaluation sicherzustellen.

Ziel 2: Stellenwert und Sichtbarkeit innerhalb der EHB steigern

Der Stellenwert der Weiterbildung sowie die Sichtbarkeit des ZFW an der EHB sollen vergrößert werden. Das ZFW ist ein In-Institut der Hochschule, also ein Teil der Hochschule. Um als dieses sichtbar(er) zu sein, braucht es an der EHB die notwendigen räumlichen Rahmenbedingungen (Weiterbildungsraum und eigener Büroraum für das ZFW-Team als Anlaufstelle). Zur Sichtbarkeit gehört aber auch, dass die ZFW-Angebote für die EHB-Mitglieder präsenter sind. Daher sollen die Mitglieder regelmäßig über das ZFW und seine Angebote informiert werden. Der Stellenwert der Weiterbildung innerhalb der EHB soll auch durch Aktivitäten von Hochschulmitarbeitenden in der Weiterbildung gefördert werden.

Ziel 3: Profilierung als Weiterbildungsanbieter / Sichtbarkeit nach Außen steigern

Ständiges Ziel ist die Steigerung der Bekanntheit des ZFW außerhalb der Hochschule als Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt, um die Nachfrage nach den ZFW-Angeboten zu erhöhen und somit die Anzahl der Teilnehmenden zu erhöhen.

PRAXISNAH WISSENSCHAFTLICH TRANSFERORIENTIERT

Um die Position als Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt zu stärken, sollen bisherige Marketingaktivitäten verstärkt und weitere Maßnahmen entwickelt werden. Dabei soll auch – als Unterscheidungsmerkmal zu anderen Weiterbildungseinrichtungen – die Stärke als hochschulische Weiterbildungseinrichtung mehr betont werden (zum Beispiel wissenschaftliche Qualität, Möglichkeit ECTS-Leistungspunkte zu erwerben).

Die Qualität entscheidet in besonderem Maße über die (teilweise kostspielige und für die in der Regel berufstätige Zielgruppe zeitintensive) Teilnahme an einer Weiterbildung (vgl. Salland 2018, S. 147)[1]. Daher ist eine kontinuierliche Qualitätssicherung auch entscheidend dafür, um das ZFW als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung erfolgreich zu etablieren. Hierfür wird ein Ausbau der Evaluationen und eine Nutzung der Ergebnisse für Marketingzwecke angestrebt.

Ziel 4: Verstetigung bestehender Angebote und Entwicklung neuer Angebote

Kurzfristig rückt die Verstetigung bestehender Angebote in den Vordergrund. Bereits erfolgreich laufende Kurse sollen auf bestehendem Niveau weitergeführt werden. Neu aufgelegte und erstmals durchgeführte Kurse sollen bei Erfolg zu einem regelmäßigen Angebot werden. Im Rahmen eines Drittmittelprojektes durchgeführte erfolgreiche Kurse sollen in teilnahmefinanzierte Kurse beziehungsweise durch Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit finanzierte Kurse mit weiterhin guter Nachfrage überführt werden. Das bereits fertig gestellte Konzept des weiterbildenden Masterstudiengangs „Management sozialwirtschaftlicher Unternehmen und Organisationen – Social Leadership" soll erfolgreich umgesetzt und der Studiengang als Regelangebot etabliert werden.

---

1 Salland, Christina: Studiengangevaluation als Element der Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Konzept und Ergebnisse; In: Seitter, Wolfgang / Friese, Marianne / Robinson, Pia (Hrsg.) (2018); Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Implementierung und Optimierung; Springer VS; Wiesbaden; S. 147–175.

Ergänzend dazu steht parallel die Entwicklung neuer Angebote auf der Agenda. Hierbei soll insbesondere das bisher vernachlässigte Cluster „Bildung" berücksichtigt werden. Bei der Entwicklung neuer Angebote sollen neben den Hochschulmitgliedern in verstärktem Maße auch die Praxispartner wie Unternehmen, Träger des Sozial-/ Bildungs-/ Gesundheitswesens, Stiftungen, Dienstleister und Wissenschaftseinrichtungen hinzugezogen werden (→ siehe auch Ziel 5).

Ziel 5: Transfer und Kooperationen

Mittelfristiges Ziel ist die Unterstützung der Hochschule beim Ausbau ihrer Transferaktivitäten. Damit ist als Beitrag des ZFW in erster Linie die Weiterbildung gemeint, aber auch der Wissenstransfer im Kontext von weiteren Veranstaltungsformaten wie Tagungen oder Netzwerktreffen.

Weiterbildungsangebote sollen nicht nur praxis- und wissenschaftsnah, sondern auch zukunfts- und vor allem transferorientiert sein. Ziel ist also nicht nur der Wissenstransfer hinsichtlich der Lernenden, sondern ein nachhaltiger Wissenstransfer in die Berufspraxis sowie auch eine Rückkoppelung von der Praxis in die Wissenschaft. Diese Rückkoppelung soll das Weiterbildungsangebot kontinuierlich verbessern, weiterentwickeln und an den Bedarf der Teilnehmenden und der Praxispartner anpassen (→ siehe auch Ziel 3).

Zentral hierfür sind Ausbau und Initiierung von Kooperationen mit Praxispartnern. Da diese oft ein Interesse haben, mit Hochschulen im Bereich der Weiterbildung zu kooperieren, ergeben sich hieraus zusätzliche wichtige Finanzierungsmöglichkeiten.

2.3 Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

2.3.1 Ausgangslage

Wie die meisten anderen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Deutschland verfügte auch die EHB bislang weder die rechtlichen noch finanziellen Voraussetzungen, um wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch zu fördern und nachhaltige Förder- und Promotionsstrukturen aufzubauen. Zwar gibt es seit vielen Jahren Bestrebungen, die SAGE-Disziplinen (SAGE: Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung / Bildung) stärker zu akademisieren und auch Gründungsvorhaben aus dem SAGE-Bereich gezielt zu fördern. Dennoch ist es bislang weder möglich, in diesen Disziplinen zu promovieren, noch verfügen die meisten HAW über ein eigenes Promotionsrecht, über einen in den Grundstrukturen der Hochschulen verankerten Mittelbau mit Mitarbeiter:innenstellen für Nachwuchswissenschaftler:innen oder die Möglichkeiten der Deputatsreduktion für Professor:innen im Rahmen ihrer Betreuungsaufgaben im Prozess der Promotion. Auch Startups und Impulse im Bereich des Sozialunternehmertums (Social Entrepreneurship) kommen bisher zu einem verschwindend geringen Anteil federführend aus den SAGE-Disziplinen. Obgleich der Master-Abschluss an einer HAW inzwischen als gleichwertig mit jenem einer Universität anerkannt wird, hat die Mehrheit der Absolvent:innen mit Master-Abschluss in SAGE-Disziplinen daher keinen direkten Zugang zur Promotion. Auch bei Gründer:innen- und

Standardisierte und transparente Bedingungen für Karrierewege schaffen

Alumni:Alumnae-Netzwerken dominieren jene aus den MINT- und Wirtschaftsbereichen (MINT, d. h. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Aussichtsreiche Absolvent:innen in SAGE-Disziplinen sind bislang angehalten, eine Promotion in den Bezugswissenschaften zu verfolgen. Hierbei müssen nicht nur Forschungszugänge und Fragestellungen an die jeweilige universitäre Bezugswissenschaft angepasst, sondern häufig auch Zusatzleistungen erbracht werden. Darüber hinaus gilt es, sich im für Absolvent:innen einer HAW häufig ungewohnten universitären Milieu zu verorten und sich auf die oft langwierige Suche nach einer:einem Universitätsprofessor:in für die Erstbetreuung zu begeben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Zugang zur Promotion von HAW-Absolvent:innen der SAGE-Disziplinen erschwert und kaum standardisiert ist. Ähnliches ist bei gründungswilligen Studierenden und Absolvent:innen zu verzeichnen. Marktwirtschaftliche sowie technologische Veränderungen im SAGE-Bereich als Praxis- und Forschungsfeld stellt HAW-Studierende und -Absolvent:innen aufgrund der Diversität der Arbeitsbedingungen und -formen vor umfassende Herausforderungen.

Hier setzt das Student Life Cycle Management zur orientierten Begleitung von Studieninteressierten, Studierenden und Alumni:Alumnae an. Dieses bietet außerordentlich wichtige und zielführende Tools für den Aufbau eines kontinuierlichen und institutionseigenen Expert:innen-, Mentor:innen- und Impulsgeber:innen-Netzwerks an der EHB.

2.3.2 Ziele / Vision / Perspektive

Übergeordnetes Ziel ist es, an der EHB standardisierte und transparente Bedingungen für die Karriereentwicklung Studieninteressierter, Studierender und Alumni:Alumnae zu schaffen. Es gilt, institutseigene Strukturen zu beispielsweise Promotions-, Forschungs- und Gründungsvorhaben, deren Durchführung und erfolgreichen Abschluss zu schaffen, sodass damit auch der Übergang in die berufliche Praxis unterstützt werden kann. Dies soll aktuell unter der Maßgabe der Kooperation unter anderem mit promotionsberechtigten Wissenschaftseinrichtungen organisiert werden.

A Struktur / Aufbau des Student Life Cycle Management (SLC)

Ziel 1: Kontaktaufnahme und Zugang zur Beratung, zum Career Service standardisieren und transparent gestalten

Ziel 2: Verortung der Karriereentwicklung in die Strukturen der EHB

Ziel 3: Begleitung entlang des Student Life Cycle

Studieninteressierten und Studierenden sollen in regelmäßigen Abständen, auch themen- und studiengangsspezifisch, Service-Informationen und Veranstaltungen angeboten werden – ein aktives und etabliertes EHB-Alumni:Alumnae-Netzwerk kann mit einem Angebot von Mentor:innen und Fördernden unterstützen. Fragen zu individuellen Unterstützungsleistungen, wie Studium mit Kindern, studienbezogene Auslandsaufenthalte und Fragen zum Thema pflegende Angehörige sowie zum Studium mit Beeinträchtigung oder auch zu Diskriminierungserfahrungen entlang des SLC, werden von einer etablierten Studienberatung bearbeitet und gezielt weitergeleitet.

B Struktur / Aufbau Promotion an der EHB

Ziel 1: Kontaktaufnahme und Zugang zur Promotion standardisieren und transparent gestalten

Ziel 2: Verortung von Promovierenden in den Strukturen der EHB

Ziel 3: Wissenschaftliche Begleitung während der Promotionsphase

Ziel 4: Wissenschaftliche und berufsorientierte Begleitung des Abschlusses der Promotion

Mit einem abgeschlossenen Masterstudium soll auch an der EHB die Möglichkeit der Fortsetzung des akademischen Werdegangs im Rahmen einer Promotion etabliert werden. Es sollen dafür standardisierte und transparente Strukturen für Promovierende in allen Phasen des Promotionsprozesses an der EHB geschaffen werden. Die EHB wird somit als attraktiver Promotionsstandort für die wissenschaftliche Karriereentwicklung von Absolvent:innen der SAGE-Disziplinen nach außen repräsentiert.

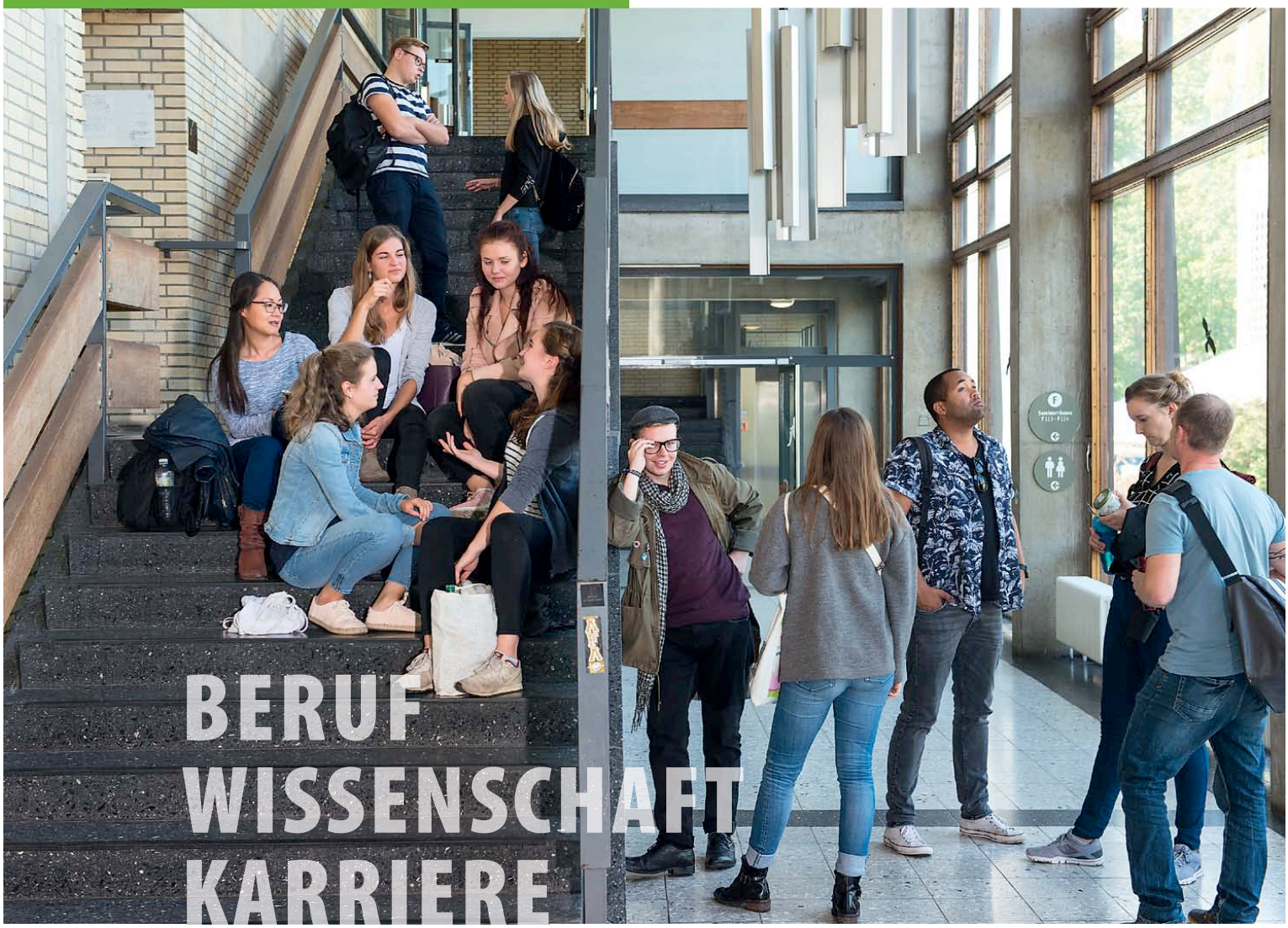
C Struktur / Aufbau Alumni:Alumnae

Ziel 1: **Kontaktaufnahme und Zugang zu Alumni:Alumnae standardisieren und transparent gestalten**

Ziel 2: **Einbindung von Alumni:Alumnae in die Strukturen der EHB**

Ziel 3: **Etablierung von Förderstrukturen durch Alumni:Alumnae an der EHB**

In der Phase nach dem Studienabschluss besteht seitens der EHB ein großes Interesse am fortlaufenden Austausch wie auch der Kooperation mit den im Praxisfeld tätigen Absolvent:innen. EHB-Alumni:Alumnae werden somit Impulsgeber:innen und Multiplikator:innen fachlicher Diskurse, von Aktivitäten und Strategien zur systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im SAGE-Bereich.



2.4 Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

2.4.1 Ausgangslage

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PÖA)

Da die Hochschule seit mehreren Jahren kontinuierlich wächst, unter anderem durch die Einrichtung neuer Studiengänge, den Ausbau des Zentrums für Fort- und Weiterbildung (ZFW) und die Einwerbung von Drittmittelprojekten hat sich das Aufgabenspektrum der PÖA stark erweitert. Die Stabsstelle bildet für die Kommunikation die Schnittstelle zu den Bereichen Forschung und Transfer, zu den aktuell zehn Studiengängen, der Hochschulleitung und zu externen Partnern, zu Studierenden und zur allgemeinen Öffentlichkeit. Das Aufgabenspektrum der PÖA umfasst unter anderem die Arbeitsfelder Kommunikation (intern / extern) und Pressearbeit, Beratung von Hochschulmitgliedern in Belangen der Öffentlichkeitarbeit, Betreuung von aktuell fünf Social-Media-Kanälen und weiteren Infoportalen (Informationsdienst Wissenschaft, idw; Google; Wikipedia etc.), das Berichtswesen (Jahresbericht, Newsletter), die EHB-Webseite (inkl. Techniksupport und -beratung) und den Bereich Foto / Video sowie Grafik / Medienkonzeption und -erstellung.

Hochschulkommunikation stärker digitalisieren

Letzteres wird seit Oktober 2020 durch eine Grafikerin unterstützt (Stellenumfang: 50 Prozent von einer 75 Prozent-RAZ-Stelle) und hochschulweit ausgebaut. Die Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einer leitenden Referentin (Stellenumfang: 80 Prozent-RAZ-Stelle) und einer Mitarbeiterin (seit 04/2023; Stellenumfang: 50 Prozent-RAZ-Stelle), die schwerpunktgemäß für den Bereich Online-Kommunikation und Social Media zuständig ist, besetzt.

Projekte

Kurzfristig wird eine neue Social-Media-Strategie entwickelt, ein Online-Merchandising-Shop aufgebaut sowie neues Bildmaterial (externer Auftrag) für die EHB-Medien und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule erstellt.

Weiterhin wird sukzessive eine hochschulweite digitale Plattform (Content-Plattform) eingerichtet, auf der aus den unterschiedlichen Bereichen der EHB (Lehre, Forschung und Transfer, ZFW) Inhalte hinterlegt werden, die für die Wissenschaftskommunikation, Außendarstellung sowie Pressearbeit abgerufen werden können. Das Projekt soll in Zusammenarbeit mit den Bereichen Forschung und Transfer sowie Digitalisierung / IT umgesetzt werden.

Hochschul-Marketing

Bis 2020 wurden die Studierendenwerbung und -beratung an der EHB sowie die Teilnahme der Hochschule an Messeveranstaltungen und Kongressen durch die ehemalige Referentin für Internationales in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden der Studiengänge und einer Mitarbeiterin (Stabsstelle Marketing für die Pflegestudiengänge) betreut. Durch die Umstrukturierung der Stellenzuschnitte (Qualitätsmanagement / International Office) im Jahr 2020 entfiel der Bereich Marketing. Seitdem ist es Aufgabe der Mitarbeitenden in den Studiengängen, das Studierendenmarketing umzusetzen. Zur Beratung und Unterstützung dafür wird verstärkt der Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit angefragt; umso

mehr, da demografiebedingt die allgemeine Nachfrage nach Studienplätzen zurückgeht – auch in den bislang stark nachgefragten Studiengängen. Ein Stellenaufwuchs für ein Hochschulmarketing zur Akquise neuer Studierender (Erhalt der Konkurrenzfähigkeit), zur „Kund:innenbindung" (Zusammenarbeit mit dem Arbeitsfeld Alumni:Alumnae) sowie zur Studienberatung sollte mit einem:einer zusätzlichen Referent:in aufgestockt werden. Diese:r könnte neben dem Arbeitsfeld (Studierendenakquise) die Teilnahme der EHB an Studien-Messen und Veranstaltungen (auch unter Berücksichtigung des Bereichs Internationales, d. h. internationales Studierenden-Marketing, beispielsweise über GATE Germany, → siehe Kapitel 1.2) betreuen, insbesondere inklusive Budget für Kampagnen.

Wettbewerbsfähigkeit durch Studierendenakquise und Vernetzung mit Alumni:Alumnae

Vision Stabsstelle Hochschulkommunikation bis 2030

In den kommenden Jahren sollte das Ziel für den Bereich PÖA / Medien / Wissenschaftskommunikation / Marketing sein, eine neue Struktur der Stabsstelle „Hochschulkommunikation" als Schnittstelle zu allen Hochschulbereichen umzusetzen. Die Voraussetzung hierfür ist der sukzessive Aufbau personeller Ressourcen und die damit verbundene Bildung von aufgabenspezifischen Verantwortungsbereichen mit festgelegten Zuständigkeiten der jeweils Verantwortlichen, die eng zusammenarbeiten. Weiterhin bedarf es der Einrichtung entsprechender digitaler Arbeitsinstrumente / Datenbanken für inhaltlichen Content.

Struktur / Aufbau der Stabsstelle Hochschulkommunikation (Vision: 3-Säulenmodell)

A: Wissenschaftskommunikation (im Aufbau begriffen)

- regelmäßige Erstellung journalistischer Beiträge; Themenfindung und Vorbereitung von Pressemeldungen zu Forschungsthemen sowie wissenschaftlichen Projekten; redaktionelle Beratung des wissenschaftlichen Personals bei der Erstellung eigener Beiträge; Aufbau einer digitalen Plattform für Wissenschaftskommunikation; Unterstützung der PÖA durch die Betreuung eigener Twitter-, LinkedIn- und Xing-Accounts etc.

B: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (bestehend)

- hochschulweite Pressearbeit und digitale Kommunikation; Vermittlung von Interviews sowie Kontakt zu Journalist:innen; Erstellung des Hochschulmagazins / Newsletters; Betreuung von Social-Media-Kanälen; Verantwortung und Betreuung der EHB-Webseite; Kommunikationsarbeit für Veranstaltungen; Fotografieren; Bildmanagement; Verantwortung für Medienbereich; Merchandising; Unterstützung des medialen Kompetenzaufbaus (Hochschulangehörige)
- Mediengestaltung (bestehend und auszubauen; auch als Teilbereich von C.): Konzeption und Umsetzung von Informationsmaterial, Werbematerial, Formatvorlagen; Logoerstellung für Projekte sowie EHB-Bereiche; Gestaltung und Verkauf der Merchandising-Produkte; visuelle Kommunikation im EHB Corporate Design (Campusgestaltung / Farbleitsysteme)
- Zusammenarbeit mit den Bereichen Career-Service, Alumni:Alumnae-Arbeit und Marketing

C: Hochschulmarketing (vakant)

- Aufbau und Betreuung von Studierendenmarketing und -akquise und Studierendenberatung; Betreuung von Messeauftritten, Kongressen, Tagungen und des Veranstaltungsmanagement (Zusammenarbeit mit dem Third Mission-Bereich der EHB); Cross-Media-Kampagnen; Anzeigenschaltungen; Imagefilme in Zusammenarbeit mit PÖA

Ziele / Vision / Perspektive 2.4.2

Digitale Medien:

- Barrierefreie Webseite (→ siehe auch Kapitel 1.4)
- Erweiterung Seitenbaum „Einfache Sprache"
- Merchandising-Shop der EHB
- Social Media Strategie
- Neues Bildmaterial für EHB-Medien und Öffentlichkeitsarbeit (professionelle Vergabe)
- Einrichtung eines hochschulweit nutzbaren digitalen Newsletter-Formats (auch für die Hochschulbibliothek, das ZFW, die Drittmittelprojekte) in Zusammenarbeit mit dem Projekt
- „Potentiale der Digitalisierung nutzen. Zukunftsfähige EHB" (PoDiZ)
- Content-Plattform (Recherche, Aufbereitung und Vermittlung von Wissenschaftsthemen; auch Schnittstelle zu den Bereichen Forschung und Transfer, ZFW, eLearning / IT)
- Hochschulweite Datenbanken (Fotos, externe Adressen, Pressekontakte; auch Schnittstelle eLearning / IT sowie zu sämtlichen Bereichen der EHB)

Weitere parallellaufende Projekte:

- Schulungen (Job-Shadowing) für Mitarbeitende in der Kommunikation (zum Beispiel im Bereich Digitalisierung / eLearning, Krisenkommunikation)

STRUKTURIERT SINNVOLL GUT GEPLANT

3. UMSETZUNG

Tabellarische Darstellung von Kernzielen

Die nachfolgende Übersicht stellt je Semester und Querschnittsthema beziehungsweise Handlungsfeld das zentrale Ziel und die damit verbundenen Meilensteine dar.

Wintersemester 2023/2024

Digitalisierung	
→ Herstellung eines Status Quo	**Meilenstein 1** Die Einrichtung eines Medienlabors ist finalisiert und der Hochschulöffentlichkeit zugänglich gemacht. **Meilenstein 2** Der Stand der Einführung des Campus Management Systems (CMS) ist evaluiert und die weitere Planung transparent erstellt.

Internationalisierung	
→ Strategieentwicklung und Drittmitteleinwerbung	**Meilenstein 1** Eine Internationalisierungsstrategie ist mit der Hochschulleitung abgestimmt und vom Akademischen Senat verabschiedet. **Meilenstein 2** Die strategische Beantragung von Drittmitteln und Antragsvorbereitungen für Erasmus+ Call 2024 ist abgeschlossen.

Qualitätsentwicklung	
→ Erweiterung des Portfolios an qualitativen Erhebungsinstrumenten für die zentrale Lehrevaluation	**Meilenstein 1** Die moderierte Feedbackmethode „Teaching Analysis Poll“ (TAP) ist konzipiert, eingeführt und hochschulweit implementiert. **Meilenstein 2** Zur Erweiterung von TAP, insbesondere für die tiefergehende Reflexion der TAP-Ergebnisse, sind Lehrenden-Dialoge an der EHB etabliert.

Gleichstellung und Diversity

→ Einrichtung eines barrierefrei zugänglichen Gleichstellungsbüros zur Nutzung von allen Personen aus dem Gleichstellungsrat (Bedarfe anerkennen, Beratung ermöglichen, Ressourcen stärken, Vertraulichkeit ermöglichen)

Meilenstein 1
Das Raumkonzept ist mit den Bedarfen des Gleichstellungsrates abgestimmt und ein Raum in ausreichender Größe wurde zugewiesen.

Meilenstein 2
Eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung auf der Grundlage der EU-Richtlinien und des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes mit einem horizontalen und intersektionalen Ansatz ist aufgebaut.

Forschung und Transfer

→ Regelmäßige Informationsveranstaltungen zu relevanten forschungs- und transferbezogenen Themen anbieten

Meilenstein 1
Regelmäßig wiederkehrende Informationsveranstaltungen zu Möglichkeiten der Drittmittelförderung und Kooperation (insbesondere auf internationaler Ebene) sind etabliert worden (z. B. zum EU-Forschungsrahmenprogramm oder zu Programmen des DAAD).

Meilenstein 2
Regelmäßig wiederkehrende Informationsveranstaltungen zu digitalen Aspekten von Forschung und Transfer und damit verbundenen Fragen (z. B. zu Open Access / Open Science oder zu Forschungsdatenmanagement) sind etabliert worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Klärung und Dokumentation der Zuständigkeiten und Arbeitsroutinen am Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW)

Meilenstein 1
Das ZFW verfügt über ein Organigramm sowie angepasste Geschäftsverteilungspläne. Die Zuständigkeiten werden über die Website kommuniziert.

Meilenstein 2
Es liegt ein allen ZFW-Mitarbeitenden zugängliches Handbuch vor, das Arbeitsschritte, Routinen, Templates beinhaltet.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Erhalt und Einbindung in EHB-Strukturen

Meilenstein 1
Absolvent:innen werden gezielt angesprochen und zur Registrierung im Alumni:Alumnae-Netzwerk eingeladen.

Meilenstein 2
Das Promotionskolleg ist als regelmäßiges Angebot mit (Online-) Datenbank für Literatur zu Methodologien und Methoden etabliert.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Barrierearme EHB-Webseite und Merchandising-Shop	**Meilenstein 1** Die Programmierung und Seitenanpassung sind durch die Agentur umgesetzt. **Meilenstein 2** Der Merchandising-Shop ist erstellt und in die Webseite eingebunden.

Sommersemester 2024

Digitalisierung

Digital Literacy von Hochschulangehörigen stärken	**Meilenstein 1** Der hochschulinterne Diskurs zu den Themen Digitalisierung und Digital Literacy von Lehrenden ist etabliert und am EU-Referenzrahmen für Lehrende ausgerichtet. **Meilenstein 2** Ein fakultatives Angebot zu Digital Literacy der Studierenden ist aufgebaut.

Internationalisierung

Erhöhung der Attraktivität der EHB für Partnerhochschulen	**Meilenstein 1** Englischsprachiges Lehrangebot im Umfang von 30 ECTS-Leistungspunkten wird angeboten. **Meilenstein 2** Englische Sprachkompetenzen sind bei allen Statusgruppen erweitert.

Qualitätsentwicklung

Neuregelung zur Veröffentlichung und Verwendung der Evaluationsergebnisse	**Meilenstein** Der Umgang mit Evaluationsergebnissen ist als ein einheitlicher, standardisierter und transparenter Prozess verankert. Eine Verzahnung mit dem Bereich Hochschuldidaktik und Qualitätssicherung ist gewährleistet. Die Evaluationssatzung der EHB ist entsprechend überarbeitet.

Gleichstellung und Diversity

→ Fertigstellung des Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt und nachfolgende Veröffentlichung

Durchsicht aller Dokumente inkl. Homepage in Bezug auf gender-inklusive, heteronormativitäts- und rassismuskritische, diversitätsbewusste sowie barrierefreie Inhalte und Darstellungen, enger Austausch mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und der Verwaltung

Meilenstein 1
Die Sicherheitsstandards bezüglich sexualisierter oder anderer diskriminierender Übergriffe, Belästigungen etc. im physischen und digitalen Raum werden von allen Hochschulangehörigen beachtet. Es wird ein Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) als personalpolitische Maßnahme eingeführt.

Meilenstein 2
Das Berichtswesen ist ausgebaut und wird kontinuierlich an Bedarfe angepasst. Personelle Ressourcen werden zur Verfügung gestellt: Es werden alle zwei bis vier Jahre Daten zur Gleichstellungs- und Diversitätssituation an der Hochschule erhoben. Es wird regelmäßig eine Risikoanalyse zum Thema sexualisierte Gewalt durchgeführt (Turnus wird im Schutzkonzept festgelegt). Die Durchführung eines eg-Check-Verfahren (Prüfinstrument für Entgeltgerechtigkeit) zur Schärfung von Kompetenzprofilen wird aktiv diskutiert. Eine enge Zusammenarbeit mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, den Ämtern und der gesamten Hochschule ist gewährleistet.

Forschung und Transfer

→ Forschungsbezogene Dienstleistungen innerhalb der EHB systematisieren und vernetzen

Meilenstein 1
Eine Handreichung zu den Servicestrukturen, Ressourcen und Ansprechpersonen für Transfer und Forschung an der EHB ist erarbeitet und hochschulintern veröffentlicht worden.

Meilenstein 2
Ein regelmäßiger Austausch relevanter Akteur:innen, die an der Unterstützung von Forschungs- und Transferaktivitäten mitarbeiten, ist etabliert worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Größere Bekanntheit der ZFW-Angebote und -Aktivitäten unter den EHB-Mitgliedern

Meilenstein 1
Ein Newsletter wird zur regelmäßigen Information der Mitarbeiter:innen und Leitungskräfte der EHB über die Aktivitäten und Angebote des ZFW erarbeitet und etabliert (einmal im Semester).

Meilenstein 2
Präsenz des ZFW bei Hochschulgremien z. B. Studiengangskonferenzen

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Aufbau und Struktur Student-Life-Cycle-Management: Vorbereitung der Etablierung und des Ausbaus

Meilenstein 1
Ansprechpartner:innen und Beratungsmöglichkeiten für Studieninteressierte, Studierende und Promovierende sowie Alumni:Alumnae sind auf der Webseite mit klaren Zuständigkeiten in einem dafür vorgesehen Bereich hinterlegt.

Meilenstein 2
Ein Vollantrag für das geplante Graduiertenkolleg „Inklusion und gesellschaftlicher Zusammenhalt" ist ausgearbeitet.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Social Media Strategie und neues Bildmaterial für EHB-Medien und Öffentlichkeitsarbeit

Meilenstein 1
Festlegung der Strategie

Meilenstein 2
Fotoshooting an der EHB

Wintersemester 2024/2025

Digitalisierung

→ Digitale Lehre dauerhaft integrieren

Meilenstein 1
Digitales Lehren und Lernen ist systematisch in die Lernprozessgestaltung integriert – ein Konzept zum Anteil der digitalen Lehre wurde erstellt und notwendige Anpassungen der Curricula sind identifiziert.

Meilenstein 2
Eine moderne Infrastruktur zur Gestaltung digitaler Lehr-Lernmaterialien und -konzepte ist aufgebaut. Dies schließt die Integration von bisherigen Anschaffungen (z. B. Medienlabor) und eine Projektion zukünftiger Notwendigkeiten für die Gestaltung von Lehr-Lernräumen ein.

Internationalisierung

→ Internationale Angebote stärker in Curricula verankern

Meilenstein 1
In den Curricula aller Studiengänge sind internationale Inhalte mit Einbeziehung internationaler Partner verankert.

Meilenstein 2
Übersicht über anerkannte Module von Partnerhochschulen ist aufgestellt.

Qualitätsentwicklung

→ Weiterentwicklung des Evaluationskonzeptes im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang des Student Life Cycle sowie Etablierung hochschuldidaktischer Fortbildung und Beratung

Meilenstein 1
Die Studienabbruchbefragung ist konzipiert, eingeführt und hochschulweit implementiert. Die Einbindung in die (Gesamt-)Berichterstattung ist erfolgt.

Meilenstein 2
Das Instrument der professionellen Hospitation ist konzipiert und eingeführt: Die Lehrenden an der EHB erhalten die Möglichkeit, eine professionelle Hospitation ihrer Lehrveranstaltungen durch den Bereich Hochschuldidaktik und Qualitätssicherung in Anspruch zu nehmen.

Gleichstellung und Diversity

→ Antidiskriminierung

Meilenstein 1
Die Prävention und Sensibilisierung für sämtliche Diversitätsthemen durch Fort- und Weiterbildung des Personals aller Mitgliedergruppen der Hochschule wird einmal jährlich sichergestellt. Die EHB hat eine wertschätzende Diversitätskultur etabliert.

Meilenstein 2
Die Antidiskriminierungsberatungsarbeit ist systematisch ausgebaut. Die Peer Beratung wurde in Zusammenarbeit mit studentischen Vertretern:Vertreterinnen konzeptionell verankert.

Forschung und Transfer

→ Wissenstransfer und Kooperation an der EHB ausbauen und vertiefen

Meilenstein 1
Eine Umfrage zu den Perspektiven der Hochschulangehörigen zum Zusammenhang von Transfer und Forschung und zum Stellenwert entsprechender Aktivitäten ist durchgeführt sowie ausgewertet und die Befunde sind innerhalb der Hochschule diskutiert worden.

Meilenstein 2
Die Überlegungen zur Etablierung von Forschungsbereichen an der EHB, die die forschungs- und transferbezogene Expertise der Hochschule bündeln und nach außen darstellbar machen, sind zusammengeführt und die Forschungsbereiche strukturell an der EHB verankert worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Steigerung der Bekanntheit des ZFW außerhalb der Hochschule als Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt

Meilenstein 1
Es finden regelmäßige Infoveranstaltungen/-tage der (digitalen) offenen Tür statt.

Meilenstein 2
Ein Newsletter über die Aktivitäten und Angebote des ZFW wird zur regelmäßigen Information von ehemaligen Kursteilnehmenden sowie der Praxis- und Kooperationspartner erarbeitet und etabliert; ein Verteiler wird erstellt.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Die EHB als Ort des Wissensaustauschs

Meilenstein 1
Es bestehen verstetigte, bedarfsbezogene Angebote zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung von Absolvent:innen und Promovierenden der EHB.

Meilenstein 2
Es existieren regelmäßige Austauschformate zwischen EHB-Angehörigen aus Lehre und Forschung und Alumni:Alumnae an der EHB.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Anschaffung Programm: digitaler Newsletter / Entwicklung eines Formats (auch für Bibliothek, ZFW, Drittmittelprojekte) mit Unterstützung von „Potentiale der Digitalisierung nutzen. Zukunftsfähige EHB" (PoDiZ)

Meilenstein 1
Der neue EHB-Newsletter ist umgesetzt.

Meilenstein 2
Auf der EHB-Website ist der Seitenbaum „Leichte Sprache" umgesetzt und neues Bildmaterial ist implementiert.

Sommersemester 2025

Digitalisierung

→ Digitale Infrastruktur sichern

Meilenstein 1
Der Bedarf an personellen Ressourcen zur Betreuung von IT, Medientechnik und Support ist evaluiert und ein Umsetzungskonzept erarbeitet.

Meilenstein 2
Der Bedarf für ein digitales Strukturmanagement des EHB Campus ist evaluiert und der Beschaffungsbedarf identifiziert. Dies schließt eine Planung der Gegenfinanzierung und des Beschaffungsprozesses mit ein.

Internationalisierung

→ Willkommenskultur etablieren

Meilenstein 1
Geregelte Abläufe für den Empfang internationaler Gäste aller EHB-Mitgliedergruppen sind verankert.

Meilenstein 2
Interkulturelle Kompetenzen sind in allen EHB-Mitgliedergruppen ausgebaut.

Qualitätsentwicklung

→ Weiterentwicklung des Evaluationskonzeptes im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang des Student Life Cycle sowie Etablierung hochschuldidaktischer Fortbildung und Beratung

Meilenstein 1
Die Absolvent:innenbefragung ist konzipiert, eingeführt und hochschulweit implementiert. Die Einbindung in die (Gesamt-)Berichterstattung ist erfolgt.

Meilenstein 2
Eine digitale Methodensammlung mit weiteren qualitativen Evaluationsformen und -methoden steht den Lehrenden zur Verfügung.

Gleichstellung und Diversity

→ Förderung einer familienbewussten und -gerechten Infrastruktur an der EHB

Meilenstein 1
Die Vernetzung von Studierenden mit Familienverantwortung untereinander hat sich deutlich verbessert.
Die Bedarfe von Studierenden mit Kind werden unmittelbar erfragt, um weitere Maßnahmen zu erwägen.

Meilenstein 2
Studierende mit Pflegeverantwortung werden gezielter angesprochen.

Forschung und Transfer

→ Open Access in formaler und struktureller Hinsicht etablieren

Meilenstein 1
Open Access ist durch Verabschiedung einer Open-Access-Strategie, Benennung eines Open-Access-Beauftragten und Unterzeichnung der Berliner Erklärung formal an der EHB verankert worden.

Meilenstein 2
Durch die Etablierung von zwei Publikationsreihen im institutionellen Repositorium KiDoks und in einem disziplinären Repositorium (z. B. SSOAR) wird das Open-Access-Publizieren strukturell ermöglicht.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Laufende Kurse sollen auf bestehendem Niveau weitergeführt werden; ab 2022 erstmals durchgeführte Kurse sollen zu einem regelmäßigen Angebot werden.

Meilenstein 1
Die Nachfrage nach bestehenden Weiterbildungsangeboten hält weiter an.
Es gibt genügend Anmeldungen, so dass das Angebot kostendeckend (eventuell zweimal jährlich) durchgeführt werden kann.

Meilenstein 2
Es besteht ausreichend Nachfrage nach den ab 2022 neu aufgelegten Weiterbildungsangeboten.
Es gibt genügend Anmeldungen, sodass das Angebot kostendeckend durchgeführt werden kann.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Aufbau und Struktur Student Life Cycle Management:
Etablierung und Ausbau

Meilenstein 1
Studieninteressierte, Studierende sowie Promovierende und Alumni:Alumnae haben einen standardisierten Zugang zur EHB-Struktur; ein Alumni:Alumnae-Netzwerk ist etabliert.

Meilenstein 2
An der EHB abgeschlossene Promotionen liegen an der EHB online sowie als Belegexemplar vor und sind den Mitgliedern der EHB zugänglich.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Content-Plattform (Recherche, Aufbereitung und Vermittlung von Wissenschaftsthemen)

Meilenstein 1
Die Zuarbeit durch die EHB-Bereiche ist abgeschlossen beziehungsweise verstetigt.

Meilenstein 2
Wissenschaftskommunikation wird etabliert.

Wintersemester 2025/2026

Digitalisierung

→ Weiterentwicklung und ausgebaute Nutzung des Campus Management Systems (CMS)	**Meilenstein 1** Der Stand der Einführung des CMS ist evaluiert und die finale Integration in den aktuellen Digitalisierungsstand ist geplant. **Meilenstein 2** Zukünftige Bedarfe insbesondere weitere Schnittstellen im Bereich der Verwaltung in Bezug auf den Hochschulentwicklungsplan wurden identifiziert und ein Umsetzungskonzept wurde entwickelt.

Internationalisierung

→ Verwaltung transparenter gestalten und Potentiale für Entbürokratisierung prüfen	**Meilenstein 1** Handbuch / Wiki für Prozesse bei internationalen Mobilitäten und Projekten für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende ist EHB-weit abrufbar. **Meilenstein 2** Digitales barrierearmes Bewerbungsmanagement für Incoming- und Outgoing-Studierende ist implementiert.

Qualitätsentwicklung

→ Weiterentwicklung des Evaluationskonzeptes im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang des Student Life Cycle sowie Etablierung hochschuldidaktischer Fortbildung und Beratung	**Meilenstein 1** Die Zufriedenheitsbefragung ist konzipiert, eingeführt und hochschulweit implementiert. Die Einbindung in die (Gesamt-)Berichterstattung ist erfolgt. **Meilenstein 2** In enger Anbindung an die quantitativen und qualitativen Evaluationsergebnisse ist für das Training von Lehrenden an der EHB ein hochschuldidaktisches Programm entwickelt und mit verschiedenen Veranstaltungen etabliert.

Gleichstellung und Diversity

→ Digitalisierung
- Homepage komplett
- Lehre
- Beratungsangebot
- Verwaltung
- in allen Bereichen / Handlungsfeldern der Hochschule
- Gebäude / Sanitäranlagen

Meilenstein 1
Die Zusammenarbeit mit dem:der eLearningbeauftragten, der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und den Ämtern / der Verwaltung, dem Facility Management wird durch einen regelmäßigen Turnus-Check und ein Abfragetool ermöglicht. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit der Hochschulleitung und dem Gleichstellungsrat zur Barrierefreiheit statt.

Meilenstein 2
Die Barrierefreiheit in den Gebäuden, auf der Homepage, während der Lehre und beim Aufenthalt auf dem Campus ist umgesetzt. Prävention und Sensibilisierung durch Fort- und Weiterbildung des Personals beziehungsweise aller Mitgliedergruppen der Hochschule sind sichergestellt.

Forschung und Transfer

→ Forschungs- und Transferstrategie diskutieren und formal und kulturell verankern

Meilenstein 1
Eine Forschungs- und Transferstrategie, die die Begriffe Transfer / Third Mission definiert und eine Bestimmung des Zusammenhangs von Transfer und Forschung an der EHB leistet, ist gemeinschaftlich erarbeitet worden.

Meilenstein 2
Die Strategie ist unter Einbeziehung aller interessierten Akteur:innen der EHB sowie hochschulexterner Akteur:innen (Praxispartner, zivilgesellschaftliche und politischer Akteur:innen) diskutiert und weiterentwickelt worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Entwicklung neuer bedarfs- und transferorientierter Weiterbildungsangebote

Meilenstein 1
Die Bedarfe sind (in Kooperation mit Praxispartnern) erfasst, Angebote entwickelt und veröffentlicht worden; das Angebot des ZFW erweitert sich.

Meilenstein 2
Es gibt genügend Anmeldungen, sodass das Angebot (regelmäßig) durchgeführt werden kann.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Student Life Cycle Management: Informationspool

Meilenstein 1
Es bestehen verstetigte, bedarfsbezogene Angebote zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung von Promovierenden und Alumni:Alumnae der EHB.

Meilenstein 2
Es existiert ein Leitfaden mit Informationen über Fristen für die Verlängerung und/oder Finanzierung der Promotion beziehungsweise über Möglichkeiten der Finanzierung der Promotion durch eine Stellenanbindung kooperierender Unternehmen und Praxispartner.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Hochschulweite Adressdatenbank

Meilenstein 1
Eine Arbeitsgruppe aus den beteiligten EHB-Bereichen ist gebildet und die Zuständigkeiten und Ansprechpersonen sind festgelegt.

Meilenstein 2
Die Abfrage von Parametern beziehungsweise Schlagworten für die Datenbank ist erfolgt; die Recherche und Erhebung der Daten ist abgeschlossen.

Sommersemester 2026

Digitalisierung

→ Verbesserung der internen und externen Kommunikation

Meilenstein 1
Interne und externe Kommunikationswege unter Einbeziehung des Digitalisierungsstandes sind aktualisiert und gebündelt; Optimierungsmöglichkeiten sind identifiziert.

Meilenstein 2
Ein Konzept zur Umsetzung der identifizierten Optimierungsbedarfe inklusive Zeitplan und Verantwortlichkeiten wurde erarbeitet.

Internationalisierung

→ Aufbau der Hochschulkooperationen

Meilenstein 1
Ein strategisches Netzwerk der Partnerhochschulen für alle Studiengänge ist entwickelt und wird aktiv genutzt.

Meilenstein 2
Kooperationen außerhalb Europas sind ausgebaut.

Qualitätsentwicklung

→ Weiterentwicklung des Evaluationskonzeptes im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang des Student Life Cycle sowie Etablierung hochschuldidaktischer Fortbildung und Beratung

Meilenstein
Im Rahmen des hochschuldidaktischen Programms finden individuelle didaktische Beratungen für Lehrende statt – in enger Verzahnung mit den Instrumenten „Teaching Analysis Poll" (TAP), Lehrenden-Dialoge und professionelle Hospitation.

Gleichstellung und Diversity

→ Sichtbarmachung des Beratungsangebots Peer-Beratung an der Hochschule und Gründung eines Referats Peer-Beratung

Meilenstein 1
Überarbeitung und Evaluation des Konzepts für die Peer-Beratung auf der Basis der Rückmeldungen durch verschiedene Gremien und Stellen der Hochschule wie z. B. Gleichstellungsrat, Akademischer Senat, Konzil sowie Studiengangsleitungskonferenz.

Meilenstein 2
Implementierung (Unterstützung durch professionelle Supervision, Ausstattung, Finanzierung und Budget); Peer-Beratung ist strukturell im AStA und bei den Studierenden fest verankert.

Forschung und Transfer

→ Perspektiven für die Systematisierung der Kooperationsbeziehungen der EHB schaffen

Meilenstein 1
Eine Umfrage zu Kooperationsbeziehungen der EHB als Institution und der Mitglieder der EHB *und* zu den Erfahrungen, Zielen und Bedarfen in Bezug auf (nationale und internationale) Kooperationsaktivitäten der Kooperationspartner ist durchgeführt und ausgewertet worden.

Meilenstein 2
Die Eckpunkte eines Kooperationsprofils der EHB inkl. Perspektiven des Ausbaus und der Internationalisierung der Kooperationsbeziehungen im Bereich Forschung und Transfer ist erarbeitet, diskutiert und veröffentlicht worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Wissenstransfer bei weiteren Veranstaltungsformaten wie Tagungen oder Netzwerktreffen

Meilenstein
Es finden regelmäßige Veranstaltungen mit Praxispartnern ergänzend zum Fort- und Weiterbildungsangebot statt.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Beratung und Career Service	**Meilenstein 1** Es liegt ein (internes und/oder hochschulübergreifendes) Beratungsangebot zur wissenschaftlichen und beruflichen Entwicklung vor; dieses kann auch während sowie über die Zeit der Promotion hinaus wahrgenommen werden. **Meilenstein 2** Die Etablierung von Absolvent:innen und Promovierenden im beruflichen und/oder akademischen Feld ist durch strukturell verankerte Kooperationen von Wissenschaftler:innen an der EHB, Alumni:Alumnae sowie von Kooperationspartnern aus der Praxis mit den Promovierenden gefestigt.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Datenbank	**Meilenstein 1** Das Programm ist aufgesetzt und die Verteilung der Zuständigkeiten ist erfolgt. **Meilenstein 2** Das Datenmaterial ist eingepflegt.

Wintersemester 2026/2027

Digitalisierung

→ Digitalisierung der Finanzabwicklung	**Meilenstein 1** Das Zahlungs- und Gebührenmanagement ist entsprechend den Nutzungsbedarfen der Hochschulangehörigen digitalisiert. **Meilenstein 2** Die Beschaffungsprozesse und Vergabeverfahren sind entsprechend den Nutzungsbedarfen der Hochschulangehörigen digitalisiert.

Internationalisierung

→ Regelmäßiges aktives internationales Marketing betreiben	**Meilenstein 1** Die Teilnahme an einer Bildungsmesse über GATE Germany ist erfolgt. **Meilenstein 2** Angebote der EHB an PASCH-Schulen (Schulen mit Deutsch-Schwerpunkt) im Ausland ist bekannt. Sie sind verbunden im Netzwerk „Schulen: Partner der Zukunft".

Qualitätsentwicklung

→ Weiterentwicklung des Evaluationskonzeptes im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang des Student Life Cycle

Meilenstein
Die Studieneingangsbefragung ist konzipiert, eingeführt und hochschulweit implementiert. Die Einbindung in die (Gesamt-) Berichterstattung ist erfolgt.

Gleichstellung und Diversity

→ Vernetzung mit Antidiskriminierungsstellen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitäten sowie der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin (LADS)

Meilenstein 1
Es gibt eine Finanzierung für die Modulentwicklung und Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen in Bezug auf Gleichstellung und Diversity. Die Akquise von Trainer:innen wird durch Ressourcen gestützt. Die Zusammenarbeit mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) und der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) sind gestärkt.

Meilenstein 2
Es findet eine regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW) an der EHB, mit der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin (LADS), mit dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) und dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (ADVD) statt.

Forschung und Transfer

→ Digitalisierung der Forschungs- und Transferaktivitäten vorantreiben

Meilenstein 1
Die Einrichtung eines Forschungsinformationssystems und eines Forschungsdatenmanagements ist durch Einsetzen eines Projektteams an der EHB und begleitende Recherchen vorbereitet worden.

Meilenstein 2
Ein Austausch mit Kolleg:innen anderer Hochschulen dazu, wie Forschungsinformationssysteme und Forschungsdatenmanagement dort realisiert werden, ist organisiert worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Ausbau einer kontinuierlichen Qualitätssicherung

Meilenstein 1
Es liegen überarbeitete Fragebögen zur Evaluation der Zufriedenheit mit dem jeweilgen Kurs und zur Evaluation des Transfererfolgs vor; Informationen werden für Marketingzwecke verwendet.

Meilenstein 2
Die AZAV-Rezertifizierung wird vorbereitet und erfolgreich durchgeführt.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Evaluation und strategische Orientierung	**Meilenstein 1** Die Erfassung und Bewertung zum Stand der Nachwuchsförderung im SAGE-Bereich, Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit an der EHB sind nachjustiert. **Meilenstein 2** Ein Konzept zur Gründung eines EHB-Fördervereins liegt vor.

Perspektive Gesamtstrategie Hochschulkommunikation

→ Aufbau Hochschulmarketing	**Meilenstein 1** Die Vorgespräche haben stattgefunden und die Finanzierung des neuen Stellenanteils wurde beraten. **Meilenstein 2** Die Strukturen sind geklärt und die Aufgabenbereiche sind festgelegt.

Sommersemester 2027

Digitalisierung

→ Einführung des papierlosen Büros	**Meilenstein 1** Die hochschulinternen administrativen und lehrunterstützenden Bearbeitungsprozesse sind maximal und entsprechend von Aspekten der Nachhaltigkeit digitalisiert. **Meilenstein 2** Ein Konzept zur Überführung von eingehenden Papierdokumenten in digitale Dokumente unter Beachtung des aktuellen Digitalisierungsstandes ist entwickelt.

Internationalisierung

→ Co-Teaching / COIL-Lehrangebot (Collaborative Online International Learning) mit Partnerhochschulen aufbauen	**Meilenstein 1** Das Lehrpersonal ist für ein dementsprechendes Angebot geschult. **Meilenstein 2** Seminare mit Partnerhochschulen werden durchgeführt.

Gleichstellung und Diversity

→ Einrichtung genderinklusiver und queer-feministischer Räume, Studieninhalte und (Forschungs-) Projekte; dies gilt auch für die anderen marginalisierten / diskriminierten Gruppen

Meilenstein 1
Es erfolgt eine Klärung hinsichtlich des Raumkonzepts der EHB; die Einrichtung ist ein weiteres Ergebnis der Baumaßnahmen. Hierzu findet eine Zusammenarbeit mit dem Studierendenparlament (StuPa), dem Forschungsreferat, der Hochschulleitung, dem Gleichstellungsrat und den Studiengangsleitungen statt.

Meilenstein 2
Eine neue, offene Zulassungspolitik in Bezug auf Menschen mit eigener oder familiärer Flucht- und / oder Migrationserfahrung ist etabliert.

Forschung und Transfer

→ Digitalisierung der Forschungs- und Transferaktivitäten vorantreiben

Meilenstein 1
Basierend auf einem internen Austausch zu angemessenen Indikatoren und zur Nutzung entsprechender Daten ist ein Forschungsinformationssystem, also eine regelmäßige Abfrage und Verarbeitung relevanter Informationen zu Forschungs- und Transfer-Aktivitäten an der EHB, etabliert worden.

Meilenstein 2
Die Möglichkeiten der technischen Umsetzung eines Forschungsdatenmanagements (unter Umständen im Verbund mit anderen Hochschulen) sind (unter Einbeziehung der spezifischen Bedarfe der Forschenden an der EHB) gesichtet und dokumentiert worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Zwei Weiterbildungsmasterstudiengänge werden am Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW) angeboten.

Meilenstein 1
Seit dem Sommersemester 2024 wird der Weiterbildungsmasterstudiengang „Social Leadership" regelmäßig (jährlich) angeboten; das Angebot wird regelmäßig evaluiert und beworben.

Meilenstein 2
Im Sommersemester 2027 wird erstmalig der zweite Weiterbildungsmasterstudiengang am ZFW angeboten und durchgeführt.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Student Life Cycle Management qualitativ weiterentwickeln	**Meilenstein 1** Die persönliche Begrüßung der Promovierenden und Alumni:Alumnae erfolgt mit der Aufnahme ins Promotionskolleg oder in weitere Netzwerke (z. B. Förderverein) sowie mit einem Leitfaden für Incomings. **Meilenstein 2** Es besteht eine hochschuleigene Promotionsordnung.

Wintersemester 2027/2028

Digitalisierung

→ Nachhaltigkeit digital leben – Smart University	**Meilenstein 1** Eine Arbeitsgruppe zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit ist gegründet und eine Arbeitsordnung erstellt. **Meilenstein 2** Ein Ideenpapier ist entworfen und hochschulintern diskutiert.

Internationalisierung

→ Regelmäßige Evaluation des Internationalisierungsgrades der Hochschule	**Meilenstein 1** Regelmäßige Abstimmungen in der Steuerungsgruppe Internationalisierung finden statt. **Meilenstein 2** Kategorien und Termine für die statistische Auswertung sind festgelegt.

Qualitätsentwicklung

→ Weiterentwicklung des Evaluationskonzeptes im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang des Student Life Cycle	**Meilenstein** Die Studienabschlussbefragung ist konzipiert, eingeführt und hochschulweit implementiert. Die Einbindung in die (Gesamt-)Berichterstattung ist erfolgt.

Forschung und Transfer

→ Internationalisierung der Forschung vorantreiben

Meilenstein 1
Ein Austausch mit Angehörigen der EHB und externen Kooperationspartnern über die Erfahrungen in bereits erfolgreich abgeschlossenen internationalen Kooperationsprojekten ist organisiert und dokumentiert worden.

Meilenstein 2
Ein Forum zum regelmäßigen Austausch zu Fragen und Themen der internationalen Kooperation ist etabliert worden, unter Einbeziehung hochschulexterner Akteur:innen, die halbjährlich in Form von „Salons" diskutieren beziehungsweise Erfahrungen austauschen.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Das Zentrum für Fort- und Weiterbidung (ZFW) geht mindestens drei neue Bildungskooperationen ein.

Meilenstein 1
Die Weiterbildungsangebote werden gegenseitig beworben.

Meilenstein 2
Gemeinsame Angebote wurden entwickelt und erfolgreich angeboten.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Aktive Beförderung der wissenschaftlichen und beruflichen Fort- und Weiterbildung nach Abschluss und nach Abschluss der Promotion

Meilenstein 1
Beratungsformate für die Post-Doc-Phase beziehungsweise für den beruflichen Einstieg nach Abschluss und nach der Promotion sind eingerichtet.

Meilenstein 2
Die Gründungsberatung wird als Angebot etabliert.

Sommersemester 2028

Digitalisierung

→ Abschlussbericht und Evaluation der Maßnahmen vorbereiten

Meilenstein 1
Ein Evaluationskonzept für den Bereich Digitalisierung ist entwickelt und umgesetzt.

Meilenstein 2
Ein Bericht basierend auf den Evaluationsergebnissen und mit einer integrierten Diskussionsvorlage für die weitere Entwicklung ist erstellt.

Internationalisierung

→ Interdisziplinären Austausch im Hinblick auf Internationalisierung stärken und Evaluation vorbereiten

Meilenstein 1
Das Format für interdisziplinären Austausch ist definiert und wird regelmäßig durchgeführt.

Meilenstein 2
Berichte und Statistiken für eine Evaluation der Maßnahmen stehen zur Verfügung.

Forschung und Transfer

→ Abschlussbericht und Evaluation der Maßnahmen vorbereiten

Meilenstein 1
Ein Bericht zu den im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans für den Bereich Forschung und Transfer durchgeführten Maßnahmen beziehungsweise erreichten und nicht erreichten Zielen ist erarbeitet worden.

Meilenstein 2
Der Bericht ist mit Blick auf die weiteren Perspektiven und Bedarfe in Bezug auf den Ausbau forschungs- und transferbezogener Aktivitäten mit allen interessierten Angehörigen der EHB diskutiert worden.

Akademische Fort- und Weiterbildung

→ Abschlussbericht und Evaluation der Maßnahmen vorbereiten

Meilenstein 1
Der Stand der Umsetzung aller Ziele ist erfasst und dokumentiert. Die Präsentation im Beirat des Zentrums für Fort- und Weiterbildung (ZFW) ist erfolgt.

Meilenstein 2
Der Umsetzungsprozess wird besprochen und diskutiert; offene Punkte und nicht erreichte Ziele werden festgestellt und weitere Planungen eingeleitet.

Nachwuchsförderung: Promotion und Alumni:Alumnae-Arbeit

→ Die EHB als attraktiver Wissenschaftstandort der SAGE-Disziplinen für Studium und Promotion

Meilenstein 1
Es finden halbjährliche Informationsveranstaltungen für SAGE-Absolvent:innen, die als Studierende / Lehrbeauftragte etc. strukturell an die EHB angebunden sind, statt.

Meilenstein 2
Der EHB-Nachwuchs wird systematisch im akademischen Feld, in (Praxis-)Projekten gefördert und unterstützt; EHB-Promovierende und EHB-Alumni:Alumnae sind Teil der SAGE-Fachdiskurse und gestalten diese aktiv mit.

AUTOR:INNEN

Prof. Dr. phil. Stefanie Kron
Professur für Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Quantitative und Qualitative Forschung
Promotionsbeauftragte

Viola Strittmatter, M.A.
Geschäftsführung des Zentrums für Fort- und Weiterbildung (ZFW)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Dr. phil. Dagmar Kubanski
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Frauenbeauftragte

Dr. phil. Steffen Amling
Referent für Forschung
Wissenschaftlicher Mitarbeiter mit dem Schwerpunkt Forschung im Bereich Soziales, Gesundheit und Bildung

HOCHSCHULENTWICKLUNGSPLAN

Sibylle Baluschek, M.A.
Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Stabsstelle

Lena Marie Bauer, M.Ed.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrbereich Inklusion und Teilhabeforschung

Denise Rietzke, M.A.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt *Potenziale der Digitalisierung nutzen. Zukunftsfähige EHB (PoDiz)*

Rabea Zeller, M.A.
Referentin für Alumni und Career Service
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Tanja Reith, M.A.
Referentin für Internationales
Stabsstelle

Martin Leutner, Ph.D.
Projektleitung *Strukturen international gruppenspezifisch entwickeln (StrInGEnt)*
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Internationalisierung

Kerstin Böhm, M.A.
Referentin für eLearning und Digitalisierung
Wissenschaftliche Mitarbeiterin mit dem Schwerpunkt Digitale Lehre und Didaktik im Bereich Soziales, Gesundheit und Bildung

DER EHB

Prof. Dr. Michael Komorek,
Professur für Inklusion und inklusive Organisationsentwicklung
Prorektor

Doreen Wilke, M. A.
Referentin für Qualitätsmanagement und Evaluation
Stabsstelle

Dr. phil. Jana Rückmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Hochschuldidaktik, Qualitätssicherung und Wissenschaftskommunikation

Dr. phil. Robert Norden
Referent des Rektorats
Stabsstelle

Impressum

Herausgeber	Evangelische Hochschule Berlin (EHB) Prof. Dr. Sebastian Schröer-Werner, Rektor
Hochschulstandort	Evangelische Hochschule Berlin Teltower Damm 118–122 14167 Berlin
Redaktion	Prof. Dr. Michael Komorek, Prorektor Dr. Robert Norden, Referent des Rektorats, Stabsstelle
Korrektur	Prof. Dr. Michael Komorek, Prorektor Dr. Robert Norden, Referent des Rektorats, Stabsstelle Helga Möhring-Müller, Mitarbeiterin, Zentrale Dienste
Weitere Mitarbeit	Sibylle Baluschek, M.A., Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Stabsstelle Sabine Widmaier, Dipl. Des. (FH), Medienbearbeitung im Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Bildnachweis	Fotos: Florian von Ploetz (Fotograf), © EHB Portraitfotos: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der EHB Fotos privat (Seite 54): Kubanski, Rietzke
Layout und Gestaltung	Claudia Bachmann, Dipl.-Des., Berlin