

# Hochdruck

Wie New Work unsere Arbeitswelt verändert



Der InnovationSPIN  
am Innovation Campus Lemgo



#wassollichstudieren  
**Ein Studium? Ist das was für mich?**

Hochschulinformationstage am Kreativ Campus  
in Detmold am 16. und 17. Februar 2022



[www.th-owl.de/hit](http://www.th-owl.de/hit)

# Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die auch in unserer Arbeitswelt innerhalb kurzer Zeit große Veränderungen mit sich gebracht hat. Klassische Büroarbeitsplätze wurden ins Homeoffice verlegt und auch Lehrveranstaltungen wurden zum Teil vollständig digital durchgeführt. Inzwischen ergänzen digitale und hybride Formate das noch bis vor einigen Monaten als Standard geltende Arbeiten in Präsenz ganz selbstverständlich.

Auch an unserer Hochschule haben sich durch die Pandemie Lehre, Forschung und Verwaltung stark verändert. Die Grundlage dafür bildete eine gute technische Ausstattung, die das Mobile Arbeiten überhaupt ermöglicht.

Neben der Veränderung des Arbeitsorts bleibt die Zusammenarbeit eine besondere Herausforderung: Wie gestalten wir Kommunikation in Projekten, in Teams und hochschulübergreifend, wenn Flurgespräche, das gemeinsame Mittagessen oder informelle Zusammenkünfte entfallen? Die Zukunft der Arbeit ist ohne technische Weiterentwicklung, die Überführung bestehender Strukturen und Prozesse ins digitale Umfeld und der Etablierung einer neuen Kultur der Zusammenarbeit undenkbar.

„New Work“ hat sich als Begriff für eine moderne Arbeitsweise etabliert. Neben modernen und häufig mobilen Arbeitsplätzen, versteht man darunter auch neue Arbeitsräume, Arbeitszeitmodelle und Führungsstile, die Raum für Agilität, Kreativität und Diversität geben und schließlich zu einer hohen Zufriedenheit, mentalen Gesundheit und Leistungsfähigkeit führen sollen. Wie genau unsere Zukunft der Arbeit aussehen wird, gilt es nun herauszufinden.

Deshalb widmet sich diese Ausgabe der Hochdruck ganz unterschiedlichen Facetten des Themas „New Work – die Zukunft der Arbeit“. Mit dieser Ausgabe wollen wir Ihnen zeigen, wie die TH OWL schon heute die Rahmenbedingungen für die Arbeitsplätze von morgen einrichtet. Der entstehende InnovationSPIN wird wegweisend für eine innovative und interdisziplinäre Arbeitsumgebung sein. Außerdem stellen wir Ihnen zwei weitere interessante Themen vor, die eng mit der Zukunft der Arbeit verknüpft sind: Die Führungsleitlinien der TH OWL und die Digitalisierungsprojekte der Hochschule.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und freuen uns auf Ihr Feedback.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr  
*Jürgen Krahl*

**Jürgen Krahl**  
Präsident der Technischen Hochschule  
Ostwestfalen-Lippe



# Events & Termine

## Januar

13.01.2022, 15:00 bis 18:15 Uhr:  
Digitaler Stipendien-Infotag 2022

25.01.2022, 18:00 Uhr:  
Gründungskneipe

## Februar

16. und 17.2.2022:  
Hochschulinformationstage (HIT)

## Mai

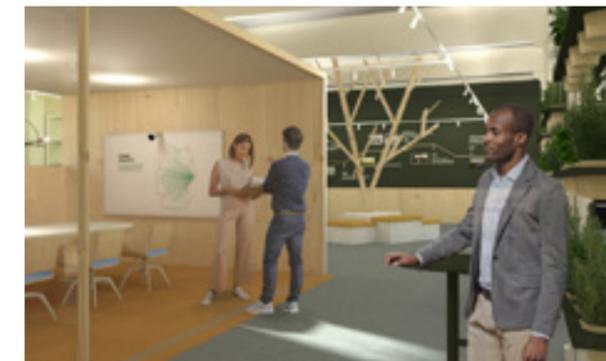
26. bis 29.05.2022:  
Bundesfachschaffentagung Maschinenbau 2022

Mehr Infos zu den Veranstaltungen unter  
[www.th-owl.de/events](http://www.th-owl.de/events)



- 6 News
- 8 Neuer Raum zum Machen
- 11 Arbeit 4.0
- 16 New Work
- 20 Neue Arbeitsumgebungen
- 24 Stadt, Land, Homeoffice
- 26 Die Zukunft der Arbeit in der Hochschulverwaltung
- 28 S(KIM) Service, Kommunikation, Information, Medien
- 32 Wertschätzende Zusammenarbeit  
Führungsleitlinien der TH OWL

- 34 Psychologie der sich ändernden Arbeitswelt
- 38 Die Zukunft der Lehre
- 41 Lernen in moderner Atmosphäre:  
Die Bibliothek in Detmold zeigt sich  
in einem neuen Lernsetting
- 42 Personalia
- 44 And the winner is ...
- 50 Die Umfrage
- 52 Impressum



# News

## Jubiläumsempfang: 50 Jahre Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Im Oktober hat die TH OWL anlässlich ihres 50-jährigen Jubiläums zu einem besonderen Jubiläumsempfang eingeladen. Über 200 Gäste aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft waren in die Stadthalle Detmold gekommen, um feierlich auf die letzten fünf Jahrzehnte der Hochschule zu schauen und auch einen optimistischen Blick in die Zukunft zu wagen. Etwa um 400 Gäste verfolgten die hybride Jubiläumsfeier per Livestream.

Im Zentrum des Abends standen ausgefeilte Thementalks mit großartigen Talkgästen, darunter ehemalige und aktuelle Studierende, Lehrende, Forschende und Mitarbeitende der TH OWL, die auf 50 Jahre Hochschule zurückgeblickt, den Moment betrachtet und über die Zukunft der Hochschulen gesprochen haben. Darüber hinaus wurden auch die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger für ihr besonderes Engagement und ihre herausragenden Leistungen ausgezeichnet. Die im Rahmen des Jubiläums entstandene Festschrift wurde ebenfalls präsentiert.

Durch den Abend führte das Moderationsduo Julia Ures und Daniel Hobein. Für musikalische Begleitung sorgte die Liveband Logpod Mangartom aus Ostwestfalen-Lippe.

Der rund zweistündige Jubiläumsempfang ist auf der Website [www.th-owl.de/50/empfang](http://www.th-owl.de/50/empfang) und über YouTube weiterhin abrufbar.



▲ Professor Dr. Jürgen Krahl, Präsident der TH OWL, hat den Jubiläumsempfang eröffnet

Hochdruck

## Die TH OWL auf der Weltausstellung Expo 2020 Dubai

Nach der pandemiebedingten Verschiebung ist die Expo 2020 Dubai nun endlich gestartet. Bis zum 31. März 2022 treffen sich die Länder dieser Welt unter dem Motto „Connecting Minds, Creating the Future“ in Dubai. Die TH OWL ist Partnerin der Arbeitsgemeinschaft (ARGE) des Deutschen Pavillons auf der Expo 2020 Dubai. Zwölf Studierende des Fachbereichs Medienproduktion der TH OWL haben sich für Campus Germany ein innovatives Medienprojekt einfallen lassen. Professor Guido Falkemeier, Kristina Heidebrecht, Leonie Hans und Dr. Susann Ehrig vom Fachbereich Medienproduktion waren vor Ort.



▲ Knetief im Bällebad: V.l.n.r. Professor Dr. Guido Falkemeier (Dekan Fachbereich Medienproduktion), Kristina Heidebrecht (Absolventin der Medienproduktion), Leonie Hans (Fachbereichsverwaltung Medienproduktion) und Susann Ehrig (Lehrende der Medienproduktion) besuchen das Medienprojekt des Fachbereichs Medienproduktion auf der Expo 2020 Dubai.

Im Raum des Deutschen Pavillons präsentieren die Studierenden ein Bällebad mit 100.000 Bällen, das den Besucherinnen und Besuchern spielerisch und interaktiv Fakten zum Thema Nachhaltigkeit in Deutschland vermittelt. Dazu legt man einen der vielen Bälle auf ein Terminal. Der Ball wird eingesaugt und präsentiert dann ein Video, ein Spiel, ein Fakt oder eine Geschichte zum Thema Nachhaltigkeit. Ziel ist es zu zeigen, wie sehr sich Deutschland schon heute der Nachhaltigkeit verpflichtet fühlt. Die Bälle selbst sind nachhaltig aus Rezyklat gefertigt.

Der Beteiligung am deutschen Pavillon auf der Expo 2020 Dubai ist die enge Zusammenarbeit mit der Agentur facts and fiction vorangegangen. Die Kölner Agentur hat die Ausstellung des Deutschen Pavillons unter dem Motto Campus Germany konzipiert und nach einer Anfrage von Professor Dr. Josef Löffl, Leiter des Instituts für Wissenschaftsdialog (IWD), ist eine fruchtbare Kooperation zwischen der Agentur und den Studierenden entstanden.

## Kreis Herford und TH OWL unterzeichnen Kooperationsvereinbarung zum neuen Studiengang „Digital Management Solutions“



▲ V.l.n.r. sitzend: Professor Dr. Jürgen Krahl (Präsident der TH OWL), Jürgen Müller (Landrat Kreis Herford), V.l.n.r. stehend: Anja Strüssmann (TH OWL), Nicole Soltwedel (Kanzlerin TH OWL), Jens Kronsbein (Bezirksregierung Detmold), Professor Dr. Josef Löffl (TH OWL), David N. Peter (Geschäftsführer Peter-Lacke GmbH), Harald Grefe (stell. Hauptgeschäftsführer IHK Bielefeld), Andreas Hüffmann (Bürgermeister Gemeinde Hiddenhausen), Ella Nitsche (Kreis Herford).

Zum Wintersemester 2022 startet die TH OWL mit finanzieller Unterstützung des Kreises Herford den berufs begleitenden Bachelor-Studiengang „Digital Management Solutions“ (DiMS)“. Der neue Studiengang richtet sich an Studieninteressierte und Studierende sowie an Berufstätige aus den Unternehmen im Kreis Herford sowohl aus dem technischen als auch aus dem kaufmännischen Bereich. Die Studierenden erhalten einmal in der Woche Präsenzunterricht auf dem Herforder Bildungscampus und nehmen zusätzlich an digitalen Sitzungen teil. Der Studiengang ist zunächst für fünf Jahre bis 2027 geplant - bei erfolgreicher Durchführung kann er auch darüber hinaus als berufs begleitender Weiterbildungsstudiengang auf dem Bildungscampus Herford fortgeführt werden.

Der Kreis Herford bezuschusst den Studiengang über die fünf Jahre mit insgesamt über 4 Mio. Euro. Damit werden die Unternehmen im Kreis gezielt unterstützt. Die Studierenden werden mit dem neuen Studiengang auf die zunehmenden Herausforderungen der Digitalisierung in allen Unternehmensbereichen vorbereitet, indem sie nach der Theoriephase an konkreten Projekten der beteiligten Unternehmen arbeiten. „Die Studierenden lernen so, dass im Studiengang Gelernte in der Praxis auf viele verschiedene Bereiche zu adaptieren“, so Professor Dr. Josef Löffl, Leiter des Studiengangs.

### ▼ Bergfest innovationSPIN

Enthüllung des Grundsteins vom InnovationSPIN durch Regierungspräsidentin Judith Pirscher und Hans-Bernhard Vielstädte, Bildhauer und Vorstandsmitglied der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe



## Erfolgreiches Bergfest: Es läuft nach Plan

Rund 100 Gäste feierten gemeinsam die Halbzeit beim InnovationSPIN. Politische Prominenz, Bauherren, Fördernde, Nutzerinnen und Nutzer sowie Gäste aus den beteiligten Baufirmen der Region informierten sich beim Bergfest über den InnovationSPIN.

Die halbe Wegstrecke ist erfolgreich bewältigt und das Bauvorhaben liegt im Zeitplan. Auch die Kosten bleiben bisher im Plan trotz steigender Preise für Baumaterialien. Nun gehen die zukünftigen Innovationslabore im Gebäude in die detaillierte Vorbereitung. Den obligatorischen Grundstein gestaltete der Bildhauer Hans-Bernhard Vielstädte aus dem Kreis Lippe. Die Enthüllung dieses Grundsteins, der in Zukunft zentral im Boden des Atriums eingelassen und zu sehen sein wird, bildete einen Höhepunkt des Festes. Im Podiumsgespräch mit Annette Nothnagel (REGIONALE 2022), Professor Dr. Stefan Witte (TH OWL) als Vertreter der Bauherren, Martin Schwörer von der Projektsteuerung und Jens Kronsbein (Bezirksregierung Detmold), bestätigte sich, dass der InnovationSPIN weit über die Region Lippe hinaus strahlt. Die besondere Kombination von Handwerk, Hochschule und (Aus-)Bildung stößt auf bundesweites Interesse und wird mit reger Anteilnahme von Politik, Hochschulen, Schulen und anderen Institutionen begleitet.

Der InnovationSPIN versteht sich als Ideenwerkstatt mit einer bisher in Deutschland einmaligen Kooperation der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe, dem Kreis Lippe und der TH OWL. Ende 2022 wird der InnovationSPIN mit dem Dreiklang von Bildung, Forschung und Handwerk in den Betrieb gehen.

## Digitale Erstsemesterbegrüßung 2021: Die TH OWL begrüßt die Erstsemester-Studierenden online

Herzlich Willkommen an der TH OWL! Zum Auftakt des Wintersemesters 2021/2022 begrüßte die TH OWL am 20. September über 1.700 Erstsemester-Studierende in einem Livestream über YouTube und über die zentrale Landingpage mit allen Informationen zum Studienstart.

Hochschulpräsident Professor Dr. Jürgen Krahl hat die Erstsemester live im Studio begrüßt und Hinweise zum Studium gegeben. Neben ihm waren auch die Ansprechpersonen der zentralen Beratungsstellen zu Gast: Hanna Lohau (Zentrale Studienberatung), Anne Kulasi (International Office), Marc Blomeyer (AStA) und Jan Rademaker (S(kim)). Sie haben die Studierenden über die Beratungsangebote der TH OWL informiert und Tipps für einen erfolgreichen Start ins Studium gegeben. In vorproduzierten Videos begrüßten außerdem die Bürgermeister der Städte Detmold, Lemgo und Höxter die Studierenden und stellten ihre Städte als attraktive Studienorte vor. Charline Schreiber, Absolventin der Medienproduktion, hat die Erstsemesterbegrüßung moderiert.

Die Aufzeichnung des Livestreams steht auf der Website zum Studienstart zur Verfügung:

[www.th-owl.de/studienstart](http://www.th-owl.de/studienstart)



◀ Live vor Ort: Charline Schreiber hat die Erstsemesterbegrüßung moderiert.



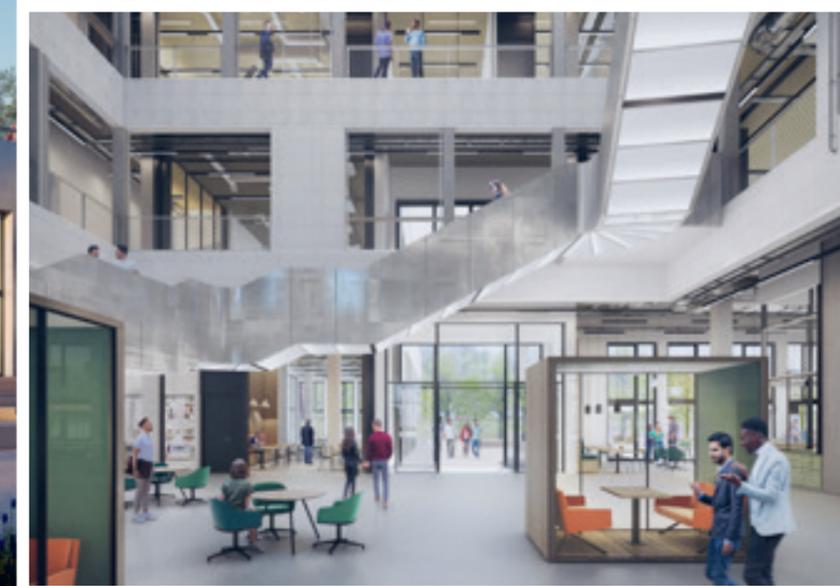
# NEUER RAUM ZUM MACHEN

## InnovationSPIN

Gefördert durch:



Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen



▲ Raum zum Machen.  
Das Zusammenspiel von offenen und geschlossenen Flächen ist eines der Alleinstellungsmerkmale des InnovationSPIN.

**Eine in Deutschland einmalige Kooperation der TH OWL, der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe und dem Kreis Lippe zeichnet den InnovationSPIN aus.**

**Das Ziel: Durch den Abbau von Hürden entstehen neue Forschungs-, Transfer- und Bildungsangebote für die Zukunft.**

„Die Bildung von morgen wird auf Augenhöhe stattfinden, nicht nur zwischen Lehrenden und Lernenden, sondern auch zwischen allen Beteiligten, egal welchen Beruf sie ausüben,“ prophezeit Professor Dr. Jürgen Krahl, Präsident der TH OWL, in seiner Rede „Bildung von morgen“. In diesem Sinn wird im InnovationSPIN in Lemgo die Zukunft der Bildung bereits realisiert.

Der InnovationSPIN ist zugleich ein Gebäude und eine Idee: Der „Open Space“ befördert den Austausch zwischen Menschen, baut Denkbarrieren ab und schafft den Raum für Innovationen. Hier forschen, arbeiten und lernen zukünftig Menschen aus Handwerk, Wissenschaft und (Aus-)Bildung unter einem Dach.

### Eine Idee nimmt Form an

Durch zukunftsweisende Architektur und eine Infrastruktur, die zum Machen einlädt, entsteht ein bedeutender Think-Tank für den neuen Mittelstand im UrbanLand OWL. Nicht umsonst wirkt das Gebäude von oben

gesehen wie eine Windmühle mit vier Flügeln. Jeder Flügel steht für eine der am InnovationSPIN beteiligten Institutionen und der vierte Flügel steht allgemein für „Gesellschaft“, in der die Innovationen zum Tragen kommen sollen.

Das Gebäudekonzept wurde in einem interdisziplinären Team entwickelt. Dabei folgt die Architektur dem Leitgedanken der Kooperation. Das zeigt sich im Zusammenspiel von offenen und geschlossenen Flächen und Zukunftswerkstätten, die Menschen aus der Region in den InnovationSPIN einladen und Austausch ermöglichen.

Die Idee, einen gemeinsamen Raum zu schaffen für Ausbildung und Bildung, Unternehmertum und angewandte Forschung fand Anklang. Das UrbanLand Board als Entscheidungsgremium der REGIONALE 2022 verlieh dem zukunftsweisenden Projekt 2019 den A-Status. Das REGIONALE-Projekt wird mit über 41 Millionen Euro durch die EU, das Land und den Bund gefördert.

Dazu Annette Nothnagel, Managerin der REGIONALE 2022: „Handwerk, Hochschule und berufliche Bildung bauen gemeinsam ein Haus, in dem dann Auszubildende und Studierende gemeinsam an zentralen Zukunftsfragen arbeiten. Damit ist der InnovationSPIN Next Practice für die Frage, wie Forschen und Lernen über Ausbildungsgänge hinweg die Basis für Innovationen im Mittelstand legen können - nicht nur in OstWestfalenLippe.“

### New Work in mehrfacher Hinsicht

Die drei tragenden Institutionen, der Kreis Lippe, die Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe und die Technische Hochschule OWL, schaffen durch den Aufbau und das gemeinsame Nutzen von Laboren und kreativen Raumkonzepten eine Umgebung, in der Menschen aus unterschiedlichen Fachrichtungen ins Gespräch kommen und ihr Wissen teilen können. Das schafft Potenzial für Gründungen und Innovationen über die einzelnen Institutionen hinaus und hat Modellcharakter für den neuen Mittelstand im UrbanLand OWL.

Die drei Projektpartner errichten und betreiben im InnovationSPIN Innovations-Labore, in denen sie

- ▶ Forschungs-, Transfer- und Innovationsthemen in den Feldern Gesundheit, Digitalisierung, Mobilität und Handwerk für das UrbanLand OWL und die Regionalentwicklung bearbeiten.
- ▶ durch praktisches Tun eine multiprofessionelle Vernetzung am Campus sichern.
- ▶ die Einbindung von Handwerk, kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Gründerinnen und Gründern in den Innovationsprozess stärken.

Die Ziele im InnovationSPIN sind dabei vielseitig. Die Kreishandwerkerschaft hat sich auf die Fahnen geschrieben, ihre 2.400 Mitgliedsunternehmen für die Digitalisierung im Handwerk fit zu machen. In ihren Innovationslaboren können Mitarbeitende aus Handwerksbetrieben sich mit digitalen Geschäfts- und Kundenmodellen über den Einsatz von „virtual and augmented reality“ bis hin zur Umsetzung erster Ideen in die Praxis beschäftigen.

Der Kreis Lippe entwickelt zusammen mit der Lippe Bildung eG, dem Eigenbetrieb Schulen sowie den beteiligten Berufskollegs das Thema Bildung im InnovationSPIN weiter. Dabei stehen im Innovationslabor Digitale Medienanwendungen sowohl die Theorie als auch die praktische Anwendung neuer Formen des Lehrens und Lernens im Mittelpunkt. Im Innovationslabor CareWork geht es um aktuelle und mit Praxis wie Forschung vernetzte (Aus-)Bildungsangebote im Bereich Pflege, Gesundheit und Medizintechnik.

Und die Technische Hochschule OWL versteht sich mit ihrer angewandten Forschung als aktiver Partner für Region und Wirtschaft. Sie konzentriert sich in ihren Laboren auf Medizintechnik und Mobilität. So entstehen Wechselwirkungen bei Aus-, Fort- und Weiterbildungen und der Forschung, die eine Zusammenarbeit konkret fordern und fördern.

Das findet auch in der Landesregierung NRW Anklang. So erklärte Wirtschafts- und Digitalminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart: „Mit dem InnovationSPIN in Lemgo fördern wir ein zukunftsweisendes Modellvorhaben, mit dem wir den Technologie- und Wissenstransfer beschleunigen und den digitalen Wandel in Ostwestfalen-Lippe vorantreiben. Das Projekt trägt zu Wachstum und Fachkräftesicherung in Wirtschaft und Handwerk bei und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Unternehmen. Gleichzeitig schaffen wir ein fruchtbares Umfeld für Start-ups und bieten Raum für neue Ideen und Vernetzung.“

Somit ist der InnovationSPIN allein durch die verschiedenen Ausrichtungen der drei beteiligten Institutionen ein gutes Beispiel, wie sich „New Work“ auf Augenhöhe in der Zukunft gestaltet. Die Architektur des Gebäudes bietet mit seinen verschiedenen Elementen, wie SpaceLabs, CoWorking Places, dynamischen Begegnungsorten und StartUp-Büros ideale Voraussetzungen zum Begegnen, Kooperieren und Umsetzen neuer Ideen. Die gelebte Gemeinschaft von Handwerk, Bildung und Wissenschaft birgt jede Menge Potenzial für zukunftsweisende Produktneuerungen und Unternehmensgründungen.



▲ Die Bauarbeiten laufen auf Hochtouren und der InnovationSPIN soll im August 2022 fertiggestellt werden.



▲ Die Grafik verdeutlicht, wie die Gestaltung des Raumes auf die innovative Arbeitsumgebung wirkt und sie formt.



# Gemeinsam.Stark.



## Jahresauftakt

### 2022



#### Februar vs.



#### März vs.



# Arbeit 4.0

## Forschung an der Zukunft der Arbeit in der Produktion

### Zwei Perspektiven auf die Aktivitäten der Forschungsgruppe Assistenzsysteme am Fraunhofer IOSB-INA, Lemgo.

#### Neue Horizonte

„Empowering our partners for the digital age.“ So lautet die Mission des Fraunhofer IOSB-INA in Lemgo. Sie setzt den Fokus auf produzierende Unternehmen sowie auf Kommunen und steht für eine große Bandbreite an Unterstützungs-, Forschungs- und Weiterbildungsangeboten für eine selbstbestimmte Gestaltung der digitalen Transformation. Eine zentrale Fragestellung in Lemgo ist dabei die Rolle des Menschen: In der digitalen Wertschöpfungskette, vom Sensor- oder Netzwerksignal bis hin zur Verarbeitung großer Datenmengen durch Künstliche Intelligenz, beschließt eine Instanz alle Vorgänge, profitiert von Effizienz, Nutzerfreundlichkeit und Sicherheit, arbeitet kreativ und trifft Entscheidungen – der Mensch. Die Forschungsgruppe Assistenzsysteme des Fraunhofer IOSB-INA befasst sich seit 2014 mit den Schnittstellen zwischen Menschen und (intelligenten) technischen Systemen und entdeckt neue Potenziale für menschliche Arbeit.

Warum werden Assistenzsysteme immer wichtiger? Kürzere Innovationszyklen und eine höhere Produktvarianz führen zu steigender Komplexität und Diversität und damit zu neuen Herausforderungen und Aufgabenfeldern für Mitarbeitende. Ein wichtiger Aspekt von Arbeit 4.0 ist daher die Integration von Assistenzsystemen. Derzeitig am Markt verfügbare Lösungen von Assistenzsystemen sind aus technologischer und benutzerzentrierter Perspektive jedoch Insellösungen für den jeweiligen Anwendungsfall.

Ein gutes Beispiel aus der aktuellen Forschung: Augmented Reality-Assistenz in Form mobiler Endgeräte. In diesem Zusammenhang führten die Fraunhofer-Forscher eine umfangreiche Analyse des aktuellen AR-Technologie-Standes durch. Ziel war die Ermittlung der Herausforderungen für die Schnittstellenentwicklung von Assistenzsystemen im Zusammenspiel von digitalisierten Produktionsprozessen. Eine Usability-Evaluierung mit freiwilligen Probanden in der SmartFactoryOWL stellten das Projekt vor Akzeptanzhürden: An den Beispielen der Datenbrille und der haptischen Steuerung der AR-Anwendungen mithilfe von Gesten wurde deutlich, dass diese Art der AR-Anwendungen bislang wenig etabliert ist und für die Anwender noch kein bekanntes Interaktionsmodell darstellt. So entstand der Entschluss, dass die angestrebte Interaktionsform nicht mit Datenbrillen, sondern mit mobilen Geräten, wie beispielsweise Tablets, umgesetzt werden sollte.

Basierend auf den entwickelten Use Cases wurde eine App entwickelt, um die konzeptionellen Anwendungsfälle abbilden und reflektieren zu können: Hierbei lag der Fokus auf einer generischen Ausrichtung, um keine grundsätzliche Fokussierung auf einen „bestimmten“ Anwendungsraum zu haben. Als Resultat entstand eine App mit der es möglich ist, reale Objekte durch digitalen Kontext anzureichern. Deutlich wurde hierbei, dass das „Wearable-Konzept“ durch den generischen Aufbau für ein breites Feld von Szenarien im Zusammenhang von Inhaltsvermittlung übertragbar ist: ob Produkt- und Anlagenbeschreibung oder Wartung und Instandhaltung. Im Zuge der stetigen Reflexion im Rahmen von Transfertätigkeiten wurden eine Vielzahl von praktischen Anwendungsfällen insbesondere für den Bereich der KMU identifiziert. Auf diese Weise konnten Chancen, Potenziale sowie die Notwendigkeit für die individuelle und menschenzentrierte Assistenz deutlich und sichtbar gemacht werden.

### Arbeit 4.0 – für alle

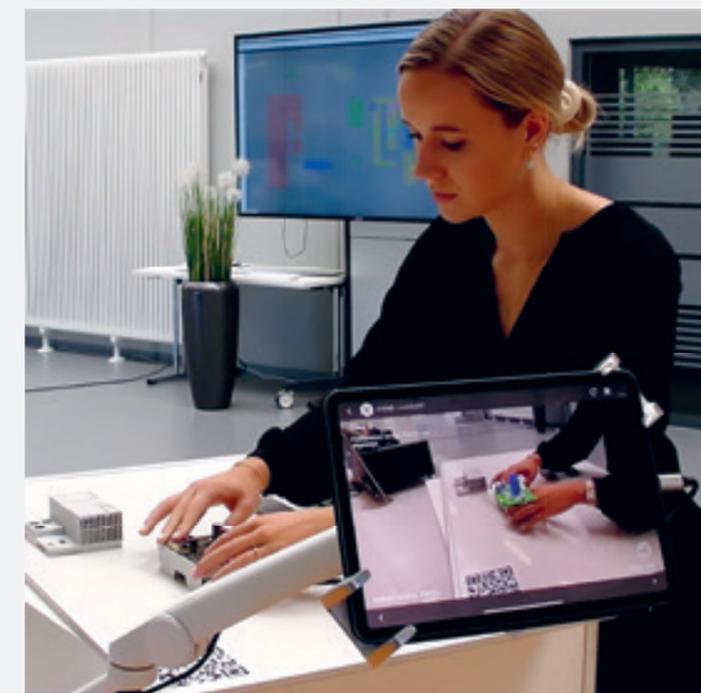
Inklusion ist ein Thema, das sich längst nicht nur in Kindergärten, Schulen, Vereinen und Initiativen verorten lässt. Die Ideen der Inklusion und der Ermöglichung von Teilhabe fußen auf den zentralen Werten einer sozialen Marktwirtschaft – auch im Bereich der beruflichen Tätigkeiten und Fähigkeiten führen sie in die Mitte unserer Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund engagierten sich auch die Forscherinnen und Forscher von Fraunhofer aus Lemgo und brachten 10 Jahre wissenschaftliche Expertise in Bereichen Mensch-Maschine-Interaktion, Internet der Dinge (IoT) und intelligente Automation im Produktionsumfeld mit ein.

Der Arbeitsmarkt wird indes stets komplexer, wandlungsfähiger und technischer. Die damit verbundenen Konsequenzen erfordern neue Möglichkeiten, um Menschen mit Behinderungen beispielsweise im Bereich manueller Montagetätigkeiten angesichts der steigenden

Komplexität besser zu unterstützen. In einem gemeinsamen Projekt widmeten sich Fraunhofer IOSB-INA und die Wertkreis Gütersloh gGmbH der assistenzgestützten manuellen Montage sowie der Einbindung intelligenter Systeme in die berufliche Bildung, die in Gütersloh für behinderte Menschen stattfindet. Über das gute Ergebnis freut sich Ulrich Rötgers, Bereichsleiter Berufliche Bildung beim Wertkreis Gütersloh: "Wir freuen uns sehr, dass unser gemeinsames Projekt "DIAZ" diese großartige Ehrung durch das Land NRW erfahren hat. Es zeigt sich, dass ein gemeinsames Bearbeiten des Themas Inklusion durch eine Forschungs- und Technischeinrichtung und einem sozialen Dienstleistungsunternehmen zielführend für Gesellschaft und Beruf ist."

Mit der "SmartFactoryOWL" (in Kooperation mit der TH OWL) und "Lemgo Digital" werden zwei herausragende IoT-Reallabore für die Entwicklung und Erprobung neuer Technologien in der Fabrik der Zukunft und der Digitalen Stadt betrieben.

**Individuelle Unterstützung:**  
**Der Mitarbeitende interagiert**  
**intuitiv mit dem intelligenten**  
**Arbeitsplatz. Zum Beispiel**  
**werden Montageanleitungen**  
**direkt neben das Werkstück**  
**auf den Tisch projiziert.**



# Hybrid, interdisziplinär, vernetzt

## Konzepte und Ansätze für „New Work“ bei Fraunhofer

### Im Interview: **Astrid Alteheld**

Verantwortliche für HR am Fraunhofer IOSB-INA und Referentin des Direktoriums am Innovation Campus Lemgo

### Frau Alteheld, was zeichnet den Begriff New Work bei Fraunhofer aus?

Die Fraunhofer-Gesellschaft startete in 2020 mit elf teilnehmenden Instituten zum Thema New Work eine Initiative zu zeit- und ortsflexiblem Arbeiten: Wir befassen uns mit der Frage, wo das Forschen, der Austausch in Netzwerken, die Projekt- und Kreativarbeit für uns in Zukunft Potenziale hat. Innerhalb dieser Community und mit Unterstützung der Zentrale in München fanden hierzu sechs Workshop-Module statt, wie wir New Work ausgestalten wollen.

### Warum hat das IOSB-INA mitgemacht und wo liegt Ihr Fokus?

Grundsätzlich forschen wir im Bereich Arbeit 4.0 und ergonomischer, digital unterstützter Arbeit. Es ist nur logisch und konsequent, unsere eigene Arbeit auf eine zukunftsfähige und technisch sinnvoll unterstützte Basis zu stellen. Darüber hinaus ist es für uns wichtig, New Work selber mit zu erfinden. Denn Arbeit ist identitätsstiftend und New Work ersetzt nicht unser Team Work, das für uns einen hohen Stellenwert hat.

### Wie ist der Ausgang des Projekts und wie geht es in Lemgo weiter?

Die Erwartungen aller Beteiligten wurden im Projekt übertroffen: Die Institute werden New Work Impulse systematisieren und neue Themen identifizieren. Strategisch bedeutet das, entlang von Employer Branding, Kooperation und Resilienz zu arbeiten – auch die Außen-darstellung spielt hier eine große Rolle. Für uns in Lemgo haben wir einmal einen Canvas erarbeitet, der die einzelnen Aspekte und Spielfelder von New Work ganz gut zusammenfasst und verortet – und dadurch auch für andere Fraunhofer Institute gut funktioniert.

### Wie findet New Work bei Ihnen in Lemgo heute bereits statt?

Das Team ist die Basis – dementsprechend auch das Vertrauen. Auf diesem Fundament kombinieren wir Flexibilität mit individueller Gestaltung von Karrierewegen, Arbeits- und Pausenzeiten sowie Arbeitsorten. Nicht zuletzt durch die Pandemie hat dezentrales Arbeiten zwangsläufig an Bedeutung gewonnen, aber hier endet die Geschichte bzw. das Potenzial nicht. Im Grunde kann jedes Teammitglied bei uns individuell und selbstbestimmt entscheiden: Was sind meine beruflichen Ziele? Möchte ich heute lieber fokussiert im Home-Office arbeiten oder Kolleginnen und Kollegen vor Ort kreativ austauschen? Wer mittags eine längere Auszeit braucht oder nachmittags gerne drei Stunden z.B. ins Fitnessstudio möchte, um den Kopf freizubekommen, kann das machen. Das funktioniert bei uns mit vielen unterschiedlichen Wissenschafts-Typen bereits sehr gut. Hierfür braucht es allerdings auch neue Kompetenzen in der Führung von Teams sowie bei jedem einzelnen in punkto Selbstverantwortung und -organisation.

### Wie sind die Rückmeldungen aus dem Team zu New Work?

Durch New Work prognostizieren wir höhere Zufriedenheit, eine gesteigerte Motivation und auch selbstwahrgenommene Produktivität. Wir bekommen jetzt schon entsprechendes Feedback. Konzentriertes Arbeiten beispielsweise ist im Home-Office möglich, für Kreativprozesse stehen den Teams vielfältige Räumlichkeiten zur Verfügung. Nicht zu unterschätzen sind auch Nachhaltigkeit und Umweltbilanz: Veranstaltungen und Meetings werden zukünftig vermehrt online oder hybrid stattfinden. Und auch wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur an einigen Tagen in der Woche zuhause arbeiten, spart das schon jede Menge CO<sub>2</sub>.

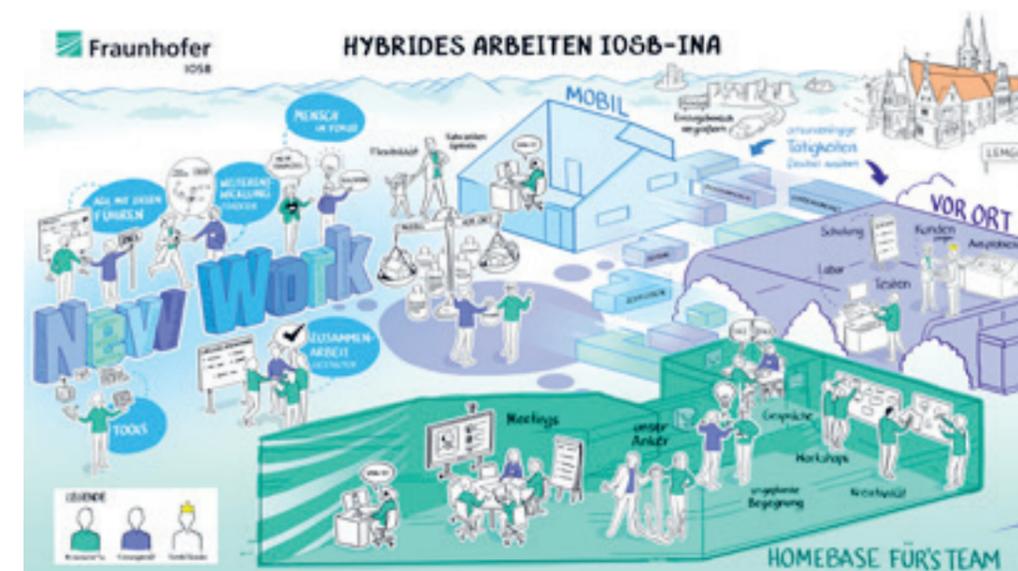
### Wie sind die Prognosen für das Recruiting und die Wirtschaft?

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden können wir das Potenzial von New Work durch mehr Flexibilität nutzen. Viele machen die Erfahrung, dass Meetings effizienter vorbereitet und durchgeführt werden, was sich auf Kostenstrukturen auswirkt. Und unsere Kunden und Partner erwarten von einem Forschungsinstitut, welches sich mit Digitalisierung befasst, dass es digital, agil und flexibel agieren kann. Was das Recruiting betrifft, nutzen wir New Work nicht als Label oder Aushängeschild. Potenzielle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden in der Kommunikation vom ersten Schritt der Ausschreibung und Ihrer Bewerbung unseren verbindlichen und aufgeschlossenen Teamgeist bzw. Wertschätzung vor, denn nur so herum funktioniert es. Ob sich studentische Hilfskräfte, werdende Mütter oder Profis aus der Wirtschaft einen individuellen Karriereweg bei uns vorstellen, unsere Unternehmenskultur macht hier keine Unterschiede – wichtig ist die Vision und das Ziel.



• Astrid Alteheld



◀ Die New Work Collage vom Fraunhofer IOSB-INA visualisiert die Wirkungsbereiche und Prioritäten – im Zentrum ist die „Home Base“ des Teams in Lemgo.



# New Work

## Der Weg vom Start-up in die Unternehmen

Lange galt New Work als neumodisches Gehebe der Start-up-Szene. Doch die unkonventionellen Arbeitsweisen haben durch die Corona-Pandemie enorm Aufwind bekommen. Und so wird aktuell in deutschen Unternehmen intensiv über die Transformation der Arbeit diskutiert. An der TH OWL beschäftigt man sich indes schon länger mit New Work – in verschiedenen Projektkooperationen, die das Lehren, Lernen, Gründen und Arbeiten im Fokus haben. Doch auch in der Hochschule selbst werden neue Arbeitsmethoden inzwischen fachübergreifend eingesetzt.

### New Work: Der Mensch im Mittelpunkt

Viel wurde gemunkelt über die Start-up-Szene und ihre Organisationsstrukturen. „Da kann jeder so kommen und gehen, wie es ihm passt.“ „Die arbeiten alle nur halbe Tage.“ „Die Teams sind auf der ganzen Welt verstreut und haben sich noch nie getroffen.“ Lange hat ein Teil der Unternehmenswelt die Nase gerümpft über den Start-up-Kosmos und seine vermeintlich laxen Arbeitsweisen. Das ändert sich gerade: New Work setzt mittlerweile neue Standards in der Arbeitswelt.

#### Zentrale Elemente von New Work sind:

- ▶ Flache Hierarchien und eine neue Führungskultur
- ▶ Mehr Eigenverantwortung der Mitarbeitenden
- ▶ Positive Fehlerkultur
- ▶ Agile Methoden wie Design Thinking, Scrum und Kanban
- ▶ Arbeitsformen wie 6-Stunden-Tage, Freelancing und Remote-Arbeit

Die Werte hinter New Work sind Freiheit, Selbstständigkeit und Teilhabe an der Gemeinschaft. Dadurch sollen Mitarbeitende stärker einbezogen, eine neue Vertrauens- und Führungskultur implementiert und Arbeitszeiten und Arbeitsplätze flexibler gestaltet werden.

### Von der Industrie- zur Wissensgesellschaft: Die Zeit ist reif für New Work

Kaum ein Unternehmen hat sich in letzter Zeit nicht mit neuen Methoden des Arbeitens beschäftigt. Die meisten Arbeitnehmenden begrüßen das sehr und die Unternehmen haben realisiert, dass neue Ansätze – etwa die Arbeit im Homeoffice – sehr wohl funktionieren. Es gibt aber auch Stimmen, die sich den Zustand vor Corona zurückwünschen. Oft hört man hier die Frage, warum wir denn neue Arbeitsweisen überhaupt brauchen, wenn es bisher auch auf die alte Weise funktioniert hat? Professor Andreas Welling besetzt an der TH OWL die Stiftungsprofessur für Entrepreneurship und hat eine klare Antwort darauf: „Die Arbeitswelt verändert sich schon länger. Wir sind dem Industriezeitalter und seinen Arbeitsmethoden längst entwachsen. Alles wird zugleich immer internationaler. Selbst weltweit verstreute Teams müssen sich nicht mehr in der gleichen Location befinden. Das erleben wir aktuell mehr denn je. Daneben wird es für Unternehmen immer schwieriger, gute Fachkräfte zu gewinnen. Auch dieses Problem lässt sich mit zeitgemäßen Arbeitsmethoden viel

einfacher lösen.“ Zudem fordern die Menschen mehr Mit- und Selbstbestimmungsrecht ein als früher. Denn der Anspruch an Arbeit hat sich verändert. Bestenfalls ist der Job auf persönlicher Ebene erfüllend. In jedem Fall sollte er sich aber gut mit dem Privatleben vereinbaren lassen. Fachleute sehen die Entwicklungen grundsätzlich positiv, wenden aber ein, dabei könnte für einige ein psychologisches Problem entstehen. Der Grund: Nicht alle können gleich gut die nötigen Grenzen ziehen, wenn die Arbeit mehr Raum im Privatleben einnimmt.

### Paradigmenwechsel in Unternehmen

Hierzulande werden Mitarbeitende in der Regel für die Zeit bezahlt, die sie im Büro anwesend sind. Die 40-Stunden-Woche ist der Maßstab, an dem sich alles orientiert. Der unausgesprochene Konsens lautete: Wer besonders präsent ist, muss wohl besonders fleißig sein! Laut Professor Welling hängen wir mit diesem Entlohnungssystem den realen Entwicklungen kräftig hinterher: „Wir müssen in Deutschland dringend dazu übergehen, die Ergebnisse zu honorieren. Dabei sollte absolut nebensächlich sein, an welchem Ort und zu welcher Uhrzeit jemand sein Ziel erreicht hat.“ Arbeitsweisen, die Leistung in den Fokus rücken, sind etwa 6-Stunden-Tage, Homeoffice oder Remote-Arbeit. Dass die Zeit dafür reif ist, hat die jüngste Vergangenheit gezeigt. Die meisten Arbeitnehmenden waren auch ohne die tradierten Kontrollmechanismen sehr effektiv. Und die technischen Voraussetzungen sind seit Corona ebenfalls in der breiten Masse verfügbar.

Der Triumph des Homeoffice führt jedoch unweigerlich zu der Frage, wie die Arbeitsplätze im Unternehmen zukünftig gestaltet werden? Viele Experten sind sich einig, dass das persönliche Einzelbüro als Standard verschwinden wird. Doch das kommt nicht überall gut an. Denn das Einzelbüro ist an vielen Orten noch mit Status und Privilegien verbunden, auf die nicht alle gut verzichten können oder wollen. Dennoch ist der Schritt richtig, ist sich Professor Dr. Andreas Welling sicher: „Das Einzelbüro ist nicht mehr in allen Fällen zeitgemäß – insbesondere, wenn Arbeitnehmende regelmäßig im Homeoffice sind. Die Zeit im Unternehmen vor Ort hat dann ohnehin eine ganz andere Funktion: Hier finden hauptsächlich Austausch und Begegnung statt. Das muss der Raum hergeben. Denkbar sind Open-Space-Büros, die für klassische Team-Meetings ebenso funktionieren wie für agile und kreative Methoden. Da ist ein separierter Büroraum nicht nur unnötig, er ist sogar hinderlich. Wo die Reise wirklich hingeht, werden wir aber erst in ein paar Jahren sehen. Noch stehen wir da ziemlich am Anfang.“

Dass die Transformation der Arbeit noch in den Kinderschuhen steckt, spiegeln auch die Arbeitsgesetze wider. Denn die stammen aus längst vergangenen Zeiten und passen nicht mehr so recht zu den aktuellen Entwicklungen. Da holpert es schon bei der Definition, was eigentlich genau als Arbeitsweg gilt. Ist das schon die Strecke aus dem Bad an den Schreibtisch im Homeoffice oder muss man dafür den Gehweg vor der eigenen Haustür betreten haben? Auch der Arbeitsunfall befindet sich in einer Grauzone. Denn wer trägt den Schaden bei einem Unfall, wenn man an einer Telefonkonferenz im Auto teilnimmt und parallel die Kinder von der Schule abholt?

### InnovationSPIN: Der Think Tank für ein innovatives Bildungssystem

Professor Dr. Andreas Welling empfiehlt, langfristige Veränderungen in der Arbeitswelt am besten so früh wie möglich anzustoßen. Die TH OWL, der Kreis Lippe und die Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe bringen deshalb mit dem InnovationSPIN, die verschiedenen Beteiligten des Bildungssystems zusammen. Ziel des regionalen Projekts ist es, Bildungseinrichtungen so zu vernetzen, dass sie über die Grenzen von Einrichtungen und Organisationen hinweg funktionieren. „Unser Bildungssystem besteht immer noch aus einzelnen Spaces. Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und weitere Einrichtungen der Lehre stehen komplett separiert nebeneinander. Dieser rein organisationspezifische Ansatz ist überholt und ineffizient“, so Welling. Der InnovationSPIN soll Grenzen auflösen und dabei helfen, Bildung themenspezifischer auszurichten. Ende 2022 öffnet er seine Türen auf dem Campusgelände in Lemgo.



### knOWledgeCUBE: Der Gründungswürfel auf dem Innovation Campus Lemgo

Auch der knOWledgeCUBE ist für mehr Innovationskraft der Region Ostwestfalen-Lippe angetreten. Hier wird New Work schon seit der Eröffnung im Jahr 2016 intensiv gelebt. In den Räumen auf dem Campus in Lemgo kommen gründungsinteressierte Hochschulmitglieder sowie Unternehmensangehörige in unterschiedlichen Formaten zusammen, etwa in Mentoring-Programmen, Co-Working-Spaces oder in der „Gründerkneipe“. Die Gründungen, die aus dem knOWledgeCUBE hervorgehen, ergeben sich laut Professor Dr. Andreas Welling fast immer aus den Studiengängen der TH OWL: „Die meisten Ideen stammen aus den Bereichen Lebensmittel und Getränke, Medien und Kreativität sowie dem Themengebiet rund um das Internet of Things. In diesen Disziplinen können wir richtig punkten.“

### Master Entrepreneurship: Hier wird New Work gelebt

Gründungsinteressierte können aber an der TH OWL ihre Idee auch anders weiterentwickeln. Im Master Entrepreneurship greifen Theorie und Praxis in vier Semestern neuartig ineinander. Das Ziel: Am Ende des Studiums wird gegründet. Der Master wird hochschulübergreifend und zentral angeboten und ist nicht fachbezogen. Das heißt, jeder Bachelor-Absolvent kann sich einschreiben. Um die vierzig Studierende pro Jahr gründen aktuell ihr Unternehmen auf diese Weise. Andreas Welling bezeichnet den Studiengang als echte Symbiose von Lehre und Arbeit. Denn das Programm fußt auf wissenschaftlichen Methoden und ist dennoch extrem praxisorientiert. Zentral ist laut Professor Dr. Andreas Welling die Integration von Studium und Praxis: „Die Besonderheit des Studiengangs ist die Arbeit am eigenen Projekt und nicht an etwas Fremdem, das den Studierenden übergestülpt wird.“ Der Gründungs-Master ist außerdem hybrid gestaltet. Es gibt nur einen Präsenztage, der an unterschiedlichen Orten stattfindet, etwa in Seminarräumen der TH OWL, im knOWledgeCUBE oder aktuell wegen der Abstandsregeln auch schon mal im Gemeindezentrum St. Johann in Lemgo. Alle weiteren Inhalte werden digital vermittelt. „Man könnte sagen, der Studiengang lebt New Work“, fasst Andreas Welling zusammen.

### Corona in a nutshell: Der New-Work-Status an der TH OWL

Die Corona-Pandemie hat auch an der TH OWL bestehende New-Work-Entwicklungen stark beschleunigt, vor allem dahingehend, dass der Arbeits- bzw. Lernort nicht mehr starr festgelegt ist. Denn inzwischen können alle Hochschulmitglieder – insbesondere die Studierenden – digital arbeiten. Das setzt laut Professor Welling die Lehrkräfte unter einen neuen Verantwortungsdruck, was die Präsenzzeit angeht:

**„Wenn ich als Professor eine Präsenzveranstaltung ansetze, muss ich das begründen können. Physische Anwesenheit als einziger Grund reicht heute längst nicht mehr. Das lässt sich eins zu eins auf Unternehmen übertragen. Unabhängig davon, ob ich die Leute in den Hörsaal oder ins Büro zitiere: Menschen wollen heute nachvollziehen können, weshalb sie eine An- und Abfahrt in Kauf nehmen sollen – ansonsten werten sie das als verschwendete Lebenszeit.“**

Ganz grundsätzlich sieht Andreas Welling in der neuen digitalen Ausrichtung eine große Chance für die TH OWL mit ihren drei Standorten. Denn die rücken nun fast nebenbei viel näher zusammen. Im Gründungsbereich etwa findet seit neuestem eine standortübergreifende Vorlesung statt – zentral und digital. Die dazugehörige praktische Übung erfolgt dann auf dem Campusgelände der eigenen Disziplin.



• Professor Dr. Andreas Welling ist Stiftungsprofessor am Institut für Wissenschaftsdialog (IWD) an der TH OWL (gefördert von der Sparkasse Lemgo, der Stiftung Standortsicherung Kreis Lippe und der POS Tuning Udo Voßhenrich GmbH & Co. KG über den Stifterverband).



Start-ups orientieren sich schon länger an den Maximen des New-Work-Konzepts, nun folgen weitere Unternehmensformen. Der Ursprung von New Work geht zurück auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann und hat wenig mit der heutigen Auslegung zu tun. Bergmann definierte sein Konzept vor allem als eine Sache der Persönlichkeitsentwicklung. Ihm ging es darum, dass Menschen ihre Potenziale entdecken und sich entfalten. Sie sollten grundsätzlich glücklich sein, mit dem, was sie tun. Die klassische Lohnarbeit hatte er dabei allerdings nicht im Sinn. Dass die Unternehmenswelt seine Theorien adaptierte, um den Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, entsprach zwar nicht seiner ursprünglichen Idee, er konnte sich jedoch damit arrangieren.

# NEUE ARBEITSUMGEBUNGEN

## Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus?

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt abrupt verändert. Vor allem die in Unternehmen vorherrschende Präsenzkultur steht seither auf dem Prüfstand. Im Zuge dessen hat sich das Homeoffice im Leben vieler Menschen als zweiter Arbeitsplatz etabliert. Diese Aufteilung in zwei Wirkungsstätten stellt neue Anforderungen an die Planung von Arbeitsflächen. Das Fach Innenarchitektur an der TH OWL hat die Herausforderung angenommen und forscht intensiv am Arbeitsplatz von Morgen.

Pessimistischen Stimmen zum Trotz ist die Umstellung hin zu mehr Heimarbeitszeit hervorragend geglückt. Für viele Führungsetagen erweist es sich als vielversprechend, die Ergebnisse stärker zu honorieren als die Präsenzzeit. Das freut insbesondere die Arbeitnehmenden. Der Arbeitsweg fällt weg, sie können ihre Einsatzzeiten flexibler arrangieren und das Familienleben besser mit dem Beruf vereinbaren. Und so ist der Tenor weitestgehend gleich: Die meisten Angestellten wollen nicht zurück zu einer vollständigen Präsenzkultur. Diese Entwicklung beeinflusst spürbar die Gestaltung von Arbeitsplätzen – und das bietet Chancen für eine neue Wir-Kultur im Unternehmen.

## Der Mensch als Mittelpunkt seiner Arbeitsumgebung

Der Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur an der TH OWL beschäftigt sich schon länger intensiv mit der Umgestaltung von Arbeitsräumen. Die Lösungsansätze haben stets vor allem eines im Blick: den Menschen und seine Handlungen im jeweiligen Arbeitskontext. Dabei schauen die angehenden Innenarchitektinnen und Innenarchitekten grundsätzlich über den Teller- rand der eigenen Disziplin. Über das reine Einrichten von Räumen hinaus übernehmen sie auch Perspektiven aus der Mediation, der Psychologie und den Sozialwissenschaften.

Der Grund dafür ist aus Sicht von Professorin Sandra Bruns von der TH OWL simpel: „Alles, was erschaffen wird, ist auch ein Abbild der Gesellschaft – das schließt die Raumgestaltung unbedingt mit ein. Selten hat eine Situation das derart temporeich bewiesen wie die aktuelle.“



In der Innenarchitektur wird der Raum als Instrument verstanden. Er soll den Nutzerinnen und Nutzern und ihren Handlungen dienen. Das führt unweigerlich zu einem funktionsorientierten Ansatz, in welchem die Atmosphäre aber nicht zu kurz kommen darf. Dass das nicht unbedingt der öffentlichen Meinung über ihre Disziplin entspricht, weiß Professorin Sandra Bruns: „Es geht in der Innenarchitektur viel weniger um reine Geschmacksfragen, als allgemein angenommen wird.“ Sie spornt ihre Studierenden deshalb schon im Grundstudium an, nicht in Räumen, sondern in Handlungen zu denken – und daraufhin den geeigneten Rahmen zu gestalten.

**Die zentrale Frage, die der Planung der Arbeitsräume von Morgen vorausgeht, ist also: Für welche unterschiedlichen Nutzungen muss das Büro der Zukunft eigentlich genau funktionieren?**

## Die Arbeitsplatzgestaltung sollte sich an den neuen Handlungen orientieren

Da ein Teil der Arbeit nun auch von zu Hause aus erledigt werden kann, verliert das Einzelbüro in vielen Fällen im Unternehmen sein Alleinstellungsmerkmal. Das führt automatisch auch im häuslichen Umfeld zu Veränderungen. Denn so viel steht nach 18 Monaten Pandemie fest: Der heimische Küchentisch ist selten eine gute Lösung für konzentriertes Arbeiten. Damit die neue Zweiteilung sowohl zu effizienten Arbeitsergebnissen als auch zu zufriedenen Mitarbeitenden führt, müssen beide Arbeitsumgebungen an die neue Situation angepasst werden.

## Die Arbeit der Zukunft im Unternehmen: weniger Präsenz, mehr Vertrauen, neue Führung

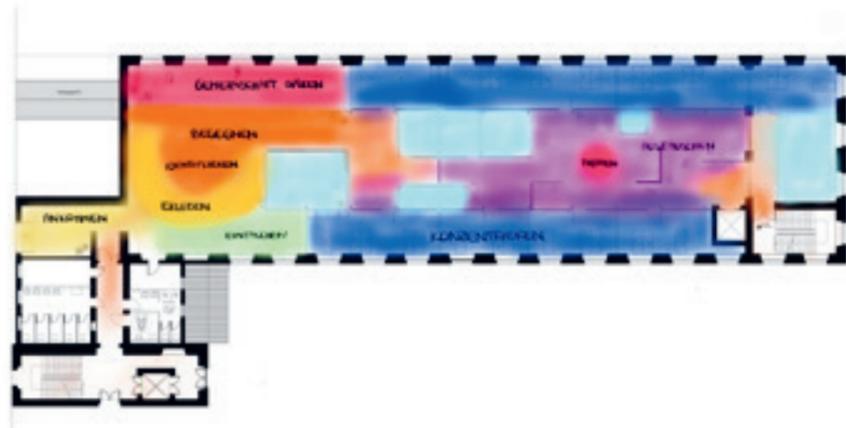
So sehr der Siegeszug des Homeoffice von vielen Beteiligten begrüßt wird, die Medaille hat eine Kehrseite. Die isolierten Monate zu Hause haben gezeigt, dass Teams sich verlieren, wenn sich der Kontakt auf Online-Meetings beschränkt. Eine

der großen Aufgaben für die Führungskräfte ist deshalb, die Teamkultur in ihren Unternehmen zu stärken. Das ist zukünftig umso wichtiger, weil nicht mehr jederzeit alle Mitarbeitenden gleichzeitig anwesend sind.

Das Büro der Zukunft kann genau hier ansetzen und ein Ort des Zusammenkommens und des kreativen Austausches werden. In vielen Unternehmen haben sich für derartige Konzepte flexible Flächen mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen bewährt. Das können Sitzecken mit Loungemöbeln sein, Plätze für Steh-Meetings oder sogar firmeninterne Cafés. Für Ruhe und Abgeschiedenheit sorgen dann nicht feste Wände, sondern mobile Raumteiler und Pflanzenoasen. Selbst kleine Bürogärten sind denkbar. Denn die Nähe zur Natur ist vielen Menschen enorm wichtig.

Neue Arbeitsflächenkonzepte eignen sich hervorragend, um grüne Oasen zu integrieren. Das hat außerdem gleich weitere wünschenswerte Effekte: Grünpflanzen beeinflussen die Akustik in einem Raum positiv und verbessern die Luftqualität. Auch das Licht sollte gut inszeniert sein, insbesondere das Tageslicht verdient Beachtung. Vor dem Hintergrund von Hygiene- und Abstandsregeln rücken außerdem die Außenflächen verstärkt in den Fokus. Werden die mit einbezogen, könnten Meetings bei passendem

▲ Ein möglicher Arbeitsplatz der Zukunft. Juliane Temme hat sich in ihrer Masterarbeit im Master Innenarchitektur-Raumkunst mit innovativen Workspaces befasst.



◀ Der Raum als Instrument. Bei einem funktionsorientierten Ansatz soll der Arbeitsplatz den Handlungen der Nutzerinnen und Nutzer dienen

Wetter ebenso gut auf der Dachterrasse oder im Firmengarten stattfinden. Diese Flexibilität sollte sich auch in der neuen Bürolandschaft wiederfinden. Möbel aus leichten Materialien, mit Rollen und Umbaufunktionen lassen sich mit wenigen Handgriffen an den Anlass und die Teamgröße anpassen. Einzelplätze für konzentriertes Arbeiten hätten in einem solchen Szenario ebenso Platz wie Gemeinschaftsflächen.

„Werden die funktionalen Aspekte von ästhetischen und atmosphärischen begleitet, können Arbeitsräume entstehen, in denen Menschen ihr Potenzial wirklich entfalten“, ist sich Sandra Bruns sicher. Sie betont aber, dass es kein Muster für die idealen Büroflächen gibt: „Jeder Planung muss eine gründliche Beobachtung vorausgehen. Die Aufgabe der Innenarchitektur ist es dann, auf Basis der Erkenntnisse für die verschiedenen Nutzer differenzierte Arbeitsbereiche zu entwerfen“.

Oft bringt die Idee, Arbeitsflächen umzugestalten, in Unternehmen einen tiefgreifenden Veränderungsprozess in Gang. Das beginnt mit ganz grundsätzlichen Fragen: Was will das Unternehmen für seine Mitarbeitenden verbessern? Welche Haltung nimmt es zu den Veränderungen ein? Auf welche Weise möchte es die Leistungen seiner Mitarbeitenden anerkennen? Die Umsetzung erfolgt dann unter anderem mit einer neuen Führungs- und Vertrauenskultur – und mit angepassten Arbeitsbereichen im Unternehmen, die ebendiese Wertschätzung widerspiegeln. Die Mitarbeitenden an diesem Prozess teilhaben zu lassen, ist oft ein guter Startschuss für die Umgestaltung.



◀ Seit 2019 ist Professorin Sandra Bruns an der TH OWL im Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur im Lehrgebiet "Entwerfen von Räumen und Einrichtungen mit dem Schwerpunkt Wohnen".



### Die Arbeit der Zukunft im Homeoffice: neue Rückzugsorte, mehr Flexibilität, funktionale Möbel

Die Öffnung der Unternehmen für das Thema Homeoffice hat unmittelbar Einfluss auf das Zuhause der Mitarbeitenden. Viele Menschen hinterfragen seit Corona den heimischen Grundriss. Der große Wohnbereich etwa, der hierzulande lange als das Ideal des privaten Wohnens galt, wird vermehrt mit Skepsis betrachtet. Der Grund dafür ist einfach: Mit der Verlagerung von Arbeitsraum in den Privatbereich werden mehr individuelle Rückzugsorte benötigt. In einem offenen Raum, der Küche, Ess- und Wohnbereich umfasst, lassen die sich mitunter schlecht realisieren. Deshalb gleich das Haus umzubauen, ist wenig praktikabel und obendrein kostspielig. Die Innenarchitektur arbeitet hier verstärkt an Lösungen, die sich in bestehendem Wohnraum integrieren lassen. Manchmal macht schon ein Möbelstück, das sich je nach Handlung anpassen lässt, einen großen Unterschied. Professorin Sandra Bruns ist sich sicher, dass beim Thema Wohnen ein starkes Umdenken stattfinden wird – auch vor dem Hintergrund des immer

knapper werdenden Wohnraumes in Städten: „Es wird zukünftig wieder darum gehen, Räume handlungsbezogener zu nutzen, nicht mehr nur für eine Tätigkeit. Ein Schlafzimmer etwa kann nachts zum Schlafen genutzt werden. Tagsüber verkleinert man das Bett und fährt den Arbeitsplatz aus. Zum Feierabend kehrt man den Prozess mit wenigen Handgriffen wieder um.“

Bei der Planung neuer Wohnräume wird es aus ihrer Sicht grundsätzlich flexibler zugehen. Zukünftig könnten offene Grundrisse durchaus anders geplant werden als bisher. Etwa indem Wände infrage gestellt und bereits im Entwurf flexibel berücksichtigt werden.

Der Veränderungsprozess in der Arbeitswelt hat durch die Corona-Pandemie einen kräftigen Schub bekommen. Nun muss die Anpassung der Arbeitsumgebung an die neuen Anforderungen folgen. Insbesondere in Unternehmen sollten Wirkungsbereiche systematisch neu gedacht werden. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes von Morgen können Unternehmen auf wertschätzende, atmosphärische und gleichzeitig funktionale Konzepte der Innenarchitektur setzen.

# STADT, LAND, HOMEOFFICE

## So verändert Arbeit unsere Lebenswelt

**Schon immer war das Wesen unserer Städte fundamental durch die vorherrschenden Arbeitsverhältnisse geprägt. Ohne die Industrialisierung beispielsweise hätte es die moderne Stadt vermutlich nie gegeben. Heute prägen die Megatrends Digitalisierung und »New Work«, also ein moderner Arbeitsansatz mit all seinen neuen Anforderungen, die Entwicklung unserer Urbanität. Erste Veränderungen sind bereits im Gange, von denen auch die TH OWL profitieren kann.**

Die Urbanisierung ist eine Folge der Industrialisierung, aber dieser Prozess ist in Europa weitestgehend abgeschlossen. Stattdessen entwickelt sich unsere Wirtschaft und damit ihre Arbeitsmodelle innerhalb einer international und digital vernetzten Welt. Hinzu kommt eine veränderte Berufswelt, die unter dem Schlagwort »New Work« verschiedenste Organisations- und Arbeitsmodelle sammelt. Gemeint sind flexible Bürozeiten, Homeoffice, Jobsharing, agile Arbeitsmethoden, aber auch ein auf Vertrauen basierender Führungsstil und mehr Individualität für die Beschäftigten.

### Digitale Räume eröffnen neues Potenzial

Daraus ergeben sich neue Ansprüche an die Welt, in der wir leben. Gerade die sogenannte Creative Class, also die Menschen einer Gesellschaft, von denen Innovation ausgeht, wünscht sich eine hohe Lebensqualität in ihrer Stadt. Dazu gehören Grünflächen, ökologische Mobilität, ein breites kulturelles Angebot und das alles möglichst vor der

eigenen Haustüre. Das städteplanerische Leitbild der »Stadt der kurzen Wege« gibt es schon länger. Aber Corona und der damit verbundene Digitalisierungsschub haben diese Entwicklung stark beschleunigt“, erklärt Professorin Elizabeth Sikiaridi. Sie leitet an der TH OWL den neuen internationalen Master-Studiengang »Sustainable Landscape Design and Development«. Das Programm startete wegen der Corona-Pandemie im Wintersemester 2021/2022 online. Professorin Elizabeth Sikiaridi machte damit durchaus positive Erfahrungen: „Unsere Studierenden sitzen in San Francisco, auf Mauritius und in Teheran. Der Diskurs ist dadurch weniger eurozentrisch und somit interessanter und relevanter. Wir sehen außerdem, dass Studium und Arbeit neue Räume brauchen. Diese können durchaus digital sein, virtuelle Kontakte werden ohnehin zukünftig immer relevanter werden“, so ihr Resümee nach den ersten Monaten.

### Kollaborative Projekte als Gegentrend

New Work und die damit verbundene Eigenverantwortung bieten nicht nur im Studium neue Chancen. Auch für verlassene Städte und den ländlichen Raum könnte dadurch eine Renaissance eingeläutet werden. Denn die Städte sind für viele Menschen unbezahlbar geworden. Gerade in den beliebten Ballungszentren wie dem Rhein-Main-Gebiet mit seinen vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und den Millionenstädten Köln, Hamburg, Berlin und München können nur noch Top-Verdienende in der Stadtmitte leben. Doch es formieren sich erste Gegentendenzen: „Junge Menschen und Familien haben Sorge, ihre angemieteten Büros nicht mehr zahlen zu können oder keinen passenden Wohnraum zu finden. Sie möchten aber auch nicht völlig isoliert in Randgebieten leben. Sie suchen sich Gleichgesinnte, um außerhalb der Stadt eine Community aufzubauen,“ beobachtet Professorin Sikiaridi.



Aus dieser Situation heraus, entsteht immer mehr Kollaboration: Baugruppen kaufen gemeinsam ein Grundstück auf dem Land und entwickeln darauf ihr eigenes kleines Quartier. Oder jemand erwirbt einen alten Bauernhof und verwandelt ihn in ein Mehrfamilienhaus mit Co-Working-Space. Solche Projekte bringen vieles unter einen Hut: bezahlbaren Wohnraum, eine lebenswerte Umgebung sowie soziale Kontakte. Und das alles ohne den Job wechseln oder pendeln zu müssen. Bürgerinnen und Bürger gestalten ihre Lebensräume also stärker aktiv und in der Gemeinschaft, ohne auf die ohnehin klammen Kommunen als Impulsgeberinnen zu warten.

All dies ist möglich, wenn der Job nicht mehr an einen bestimmten Standort gebunden ist. Voraussetzung dafür ist eine schnelle Digitalisierung des ländlichen Raums. Von dieser Entwicklung werden auch ländlich gelegene Hochschulen wie die TH OWL profitieren. Als dezentrale Hochschule mit einem hybriden Studienangebot kann die TH OWL zukünftig spürbar mehr Studierende erreichen.

Allerdings gelten diese Vorteile nicht für alle Arbeitnehmenden: „Zwar ermöglicht der virtuelle Raum prinzipiell mehr Teilhabe. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass dies überwiegend jenen, die Bürojobs haben, nützt. Die Kehrseite ist sicherlich, dass diese Trends die soziale Ungleichheit verstärken“, warnt Professorin Sikiaridi.

### Gemischte Quartiere lösen Einkaufszonen ab

Auch in der Stadt bringt die Digitalisierung nicht nur Verbesserungen: Viele Geschäfte schließen oder verkleinern ihre Fläche, weil immer mehr Menschen Waren direkt im Internet bestellen. Dadurch gibt es zunehmend Leerstände in einst attraktiven Citylagen. Hier können gemischte



Quartiere entstehen, die dem gewünschten Lebensstil der modernen Großstädter entgegenkommen: Wohnungen in zentralen Gegenden mit Gastronomie, kleinen Kulturbetrieben, Manufakturen und kreativen Einzelhandelskonzepten in fußläufiger Entfernung. Büros und Co-Working-Spaces fügen sich ideal in die zum Wohnen weniger nachgefragten Erdgeschossflächen ein.

Professorin Elizabeth Sikiaridi geht davon aus, dass physische Räume in der Arbeitswelt in den nächsten Jahren einem Funktionswechsel unterliegen und zu Orten der Kommunikation und des Austausches werden: „Das physische Miteinander wird gezielt das Gemeinschaftsgefühl sicherstellen, während die Einzelarbeit an jedem ans Internet angeschlossenen Ort erledigt werden kann.“ Damit ändert sich, was ein gutes Büro ausmacht: Statt riesiger Flächen könnten ein Garten oder eine Dachterrasse wichtiger werden. Diese Veränderungen wird auch die Hochschulen ergreifen, wenn der Präsenzunterricht mehr zur Gemeinschaftssache wird und das Lernen digital stattfindet.



# DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

## IN DER HOCHSCHULVERWALTUNG

**Noch hat in den Hochschulen die Lehre in Sachen Digitalisierung die Nase vorn. Digitale Lehr- und Lernformate gehören hier längst zum Alltag. Doch der Verwaltungsapparat holt seit einiger Zeit kräftig auf. Die TH OWL macht da keine Ausnahme und hat bereits zahlreiche Prozesse umgestellt. Auch für die Zukunft setzt die Hochschule auf digitale Verwaltungskonzepte. Davon profitieren die Studierenden, aber insbesondere auch die Mitarbeitenden der Hochschulverwaltung.**

Kein Umstand hat derart Tempo in die Digitalisierung von Arbeitsplätzen gebracht wie die Corona-Pandemie. Dabei ist das Thema kein neues. Schon lange passen in vielen Jobs die Arbeitsumstände nicht mehr so ganz zu den Bedürfnissen der Menschen, die diese ausführen. Insbesondere bei ortsunabhängigen Tätigkeiten wie der Büroarbeit ließe sich einiges verbessern.

Auch an der TH OWL wird längst intensiv an zukunftsfähigen Arbeitsmodellen in der Verwaltung gearbeitet. Mehr Homeoffice und weniger Präsenzzeit: Diesen Anspruch hat sich die Hochschule schon vor Corona auf die Agenda gesetzt. Die Ausgestaltung warf jedoch viele Fragen auf und so erfolgte die Annäherung zunächst theoretisch. Wie viele Mitarbeitende können wir eigentlich gleichzeitig ins Homeoffice schicken? Welche Arbeit kann ebenso gut von zu Hause aus erledigt werden wie vom Schreibtisch im Hochschulgebäude? Wie können wir sicherstellen, dass Mitarbeitende und Personalverantwortliche gleichermaßen

zufrieden sind mit der Umgestaltung? Die technische Umsetzung bereitete den Verantwortlichen ebenfalls Kopfzerbrechen.

Darüber hinaus stehen auch die Arbeitsprozesse in der Hochschulverwaltung selbst seit einiger Zeit auf dem digitalen Prüfstand. Im besten Fall sollen diese für alle Seiten zeit- und ortsunabhängiger, einfacher und transparenter werden. Die Digitalisierung der Verwaltungsarbeitsplätze sollte darüber hinaus keinesfalls dem Selbstzweck dienen, sondern einerseits die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden und andererseits die Servicequalität für alle weiteren Hochschulmitglieder sowie die externen Partnerinnen und Partner nachhaltig verbessern. Für die Zukunft soll sie außerdem eine neue Brücke zwischen den drei Standorten der TH OWL schlagen, um die Zusammenarbeit zu vereinfachen. Hochschulübergreifend soll die Digitalisierung engere Kooperationen mit anderen Hochschulen ermöglichen.

### Corona und der erfolgreiche Sprung ins kalte Wasser

Als die Corona-Pandemie den Regelbetrieb der Hochschule im März 2020 von einem auf den anderen Tag lahmgelegt hatte, setzte das eine bis dahin kaum vorstellbare Entwicklung in Gang. Innerhalb kürzester Zeit arbeitete das gesamte Personal der TH OWL von zu Hause aus – und zwar äußerst effektiv. In Rekordzeit hatte das Team des hochschulinternen Medien- und IT-Dienstleisters S(kim) für jeden Mitarbeiter die technischen Voraussetzungen geschaffen. Der Praxistest bewies: Insbesondere klassische Verwaltungstätigkeiten ließen sich gut vom heimischen Schreibtisch aus erledigen. Doch selbst ortsgebundene Jobs konnten teilweise aus der Ferne erledigt werden. Neben der Geschwindigkeit hat insbesondere überrascht, wie gut das neue Arbeiten auch gruppenübergreifend funktionierte. Nicht nur einzelne Personen waren innerhalb kürzester Zeit aus den eigenen vier Wänden heraus arbeitsfähig, sondern ganze Teams und Dezernate. Möglich wurde das über den häufigen Austausch in Online-Meetings.

Aktuell wird in der Personalabteilung der TH OWL intensiv daran gearbeitet, die Erkenntnisse der letzten eineinhalb Jahre in die weitere Umgestaltung der Verwaltungsarbeitsplätze zu überführen. Fest steht: Die Rückkehr zu einer vollständigen Präsenzzeit können sich die meisten Mitarbeitenden nicht vorstellen. Nicole Soltwedel, Kanzlerin der TH OWL, wundert das nicht: „Unsere Mitarbeitenden haben sich durchweg hervorragend mit der Situation arrangiert. Viele von ihnen haben erlebt, dass sich Familie und Beruf durchaus gut miteinander vereinbaren lassen, wenn das Homeoffice als Alternative bereitsteht. Und ökologischer ist es obendrein: Jeder nicht gefahrene Weg verbessert den persönlichen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Auch dazu haben wir viele positive Rückmeldungen bekommen.“ Ausschließlich im Homeoffice möchten aber die wenigsten arbeiten. Denn die langen Monate zu Hause haben eindrücklich gezeigt, dass der persönliche Kontakt zum Team enorm zur Arbeitszufriedenheit beiträgt. „Aktuell sieht es so aus, als sei eine Mischung aus Heim- und Büroarbeitszeiten das Modell, das unseren Verwaltungsmitarbeitenden am meisten entgegenkommt“, ergänzt die Kanzlerin.

### Die Digitalisierung als konstanter Begleiter

Die TH OWL hat parallel zu den aktuellen Entwicklungen eine Digitalisierungsstrategie auf den Weg gebracht. Der Entwurf befindet sich derzeit in der Abstimmung mit dem Präsidium. Dafür wurde zunächst in Workshops eine Bestandsaufnahme gemacht. Für Professor Dr. Burkhard Wrenger der einzig richtige Weg: „Wir wollten zunächst einmal wissen, wo der digitale Schuh drückt – und zwar von den Betroffenen selbst.“ Professor Dr. Burkhard Wrenger vom Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik fungiert an der Hochschule als Chief Information

Officer des Beirats Digitalisierung. Der Beirat, bestehend aus 15 Mitgliedern, berät das Präsidium der Hochschule in Fragen der Digitalisierung und bewertet die Einführung neuer digitaler Lösungen. Die Ergebnisse zeigen: Im Videokonferenzbereich ist die TH OWL bereits gut aufgestellt. Bei der Zusammenarbeit über Kollaborationswerkzeuge, zum Beispiel, kann aber noch nachgebessert werden. Neben den rein technischen Zielen hält die Digitalstrategie auch fest, wie das neue Wissen vermittelt werden soll. Das ist laut Burkhard Wrenger mindestens ebenso wichtig: „Die tollsten digitalen Projekte verpuffen, wenn die Mitarbeitenden nicht für die Praxis geschult werden.“ Er betont außerdem, dass Digitalisierung ein zyklischer Prozess ist: „Man verändert nicht bestehende Abläufe und Strukturen und ist dann »fertig digitalisiert«. Die technischen Entwicklungen sind heutzutage so rasant, dass Organisationen sich kontinuierlich anpassen müssen.“ „Einhundert Prozent sind dabei aber nicht unbedingt die richtige Benchmark“, sagt Nicole Soltwedel. Der Kanzlerin ist wichtig, dass „die Digitalisierung die Mitarbeitenden unterstützt. Digitalisierung muss sich an den Mitarbeitenden orientieren. Geben die Betroffenen ein Stoppsignal, sollte man nicht über das Ziel hinausschießen.“

### Die Zukunft der TH OWL ist digital

Auch für die nähere Zukunft hat die TH OWL einiges auf der Agenda. Hinter den Begriffen Campus-Management und Workflow-Management etwa verbergen sich diverse Arbeitsprozesse, die die Hochschule in der kommenden Zeit digitalisieren will. So soll etwa das Ausfüllen eines Dienstreise- oder Urlaubsantrags in einen digitalen Workflow gebracht werden. Bisher erfolgen derartige Abläufe noch immer auf dem Papierweg, was neben zeitaufwendigen Medienbrüchen unnötige Kosten verursacht. Das ist weder ökologisch noch nachhaltig. Darüber hinaus sollen das Personalmanagement, die Finanzbuchhaltung und das Gebäudemanagement zunehmend digitalisiert werden.

Als Mitglied im Verband Digitale Hochschule NRW (DH.NRW) arbeitet die TH OWL außerdem aktiv an hochschulübergreifenden Konzepten mit. So will man einerseits wertvolle Impulse nach außen geben und andererseits interne Verbesserungen erzielen. Derzeit widmen sich die Digitalisierungsbeauftragten der TH OWL intensiv der Verbesserung von E-Learning-Systemen sowie der Frage, wie man ein hochschulübergreifendes Rechenzentrum implementieren könnte.

Die digitale Transformation in der Hochschulverwaltung der TH OWL ist in vollem Gange. Viele Prozesse sind gut angegangen. Vor allem das Thema Homeoffice und die damit verbundene Umgestaltung von Büroarbeitsplätzen und Konferenzräumen haben einen kräftigen Schub bekommen. Für die Zukunft hat die Hochschule sich weitere digitale Ziele gesteckt, die den Campus sowohl intern als auch hochschulübergreifend auf zukunftsfähige digitale Füße stellen sollen.



## SERVICE, KOMMUNIKATION, INFORMATION, MEDIEN

S(kim) ist bekannt als zentraler Ansprechpartner in der Hochschule für die Schwerpunkte „Hochschulbibliothek“ und „Medien-/Rechenzentrum“. Die bibliothekarischen und informationstechnischen Themenbereiche vermischen sich jedoch zunehmend, sodass durch den gemeinschaftlichen Betrieb von Diensten im Laufe der Jahre eine konstruktive und fruchtbare Zusammenarbeit entstanden ist. Neben diesen beiden Schwerpunkten steht S(kim) neuerdings auch für den Themenbereich „Lehre & Lernen“, welcher zuvor in Hochschulprojekten verortet war und im Sommersemester 2021 als dritter Schwerpunkt im S(kim) verankert wurde.

Hochschulbibliothek

Medien-/Rechenzentrum

Lehre & Lernen

Mit nun drei Schwerpunkten und rund 60 Mitarbeitenden an den drei Standorten orientieren wir uns weiterhin an den Strukturen, die wir zuvor im Bereich Bibliothek und IT aufgebaut haben. So wollen wir die S(kim)-interne Zusammenarbeit weiterhin allen Studierenden und Mitarbeitenden als Service aus einer Hand anbieten – und diesen Service auch weiter ausbauen. Hierbei setzen wir auf ein gutes Zusammenspiel der einzelnen Disziplinen durch themenorientierte Teams, neu gedachte Arbeitsweisen der Zusammenarbeit und aufeinander abgestimmte Kommunikationsformen.

### Themenorientierte Teams

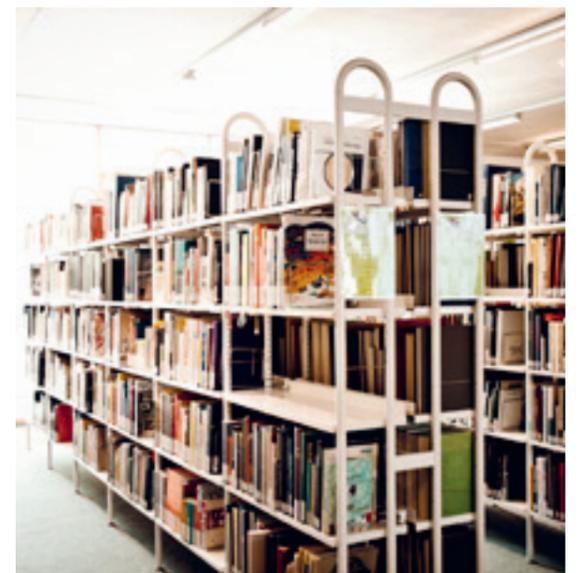
Gegliedert in Teams arbeiten die S(kim)-Mitarbeitenden an den Schwerpunkten „Hochschulbibliothek“, „Medien-/Rechenzentrum“ und „Lehre & Lernen“. Dabei liegt der Fokus weniger auf einer starken Abgrenzung als mehr auf der Bündelung von Kompetenzen aus den drei Schwerpunkten, um jede einzelne Dienstleistung möglichst passgenau zur Verfügung zu stellen.

**Team Infrastruktur** – Bits&Bytes, Glasfaser&Kupfer, Switches, Firewalls und Accesspoints – diese Schlagworte geben ein Gefühl für die Kernthemen dieses Teams. Das Team „Infrastruktur“ betreibt das IT-Netzwerk der Hochschule vom Anschluss an das Deutsche Forschungsnetzwerk vom DFN-Verein, verteilt über alle Standorte der Hochschule bis zu jedem Arbeitsplatzrechner. Unabhängig davon ob dieser verkabelt, im flächendeckenden Funknetzwerk oder von zu Hause eingewählt betrieben wird. Im Fokus stehen hier neben einer schnellen Anbindung immer auch die Sicherheit und die Datenintegrität. Ein ständiger Ausbau und die Erneuerung von Netzwerkkomponenten, Servern und Speichersystemen gehören zu den Aufgabengebieten dieses Teams.

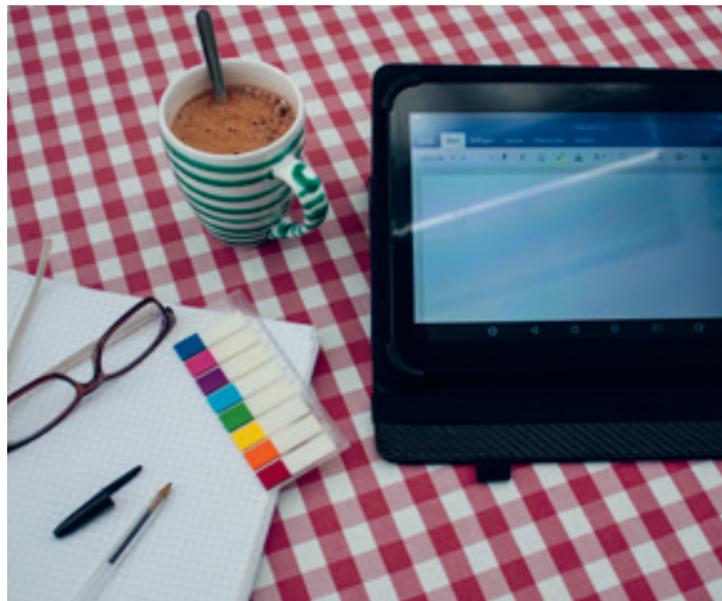


**Team Anwendungen** – Die Bereiche Webseiten, Netzlaufwerke, Lernplattform, Studierendenportale aber auch Kommunikationswerkzeuge wie E-Mail, Chat und Webkonferenzen gehören zu den Themen im Team „Anwendungen“ (Applikationen). Darüber hinaus stellt dieses Team Arbeitsplatzrechner für die Hochschulverwaltung und das Institut für Wissenschaftsdialog (IWD) bereit. Weitere Themenbereiche sind die Bereitstellung von Spezial-Software in der Hochschulverwaltung (Campusmanagement, Finanzbuchhaltung, Bau-/Liegenschaften, etc.). Auch die technische Umsetzung von Prüfungsordnungen für die Studiengänge der Hochschule sowie die Betreuung der Prüfungsämter ist in diesem Team verortet. Also die Abbildung eines Studiengangs von der Einschreibung über die Prüfungsleistungen bis hin zum Abschluss und den damit verbundenen Urkunden- und Zeugnisausgaben.

**Team Bibliothek** – Das Team „Bibliothek“ betreibt die Hochschulbibliothek an allen Standorten. Dazu gehören neben einer großen Auswahl gedruckter Fachliteratur vor Ort auch digitale Angebote wie elektronische Bücher (eBooks) und elektronische Zeitschriften (eJournals). Fachdatenbanken zu unterschiedlichsten Fragestellungen stehen zur Recherche bereit und nicht vorhandene Literatur kann über die Fernleihe beschafft werden. Bei Fragen zu den Themen Medien und Informationsbeschaffung stehen Mitarbeitende in den Servicezeiten der Bibliotheken persönlich bereit. Zusätzlich sind in allen Bibliotheken ausgewiesene Bereiche als Lernorte in Form von Einzelarbeitsplätzen oder medial ausgestatteten Gruppenräumen angelegt. Über den Bibliotheksbetrieb hinaus werden die bibliothekarischen Dienstleistungen stetig ausgebaut. Sei es in den Bereichen Open Access, Forschungsdatenmanagement oder in dem Aufbau einer Hochschulbibliographie als eine wichtige Datenquelle für ein zukünftiges Forschungsinformationssystem.



**Team Lehre & Lernen** – Das im S(kim) noch neue Team „Lehre & Lernen“ (TeLL) sowie deren Dienstleistungen rund um digitale und analoge Lehr- und Lernszenarien ist an der Hochschule bereits aus Projekten bekannt. Themen wie Lehr- und Lernangebote auf der Lernplattform, digitales Prüfen, hybride Lehr-/Lernarrangements sowie weitere didaktisch orientierte Angebote werden hier bearbeitet. Im Team „Lehre & Lernen“ verortet sind darüber hinaus die Lernzentren an allen drei Standorten. Sie bieten neben den Bibliotheken eine weitere Anlaufstelle rund um das Thema Lernen. Neben fachlicher Beratung durch die Mitarbeitenden der Lernzentren finden Sie hier ebenfalls Lernorte für Lerngruppen und einen Ort für interessante Vortragsthemen. Lernzentren und Bibliotheken sind aufeinander abgestimmt und arbeiten bereits an gemeinsamen Angeboten, um beide Orte sinnvoll zu vernetzen und die noch neue Kooperation weiter auszubauen. Neben diese Standarddiensten sind auch ein Verbundprojekt zum Thema Selbstlernkompetenzen sowie einige Projekte der Digitalen Hochschule NRW verortet.



**Team Service & Support** – Das vierte Team „Service & Support“ ist als Querschnittsteam für die anderen drei Teams anzusehen. Als zentrale Anlaufstelle in allen Standorten der Hochschule steht es Studierenden und Mitarbeitenden unterstützend zu allen Diensten des S(kim) zur Verfügung. Hierbei ist es nicht immer nur die direkte sofortige Hilfe, sondern auch die Aufnahme und Weiterleitung von Anfragen und Problemen in das richtige Fachteam. Neben der Kontaktaufnahme per Telefon und E-Mail befinden sich an allen Standorten der Hochschule in den dortigen Bibliotheken die sogenannten S(kim)-Service-Points, an denen Mitarbeitende anzutreffen sind, sowie Videotelefonie in den Zeiten der personallosen Öffnung.

## Neu gedachte Arbeitsweisen

Die Schwerpunkte der vier Teams verdeutlichen wie vielseitig die dortigen Aufgaben sind. Ein wichtiges Thema in allen Teams ist daher die Kommunikation und der Austausch. Unter dem Motto „Dialog als Ressource“ trifft sich jedes Team täglich zu einem schnellen gegenseitigen Austausch (DailyScrum). Reihum informiert jeder Mitarbeitende das ganze Team zu den Fragen:

Was habe ich getan?

Was habe ich vor?

Was hindert mich?

Nicht selten kommt es zu Erkenntnissen, die nicht nur ein spezifisches Thema betreffen, sondern durchaus Wechselwirkungen mit anderen Handlungsfeldern im Team erkennen lassen. Wichtig hierfür ist die Bereitschaft zum Austausch im Team sowie die Erkenntnis, dass dieser Austausch kein Bericht ist, sondern vielmehr eine aktive Teilhabe und Partizipation im Team. Neben einem Fokus auf Team-Austausch vernetzen sich die Mitarbeitenden themenbezogen auch teamübergreifend in Form von Arbeitsgruppen.

**Digitale Prüfungen** – Mitarbeitende aus den Teams „Lehre & Lernen“ und „Anwendungen“ koordinieren die zum Semesterende stattfindenden digitalen Prüfungen (E-Klausuren). Welche Lehrenden haben welche Prüfungen angemeldet? Wie viele Teilnehmenden haben wir pro Prüfung und wie verteilen wir die Prüfungen so über die Zeiträume das die vorhandenen Ressourcen ausreichen? In dieser technisch-didaktischen Arbeitsgruppe werden die anstehenden Prüfungen immer wieder neu betrachtet, optimiert und umgesetzt.

**Marketing** – Für die Kommunikation nach außen trifft sich wöchentlich diese Arbeitsgruppe, in der Mitarbeitende aus allen Teams vertreten sind. Spannende Punkte in diesen Treffen ist die gebündelte Weitergabe von S(kim)-Informationen in die Hochschule. Gleichzeitig bieten diese Treffen teamübergreifende Einblicke welches Team aktuell welche Aktionen plant oder umsetzt, zum Beispiel Schulungen, Workshops, Wartungen. Mit dieser Gruppe gelingt es, die Informationsflut zu bündeln und zum richtigen Zeitpunkt über den richtigen Kanal zu informieren (News, Kalender, E-Mail, Dokumentation, Screencast).

**Netzwerkausbau** – Im Rahmen der Umbauarbeiten auf dem Innovations-Campus Lemgo koordiniert diese Arbeitsgruppe mit Mitarbeitenden aus den Teams „Infrastruktur“ und „Anwendungen“ die Umzüge der Fachbereiche und Verwaltungsdezernate in das Container-Ersatzgebäude und wieder zurück. Technologien wie Netzwerkplanung, IP-Adressen, Telefon (VoIP), aber auch Drucker- und Arbeitsplatzeinrichtungen bündelt diese Arbeitsgruppe, um den technischen Aufwand möglichst gering zu halten. Durch immer wiederkehrende Abstimmungstreffen werden zur Laufzeit frühzeitig Fehler erkannt und das Zusammenspiel stetig optimiert.

Neben diesen drei Arbeitsgruppen existieren viele weitere teamübergreifende Gruppen im S(kim), um das jeweilige fachliche Thema vermischt mit IT möglichst passgenau zu bearbeiten. Hierzu bleibt abschließend zu erwähnen, dass der Fokus also die Qualität der Dienstleistung stets vom Kunden (Studierende und Mitarbeitende der Hochschule) aus betrachtet und gedacht wird. Erkenntnisse aus dem kundennahen Team „Service & Support“ aber auch individuelle Kunden-Feedbacks und weitere Rückmeldungen gelangen also vom Kunden bis zu den Mitarbeitenden in die Teams und werden dort dann wieder dialogorientiert bearbeitet.

### Abgestimmte Kommunikationsmethoden

Schon vor Corona wurden im S(kim) Kommunikationsmethoden und -werkzeuge für die Zusammenarbeit identifiziert und eingeführt. Hierbei haben wir unter den Aspekten IT-Sicherheit und Transparenz gemeinsam in Workshops erarbeitet, wie wir zusammenarbeiten wollen und welche Werkzeuge wir dafür benutzen. Ergebnisse aus diesen Workshops sind neben den obigen Team- und Arbeitsgruppen-Kommunikationen auch die folgenden Kommunikationsbereiche:

**S(kim)-intern** – Intern haben wir ein gemeinsames Netzlaufwerk, auf dem wir in einer gemeinsamen Ordnerstruktur Dateien also Dokumente wie Datenblätter und Bilder ablegen. Protokolle, Mitschriften, Konzepte, etc. sichern wir dagegen in einem gemeinsamen S(kim)-OneNote, was in Gruppen- und Teamsitzungen auch das kollaborative Arbeiten ermöglicht. Jedes Team hat hier eigene Bereiche. Es gibt Bereiche für Onboarding-Maßnahmen neuer Mitarbeitender aber auch Bereiche zu übergreifenden Themen wie Datenschutz oder Informationssicherheit. Zusätzlich stehen im S(kim) die bekannten üblichen Kommunikationswerkzeuge wie Kalender, E-Mail, Telefon zur Verfügung. Diese Verständigung auf einheitliche Werkzeuge und Arbeitsweisen hat gerade zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 das plötzliche digitale und dezentrale Arbeiten der Mitarbeitenden sehr vereinfacht. Mit der Einführung von Webkonferenzen (Cisco Webex) wurde kurzfristig ein leistungsstarkes Produkt ergänzt, das dem sprunghaft steigenden Bedarf an Webkonferenzen nicht nur im S(kim) gerecht werden konnte.

**Kommunikation nach Außen** – Für die Kommunikation zu den Studierenden und den Mitarbeitenden der Hochschule kombinieren wir das Dokumentationssystem auf den Webseiten des S(kim) sowie den Bereich „eCampus-Schnellstart“ auf der Lernplattform eCampus (Ilias). Als Kontaktadresse nach außen bieten wir mit dem Ticket-System, telefonisch und per E-Mail eine zentrale Adresse. Es ist also egal, zu welchen unserer zahlreichen Themen Studierende oder Mitarbeitende Fragen stellen möchten. Alle Anfragen werden zunächst im zentralen Ticket-System gesammelt und dann von Mitarbeitenden aller Teams gesichtet und den jeweiligen Experten zugeordnet. Der Vorteil für die Nutzerinnen und Nutzer: Diese müssen die Zuständigkeiten innerhalb des S(kim) nicht kennen – und trotzdem landet ihre Anfrage in den richtigen Händen.

Dieses oben genannte Zusammenspiel aus themenorientierten Teams, neu gedachten Arbeitsweisen der Zusammenarbeit und dafür abgestimmten Kommunikationskanälen und Werkzeugen konnte sich über die Jahre gut im S(kim) etablieren und große Mehrwerte in den letzten digitalen und hybriden Corona-Semestern erbringen. Natürlich wird auch diese Form der Zusammenarbeit immer wieder in Frage gestellt und optimiert. Nicht zuletzt durch das noch sehr neue S(kim)-Team „Lehre & Lernen“ mit vielen neuen Ausprägungen und Bedürfnissen im Kontext Kommunikation. Es bleibt also spannend und das S(kim) in Bewegung.

# WERTSCHÄTZENDE ZUSAMMENARBEIT

## FÜHRUNGSLEITLINIEN DER TH OWL

Die heutige Arbeitswelt ist von einer hohen Dynamik geprägt. Das ist eine Herausforderung für Führungskräfte und ihre Teams. Die TH OWL hat Leitlinien erarbeitet, die den Führungskräften Aufgaben nahelegen, die sie gegenüber ihren Mitarbeitenden zu erfüllen haben und die darüber hinaus einen Rahmen schaffen, der ein wertschätzendes Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ermöglicht.

Die Arbeitswelt verändert sich in einem rasanten Tempo. Steigende Dynamik, zunehmende Vielfalt in Teams und immer komplexer werdende Aufgaben sind Entwicklungen, die auch die TH OWL beschäftigen. In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Technik und Verwaltung sowie Wissenschaft hat die TH OWL Führungsleitlinien erarbeitet, die dazu dienen, eben diese Entwicklungen als Chance zu begreifen. Sie schaffen einen verbindlichen Rahmen für eine wertschätzende Zusammenarbeit an unserer Hochschule.

Die Führungsleitlinien der TH OWL dokumentieren das Selbstverständnis bei der Wahrnehmung der Aufgaben in einer Führungsfunktion, sowohl in Wissenschaft als auch in Technik und Verwaltung. Die zentrale Funktion von Führung ist es dabei, Rahmenbedingungen so einzurichten, dass sich alle Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt bestmöglich und im Sinne der Ziele der TH OWL einbringen können. Dazu bedarf es eines aufgabengerechten Arbeitsumfeldes, in dem Familie und Beruf vereinbar sind.

Dabei richten sich die Führungsleitlinien nicht nur an die Führungskräfte, sondern an alle Mitglieder unserer Hochschule. „Die Führungsleitlinien sind ein Instrument für alle Mitarbeitenden. Wenn Sie den Eindruck haben, dass der Leitlinie zu wenig Beachtung geschenkt wird, dann können Sie sich darauf berufen“, so Nicole Soltwedel, Kanzlerin der TH OWL.

Die Führungsleitlinien werden, wie es auf dieser Seite zu sehen ist, unter sieben Führungsaufgaben gefasst. Grafisch wurden die Aufgaben in ein Tangram, das aus sieben Teilen besteht, überführt. Daraus lässt sich ein perfektes Quadrat, aber auch beliebig viele andere Formen bilden, die durch die unterschiedliche Zusammenstellung der Führungsaufgaben repräsentiert werden. „In der heutigen Zeit kann Führung nicht statisch sein. Das wandlungsfähige Tangram ist hierbei eine tolle Metapher dafür, dass es hinsichtlich einer dynamischen und komplexen Arbeitswelt auch anpassungsfähiger Rahmenbedingungen für Führungskräfte und Mitarbeitende bedarf“, erzählt Uwe Brandt, Leiter der Personal- und Organisationsentwicklung.

Um die Leitlinien mit Leben zu füllen, gibt es unterschiedliche Informations- und Seminarangebote. „Es soll auch darum gehen, das Thema Führung präsenter in den Alltag zu integrieren. Dafür werden wir auch Termine zum Austausch anbieten. Es ist eben kein statisches Instrument, sondern soll dazu einladen, sich über Führung Gedanken zu machen und generell die Frage zu stellen: wie wollen wir gemeinsam arbeiten?“, so Nicole Soltwedel.



**Entscheiden**

- ▶ Ich entscheide transparent und begleite die Umsetzung meiner Entscheidungen.
- ▶ Ich stehe zu getroffenen Entscheidungen.



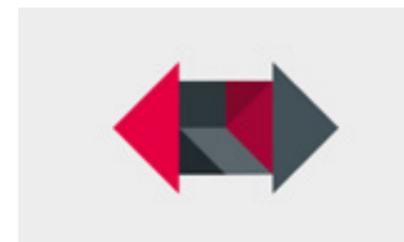
**Informieren**

- ▶ Ich informiere klar und umfassend.
- ▶ Ich rege den Informationsaustausch an und fördere ihn.
- ▶ Ich vermittele meinen Mitarbeitenden die Ziele der TH OWL.



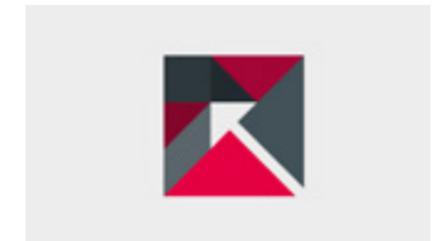
**Motivieren**

- ▶ Ich fördere eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln.
- ▶ Ich äußere aufrichtiges Lob und gebe sachliche Kritik.
- ▶ Als Führungskraft stelle ich mich dem Feedback und fordere dieses aktiv ein.



**Delegieren**

- ▶ Ich übernehme die Gesamtverantwortung in meinem Bereich.
- ▶ Ich übertrage Aufgaben vollständig und mit der dazu gehörenden Verantwortung.
- ▶ Ich vermeide Unter- und Überforderung bei den Mitarbeitenden.



**Integrieren**

- ▶ Ich zeige Offenheit und Wertschätzung Anderen und Anderem gegenüber und verstehe Vielfalt als Erfolgsfaktor.
- ▶ Als Führungskraft nutze ich das Potenzial unterschiedlicher Personen und Ansichten.
- ▶ Durch mein Wirken fördere ich die Zusammenarbeit und Kollegialität und gehe professionell mit Konflikten um.



**Initiieren**

- ▶ Als Führungskraft agiere ich proaktiv, um Abläufe und Strukturen zu optimieren.
- ▶ Ich unterstütze die Entwicklung meiner Mitarbeitenden durch eine systematische Aus- und Fortbildung.
- ▶ Als Führungskraft Sorge ich für Ressourcen, um Veränderungen in meinem Bereich umzusetzen.



**Balancieren**

- ▶ Ich unterstütze proaktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in meinem Bereich.
- ▶ Ich vermittele zwischen Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen.
- ▶ Als Führungskraft gehe ich auch mit eigenen Ressourcen achtsam um.



Um die Führungsleitlinien schon vorab und dann begleitend zu den Seminarangeboten in die Hochschule zu kommunizieren, ist eine Podcast-Reihe mit 8 Folgen entstanden, in denen jeweils zwei Angehörige aus der Hochschule (aus der Lehre, der Verwaltung oder aus Projekten) sich über eine Führungsleitlinie austauschen. Moderiert wird der Podcast von Professor Dr. Frank Lechtenberg aus dem Fachbereich Medienproduktion der TH OWL. Der Podcast ist für alle Beschäftigten der TH OWL im Intranet abrufbar.

# PSYCHOLOGIE DER SICH ÄNDERNDEN ARBEITSWELT

**Die moderne Arbeitswelt steckt mitten in einer technologieinduzierten Transformation: Prozesse werden automatisiert, virtuelle Arbeitsumfelder entstehen ebenso wie neue Produkte und Dienstleistungen. Diese Umwälzungen verändern auch die Vorstellung von Arbeit und von der Rolle des Menschen im Arbeitsprozess. Professorin Dr. Barbara Steinmann forscht zur Führung in diesen sich wandelnden Arbeitswelten. Ein spannendes Feld, zu dem sie uns einige interessante Fragen beantwortet hat.**

## Die Arbeitswelt ist geprägt von Digitalisierung und Flexibilisierung. Welche Herausforderungen ergeben sich dadurch für die Unternehmen vor allem im Hinblick auf ihre Mitarbeitenden?

Zunächst einmal müssen beide Entwicklungen, also die Digitalisierung und die Flexibilisierung, differenziert betrachtet werden. Sie bringen unterschiedliche Veränderungen mit sich und diese haben sowohl Vor- als auch Nachteile für die Arbeitswelt. Die Digitalisierung ermöglicht vermehrt mobile Arbeitsorte wie Homeoffice und hybrides Arbeiten zusätzlich zum klassischen Vor-Ort-Sein. Die Fragen, die sich dazu im Unternehmen stellen, sind, wie zukünftig Teams funktionieren, wenn wir alle unseren Ort und unsere Arbeitszeit stärker selbst bestimmen. Wie schaffen wir es, eine Abstimmung hinzubekommen, wenn die Hälfte des Teams zuhause sitzt, die andere Hälfte im Büro? Und welche Arbeitsabläufe müssen wir dafür entwickeln?

Die Digitalisierung wird von vielen Beschäftigten nicht nur positiv aufgenommen, sondern auch als bedrohend empfunden. Menschen fragen sich, was es für ihren Arbeitsplatz bedeutet, wenn immer mehr automatisiert und digitalisiert wird. Verändert sich der Job nur oder existiert er vielleicht demnächst nicht mehr? Diese Sorgen von Beschäftigten müssen Unternehmen ernst nehmen. Digitalisierung und Flexibilisierung bergen Chancen und Potenziale. Es ist eine große Aufgabe für die Unternehmen, dass die Chancen auch als solche wahrgenommen werden. Dafür braucht es einen guten Change Management Prozess.

## Wie kann denn ein guter Change Management Prozess aussehen? Also, was können Führungskräfte tun, um die Mitarbeitenden konkret in den Transformationsprozessen zu unterstützen?

Gerade dem mittleren Management kommt in solchen Phasen der Umwälzung oft eine schwierige Rolle zu: Sie stehen zwischen der Führungsebene, die den Prozess oft von oben initiiert, und den vielleicht nicht so veränderungswilligen Beschäftigten. Manchmal müssen sie sogar eine Veränderung vertreten, hinter der sie selbst nicht unbedingt stehen. Durch den Druck von oben und den Ängsten von unten ist die mittlere Management-Ebene in Transformationsprozessen oft besonders gefordert.

Dem kann man durch Teilhabe gut entgegenwirken. Im Change Management gibt es ja die Maxime, dass man die Betroffenen zu Beteiligten macht. Das bedeutet, dass man das Team frühzeitig ins Boot holt, in die Entscheidungsprozesse einbindet und geplante Veränderungen so bald wie möglich kommuniziert. Ideen einzuholen und diese in den Transformationsprozess zu integrieren, erhöht die spätere Akzeptanz der neuen Arbeitsbedingungen in der Regel sehr.

Auf der Mikroebene können die Veränderungsprozesse auch von den Mitarbeitenden selbst entwickelt werden, statt von oben aufoktroiert zu werden. Es stellt sich dann natürlich die Frage, wie viel Autonomie man dem Team geben kann und möchte.

## Welche Rahmenbedingungen benötigen Führungskräfte, um diese neuen Ansätze optimal umsetzen zu können?

Wenn Transformationen anstehen, müssen dafür in einem ersten Schritt Rahmenbedingungen geschaffen werden. Zum Beispiel ändern sich in vielen Unternehmen – auch um als Arbeitgeber attraktiv zu sein – die Anforderungen an die Führungskräfte. Sie sollen heute eher Coach oder Enabler sein. Statt einer hierarchischen Führung geht es um menschenorientierte Konzepte, in denen Mitarbeitende gefördert und gefordert werden und ein Team sich idealerweise selbst organisiert.

Das hat einen anderen Anspruch als die bisherigen Konzepte von Führung. Das ist aber nur möglich, wenn es entsprechende Personalprozesse gibt. Das beginnt schon bei der Auswahl von Führungskräften. Klassische Merkmale wie Durchsetzungsstärke und Machtstreben verlieren an Gewicht. Wichtig werden Kompetenzen wie die Fähigkeit zu Delegieren, Macht abzugeben und Menschen zu motivieren. Der organisatorische Rahmen darf nicht das untergraben, was das Leitbild möchte. Das gilt für jede angestrebte Transformation.

## Was motiviert Beschäftigte denn, sich auch in einer neuen Arbeitsumgebung weiterhin zu engagieren?

Grundsätzlich kann man sagen, dass Beteiligung förderlich dafür ist, dass Veränderungen akzeptiert werden. Das bedeutet eine Abkehr von der hierarchischen Unternehmensstruktur und Denkweise. Teams müssen als Team mehr Autonomie erhalten.

Außerdem erhöht es die intrinsische Motivation, also den eigenen Antrieb, wenn ich das Gefühl habe, dass meine Arbeit bedeutsam ist, wenn ich sehe, dass meine Tätigkeit einen relevanten Beitrag zu einem großen Ganzen leistet.

Was außerdem oft vernachlässigt wird, ist, dass Feedback bei der Aufgabenbewältigung eine große Rolle spielt. Dabei geht es darum, nach einem Arbeitsschritt bereits eine konkrete Erfahrung zu machen: „Das hat gut funktioniert, ich komme gut voran.“ Oder aber auch: „Hier ist etwas schiefgelaufen, ich muss noch einmal neu ansetzen.“ Das ist enorm wichtig, um in einen Arbeitsflow zu kommen. Führungskräfte können dies begünstigen, in dem sie die Arbeitsprozesse entsprechend strukturieren. Gleichzeitig haben sie aber natürlich einen großen Hebel, indem sie selbst wertschätzendes Feedback geben. Das ist eine wirksame und dazu noch eine kostenfreie Möglichkeit, Beschäftigte zu motivieren.



• Seit 2020 ist Dr. Barbara Steinmann Professorin für das Lehrgebiet Wirtschaftspsychologie mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie.

## Und was sind Ihrer Meinung nach die größten Motivationskiller in der modernen Arbeitswelt?

Das ist enorm abhängig von der Person. Wie erwähnt, ist Autonomie ein wichtiger Faktor, um die Motivation zu erhöhen. Aber das gilt nicht immer. Beispielsweise kann zu viel Autonomie dazu führen, dass sich Beschäftigte überfordert fühlen. Der Punkt, an dem das kippt, ist von Person zu Person unterschiedlich ausgeprägt: Manche wünschen sich sehr viel Autonomie, andere wünschen sich mehr Struktur und Klarheit. Das hängt außerdem nicht nur mit der Person, sondern auch mit den Aufgaben zusammen.

Zudem kennen wir in der Psychologie neben der intrinsischen Motivation ja auch die extrinsische Motivation, die durch externe Faktoren begünstigt werden kann. Die Forschung hat gezeigt, dass manche Modelle zur extrinsischen Motivation die intrinsische Motivation verringern, Vergütung zum Beispiel. Für Unternehmen ist es aber natürlich besser, wenn Mitarbeitende intrinsisch motiviert sind, denn dies ist mit einer anderen Arbeitseinstellung verbunden. Auch für die Beschäftigten kommt dabei mehr herum. Denn wenn man Ziele erreicht, für die man selbst brennt, erhöht sich die Zufriedenheit. Das wiederum ist förderlich für die Gesundheit.

Ein wirklich wichtiger Faktor, den man als wahren Motivationskiller betrachten kann, ist allerdings ein destruktives Führungsverhalten. Wenn Vorgesetzte ihr Team bevormunden oder sogar sich selbst mit den Erfolgen anderer schmücken, kann das für die psychische Gesundheit verheerend sein.

### Welche Rolle spielt der demografische Wandel und der damit zusammenhängende Fachkräftemangel bei der Veränderung unserer Arbeitsmodelle?

Wir sind in den letzten Jahren eindeutig vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt gekommen, denn es gibt schlichtweg weniger Fachkräfte. Das hat die Auswahlprozesse stark verändert. Früher wählten lediglich die Unternehmen aus, wer für den Posten geeignet ist. Heute überlegen beide Seiten, ob es passt. Jüngere Generationen wünschen sich mehr Flexibilität, mobiles Arbeiten, individuelle Arbeitszeitmodelle. Der Trend zur Flexibilisierung ist zum Teil eine von unten gewünschte Entwicklung, die Beschäftigte in den Verhandlungspoker miteinbringen.

Wir beobachten zudem, dass traditionelle Unternehmen durch die zwangsweise veränderten Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie unter Druck geraten sind. Nach 18 Monaten flexiblem Arbeiten ist es nicht mehr vermittelbar, warum alle wieder in die klassische 5-Tage-Woche zurückgehen sollen. Im Kreis der Beschäftigten gibt es durchaus den Wunsch, etwas davon beizubehalten.

Der demografische Wandel richtet den Blick aber auch wieder vermehrt auf ältere Beschäftigte. Denn ihr Potenzial als Arbeitskraft kann man deutlich heben. Dafür braucht es aber auch wieder eigene Arbeitsmodelle.

### Können Sie uns einen kleinen Ausblick geben: Was glauben Sie, welche Trends sich verfestigen werden? Was wird die Führung und die Organisation in der Arbeitswelt in den kommenden Jahren prägen?

Ich bin mir sicher, dass sich Homeoffice und hybrides Arbeiten erstmal etablieren werden. In der postpandemischen Phase gehen wir nicht zurück ins 5-Tage-Office, das steht für mich fest. Aber solche Entwicklungen laufen auch in Zyklen. Wir befinden uns momentan in einer Phase des Work-Life-Blending, in der Arbeit und Leben verschmelzen. Das birgt aber auch Gefahren für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vielleicht gibt es irgendwann eine neue Phase, in der das nicht mehr gewünscht ist.

Zudem werden Unternehmen neue Konzepte brauchen, um mit Ambiguitäten und Unvorhersehbarem umzugehen. Vielleicht ergibt sich daraus ein verstärkter Trend zur unternehmensübergreifenden Kooperation. Schon vor der Corona-Pandemie gab es die Entwicklung zu mehr Zusammenarbeit, beispielsweise, wenn regionale Mittelständler ein Schulungszentrum gemeinsam nutzen, um die Kosten der Personalentwicklung zu verringern. Oder Konzerne, die stärker mit Start-ups zusammenarbeiten, um zu Innovationen zu kommen und flexibler zu sein. Ich glaube, dass so etwas stärker kommen wird. Insgesamt hat das Thema Start-ups und Gründerszene in Deutschland noch viel Potenzial.



TH OWL  
TECHNISCHE HOCHSCHULE  
OSTWESTFALEN-LIPPE  
UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES  
AND ARTS

Unser neuer Hoodie ist da!

[www.th-owl-shop.de](http://www.th-owl-shop.de)

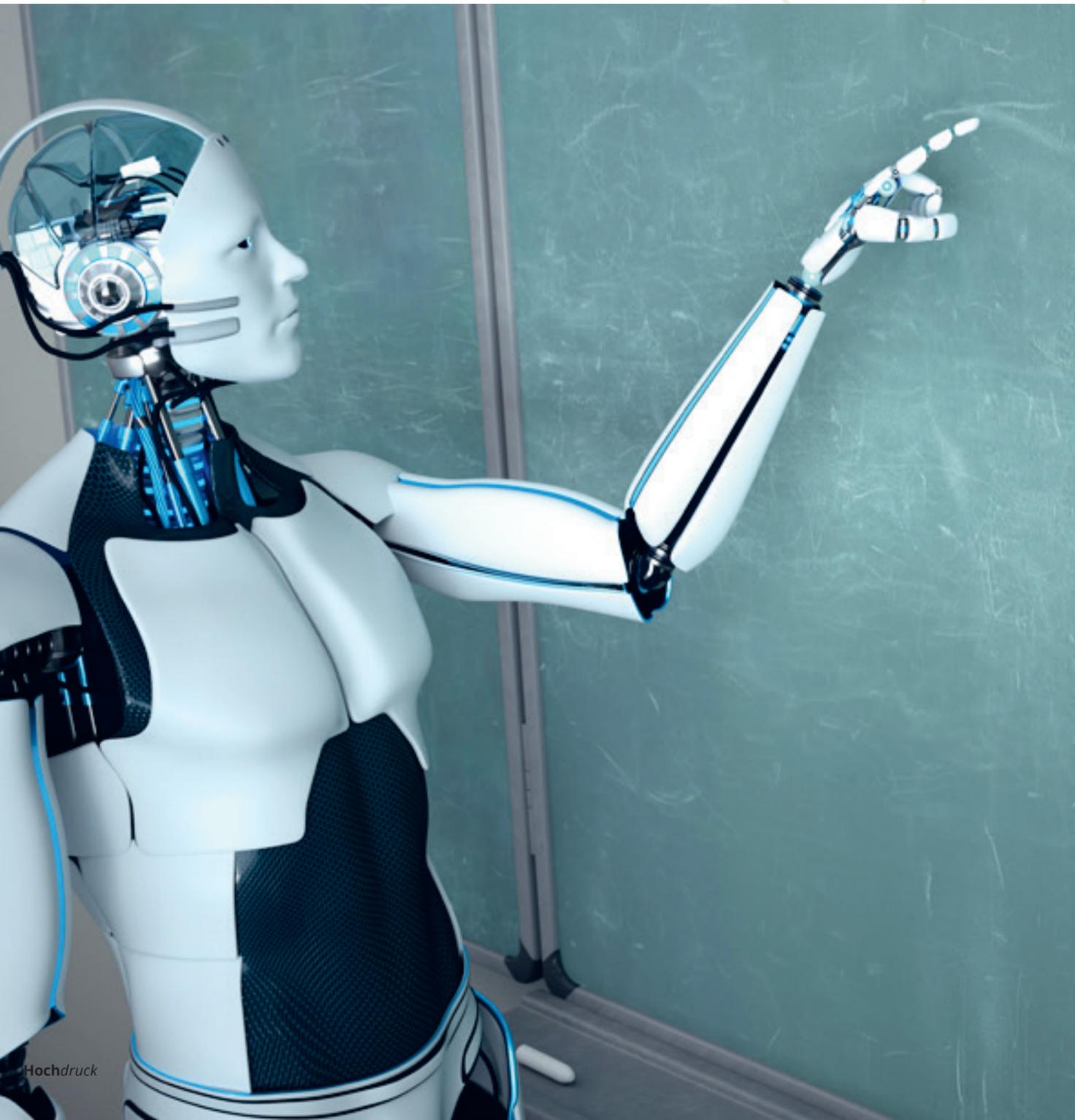
# KOMM INS TEAM

Zu den Jobs geht's hier lang:  
[wirsindbockermannfritze.de/jobs](http://wirsindbockermannfritze.de/jobs)

Image-Video



# DIE ZUKUNFT DER LEHRE



**Man lernt nie aus. Ein kluger Satz, der heute mehr denn je gilt: Unsere modernen Lebens- und Arbeitswelten gestalten sich immer stärker zu Räumen, in denen ein lebenslanges und übergreifendes Lernen stattfindet. Diese Veränderung geht auch an den Hochschulen nicht spurlos vorbei. Ganz im Gegenteil: Die Lehre steckt bereits seit einiger Zeit in einem Transformationsprozess. Auch an der TH OWL gibt es bereits neue Konzepte und Forschungsprojekte, um wissenschaftliche Bildung neu zu gestalten. Schließlich hält die Zukunft einige Veränderungen bereit.**

Eine Hochschule ist ein Ort, der Wissen vermittelt – durch die Lehre. Hochschulen schaffen aber auch Wissen, nämlich durch die Forschung. Allerdings sehen sich Forschung wie Lehre neuen Aufgaben und Erwartungen ausgesetzt, denen ein klassischer Hochschulbetrieb, wie man ihn bis in die 1990er-Jahre kannte, nicht mehr gerecht werden kann.

Denn Wissenschaft ist heute mit immer komplexeren Fragestellungen konfrontiert, die aus einem gesellschaftlichen Bedarf heraus entstehen. Oftmals ist schon alleine die Definition des Problems Teil des Forschungsvorhabens. Zur Lösung reicht mitunter selbst ein interdisziplinärer Ansatz nicht mehr aus. Bei Innovationen und Konzepten rund um die Nachhaltigkeit beispielsweise führt nur eine Verzahnung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen zum Erfolg. Die Forschung befasst sich also stärker mit Aufgaben, die nicht einem reinen Wissenschaftsdiskurs entspringen (Transdisziplinarität).

Eine Herausforderung für die Lehre ist es, Studierende auf diese neuen Anforderungen in der Forschung vorzubereiten. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren der Anspruch an eine berufsorientierte Hochschulbildung gewachsen. Schließlich fordert auch die Arbeitswelt neue Kompetenzen bei Absolventinnen und Absolventen ein.

## **Neue Lernsettings verzahnen Forschung und Praxis**

Ein Lösungsansatz ist das Konzept des situierten Lernens. Gemeint ist, dass der Aufbau von Wissen in eine konkrete Lernsituation eingebettet ist. So arbeiten Studierende beispielsweise ein Semester lang an einem realen Projekt, das im Bereich der Forschung oder in Kooperation mit Unternehmen durchgeführt wird. Das Lernen findet in der konkreten Umsetzung statt.

Der Unterschied zu einer praktischen Berufsausbildung ist jedoch, dass sich daran eine Phase der wissenschaftlichen Reflexion anschließt: Die Studierenden versuchen, verschiedene Perspektiven einzunehmen und ihre Erkenntnisse mit theoretischen Ansätzen und Modellen zu verbinden. Daraus können sie Strukturen ableiten,

die wieder in die Praxis eingebracht werden können. Es ergibt sich also ein Kreislauf aus Anwenden, Reflektieren, Abstrahieren und Übertragen.

Situiertes Lernen findet bereits an recht vielen Hochschulen in Deutschland statt, manche Hochschule hat es sich sogar als Selbstverständnis in die eigenen Leitlinien geschrieben. Das muss jedoch nichts heißen, denn viel zu oft wird das Konzept nicht richtig umgesetzt. Simulierte Forschungsprojekte beispielsweise, die nur für die Lehre eingerichtet werden, bieten wenig Nutzen. Die Studierenden lernen nicht, dass Forschung ergebnisoffen ist, dass Selbstreflexion und Fehlbarkeit dazugehören, um innovativ zu sein. Professor Dr. Tobias Schmohl, der eine Projektgruppe zur Zukunft der Lehre an der TH OWL leitet, warnt davor:

**„Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, Studierende an Forschung teilhaben zu lassen, ihnen aber auch beizubringen, was Forschung wirklich ist. Schließlich geht es nicht darum, zu einer vorgefertigten Lösung zu kommen. Die Studierenden gehen aus simulierten Projekten sehr viel unkritischer heraus, als sie am Anfang hineingegangen sind. Das ist eher kontraproduktiv.“**

Die TH OWL unterhält für das situierte Lernen voll ausgestattete Werkstätten, die FabLabs. Hier haben Studierende die Möglichkeit, konkrete Problemstellungen für Unternehmen zu lösen. Allerdings könnten sich in diesen Praxisprojekten noch die anschließende wissenschaftliche Einordnung und theoretische Reflexion verbessern, räumt Professor Tobias Schmohl ein.



## Didaktische Konzepte für ganzheitliches Lernen

Auch vom Frontalunterricht als Standardform der Lehre nehmen Hochschulen vermehrt Abstand. Stattdessen entwickeln sich selbstorganisierte und -gesteuerte Lernformen. Ein gutes Beispiel dafür ist der Inverted Classroom, eine Lehrmethode, welche die klassische Vorlesung ablösen kann. Das Konzept kommt aus den USA. Dabei wird die reine Wissensvermittlung auf digitale Medien verlagert. Studierende eignen sich den Stoff vor der Lehrinheit in Eigenarbeit an. In der gemeinsamen Präsenzphase wird diskutiert, vertieft und hinterfragt.

## Künstliche Intelligenz unterstützt die Lehre

In Deutschland setzen laut Monitor »Digitale Bildung« bislang nur 20 Prozent der Befragten den Inverted Classroom ein. Das liegt in erster Linie daran, dass der Aufwand, die nötigen Materialien zu produzieren, zunächst recht hoch ist. Dennoch bietet die Lehrmethode für die Zukunft der Lehre viel Potenzial, insbesondere, wenn Assistenzsysteme die Lehrenden in den nächsten Jahren effektiv unterstützen können. Dafür arbeiten verschiedene deutsche Hochschulen – darunter auch die TH OWL – an dem Hochschul-Assistenz-System »HAN5«, das auf Künstlicher Intelligenz (KI) basiert. Ziel des Projektes ist, dass das System Lehr- und Lernmaterialien unterschiedlicher Fächer im Audio- und Videoformat auf einer sogenannten Learning-Experience-Plattform sammelt. Das System soll den Lehrenden Arbeit abnehmen, sodass sie sich stärker auf didaktische Themen konzentrieren können.

▲ Professor Dr. Tobias Schmohl ist seit 2018 Professor im Fachbereich Medienproduktion sowie am Institut für Wissenschaftsdialog und wissenschaftlicher Leiter des Lernzentrums Lemgo.

Künstliche Intelligenz gilt zwar als zentrale Schlüsseltechnologie der Zukunft, Professor Dr. Tobias Schmohl sieht den größten Wandel allerdings an ganz anderer Stelle: „Die weitreichendste Veränderung an den Hochschulen wird institutionell sein. Ich könnte mir vorstellen, dass bestimmte Modulkombinationen schon zu einem Mini-Abschluss führen. Solche »Micro Degrees« können dann wie Bausteine zu einem akademischen Abschluss zusammengesetzt werden. Jedenfalls wird das Hochschulangebot der Zukunft nicht mehr an eine Universität gebunden sein, sondern sich viel stärker am individuellen Lernbedarf orientieren.“

Studierende wie Lehrende haben in den nächsten Jahren viel vor sich. Denn zukünftig brauchen erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen passendes Rüstzeug, um in immer stärker von der digitalen Transformation geprägten Forschungs- und Arbeitsumfeldern bestehen zu können. Digitalisierung und Didaktik können das leisten, wenn sie Hand in Hand gehen.



## LERNEN IN MODERNER ATMOSPHÄRE:

*Die Bibliothek in Detmold zeigt sich in einem neuen Lernsetting*

**Die Bibliothek am Standort in Detmold ist komplett umgebaut und neu strukturiert worden. Mit loungigen Ecken, ruhigen Einzelarbeitsplätzen und abgetrennten Lernräumen bedient sie verschiedene Lernbedarfe.**

Wo sich zuvor Arbeitsplätze zwischen Bücherregalen befanden sind nun klar voneinander abgetrennte Zonen entstanden. Die rund 32 Lese- und Einzelarbeitsplätze finden die Studierenden jetzt gebündelt auf der rechten Seite der Bibliothek. Jeder Arbeitsplatz verfügt über eine Lampe, Strom- und USB-Anschluss. Schallschutzelemente sorgen für eine ruhige Arbeitsatmosphäre.

Wer lieber in der Gruppe lernt, sich austauschen möchte, ohne die übrigen Bibliotheksbesucher zu stören, kann sich von nun an in einen der beiden Lernräume zurückziehen. Direkt gegenüber des Infotresens sind in Trockenbauweise zwei mit hochwertiger Medientechnik ausgestattete Gruppenarbeitsplätze entstanden. Über das neue Videokonferenzsystem ist beispielsweise ein direkter Austausch mit den anderen TH OWL Standorten möglich. Auch Online-Vorlesungen können hier verfolgt werden. Whiteboard und Flipchart in jedem der Räume sind weitere Ausstattungselemente für eine erfolgreiche Gruppenarbeit.



Wer es gern etwas gemütlich hätte, sich vom Studientag erholen oder bei der Lektüre etwas entspannen möchte, findet jetzt einen neuen Loungebereich gleich am Anfang der Bibliothek. In modernen Sesseln oder auf einem schalldämpften Sofa können die Besucherinnen und Besucher der Bibliothek es sich bequem machen. Eine gut sortierte Auswahl an Fachzeitschriften finden diese gleich nebenan.



# RUHESTAND

## Professorin Ute Austermann-Haun in den Ruhestand verabschiedet

Nach 23 Jahren Lehre und Forschung an der TH OWL wurde Professorin Ute Austermann-Haun in den Ruhestand verabschiedet. Die 64-jährige hat am Fachbereich Bauingenieurwesen das Lehrgebiet Siedlungswasserwirtschaft mit den Themengebieten Trinkwasser, Abwasserbehandlung und Kanalisation gelehrt.

Am meisten wird Professorin Ute Austermann-Haun ihr Team vermissen: „Es ist wunderbar Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, auf die man sich zu hundert Prozent verlassen kann. Besser hätte es nicht laufen können.“ In ihrer Tätigkeit an der TH OWL hat die studierte Bauingenieurin die Hochschule an vielen Stationen geprägt, ob als Dekanin, im Vorstand des Graduiertenzentrums oder als Mitglied in der Vergabekommission für Stipendien wie Go Europe, Go Global oder Women worldwide.

Die Arbeit mit jungen Leuten macht Ute Austermann-Haun enorm viel Spaß: „Es ist immer eine Freude zu erleben, wie es gelingt, in relativ kurzer Zeit aus den Studierenden Fachleute zu machen. Dann zu sehen, dass sie beruflichen Erfolg haben, ist besonders schön.“

▲ Professorin  
Ute Austermann-Haun

## Professor Dr. Erhard Gunkler geht in den Ruhestand

Professor Erhard Gunkler hat 22 Jahre am Fachbereich Bauingenieurwesen der TH OWL gelehrt. Nun wurde der 65-Jährige in den Ruhestand verabschiedet.

„Ich bin ein leidenschaftlicher Hochschullehrer, weil der persönliche Umgang und die fachliche Betreuung angehender Ingenieurinnen und Ingenieure mir sehr viel bedeutet“, resümiert Erhard Gunkler. 1999 nahm Professor Gunkler die Lehrtätigkeit an der TH OWL auf. Zuerst war er für das Lehrgebiet „Konstruktiver Ingenieurbau und Bauverfahrenstechnik“ zuständig und seit 2001 für „Baustoffkunde und Massivbau“. Neben dem besonderen Bezug zur Region Ostwestfalen-Lippe war auch der Bezug zur praxisnahen Ausbildung von Studierenden ein wichtiger Grund, sich für die TH OWL zu entscheiden. Während seiner beruflichen Laufbahn an der TH OWL hat Professor Gunkler an der Planung des Laborgebäudes des Fachbereichs Bauingenieurwesen mitgewirkt und die Hochschullandschaft durch Fachbereichsrats- und Senatsmitgliedschaften gestaltet.

Im Ruhestand freut sich Erhard Gunkler auf mehr Zeit für die Familie, den Umbau seines Elternhauses, die Betreuung seines Fachbuches Mauerwerksbau und viel Gartenarbeit.

▲ Professor Dr.  
Erhard Gunkler

# BERUFUNG

## Dirk Hollmann zum Professor am Fachbereich Bauingenieurwesen berufen

Mit Professor Dr.-Ing. Dirk Hollmann hat die TH OWL einen neuen Professor für den Fachbereich Bauingenieurwesen gewonnen. Der 43-jährige lehrt künftig im Gebiet Baustofftechnologie und Massivbau.

„Als Professor habe ich in der Lehre und Forschung die Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag zu leisten, um nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen. Der Masterstudiengang Konstruktiver Ingenieurbau und digitale Bauprozesse bietet ein hervorragendes Umfeld dafür.“ In seiner Forschung möchte Hollmann drei wesentliche Ansätze verfolgen: Effiziente Baustoffrezepturen mit niedrigen CO<sub>2</sub>-Emissionen, Recycling von Baustoffen und intelligente, ressourcenschonende Konstruktionen. Entscheidend dafür ist die Digitalisierung. Auch in Hollmanns Lehre hat diese einen zentralen Stellenwert. „Die digitalen Methoden nehmen im Bauwesen zusehends mehr Raum ein, sodass die Lehre einer stetigen Veränderung unterliegen wird.“ Lehre bedeutet für ihn, Wissen und Motivation zur vertieften Auseinandersetzung mit dem Fach Bauingenieurwesen zu vermitteln und ein Fundament für den Berufseinstieg und das lebenslange Lernen zu legen.

▲ Professor Dr.  
Dirk Hollmann

# WIEDERGEWÄHLT

## Weitere Amtszeit für Präsident Professor Dr. Jürgen Krahl und Kanzlerin Nicole Soltwedel

Die stimmberechtigten Mitglieder des Senats und des Hochschulrats haben in der Hochschulwahlversammlung am 29. September Präsident Professor Dr. Jürgen Krahl und Kanzlerin Nicole Soltwedel in ihren Ämtern bestätigt und für eine weitere sechsjährige Amtszeit ab Dezember 2022 an der TH OWL gewählt.

Im öffentlichen Teil der Hochschulwahlversammlung fassten der Präsident und die Kanzlerin die wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre zusammen. Die Wahl erfolgte im daran anschließenden nicht öffentlichen Teil der Sitzung. Der Vorsitzende der Hochschulwahlversammlung, Professor Carsten Wiewiorra, gratulierte im Anschluss Präsident Krahl und Kanzlerin Soltwedel zur Bestätigung in ihren Ämtern. „Ich freue mich über die Wiederwahl als Präsident der TH OWL und bedanke mich für das mir entgegengebrachte Vertrauen“, so Präsident Krahl. Kanzlerin Soltwedel ist ebenfalls erfreut: „Die Wiederwahl zeigt mir, dass der eingeschlagene Weg der Hochschule unterstützt wird und ich freue mich darauf, die begonnenen Projekte in den nächsten Jahren mit der Hochschule gemeinsam fortzuführen.“ Einen besonderen Dank richteten beide an die Gremien der Hochschule für die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

▲ Präsident Professor Dr. Jürgen Krahl  
und Kanzlerin Nicole Soltwedel

# And the winner is ...

## Interdisziplinärer Wettbewerb: Ein Pavillon für die Landesgartenschau 2023 in Höxter

Die Studierenden Leandra Simon, Inga Wißling, Andres Buitrago und Ardalan Mirhadinejadfard haben beim interdisziplinären Wettbewerb für einen temporären Pavillon der TH OWL den ersten Platz belegt. Sie konnten die Jury mit ihrem Pavillon aus sogenannten Mushroom-Bricks, also Ziegeln aus Pilzmycel, überzeugen. Er beeindruckte mit seiner organisch anmutenden Form, der innovativen Materialität, der Nachhaltigkeit des Ausgangsprodukts, der Positionierung im gegebenen Raum und den richtig gesetzten Ansätzen einer raumgebenden Landschaftsarchitektur. Das Team erhielt für den ersten Platz ein Preisgeld von 500 Euro.

► Der erste Platz: Der Pavillon-Entwurf von Leandra Simon, Inga Wißling, Andres Buitrago und Ardalan Mirhadinejadfard aus sogenannten Mushroom-Bricks (Ziegel aus Pilzmycel).



Der Wettbewerb war Teil einer interdisziplinär betreuten Lehrveranstaltung von Professor Hans Sachs, Alexander Filies, Professor Dr. Stefan Bochnig und Professor Dr. Hans-Peter Rohler im Sommersemester 2021 für Studierende der Studiengänge Integrated Design und Landschaftsarchitektur. Ziel war es, einen Pavillon zu entwerfen und diesen in ein attraktives, dem räumlichen und funktionalen Kontext der Landesgartenschau 2023 in Höxter angemessenes Umfeld einzubinden. Er sollte das Interesse an der TH OWL wecken und die Inhalte der Hochschule repräsentieren.

## Herausragende Lehre, Forschung und besonderes Engagement: Die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger der TH OWL

Beim Jubiläumsempfang 2021 hat die Hochschule nicht nur ihren 50. Geburtstag gefeiert, sie hat auch besonders engagierte Hochschulmitglieder geehrt. Verliehen wurden der Lehrpreis, der Preis der Hochschulgesellschaft Ostwestfalen-Lippe e.V., der Preis der Studierendenschaft, der Preis des DAAD sowie der Forschungspreis.

Den Lehrpreis 2021 erhielt Professor Dr. Christoph Barth vom Fachbereich Produktions- und Holztechnik für seine beispielhafte Online-Lehre. Der Preis der Hochschulgesellschaft ging in diesem Jahr an die Studierenden Annika Hilker, Lara Knöbl und Can Ziegler, die sich mit besonderem Engagement für die Belange und Interessen ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen eingesetzt haben. Monika Dierkes, Verwaltungsmitarbeiterin im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, wurde mit dem Preis der Studierendenschaft ausgezeichnet. Den DAAD-Preis erhielt Yu Qiao für seine überdurchschnittlichen Leistungen an der TH OWL und sein außerordentliches Engagement für die Studierenden. Professor Dr. Johannes Üpping vom Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik freute sich über die Auszeichnung mit dem Forschungspreis für herausragende Forschung, Lehre und den Transfer seiner Forschung in die Gesellschaft.

Die TH OWL gratuliert allen Preisträgerinnen und Preisträgern und dankt Ihnen herzlich für ihr Engagement!

► Mit der „Bratwurst Pro“ haben die Studierenden der TH OWL beim Trophelia Wettbewerb den zweiten Platz belegt: v.l. Jan-Philipp Tönebön, Janna Tholen, Esther Gröne, Helene Winter.



► Die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger: v.l.n.r. Monika Dierkes (Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung), Prof. Dr. Johannes Üpping (Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik), Annika Hilker (Studentin im Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik), Can Ziegler (Student am Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur sowie Vorsitzender des Studierendenparlaments) und Lara Knöbl (Studentin am Fachbereich Life Science Technologies).

## Studierende der TH OWL belegen zweiten Platz beim Trophelia Wettbewerb

Die Studierenden Jana Tholen, Esther Gröne, Helene Winter und Jan-Philipp Tönebön vom Fachbereich Life Science Technologies haben im Juni mit einer nachhaltigen Bratwurst den zweiten Platz beim Trophelia Produktentwicklungswettbewerb belegt. Mit ihrer „Bratwurst Pro“ haben die Studierenden eine nachhaltige Alternative zur handelsüblichen Bratwurst entwickelt. Durch den Einsatz pflanzlicher Proteine konnten sie den Fleischanteil gegenüber herkömmlichen Produkten um bis zu 50 Prozent verringern. Fleischfans können dadurch ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck senken, ohne gänzlich auf Fleisch verzichten zu müssen. Die Studierenden möchten mit der nachhaltigen „Bratwurst Pro“ eine große Zielgruppe erreichen. „Auf der einen Seite sind es die traditionellen Fleischesser, auf der anderen Seite die Konsumentinnen und Konsumenten mit dem Willen zur Veränderung und der Lust auf etwas Neues“, so Esther Gröne.



### „Lee Nelson Book Award 2021“ für Professorin Dr. Uta Pottgiesser

Professorin Dr. Uta Pottgiesser vom Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur hat mit ihrem Buch „Reglazing Modernism“ den „Lee Nelson Book Award 2021“ der Association for Preservation Technology International (APT) gewonnen. Der Preis wurde ihr gemeinsam mit ihren beiden Co-Autoren, den beiden New Yorker Architekten Angel Ayón und Nathaniel Richards, online auf der APT-Jahreskonferenz in Washington DC verliehen. Das Buch bietet 20 ausführliche Fallstudien zu modernen Architekturikonen in Europa und Amerika. Es konzentriert sich auf Interventionen (Restaurierung, Sanierung und Erneuerung) in Stahl-Glas-Fassaden und bietet eine kritische Bewertung dieser, während es gleichzeitig neue Technologien untersucht, die in Zukunft mehr leisten könnten. Die Jury war sich einig, dass das Buch sowohl für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch für Praktizierende wertvoll ist und wählte es zum besten Buch der Konservierungstechnologie des Jahres.



► Ausgezeichnet:  
Prof. Dr.  
Uta Pottgiesser

### Nachwuchspreis der Heinrich-Stockmeyer- Stiftung für Sharline Nikolay

Die Masterabsolventin des Fachbereichs Life Science Technologies, Sharline Nikolay, hatte in ihrer Masterarbeit an alternativen Frittierfetten, sogenannten Oleogelen, geforscht und Ergebnisse mit hohem Innovationspotential und herausragender Praxisrelevanz erzielt. Für diese Arbeit hat sie im Juli den mit 2.500 Euro dotierten Nachwuchspreis der Heinrich-Stockmeyer-Stiftung erhalten.

Zum Frittieren werden aus technologischen Gründen oftmals feste Fette verwendet. Sharline Nikolay hingegen hat in ihrer Arbeit Rapsöl verwendet und es mittels Oleogelierung verfestigt. So entstand ein strukturiertes Öl und somit eine feste Fettphase. Durch dieses Verfahren eignete sich das Rapsöl besonders gut zum Frittieren und es habe gegenüber flüssigen Ölen einige Vorteile. „Beim Abkühlen nach dem Frittieren ist die Oberfläche des Frittierguts nicht so fettig und es hinterlässt keinen Ölfilm, wie wir ihn von Chipstüten kennen“, so Nikolay. Zudem hat Rapsöl auch gesundheitliche Vorteile, da es wertvolle Omega-3-Fettsäuren und wenig gesättigte Fettsäuren enthält.



▼ Sharline Nikolay erhält den Preis der Heinrich-Stockmeyer-Stiftung: v.l. Prof. Dr. Dr. Manfred Gareis, Dr. Madline Schubert (MRI), Sharline Nikolay, Prof. Dr. Dr. Claudia Jonas, Dr. Bertrand Matthäus (kommissarischer Leiter des MRI, Detmold).

### Studentinnen der TH OWL mit Stiftungspreis ausgezeichnet

Sechs Studentinnen des Fachbereichs Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur sind bei der Küchenfachmesse area30 in Löhne ausgezeichnet worden. Dort wurde der diesjährige Stiftungspreis der „KREIS ANJA SCHAIBLE STIFTUNG“ an die TH OWL in Detmold verliehen. Ausgezeichnet wurden drei Projekte, die von sechs Studentinnen unter der Leitung von Professorin Sandra Bruns zum Thema „Die Küche im Mittelpunkt des Lebens – Kochen.Leben.Stories.“ entwickelt wurden. Das Förderprojekt wurde als mehrstufiger Wettbewerb durchgeführt. Aufgabe der Studierenden war es, zukunftsfähige Küchen-/Wohn- und Kochkonzepte im Kontext aktueller Herausforderungen wie Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und Wohnraumverknappung zu entwickeln. Eine Fachjury wählte am Ende aus zehn Studienentwürfen drei Gewinnerprojekte aus. Zum Preis gehörte, dass die Sieger-Küchen durch Kooperationspartnerinnen und -partner als Prototypen gebaut und vorgestellt wurden. Den ersten Preis erhielt Akua Adu-Gyamfi für ihren Entwurf „Von der Hand in den Mund“, ein von der afrikanischen Kultur geprägtes Küchen- und Restaurantkonzept. Mit dem zweiten Preis wurde das Studentinnen-Trio Anna Otterpohl, Sarah Dann und Pia Willig für ihre Arbeit „Wall of Water“ ausgezeichnet, einem Gestaltungskonzept, das Küche und Bad mit dem Ziel des bewussten Umgangs mit der Ressource Wasser miteinander vereint. Der dritte Preis ging an den Entwurf „Geschichtenerzähler“ von Marie Seliger und Gesa Trispel, einer nachhaltigen Küche, dem Motto folgend, „wenn Küchen zu Begleitern werden“ und sich im Laufe der Zeit den verschiedenen Lebensbedürfnissen anpassen und sich mitentwickeln.



▲ Preisverleihung von DER KREIS ANJA SCHAIBLE STIFTUNG auf der Area30 in Löhne. 1. Reihe oben (von links nach rechts): DER KREIS Küchenspezialist Philipp Schönherr, SHD-Geschäftsführer Marc Linker und Frank Pohl, Kesseböhmer-Entwicklungsleiter Dr. Hermann Buschermöhle, Akua Adu-Gyamfi, Ernst-Martin Schaible, Ballerina Geschäftsführerin Heidrun Brinkmeyer, Prof. Sandra Bruns, Moderator Rafael Treite. 2. Reihe (von li.n.re.): Pia Willig, Gesa Trispel, Marie Seliger, Organisationsleiterin Stiftung Antje Kauper, Projektleiterin Stiftung Monika Slomski, Steffen Widmer, Anna Otterpohl, Nobilia-Vertriebsleiter Frank Schlangenotto.

### BDSI-Förderpreis für Lemgoer Absolvent der Back- und Süßwarentechnologie

Nico Schröders hat als Jahrgangsbester im Studienschwerpunkt Back- und Süßwarentechnologie des Studiengangs Lebensmitteltechnologie an der TH OWL den BDSI-Förderpreis des Bundesverbands der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI) für das Studienjahr 2020/2021 erhalten. Der 21-Jährige hat sich durch seine herausragenden Studienleistungen und durch sein berufliches Engagement für die mit 1.000 Euro dotierte Auszeichnung qualifiziert. Für seine Bachelorarbeit zur Thematik der Rezept- und prozessorientierten Optimierung des Einsatzes von Allulose in Rührkuchen hat der Mönchengladbacher die Abschlussnote 1,85 erhalten. „Ich bin sehr dankbar, den diesjährigen BDSI-Förderpreis erhalten zu haben und möchte mich bei meinen Professorinnen und Professoren und besonders bei Professorin Dr. Ute Hermenau und Sebastian Wittland für die sehr gute fachliche Beratung während meiner Forschungsarbeit bedanken“, freute sich der Absolvent.



► Nico Schröders ist der Preisträger des diesjährigen BDSI-Förderpreises.



◀ Das Cover der aktuellen Ausgabe des Magazins 52 GRAD.

### Magazin „52 GRAD“: Ausgezeichnete Corona-Kommunikation

Die herausragende Corona-Kommunikation der 52 GRAD, des Magazins der Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur der TH OWL, ist erneut international ausgezeichnet worden. Das in die Lehre integrierte Transferprojekt liegt sogar vor professionellen Projekten großer Unternehmen, wie Bosch, Deutsche Bahn oder OMV AG. Der durch Corona bedingte Lockdown bildete das Titelthema der neuen Ausgabe der 52 GRAD. Wie ging es den Studierenden mit diesem Ausnahmezustand? Um das herauszufinden, widmete Professor Hofmann auch die Forschungsaufgaben seines parallel stattfindenden humanwissenschaftlichen Grundlagenmoduls um. Die Studierenden konnten die zu erlernenden Forschungsmethoden einsetzen, um ihre eigene lebensweltliche Situation empirisch zu untersuchen. Unterstützt von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden Cengiz Hartmann und Laureen Dawid erhoben sie Daten zu Stärken und Schwächen digitaler Lehre, zur Frage, wie das Homeoffice die emotionale Beziehung zur eigenen Wohnung belastet, und wie Studierende in dieser Zeit ihren Arbeitsort individuell prägten. Einige dieser Studien fanden Eingang ins Magazin. Dazu Fragen, wie sich die digitale Lehre auf die mentale Gesundheit auswirkt, und Antworten darauf, was Studierende wirklich machen, wenn sie in Vorlesungen ihre Kamera ausstellen. Als besondere Geste organisierte die 52-GRAD-Redaktion während des Lockdowns mit ihrem Professor eine digitale Release-Aktion auf Social-Media-Kanälen und sendeten anschließend die Lockdown-Ausgabe der 52 GRAD per Post an alle Studierende des Fachbereichs. Als haptisch fassbares Zeichen der Verbundenheit mit ihrer Hochschule in diesen digital-fluiden Zeiten. Die aktuelle Corona-Auszeichnung ist übrigens nicht die erste für das Magazin-Projekt. Die 52 GRAD hat bislang insgesamt sechs internationale Awards für herausragendes Design erhalten.

### Dem Unkraut eine Chance

Der Garten der Studierenden: Zwei angehende Landschaftsarchitektinnen der TH OWL haben einen bundesweiten Nachwuchs-Wettbewerb zur Landesgartenschau 2023 gewonnen. Ihr Entwurf soll auf dem Wall in Höxter umgesetzt werden. Die zwei Studentinnen der Landschaftsarchitektur vom Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung am Standort Höxter geben ausgerechnet diesen sonst verpönten Wildkräutern in ihrem Garten zur Landesgartenschau in Höxter 2023 eine Chance. Die beiden haben mit ihrem Konzept einen bundesweiten Nachwuchs-Wettbewerb gewonnen, der gemeinsam vom Bund Deutscher Landschaftsarchitekten (bdla) und der Höxteraner Gartenschau-Gesellschaft ausgelobt worden war. Lena Louven aus Kempten am Niederrhein und Janina Wohlfahrt aus Beverungen können sich jetzt über ein Preisgeld von 2.000 Euro freuen – und darüber, dass ihr Garten auf dem Wall in Höxter tatsächlich bis 2023 entstehen soll. Insgesamt hatten sich 41 angehende Landschaftsarchitektinnen und -architekten, Berufsanfängerinnen und -anfänger sowie Studierende aus dem gesamten Bundesgebiet für den Wettbewerb registriert, der zum zehnten Mal vom bdla und der jeweiligen Durchführungsgesellschaft der nordrhein-westfälischen Landesgartenschauen ausgerichtet wurde. Insgesamt 18 Entwürfe wurden eingereicht und von einer Jury anonymisiert bewertet, die im Historischen Höxteraner Rathaus zusammenkam. Die beiden Gewinnerinnen werden ihr Konzept jetzt ausgehend von den Anregungen der Jury noch einmal überarbeiten. Zur Landesgartenschau 2023 soll er dann auf einer 265 Quadratmeter großen Fläche im Bereich der Themengärten verwirklicht werden.



▲ Der 1. Platz: Ausschnitt aus dem Gartenentwurf von Lena Louven und Janina Wohlfahrt.

# EURE MEINUNG IST GEFRAGT!

Wie stellt ihr euch die Zukunft der Arbeit vor? Nutzt eure Fantasie.

## Mensch im Mittelpunkt



Madiha Arshad (1. Semester Innenarchitektur)

Für die Zukunft der Arbeit stelle ich mir ein elternfreundliches Modell vor. Eltern sollten dabei unterstützt werden, neben der Arbeit auch für die Kinder sorgen zu können, indem Kinder in den Arbeitsalltag integriert und nicht davon ausgeschlossen werden.

## Digitalisiert (kyrbig8)



Paul Hausmann  
(1. Semester Wirtschaftspsychologie)

Ich denke, dass Arbeitszeiten deutlich flexibler werden, da Work-Life-Balance für viele Menschen immer wichtiger wird. Leistungsdruck bleibt dennoch bestehen und nimmt vermutlich noch zu, da viele Unternehmen, gerade in diesen besonderen Zeiten, auf dem Markt konkurrenzfähig bleiben müssen. Es gilt also einen Spagat zu schaffen, der bessere Arbeitsbedingungen und Effizienz vereint.



Alida Diekmann (3. Semester Innenarchitektur)

Ich finde, die Arbeit hat gute Absichten in der allgemeinen Entwicklung und bezieht viele Möglichkeiten mit ein, zum Beispiel aktuelle Herausforderungen wie den Klimawandel. Auch die Gleichberechtigung und die Integration tritt meiner Meinung nach immer mehr in den Fokus. Die Entwicklungsmöglichkeiten werden immer breiter gefächert, sodass für viele die Arbeit zu einem Hobby wird, was man täglich besucht und beim Heimkommen mit Enthusiasmus darüber berichtet.

Global betrachtet wünsche ich mir, dass jeder Mensch in Zukunft die Chance auf eine faire Arbeit hat. In letzter Zeit beginnt unser Bewusstsein dafür sich bereits zu wandeln und mit unserem Tun und Handeln kann jeder bereits jetzt schon etwas dazu beitragen.

## Home-Office (xeniacoco1)

Ich kann mir vorstellen, dass Home-Office vermehrt möglich wird, damit mehr Zeit für die Familie trotz Berufstätigkeit bleibt, also eine bessere Family-Work-Balance. Gleitzeit im Home-Office kann ich mir auch vorstellen, sodass man bei Bedarf abends statt morgens arbeiten kann. Wünschenswert wäre, dass der Kinderwunsch weniger bedrohlich für den Arbeitgeber wirkt. Ich kann mir vorstellen, dass Home-Office vermehrt möglich wird, damit mehr Zeit für die Familie trotz Berufstätigkeit bleibt, also eine bessere Family-Work-Balance. Gleitzeit im Home-Office kann ich mir auch vorstellen, sodass man bei Bedarf abends statt morgens arbeiten kann. Wünschenswert wäre, dass der Kinderwunsch weniger bedrohlich für den Arbeitgeber wirkt.

## Work-Life-Balance

„Die Zukunft der Arbeit muss sozial gerecht und partizipativ sein, mit einem Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erhalten, Stärken entfaltet werden können. Aktuelles Wissen muss allen Mitarbeitenden zugänglich sein. Qualifizierung, Teamspirit, Kommunikation sind wesentliche Erfolgsfaktoren. Die Zukunft der Arbeit braucht kurze Entscheidungswege, flache Hierarchien und den Erhalt von Arbeitskraft und Know-How älterer Arbeitnehmer:innen, eine verantwortungsbewusste und menschliche Digitalisierung (ohne Benachteiligung und Diskriminierung Einzelner), eine vielfältige Belegschaft und Chancengerechtigkeit.“

## Mobil

## Hybrides Arbeiten und Openworkspace (deike\_lie)

## Flexibel (winstonlinford)

## Impressum

### Herausgeber und V.i.S.D.P.

Technische Hochschule  
 Ostwestfalen-Lippe  
 Der Präsident  
 Prof. Dr. Jürgen Krahl  
 Campusallee 12, 32657 Lemgo

### Redaktion

Dezernat Kommunikation und Marketing:  
 Bianca Lukas  
 Carolin Seelig  
 Georg Löwen  
 Telefon: 05261 702 - 2510  
 E-Mail: [pressestelle@th-owl.de](mailto:pressestelle@th-owl.de)

InnovationSPIN: Stefanie Berg  
 S(kim): Jan Rademaker  
 Freie Mitarbeiterinnen: Barbara Ward, Stella Jahn  
 Fraunhofer IOSB-INA: Mischa Gutknecht-Stöhr

### Fotografie und Illustrationen

© Tom Lührmann, © Kreis Herford, © InnovationSPIN, © ANJA SCHAIBLE STIFTUNG, © 2021 Fraunhofer IOSB-INA, Adobe Stock/Suelzengenappel, © Juliane Temme

### Gestaltungskonzept und Layout

Technische Hochschule OWL

### Satz, Grafik, Bildbearbeitung

Lilli Wulfert

### Online-Ausgabe

[www.th-owl.de/campusmagazin](http://www.th-owl.de/campusmagazin)

### Erscheinungstermin der nächsten Ausgabe

April 2022



Wir versichern Lippe

#neuhier

# Wir können auch Technik.

Jetzt unsere  
 Videoberatung  
 testen und  
 individuell  
 beraten lassen.



[lippische.de](http://lippische.de)



**Lippische**

Landesbrandversicherung AG

# Zum Arzt gehen. Ohne zum Arzt zu gehen.

**TK-Doc** ist der digitale Arztbesuch für Diagnosen, Krankmeldungen und eRezepte, um sich beispielsweise Medikamente einfach online nach Hause zu bestellen.

## Wir wissen weiter. Die Techniker

Ich berate Sie gern:

**Stefan Brand**

Hochschul- und Firmenkundenberater

Tel. 040 - 460 65 11 08 56 oder 0151-18 05 29 22

stefan.brand@tk.de

dietechniker.de

tk.de/kontakt/stefan.brand

