



TECHNISCHE HOCHSCHULE
OSTWESTFALEN-LIPPE
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

Nachhaltigkeits-Board: 10. Sitzung

an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe

19. Juni 2026 | Klausurtagung | Umweltbildungsstätte Rolfscher Hof, Detmold

A wooden sign with a rope hanger is attached to a blue-painted wooden door. The sign has the words 'WELCOME', 'WE ARE', and 'OPEN' in a bold, sans-serif font. 'WE ARE' is smaller and positioned between 'WELCOME' and 'OPEN', with horizontal lines on either side. The blue paint on the door is peeling in some areas, revealing the wood underneath.

WELCOME
— WE ARE —
OPEN

Teilnehmer:innen dieser Sitzung:

Friederike Hahn
Hanna Lohau
Laura Meissner
Margarethe Kelm
Nils Kröger
Oliver Hall
Rama Al Safadi
Sebastian Becker
Sonja Ötting
Tabea Höltnke
Yvonne-Christin Knepper Bartel

Koordination & Protokoll:

Christian Einsiedel
Christoph Harrach

Infos zum Nachhaltigkeits-Board:

www.th-owl.de/nachhaltig/board

Agenda

-  **Check-in:** Coffee & meet
- **Gelände-Führung:** Infos zum Rolfschen Hof & Reflexion zu BNE
- **Impuls:** Gemeinwohl-Campus
-  **Bio-Mittagessen**
- **Impuls:** Nachhaltigkeits-Strategie – Status & nächste Schritte
- **Arbeitsphase:** Erfolgsfaktoren für die Strategie-Umsetzung
- ✓ **Check-out**

A person with long brown hair, wearing a blue denim jacket, is seated at a wooden table. Their hands are clasped together on the table. To their right is a white cup of coffee with a latte art design on a white saucer. In the background, another person wearing a grey long-sleeved shirt and a black watch is partially visible. A small green plant is on the right side of the table.

Check-in: Coffee & meet

Getränk holen | In Kontakt gehen mit einer möglichst unbekannten Person | **10 Minuten austauschen | Partner:in wechseln**

Nachhaltigkeits-Board: Selbstverständnis

Das Nachhaltigkeits-Board ist eine **Vernetzungs-Plattform**, um „**Models of Change**“ zu entwickeln, mit denen die TH OWL wirksam zur **nachhaltigen Entwicklung** beiträgt.

Die Mitglieder fördern die **hochschulweite Umsetzung** dieser Modelle durch **Ko-Kreation** und **Empowerment**.

Führung: Umweltbildungsstätte Rolfscher Hof

Eines von 27 BNE-Zentren im NRW-Reflexions-Impuls.
Welche TH OWL-Treffen können hier noch stattfinden?

Führung: Umweltbildungsstätte Rolfscher Hof



Eines von 27 **BNE-Regionalzentren** in NRW. **Reflexion & Handlungs-Impuls:** Welche TH OWL-Treffen können hier noch stattfinden?

Impuls: Gemeinwohl-Campus (GWC) Höxter



Entwicklungsperspektiven für den Standort und die Region

Strategische Hochschulentwicklung

- Der „Sustainable Campus Höxter“ soll aufbauend auf den umweltbezogenen Vorarbeiten **neu ausgerichtet** werden
- **Ziel** ist es, den Campus klarer als lokalen Bildungs-, Begegnungs- und Experimentier-raum für die **gesamtgesellschaftliche Transformation** zu profilieren.



Gemeinwohl: Bundesstrategie in NRW umsetzen



POSITIONIERUNG ALS
GEMEINWOHL-REGION

VERNETZUNG

KOMPETENZ-
ENTWICKLUNG

FORSCHUNG

Nationale Strategie für
Soziale Innovationen und
Gemeinwohlorientierte
Unternehmen



https://www.kreis-hoexter.de/media/www.kreis-hoexter.de/org/med_3114/18539_cima-chartbericht_kek_h_xter_18.09.2025.pdf

<https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/s/230912-sigustrategie-download.html>

Wissenschaftsrat: Entwicklung eines Prototypen

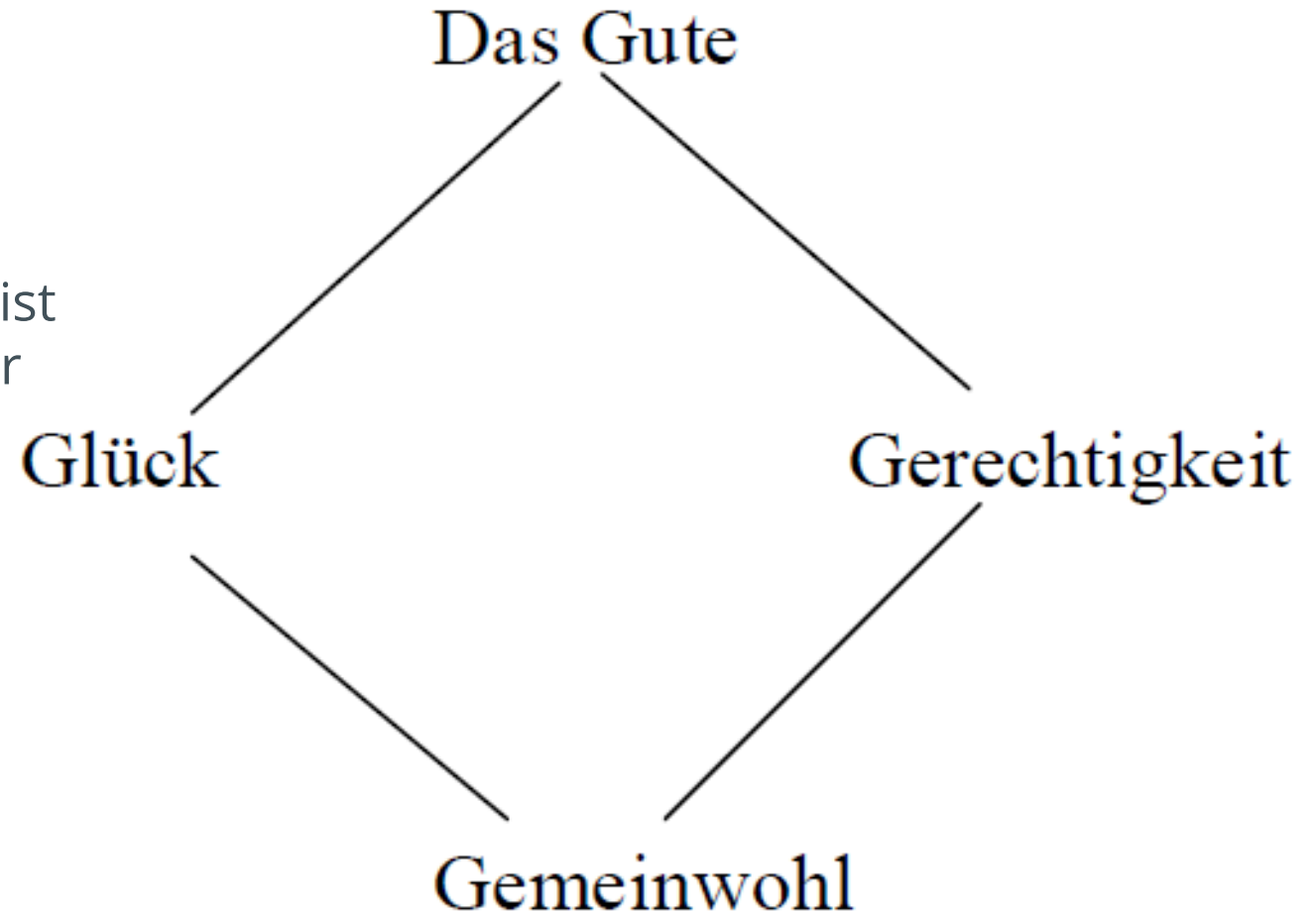
„Leitlinien bis 2040“ aus Positionspapier

- Gemeinwohlorientierung und gesellschaftliche Wirkung als Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz verankern.
- Soziale und technologische Innovationen gleichberechtigt stärken.
- Systemisches und transformatives Arbeiten in Forschung und Lehre stärken.
- Öffentlich geförderte Hochschulen klarer als lokale Bildungs-, Begegnungs- und Experimentierräume profilieren und zu gesellschaftlich gut wahrnehmbaren Orten wissenschaftlicher Bildung, sozialen Lernens und öffentlicher Debatte machen.“

WR		WISSENSCHAFTSRAT
		Köln 30.01.2026
Wissenschaft in Deutschland – Perspektiven bis 2040		

Begriff: Gemeinwohl (Wohl der Allgemeinheit)

- Das Gemeinwohl ist das Ziel guten Handelns in einer Gemeinschaft.
- D. h. ein Handeln, das auf das gerechte und glückliche Leben aller ausgerichtet ist und mit den individuellen Belangen aller Betroffenen abgewogen wurde.
- **Das gute Leben für alle:**
Glückliche Menschen in einer gerechten Gemeinschaft



Forschung am Gemeinwohl-Campus



- **Soziale und technologische Innovationen** gleichberechtigt erforschen
- **Erfolgsfaktoren** und -grenzen sowie Wirkungen von sozialen Innovationen und gemeinwohlorientierten Unternehmen untersuchen
- Transdisziplinärer **Reallabor-Ansatz** ermöglicht Verbesserung der Datengrundlage, die auf andere Regionen übertragen werden kann
- Einwerben von Drittmitteln

Forschung am Gemeinwohl-Institut



- **Gemeinwohl-Institut (GI)** als **Nukleus** der Standortentwicklung gründen
- **Forschungsdesiderat Gemeinwohl** verkleinern (SIGU, Civic-Coding, Positionspapier Wissenschaftsrat)
- **Beiträge** zur Forschungs- und Transferstrategie sowie Nachhaltigkeitsstrategie:

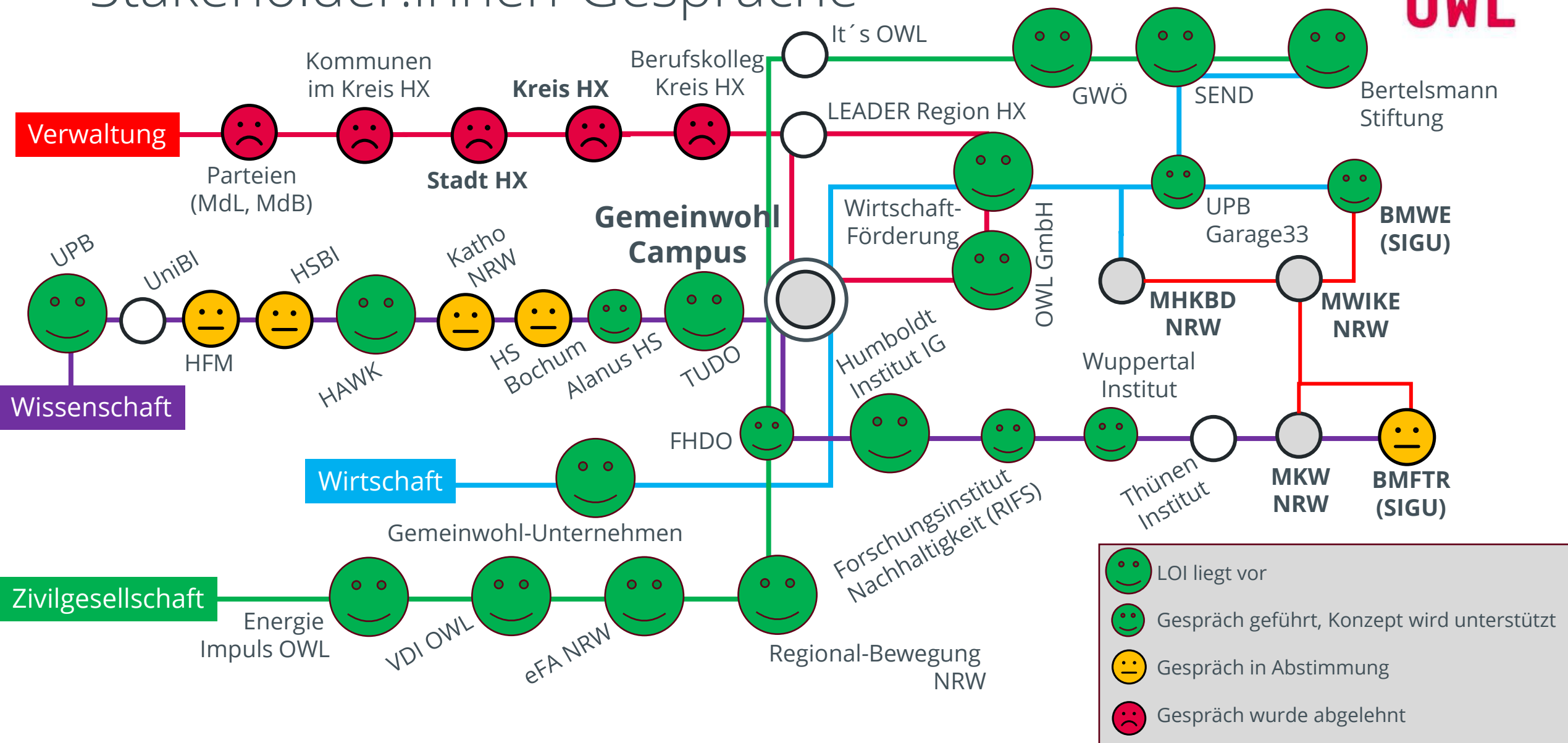
Systematische Vernetzung und Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Lehr-, Forschungs- und Transferaktivitäten an der TH OWL
- **Professur** „Gemeinwohlorientierte Innovationen“ zum 1.6.2026 eingerichtet

Vernetzung am Gemeinwohl-Campus

- Effektivere **Schnittstellen** zwischen Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, öffentlicher Hand und klassischer Wirtschaft institutionalisieren
- **Campus-Vereins** in einem Verbund aus (über-)regionalen Partner:innen gründen (Dialog-Managerin ab 01.09.2026)
- Der Campus-Verein soll unter Beteiligung von Kreis und Stadt Höxter organisiert werden



Stakeholder:innen-Gespräche



Bio-Mittagessen



Catering: Café im Grünen, Horn-Bad Meinberg
www.cafeimgruenen.com

Impuls: NH-Strategie – Status & nächste Schritte



Nachhaltige TH OWL 2030: Strategie-Bausteine

1. Vision & Ziele

**2. Wesentlichkeits-
Analyse**



**3. Support &
Ressourcen**

Baustein 1: Vision & Ziele

1. Vision & Ziele



Nachhaltige TH OWL 2030: Elemente

Working for a smarter region: kreativ, innovativ, nachhaltig

Lehre



Forschung



Transfer



Betrieb



Governance



1. Leitbild: Woran orientieren wir uns? Welches gemeinsame Nachhaltigkeits-Verständnis teilen wir?

2. Strategie: Welche Schwerpunkte leiten wir ab? Wie erreichen wir die Ziele?

3. Umsetzung: Was tun wir zur Erreichung? An welchen Indikatoren messen wir Erfolg?

4. Controlling: Was haben wir erreicht (Umsetzung)? Welche Anpassungen sind notwendig?



LEHRE	FORSCHUNG	TRANSFER	BETRIEB	GOVERNANCE
Studierende, Lehrende und Mitarbeitende sind Akteur:innen des Wandels. Sie gestalten nachhaltige Entwicklung mit und erweitern ihre Wirksamkeit persönlich und im Austausch untereinander. Hierfür schaffen wir motivierende Rahmenbedingungen, damit Nachhaltigkeitswissen sowie entsprechende Reflexions- und Handlungskompetenzen erworben werden. Nachhaltigkeit in der Lehre sehen wir als wichtigen Teil unseres Qualitäts-verständnisses. Dafür entwickeln wir unsere Studiengänge und Bildungsangebote fortlaufend weiter.	Wir sehen alle Personen, die an Forschungsaktivitäten beteiligt sind, als Mitgestalter:innen nachhaltiger Entwicklung. In unser Forschungsverständnis beziehen wir Aspekte ökologischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Verantwortung aktiv ein. Hierfür stärken wir Austausch und Vernetzung mit internen und externen Partner:innen. Bei Forschungsaktivitäten denken wir Nachhaltigkeit systematisch mit, werten die Nachhaltigkeitsbezüge aus und veröffentlichen regelmäßig wesentliche Erkenntnisse.	Als HAW entwickeln und erproben wir Lösungen für mehr Nachhaltigkeit. Dabei kooperieren wir mit vielfältigen Akteursgruppen, denn nachhaltige Entwicklung kann nur partnerschaftlich gelingen. Im Dialog mit Wirtschaft und Gesellschaft engagieren wir uns dafür, dass wissenschaftliche Erkenntnisse als Nachhaltigkeitsinnovationen praktisch angewendet werden. Die Nachhaltigkeitswirkungen unserer Transferprojekte planen wir, werten sie aus und kommunizieren sie verständlich.	Wir nehmen unsere Vorbildfunktion als öffentliche Einrichtung wahr, indem wir die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Hochschulbetriebs und der Campusgestaltung kontinuierlich verbessern. Hierfür leben wir eine gemeinsame Kultur der Wertschätzung, Vielfalt, Chancengleichheit, Transparenz und Teilhabe in einem gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeld. Unseren Mitarbeitenden ermöglichen wir Weiterbildungen entsprechend dieses Leitbildes, damit sie ihr Handeln immer verbindlicher auf die nachhaltige Hochschulentwicklung ausrichten.	Wir entwickeln Nachhaltigkeit zu einem erkennbaren Merkmal unserer Hochschule, das in der gesamten Organisation kulturell und strukturell verankert ist. Wir beziehen die Perspektiven aller Hochschulmitglieder und -angehörigen ein, wenn wir Nachhaltigkeitsaktivitäten planen und umsetzen. Zudem schaffen wir Anreize, damit die gemeinsamen Ziele erreicht werden. Intern wie extern fördern wir kritisch-konstruktive Dialoge und sorgen für Transparenz über unseren Weg zur nachhaltigen Hochschule der Zukunft.

Nachhaltige TH OWL 2030: Elemente

Working for a smarter region: kreativ, innovativ, nachhaltig

Lehre



Forschung



Transfer



Betrieb



Governance



1. Leitbild: Woran orientieren wir uns? Welches gemeinsame Nachhaltigkeits-Verständnis teilen wir?



2. Strategie: Welche Schwerpunkte leiten wir aus Analyse & Leitbild ab? Wie erreichen wir die Ziele?



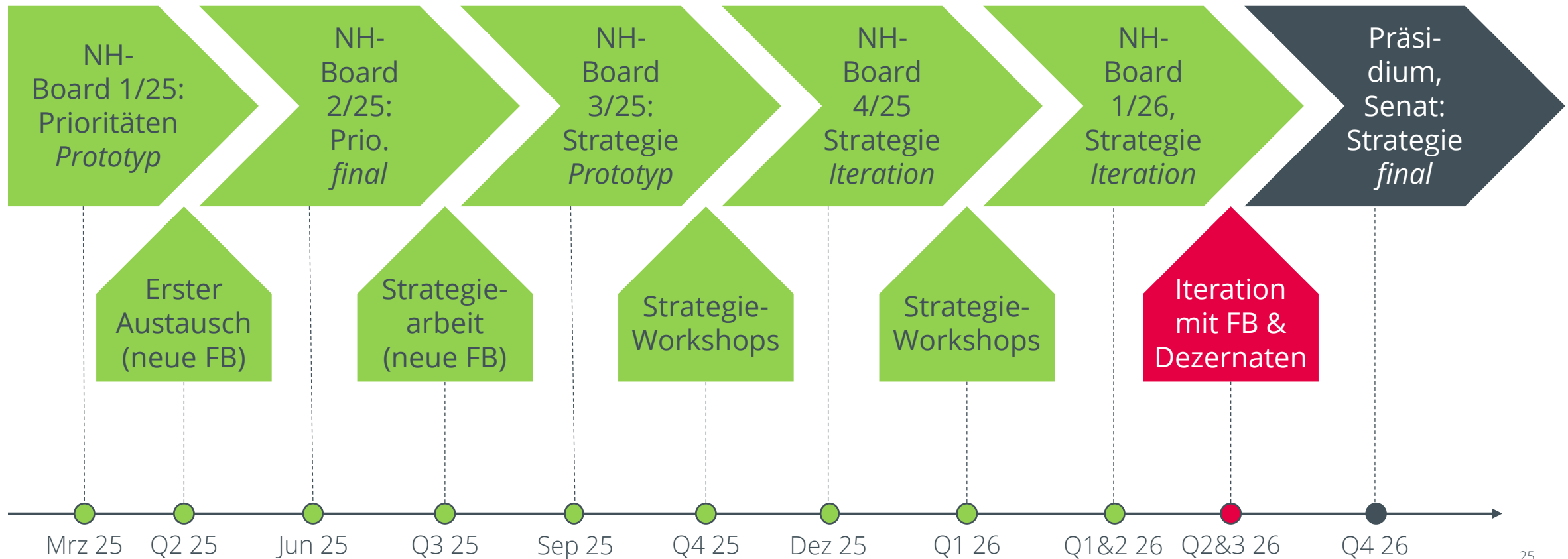
3. Umsetzung: Was tun wir zur Erreichung der Ziele? Mit welchen Indikatoren messen wir Erfolg?



4. Controlling: Was haben wir erreicht (Umsetzungs-Bericht)? Welche Anpassungen sind notwendig?

Strategie: Zeitplan

Schrittweise und gemeinsam zur Nachhaltigkeits-Strategie



Rückblick: Strategie-Workshops



Rückblick: Strategie-Workshops

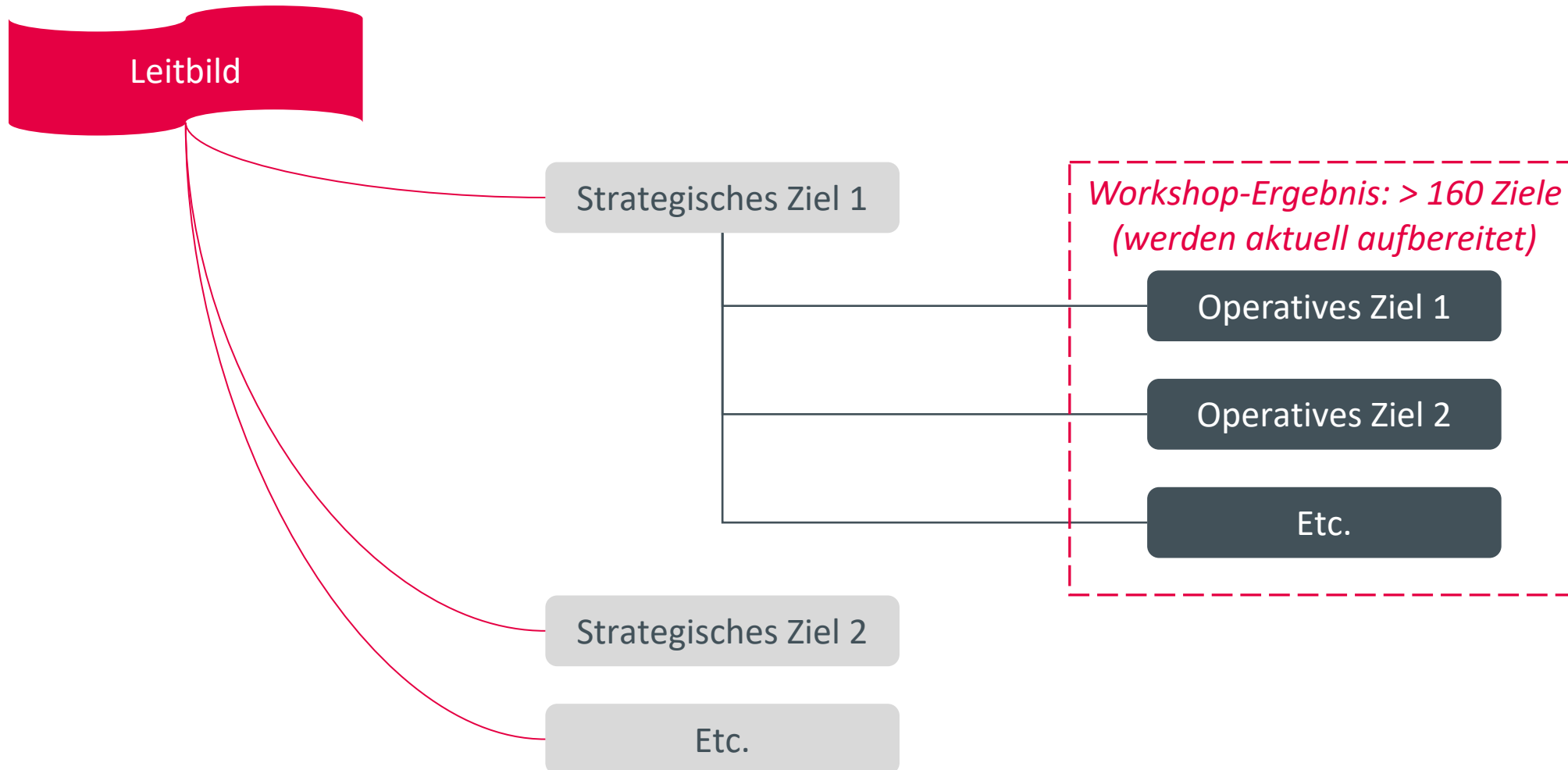
- **5 Workshops:** Von November 2025 bis Februar 2026 je ein Präsenz-Workshop pro Campus, zusätzlich zwei Online-Workshops.
- **Mitwirkung:** Rund 50 Teilnehmer:innen aller Statusgruppen für jeweils 2 Stunden.
- **Ergebnisse:**
 - **Strategische Ziele:** Verbesserungsvorschläge iterativ aufgenommen*
 - **Operative Ziele:** Vorschläge wurden formuliert, werden aktuell verdichtet

* Basis für den Entwurf der strategischen Ziele war eine Analyse von über 350 Vorschlägen aus dem [Nachhaltigkeits-Leitbild](#), vorigen Workshops, Literaturrecherche und der Arbeit des [Nachhaltigkeits-Boards](#).

LEHRE	FORSCHUNG	TRANSFER	BETRIEB	GOVERNANCE
L1: Rahmen- bedingungen verbessern	F1: Profilthema etablieren	T1: Koordination verbessern	B1: Auswirkungen verstehen & optimieren	G1: Kulturelle Integration vertiefen
L2: Inhalte & Didaktik weiterentwickeln	F2: Fachübergreifende Reflexion stärken	T2: Netzwerke & Innovationspraxis ausbauen	B2: Zusammenarbeit stärken	G2: Partizipation & Netzwerke ausbauen
L3: Kompetenzaufbau fördern	F3: Transparenz erhöhen	T3: Bedarfs- & Wirkungs- orientierung verbessern	B3: Orientierung & Verbindlichkeit verbessern	G3: Steuerungs- systeme etablieren

LEHRE	FORSCHUNG	TRANSFER	BETRIEB	GOVERNANCE
L1: Rahmenbedingungen verbessern Bis 2030 haben wir unsere Strukturen angepasst, um Nachhaltigkeit systematisch und qualitätsorientiert in Lehrangebote zu integrieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.	F1: Profilhema etablieren Bis 2030 ist Nachhaltigkeit ein sichtbares Fokusthema unseres Forschungsprofils.	T1: Koordination verbessern Bis 2030 haben wir möglichst in der vorhandenen Struktur eine zentrale Anlaufstelle für Wissens- und Technologietransfer aufgebaut, die Transfer-Projekte in Bezug auf ihre Nachhaltigkeitswirkungen plant, auswertet und verständlich kommuniziert.	B1: Auswirkungen verstehen & optimieren Bis 2030 haben wir alle wesentlichen Nachhaltigkeits-Auswirkungen des Hochschulbetriebs nachweislich verbessert.	G1: Kulturelle Integration vertiefen Bis 2030 haben wir eine Kultur der Nachhaltigkeit durch geeignete Anreizsysteme sowie Dialogformate in allen Bereichen integriert und nach innen wie nach außen zu einem authentischen Markenzeichen unserer Hochschule gemacht.
L2: Inhalte & Didaktik weiterentwickeln Bis 2030 bieten alle Fachbereiche inhaltlich und didaktisch hervorragende, (inter-)disziplinäre Nachhaltigkeitslehre, die den Austausch zwischen den Hochschulangehörigen fördert.	F2: Fachübergreifende Reflexion stärken Bis 2030 haben wir den interdisziplinären Austausch der Forschungsbeteiligten systematisch verbessert und dabei Aspekte nachhaltigkeitsorientierter Forschung kontinuierlich reflektiert.	T2: Netzwerke & Innovations-Praxis ausbauen Bis 2030 haben wir interne und externe strategische Netzwerke für Nachhaltigkeits-Kooperationen aufgebaut, in denen Innovationen gemeinsam mit Partner:innen erprobt und in die Praxis überführt werden.	B2: Zusammenarbeit stärken Bis 2030 haben wir unsere Kultur der Vielfalt, Chancengleichheit, Transparenz und Teilhabe gestärkt, bereichs- und statusgruppenübergreifende Zusammenarbeit ausgebaut sowie Weiterbildungen für Nachhaltigkeit etabliert.	G2: Partizipation & Netzwerke ausbauen Bis 2030 haben wir Beteiligungsprozesse zu Nachhaltigkeits-Strategie und -Umsetzung sowie gezielte bereichs- und statusgruppenübergreifende Wissensarbeit etabliert und uns in Nachhaltigkeits-Netzwerken als aktive Partnerin positioniert.
L3: Kompetenzaufbau fördern Bis 2030 haben wir sichergestellt, dass Studierende, Lehrende und Mitarbeitende Kompetenzen zur Mitgestaltung nachhaltiger Entwicklung erwerben und anwenden.	F3: Transparenz erhöhen Bis 2030 haben wir Strukturen geschaffen, um Nachhaltigkeitsbezüge in allen Forschungstätigkeiten zu evaluieren und Erkenntnisse regelmäßig zu veröffentlichen.	T3: Bedarfs- & Wirkungsorientierung verbessern Bis 2030 orientieren sich unsere Transferaktivitäten systematisch an den Nachhaltigkeits-Bedarfen vielfältiger Akteursgruppen sofern diese zu den Kompetenzen und Wirkungszielen der TH OWL passen.	B3: Orientierung & Verbindlichkeit verbessern Bis 2030 wird Nachhaltigkeit als verbindliches Leitprinzip unserer Betriebs- und Campusgestaltung umgesetzt, evaluiert und regelmäßig weiterentwickelt.	G3: Steuerungssysteme etablieren Bis 2030 haben wir Nachhaltigkeit in alle Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse unserer Organisation integriert, Ziele verbindlich festgeschrieben und auf konkrete Aktivitäten heruntergebrochen, deren Erfolg überprüft wird.

Ziel-Hierarchie: Strategische & operative Ziele



Beispiel: Strategische & operative Ziele

L1: Rahmenbedingungen verbessern

Bis 2030 haben wir unsere Strukturen angepasst, um Nachhaltigkeit systematisch und qualitätsorientiert in Lehrangebote zu integrieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Vorschlag: Operatives Nachhaltigkeits-Ziel der TH OWL

Kurzbezeichnung: Was soll erreicht werden?

NH ist bis 2029 in Akkreditierung integriert

Erläuterung: Was gehört konkret dazu? Wofür dient es?

Systematik, um Nachhaltigkeitsbezug in Studiengängen sichtbar zu machen und zu entwickeln; Prozess, damit dies bei Akkreditierung berücksichtigt wird

Erfolgskriterien: Wie wird entschieden, ob das Ziel erreicht ist?

1. Verfahren bis 2027 überarbeitet, 2. bis 2029 NH-Bezug bei 80% der Studiengänge

Zuordnung: Zu welchem Strategieziel trägt dies bei? Wie stark?

Ziel Nr.: L1

Wirkung
○ ○ ○ ○ ☒
gering mittel hoch

Bezug zu ESG-Topthemen?

- ☐ Arbeitsbedingungen
- ☒ (Weiter-)Bildung
- ☐ Energienutzung
- ☐ Klima (Emissionen & Resilienz)
- ☐ Mobilität
- ☐ Ressourcen & Kreisläufe
- ☐ Bau & Beschaffung
- ☒ Hochschulstrategie
- ☐ Biodiversität & Ökosysteme
- ☒ Inter- & Transdisziplinarität
- ☐ Sonstiges: _____

Beispiel: Strategische & operative Ziele

L1: Rahmenbedingungen verbessern

Bis 2030 haben wir unsere Strukturen angepasst, um Nachhaltigkeit systematisch und qualitätsorientiert in Lehrangebote zu integrieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Vorschlag: Operatives Nachhaltigkeits-Ziel

Kurzbezeichnung: Was soll erreicht werden?

NH ist bis 2029 in Akkreditierung integriert

Erläuterung: Was gehört konkret dazu? Wofür dient es?

Systematik, um Nachhaltigkeitsbezug in Studiengängen sichtbar zu machen und zu entwickeln; Prozess, damit dies bei Akkreditierung berücksichtigt wird

Erfolgskriterien: Wie wird entschieden, ob das Ziel erreicht ist?

1. Verfahren bis 2027 überarbeitet, 2. bis 2029 NH-Bezug bei 80% der Studiengänge

Zuordnung: Zu welchem Strategieziel trägt dies bei? Wie stark?

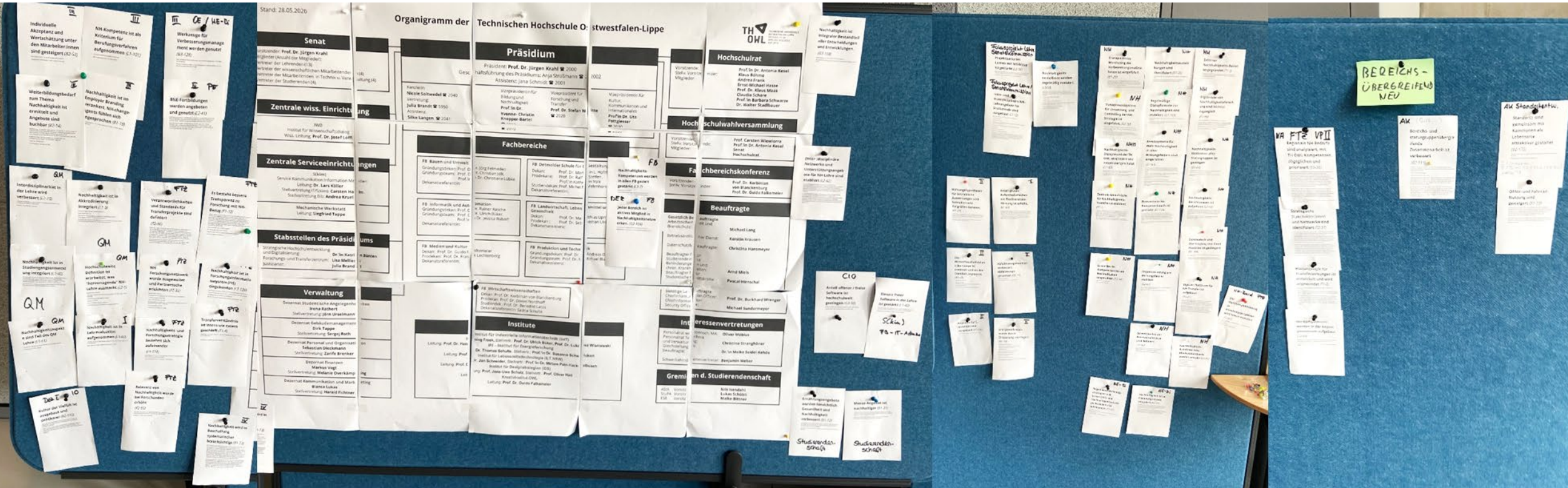
Ziel Nr.: L1

Wirkung
○ ○ ○ ○ ☒
gering mittel hoch

2. Wesentlichkeits-Analyse: Ergebnisse

Bezug zu ESG-Topthemen?

- ☐ Arbeitsbedingungen
- ☒ (Weiter-)Bildung
- ☐ Energienutzung
- ☐ Klima (Emissionen & Resilienz)
- ☐ Mobilität
- ☐ Ressourcen & Kreisläufe
- ☐ Bau & Beschaffung
- ☒ Hochschulstrategie
- ☐ Biodiversität & Ökosysteme
- ☒ Inter- & Transdisziplinarität
- ☐ Sonstiges: _____



A hand is pouring a golden liquid from a stainless steel pot through a fine-mesh strainer into a clear glass. The background is a lush green field of white daisies, with several bright yellow lemons scattered in the foreground. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Baustein 2: Wesentlichkeits-Analyse

2. Wesentlichkeits-Analyse

Aus Zeitgründen nicht präsentiert:
s. Protokolle des [Nachhaltigkeits-Boards](#)

Baustein 3: Support & Ressourcen

3. Support & Ressourcen



Baustein 3: Support & Ressourcen

Schlüssel-Ressourcen:

- ✓ Unterstützung des Präsidiums
- Unterstützung durch Entscheider:innen
- Unterstützung durch Studierende

Weitere mögliche Ressourcen:

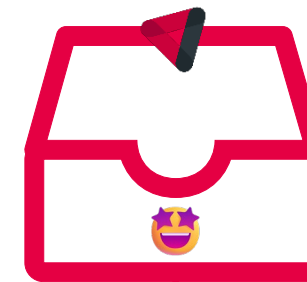
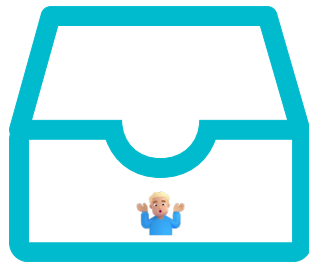
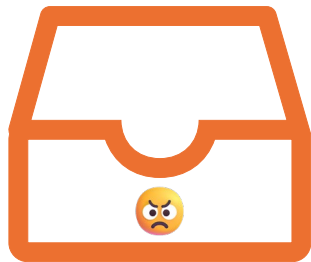
- Incentives für Mitwirkung aller Statusgruppen
- Weiterbildungen
- Green-Office / NH-Beauftragte / Change-Agents
- Software
- Budget
- etc.

Support: Unterstützung durch Entscheider:innen



Support: Unterstützung durch Entscheider:innen

- Termine mit allen FB-, Instituts-, Dezernats- und weiteren Leitungen in Q2 & Q3 2026
- Jeweils Sortierung der relevantesten operativen Ziele in vier Kategorien:
 1. Ich habe **Widerstand** gegen das Ziel
 2. Ich **befürworte** das Ziel, kann mich dafür aber nicht engagieren
 3. Ich kann und werde **aktiv (Mit-)Verantwortung** für das Ziel übernehmen
 4. Ich halte das Ziel für ein **Top-Ziel**, dem ich Priorität einräume



➤ **Gesamt-Priorisierung:** Welche Ziele sind zuerst erreichbar?

Support: Unterstützung durch Studierende



Support: Unterstützung durch Studierende

15.6.2026, StuPa: Wie können Studierenden-Vertreter:innen mitgestalten?

- **Einzelne Studierende** haben sich in Leitbild- & Strategieworkshops eingebracht
- Im **Nachhaltigkeits-Board** ist für jede Fachschaft sowie für den AStA je ein Platz reserviert, diese Option wird bisher nur vereinzelt genutzt
- Evtl. lässt sich das unbesetzte **AStA-Nachhaltigkeitsreferat** neu beleben:
 - wäre optimale Anlaufstelle für das Nachhaltigkeits-Management
 - wird als TOP in die nächste AStA-Sitzung mitgenommen
- Alternativ: Einzeltermine zur Diskussion operativer Ziele mit allen **Fachschaften** oder erneuter **Beteiligungsprozess** mit „Gruppe der Willigen“ (nur Studierende)

Nächste Schritte

A photograph of a family walking up a set of wide, light-colored stone steps on a grassy hill. The family consists of a man in a black jacket and blue jeans, a woman in a patterned jacket and black pants, and a small child in a red jacket and white hat. They are walking away from the camera, up the steps. The hill is covered in green grass and some small plants.

1. Terminabstimmung & -Durchführung (Q2 & Q3)
2. Aufbereitung der Ergebnisse & Vorstellung im Senat (Q4)

Arbeitsphase: Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

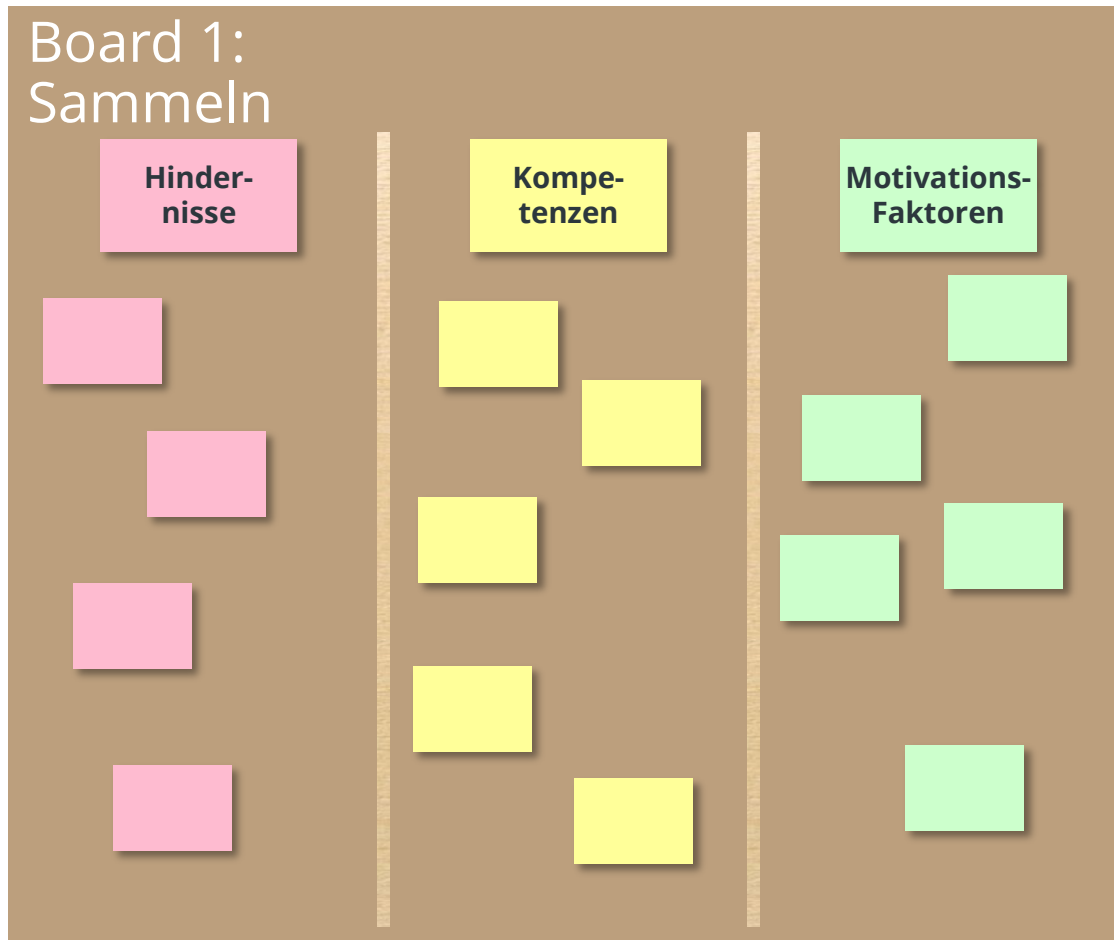


Vision	+	Kommunikation	+	Fähigkeiten & Einsicht	+	Ressourcen	+	Anreize	+	Aktionspläne	= tatsächlicher Wandel
	+	Kommunikation	+	Fähigkeiten & Einsicht	+	Ressourcen	+	Anreize	+	Aktionspläne	= Konfusion
Vision	+		+	Fähigkeiten & Einsicht	+	Ressourcen	+	Anreize	+	Aktionspläne	= Ablehnung
Vision	+	Kommunikation	+		+	Ressourcen	+	Anreize	+	Aktionspläne	= Angst
Vision	+	Kommunikation	+	Fähigkeiten & Einsicht	+		+	Anreize	+	Aktionspläne	= Frustration
Vision	+	Kommunikation	+	Fähigkeiten & Einsicht	+	Ressourcen	+		+	Aktionspläne	= langsamer Wandel
Vision	+	Kommunikation	+	Fähigkeiten & Einsicht	+	Ressourcen	+	Anreize	+		= Chaos

Arbeitsphase: Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

1. Sammeln: Brainstorming möglicher Hindernisse, Kompetenzen und Motivationsfaktoren

Board 1: Sammeln

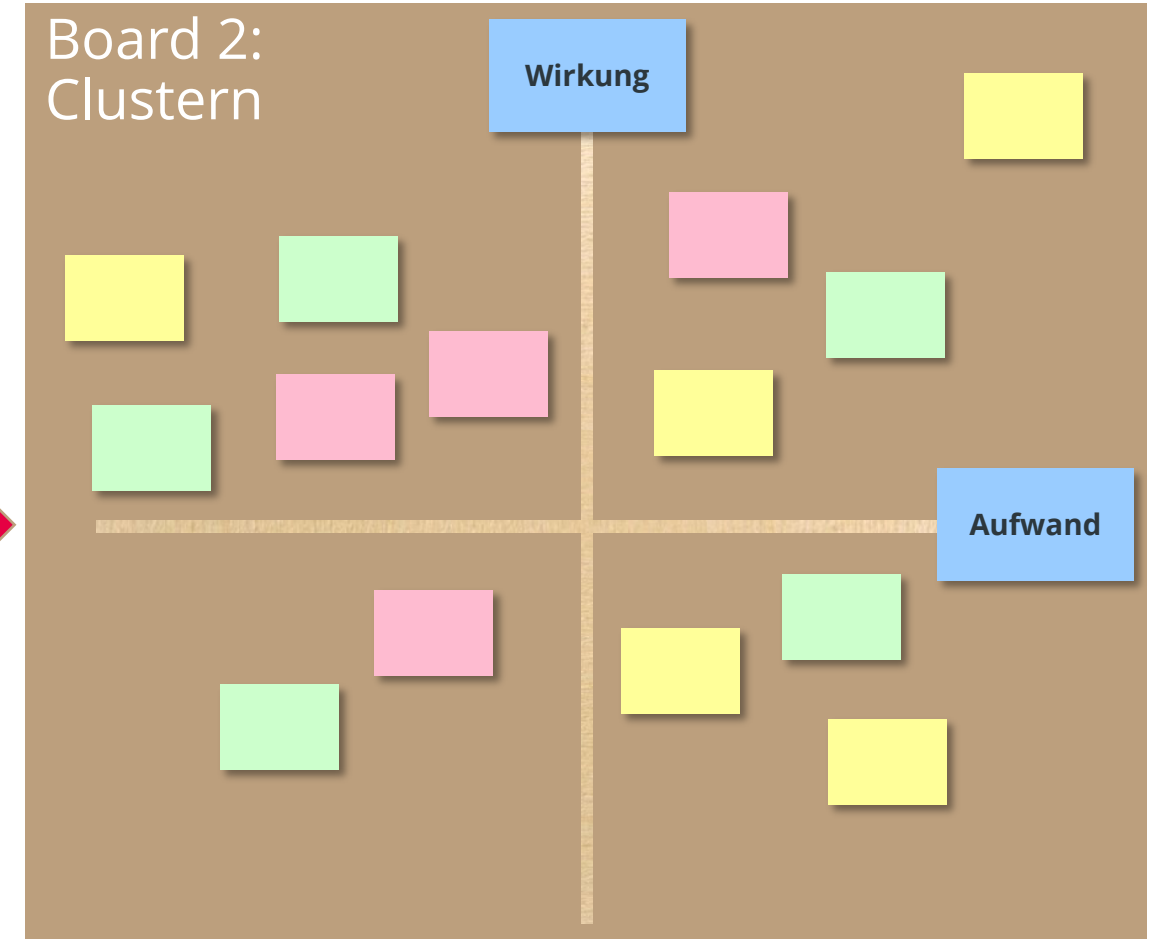
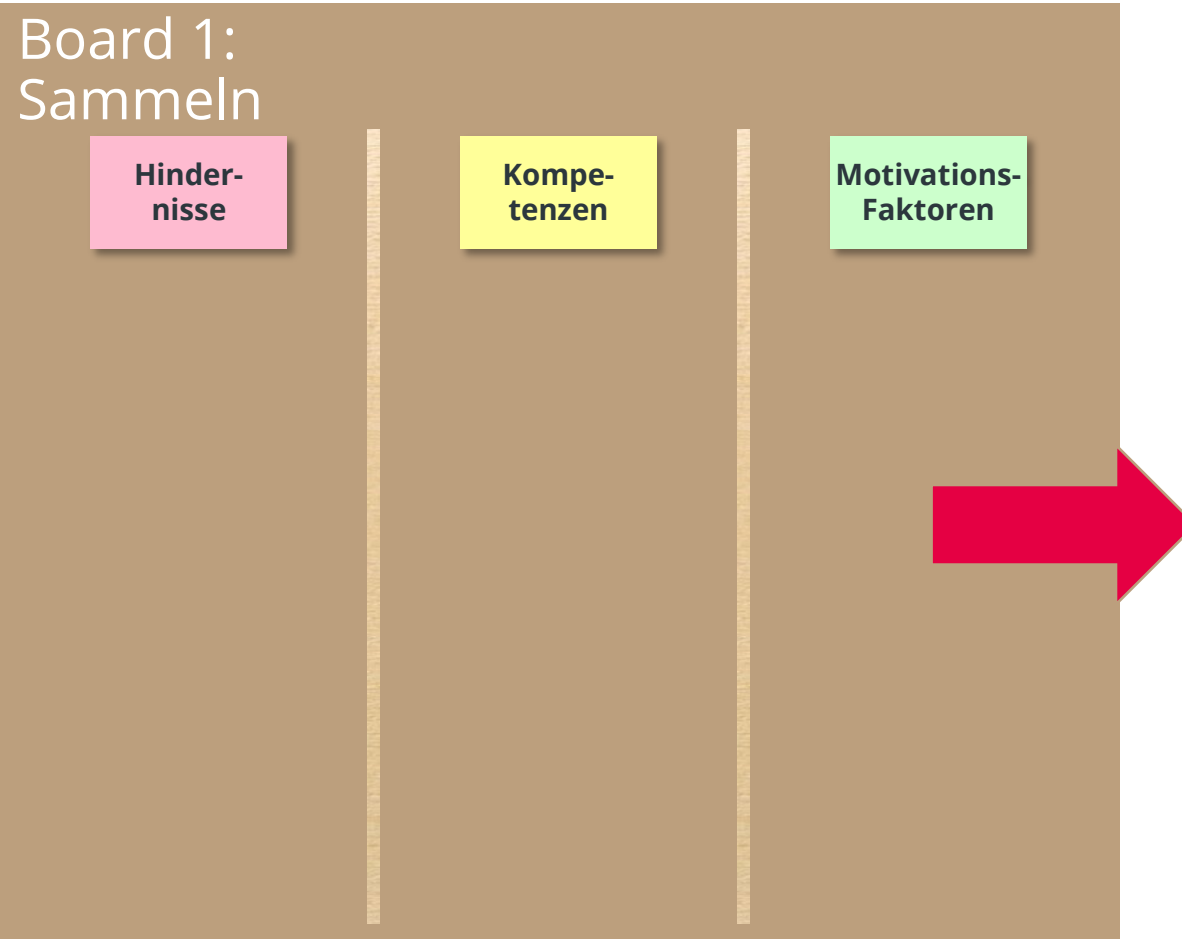


**Bitte gut lesbar
schreiben**

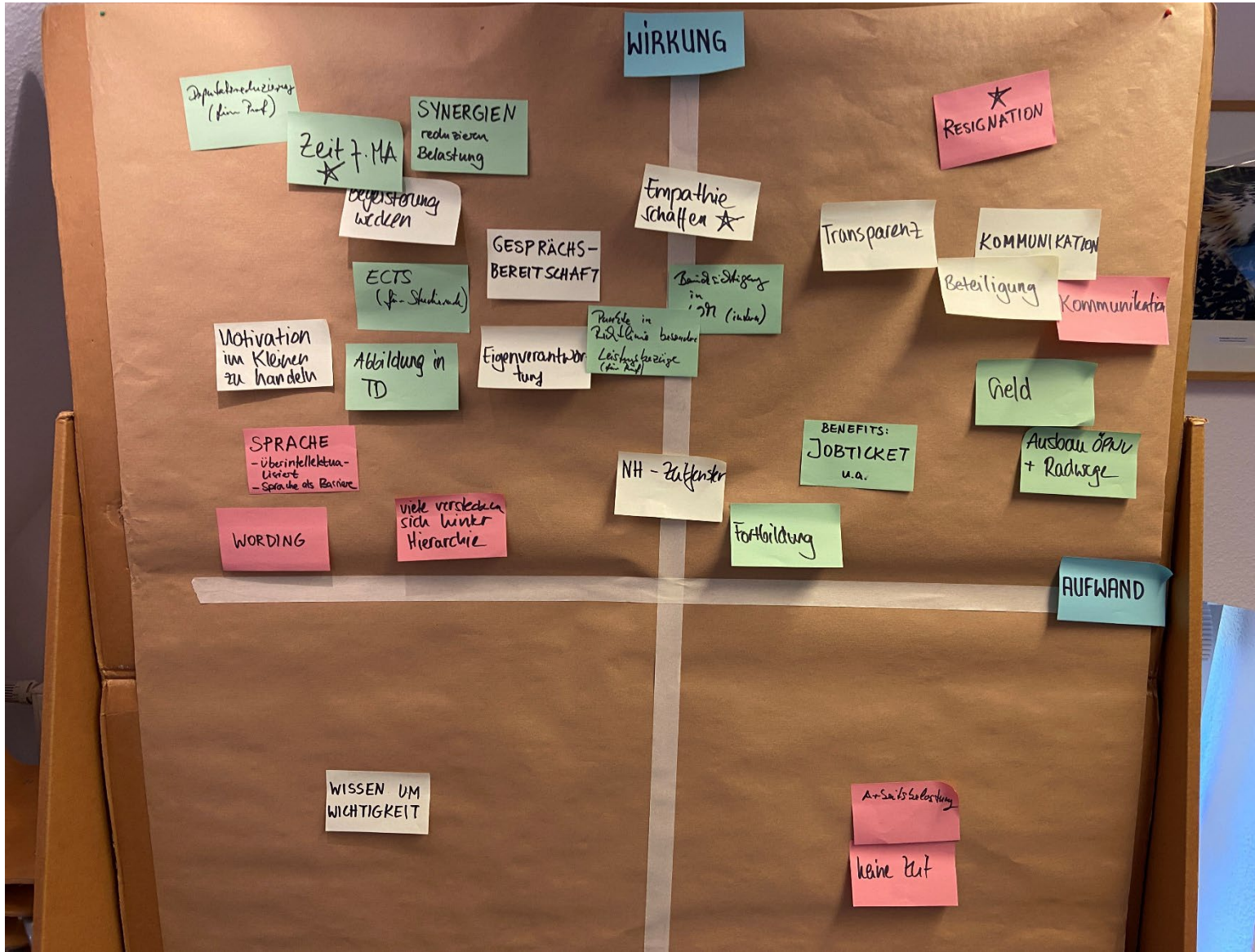
**Max. 5-7 Worte
pro Post-it**

Arbeitsphase: Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

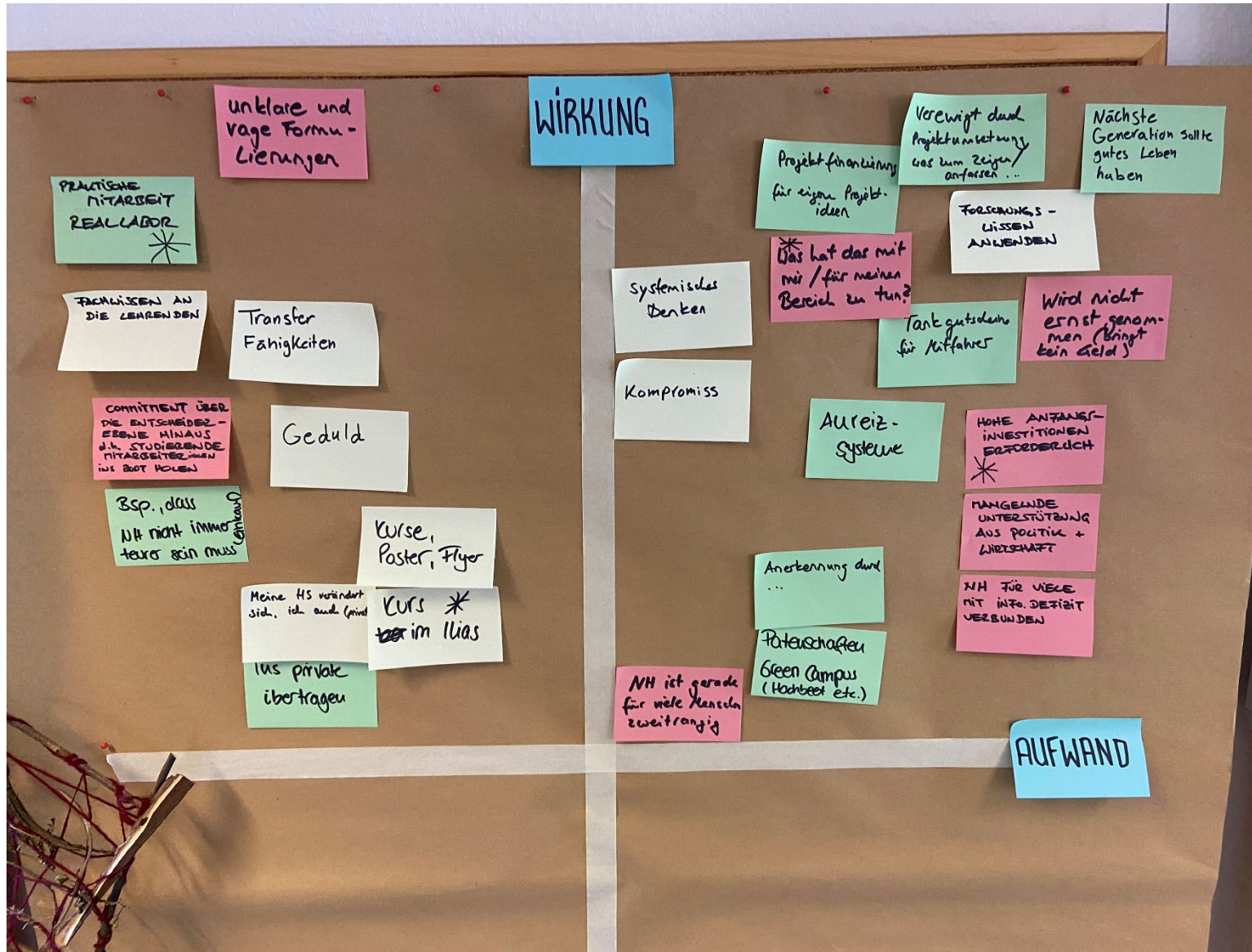
2. Clustern: Ergebnisse nach Aufwand und möglicher Wirkung sortieren



Arbeitsphase: Zwischenergebnis Gruppe 1



Arbeitsphase: Zwischenergebnis Gruppe 2

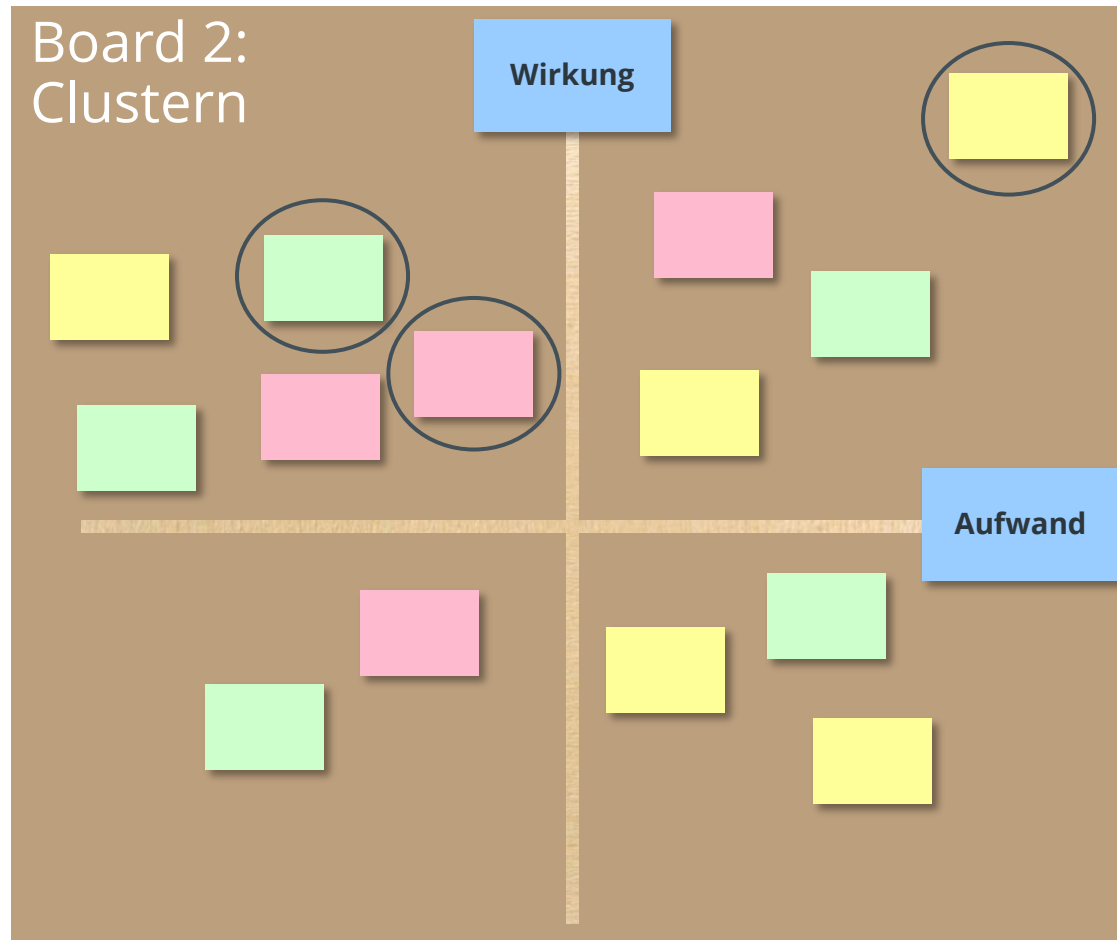


Arbeitsphase: Zwischenergebnis Gruppe 3



Arbeitsphase: Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

3. Priorisieren: Wichtigstes Hindernis, wichtigste Kompetenz, wichtigster Motivationsfaktor?



Zwischenergebnis: Alle Gruppen

Wichtigste Hindernisse:

- Resignation
- Was hat es mit mir zu tun? / Zu teuer!
- Angst vor Stigmatisierung

Wichtigste Kompetenzen:

- Empathie
- Nachhaltigkeits-Grundwissen (Kurs in ILIAS)
- Gute Argumente kennen

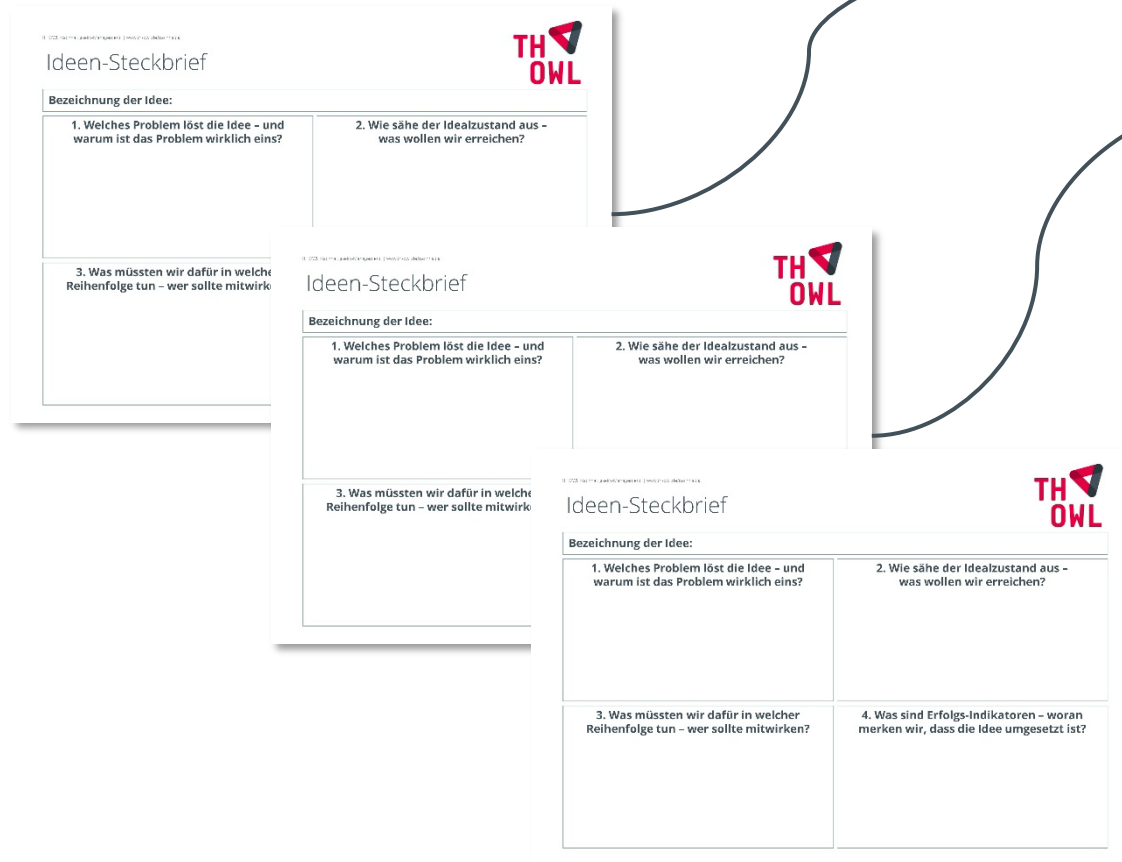
Wichtigste Motivationsfaktoren:

- Zeit für Mitarbeitende (Synergien statt Mehrbelastung)
- Reallabore einrichten
- Hochschulinterne Finanztöpfe für Nachhaltigkeits-Projekte

Arbeitsphase: Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

4. Details: Top-Hindernis, -Kompetenz, -Motivationsfaktor konkretisieren

3 Ideen-Steckbriefe ausfüllen



Ideen-Steckbrief

Bezeichnung der Idee:

1. Welches Problem löst die Idee - und warum ist das Problem wirklich eins?

2. Wie sähe der Idealzustand aus - was wollen wir erreichen?

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun - wer sollte mitwirken?

Ideen-Steckbrief

Bezeichnung der Idee:

1. Welches Problem löst die Idee - und warum ist das Problem wirklich eins?

2. Wie sähe der Idealzustand aus - was wollen wir erreichen?

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun - wer sollte mitwirken?

Ideen-Steckbrief

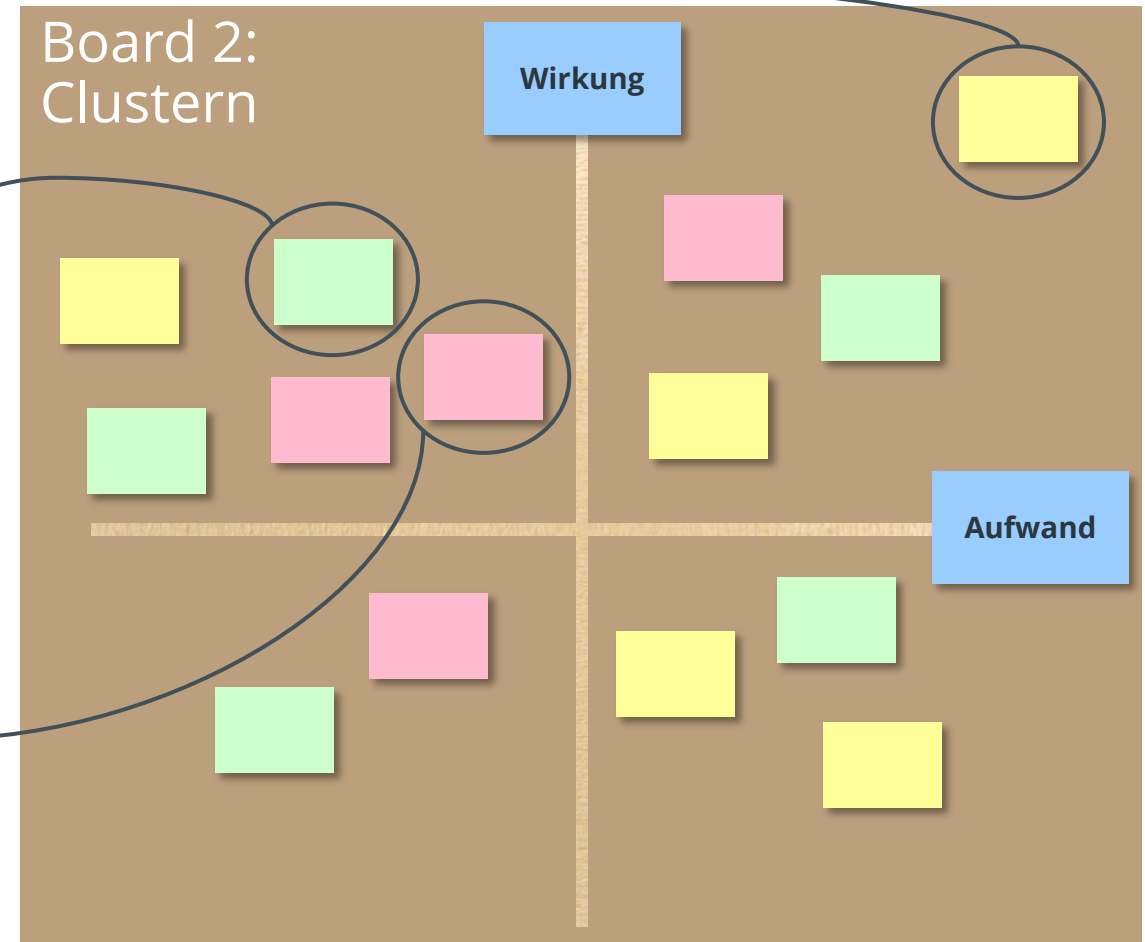
Bezeichnung der Idee:

1. Welches Problem löst die Idee - und warum ist das Problem wirklich eins?

2. Wie sähe der Idealzustand aus - was wollen wir erreichen?

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun - wer sollte mitwirken?

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren - woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?



Ernte im Plenum



Ergebnis Gruppe 1: Wichtigstes Hindernis

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig

Ideen-Steckbrief



Bezeichnung der Idee: *Resignation entgegen wirken*

1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins?

- Personen verharren in Lethargie
- verändern sich und beeinflussen Dinge nicht
- Selbstwirksamkeit wecken schafft Motivation

2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen?

- Zupacken, Gemeinschaftsgefühl durch gemeinsames Ziel wecken, motivieren

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken?

- Aufklärung
- Ursache – Wirkung von kleinen Dingen aufzeigen
- Gemeinschaftsgefühl schaffen
- Ideen für Wirkungsfelder aufzeigen

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

- Implementierung von Erfolgsfaktoren, wie z.B.
 - Zeit f. Mitarbeitende
 - Lehrdeputate
 - ECTS für Studierende

Ergebnis Gruppe 2: Wichtigstes Hindernis

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig



Ideen-Steckbrief

Bezeichnung der Idee: Was hat das mit mir zutan? / Das ist zu teuer

1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins?

Die Leute bleiben inaktiv

2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen?

Sie wissen das schon

Teuer aber ~~z~~ lohnt sich

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken?

Die Leute informieren – Die Chefs

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

Die Leute viele Ideen haben und die selber umsetzen

Ergebnis Gruppe 3: Wichtigstes Hindernis

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig

Ideen-Steckbrief



Bezeichnung der Idee: Angst vor Stigmatisierung (Hindernis)

1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins?

- nachhaltiges Handeln erfordert mitunter „Einschränkungen“ im Alltag → Menschen fühlen sich bevormundet
- nachhaltiges Handeln würde nicht als Angriff auf Selbstbestimmung gewertet werden
- ^{nachhaltige} Forschung & Entwicklung sowie Umsetzung würden nicht negativ betrachtet werden

2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen?

- Respekt und Anerkennung, auch wenn Gewohnheiten umgeändert werden müssten
- offene Diskussion nicht nur mit offenkundig an Nachhaltigkeit interessierten Menschen
- wirtschaftliche & politische Lobbyarbeit gibt es nicht mehr

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken?

- Gesamtgesellschaftliches Umdenken erreichen
- klares Bewusstsein schaffen was passiert, wenn nachhaltiges Handeln weiterhin überwiegend als negativ bewertet wird
- nachhaltige Forschung & Entwicklung entsprechend würdigen → Kommunikationskernnetz, FTZ, Präsidium

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

- institutsseigene Nachhaltigkeitsmanager als Amt
- Anteil Projekte mit explizitem Nachhaltigkeitsbezug

Ergebnis Gruppe 1: Wichtigste Kompetenz

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig

Ideen-Steckbrief



Bezeichnung der Idee: Empathie schaffen (Kompetenz)	
1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins? → (individuelle ^{Wahrnehmung} wird gefördert) → ^{Lücke} Brücke zwischen „Wissen“ und „Handeln“ muss geschlossen werden	2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen? – Eine hohe Identifikation mit den Themen – Intrinsische Motivation – ins „Tun“ kommen – nicht nur Aktivismus / Greenwashing
3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken? – Herausforderungen erlebbar machen – • Exkursionen zu Orten • Einladen von Betroffenen • Praxis/Realitäts-ASGleicher	4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist? – Individuen handeln – Massnahmen werden gelebt

Ergebnis Gruppe 2: Wichtigste Kompetenz

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig

Ideen-Steckbrief



Bezeichnung der Idee: TH
Kompetenz: Kurs im UAS (verpflichtender Kurs)

1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins?

- jeden Mitarbeiter auf die TH aufmerksam machen und Grundkenntnisse aufbauen
- Motivation bei den Mitarbeitern wecken

2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen?

- jeder Mitarbeiter der TH kann mit TH etwas anfangen und hat Grundkenntnisse und versucht etwas beizutragen

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken?

- Fachwissen durch Fachbereiche z.B. aus Höxter etc. zusammentragen für den Inhalt des Kurses

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

- Kurs ~~kurz~~ wird mit hoher Punktzahl abgeschlossen
- sprechen das Thema TH mehr an & bringen ggfs. eigene Ideen ein oder übertragen es auf das

Privatleben

Ergebnis Gruppe 3: Wichtigste Kompetenz

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig



Ideen-Steckbrief

Bezeichnung der Idee:

Gute Argumente kennen

1. Welches Problem löst die Idee - und warum ist das Problem wirklich eins?

- Personen sind überfordert oder können Nachhaltigkeit nicht erklären/verstehen.
- allein gelassen mit der Verantwortung

2. Wie sähe der Idealzustand aus - was wollen wir erreichen?

Nachhaltigkeit nicht mehr als Problem zu sehen.

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun - wer sollte mitwirken?

- weitere Schulung/Meetings um Nachhaltigkeit zugänglicher zu machen

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren - woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

- Personen sind informiert
- Personen fühlen sich nicht allein gelassen

Ergebnis Gruppe 1: Wichtigster Motivationsfaktor

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig



Ideen-Steckbrief

Bezeichnung der Idee: Zeit für MA (Motivation)	
1. Welches Problem löst die Idee - und warum ist das Problem wirklich eins? - Umgang mit der Sorge um zusätzlichen Zeitaufwand - tatsächliche Überbelastung	2. Wie sähe der Idealzustand aus - was wollen wir erreichen? Die Strategien schafft Synergien und reduziert Dopplungen und Belastungen.
3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun - wer sollte mitwirken? Kommunikation und Transparenz von Erwartungen und Zielen sowie Chancen und Nutzen	4. Was sind Erfolgs-Indikatoren - woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist? Unzufriedenheit und Überbelastung sinken

Ergebnis Gruppe 2: Wichtigster Motivationsfaktor

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig



Ideen-Steckbrief

Bezeichnung der Idee: **REALLABOR** (in LEHRE + FORSCHUNG)

1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins?

HOHE ANFANGSINVESTITIONSKOSTEN
(FÜR DIE UMSETZUNG)
DAS PROBLEM IST N.A. in ^{PER}CAMPUS
UND GEBÄUDEENTWICKLUNG
DIE WIRTSCHAFTLICHKEIT

2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen?

Mit GERINGEN INVESTITIONEN
EXPERIMENTELLE (FORSCHUNG) ZUR NH
~~INTEREST~~ INITIIEREN.

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken?

POTENTIELLE PROJEKTE MIT
HOHER NACHHALTIGKEITSWIRKUNG
IDENTIFIZIEREN UND AUF EIGNUNG
PRÜFEN ~~DES~~ ALS REALLABOR
UMGESETZT ZU WERDEN
(RESEARCH BY DESIGN)

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

– VERHÄLTNISS INVESTITION/EFFEKT
– SEMESTERPLANUNG FESTER
BESTANDTEIL

Ergebnis Gruppe 3: Wichtigster Motivationsfaktor

TH OWL Nachhaltigkeits-Management | www.th-owl.de/nachhaltig

Ideen-Steckbrief

↓ erweiterbar durch
Nachhaltigkeits-
professuren
(Reputations-
reduktion)
(analog zu
Transferproj.)



Bezeichnung der Idee: Nachschulinterne Finanztöpfe (Motivator)

1. Welches Problem löst die Idee – und warum ist das Problem wirklich eins?

- fehlende Ressourcen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten
- fehlende Sichtbarkeit von Projekten zur Nachhaltigkeit
- Angst vor Aufwand / keine konkreten Ideen, was wir tun können

2. Wie sähe der Idealzustand aus – was wollen wir erreichen?

- HS-Angehörige können sich für Mittel für klar umrissene Nachhaltigkeitsprojekte bewerben & diese umsetzen
- Sichtbarkeit, regelmäßige Berührungspunkte, Selbstwirksamkeitserfahrungen
- Erfolge / Projekte sichtbar machen

3. Was müssten wir dafür in welcher Reihenfolge tun – wer sollte mitwirken?

- Budgets einrichten (Präsi, Dez IV, Justiziarat)
- Vergaberichtlinien (Wer / Was / Wie viel / wofür ...)
- Kommunikation / Bekanntheit
- Jury / Gutachter:innen / Gremium
- PR / Sichtbarkeit Ergebnisse (innen & außen)

4. Was sind Erfolgs-Indikatoren – woran merken wir, dass die Idee umgesetzt ist?

- zur Verfügung gestellte Mittel werden abgerufen
- Projekte haben messbaren Einfluss auf Nachhaltigkeitsziele
- Nachhaltigkeit wird sichtbarer / greifbarer
- Anzahl erreichter Personen steigt
- Projekte werden von anderen übernommen

Terminplanung

An open calendar with a grid layout, showing dates in red. A wooden pencil is visible in the background.

Weitere Board-Sitzungen 2026:
Online 30.9., 9.12.

Kommunikation



NH-Management: Aktuelle Vertretungsregelung



Derzeit ist **Christian Einsiedel** alleiniger Ansprechpartner im Nachhaltigkeits-Management. Er ist Teil der Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung und Digitalisierung und berichtet an Vizepräsidentin **Prof.'in Dr. Yvonne-Christin Knepper-Bartel**.



Seit Juni 2026 vertritt er den Stellenanteil von **Dr. Christoph Harrach**, der zusätzlich zu seiner halben Stelle im Projekt „Resiliente Region OWL“ die zeitlich befristete Vertretung der Professur „Gemeinwohlorientierte Innovationen“ im Fachbereich Informatik und Automation übernommen hat.

Governance: Aktuelle Würdigung in Fachpresse



Das Beispiel der TH OWL macht sichtbar:
Hochschulen können **transformativen Wandel gestalten**, wenn sie Partizipation ernst nehmen, auf iterative Entwicklung setzen und neue Formen der Zusammenarbeit wagen.

Kommunikations-Aufgaben: Intern

Was kann / darf / sollte in die eigenen Bereiche kommuniziert werden?

- Studierende des Fachbereichs MK erstellen aktuell einen Dokumentarfilm zu Nachhaltigkeit an allen 20 HAWs in NRW. Premiere ist am 16.7. in Detmold ([Tickets hier](#))
- Der Beteiligungsprozess zur **Nachhaltigkeits-Strategie** ist erfolgreich abgeschlossen, über 160 Zielvorschläge wurden identifiziert.
- Die Workshop-Ergebnisse werten wir im Nachhaltigkeits-Board aus und planen **im 2. und 3. Quartal einen Austausch** mit Studierendenvertreter:innen, Dekanaten sowie Dezernats- und Institutsleitungen (Einladung folgt im Juli).
- **Ziel** ist, die abgestimmte Strategie im **4. Quartal 2026 im Senat** vorzustellen.

A close-up photograph of a person's hands, palms up, holding a small green plant with dark soil. The person is wearing blue jeans. The background is a blurred forest floor with green foliage and brown leaves. The text "Check-out" is overlaid in the top left corner.

Check-out

Was war heute neu, interessant, berührend?
Mit welchem Gefühl gehe ich in den restlichen Tag?

Check-out: Feedbacks

Gefühl heute besser als bei bisherigen Treffen, war sehr schön und gibt das Gefühl, etwas Konkretes erreicht zu haben / sehr schön in der Runde, bekannte und neue Gesichter, man wächst langsam rein / Rolfscher Hof neu, sehr froh darüber, wollte hier schon lange mal hin / Neugier, viel reinschnuppern, neugierig, wie die Entwicklung ist, gute Perspektiven bis Ende des Jahres, gespannt, was davon in Umsetzung kommt, wie es im Alltag sichtbar wird. Führung hat berührt, weil so viel Greifbares an Bildung stattfinden kann, nehme die Erkenntnis für viele Lebensbereiche mit nachhause, dass Wissen zwar keine untergeordnete Rolle spielt, aber es in vielen Bereichen einfach mehr braucht / Berlebeck ist wie Urlaub, Blick wunderbar, Gruppe sehr schön, sehr befruchtend, wenn man sich interdisziplinär trifft, trotz der Hitze sehr effektiv und schnell zu Ergebnissen gekommen / positives Gefühl, tolle Location, tolle Arbeitsatmosphäre, viele Eindrücke im Kopf / Selbstorganisation im Board funktioniert, finde ich interessant: ich gehe hin und gehe mit konkreten Ideen und Auftrag raus, dazu mit der Idee, dass das was ich tun kann auch ein größeren Rahmen haben kann / schön heute, Location großartig, total nett, das ganze Grün tut dem Kopf und den Augen gut, auch zum Wochenende nach der langen Woche / wirklich angenehmer Umgang, freundlich, aufmerksam, nette Leute, Nachhaltigkeit in der Verwaltung ist klarer geworden, trotzdem weiter Bedarf, darüber nachzudenken / Ort sehr schön und angenehm, solche Meetings sind wichtig nicht nur für Lösungen, sondern auch für uns, dass wir ins Tun kommen, schön, Leute kennenzu-lernen, ruhig und angenehm / gutes Gefühl, wieder schön, sich mit Personen auszutauschen mit denen man sonst nicht so viel zu tun hat, zwischendurch in den Wald zu gehen war super / Change-Agents-Ansatz: alle waren freiwillig hier und wollen dazu beitragen, das war heute erlebbarer als auf der Webex-Kachel, Danke an jede:n fürs Vorantreiben und die gegenseitige Unterstützung gegen Stigmatisierung / inspirierender Rahmen: Workshop in Präsenz im Umweltbildungszentrum mit Gartenanlagen und Rundgang mit Erläuterung des Bildungsangebots hat beigetragen, die Nachhaltigkeitsstrategie kreativ weiter zu entwickeln / Veranstaltung war wirklich gut, besonders der persönliche Austausch hat mir gefallen, war online bisher schwieriger, auch der Tagungsort war gut gewählt. Inhaltlich waren die Infos zu BNE und zum Gemeinwohl-Campus spannend und informativ / sehr gut moderierte Sessions, interessante Teilnehmende, gute Gespräche und wertvolle Updates zu Nachhaltigkeits-Entwicklungen.

Gibt es Rückfragen?



Wir freuen uns auf Feedback:
nachhaltig@th-owl.de



Christian Einsiedel



Dr. Christoph Harrach

Nachhaltigkeits-Management | th-owl.de/nachhaltig



TECHNISCHE HOCHSCHULE
OSTWESTFALEN-LIPPE
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

Herzlichen Dank!

nachhaltig@th-owl.de | th-owl.de/nachhaltig