



Digitalisierung von Hochschulverwaltungen

**Organisation und Kultur zusammen denken:
Von Insellösungen, Digitalisierung mit Augenmaß, Standards und Mut**



"Wissen
ist der Anfang
allen Handelns."
Aristoteles

DIE GESCHICHTE DER PHILOSOPHIE
ASTROPHYSIK
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ







Digitalisierung ist kein Ersatz des Analogen!



**1. Fazit:
Erfolgreiche Transformation berücksichtigt,
welche analogen Elemente bewahrt,
transformiert oder ersetzt werden**

**Ohne kulturelle Maßnahmen riskieren wir,
dass Digitalisierung psychische Kosten
verursacht**

**Korrelationen von
Depressionen,
Angststörungen und
social media Nutzung**

**Reduzierte
Selbstwirksamkeits-
erfahrung**

**Gefahr von Deskilling
durch KI**

**Technostress/
Entgrenzung**

Auswirkungen von Social Media Nutzung

[Prof. Dr. Christian Montag](#), [Leiter der Abteilung Molekulare Psychologie](#), Universität Ulm

Christian Montag, Zsolt Demetrovics, Jon D. Elhai, Don Grant, Ina Koning, Hans-Jürgen Rumpf, Marcantonio M. Spada, Melina Throuvala, Regina van den Eijnden: Problematic social media use in childhood and adolescence; in: Addictive Behaviors, Volume 153, June 2024, 107980,

KI und Deskillung

<https://blog.iao.fraunhofer.de/deskillung-durch-ki-reale-gefahr-oder-blosser-technikpessimismus/>

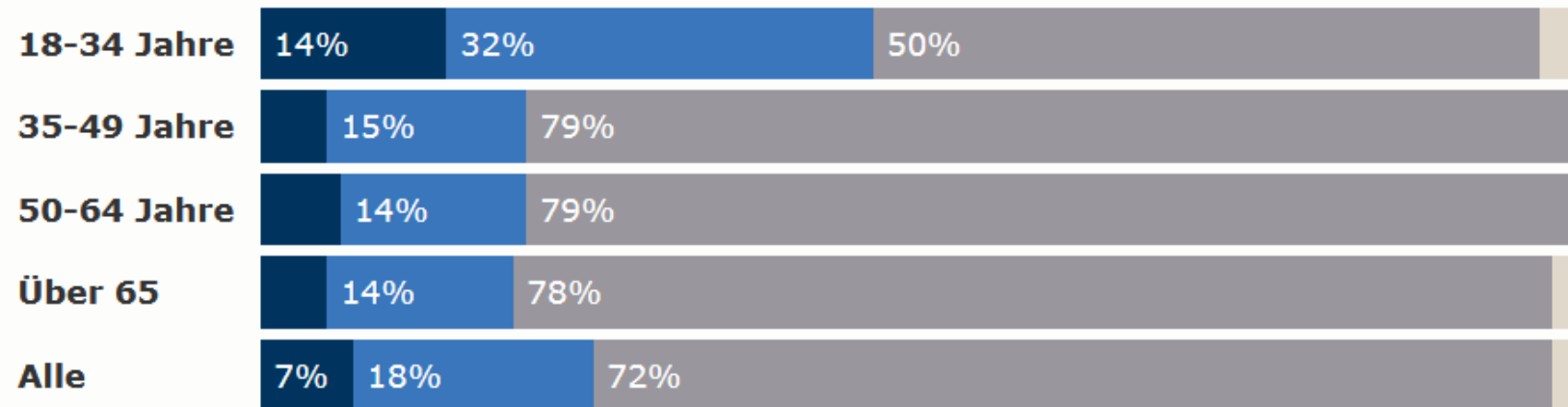
Digitale Transformation öffentlich-rechtlicher Organisationen

https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/sites/2/2026/05/bidt-Working-Paper_DToerOrganisationen.pdf

Einsamkeitsgefühle trotz Einbindung in Familie, Freundes- und Partnerschaftsnetzwerke

Studie unter 1.165 Personen ab 18 Jahren aus NRW. Für alle Prozentwerte Balken antippen oder anklicken.

■ häufig ■ manchmal ■ selten/nie ■ weder noch*



* weder noch: Befragte gaben an, keine Freunde, Familie oder Partnerschaft zu haben oder antworteten mit "weiß nicht" oder machten keine Angabe.

Grafik: WDR aktuell / JSE • Quelle: infratest dimap/WDR



2. Fazit:

**Digitalisierung muss psychologisch
intelligent gestaltet werden**



Wie ist die Kultur an Hochschulen?

„Digitalisierung an Hochschul(verwaltung)en ist besonders herausfordernd“

Viele Inseln,
wenig Strategie

Mitbestimmung

Hohe
Freiheitsgrade/
Autonomie

Ansprüche von
Experten-
organisationen

3. Fazit:

**Ohne einen Kulturwandel und begleitende
Personal- und Organisationsentwicklung
gelingt die Digitalisierung nicht**

Digitale Transformation ist daher immer organisationaler und individueller Wandel

- Digitale Transformation ist nicht allein Einführung neuer Technologien oder digitaler Services
- Digitale Transformation bedeutet Veränderung von Entscheidungswegen, Steuerungsstrukturen, Arbeitsprozessen und Zuständigkeiten
- Digitale Transformation hat individuelle Auswirkungen
- Leitfragen können sein
 - Wie verändern sich Organisationen intern?
 - Welche neuen Rollen entstehen?
 - Und wie wirken digitale Technologien auf Hierarchie, Koordination und Zusammenarbeit?
 - Welche persönlichen Auswirkungen sind erkennbar?
 - Was soll bewusst bewahrt oder angereichert werden?

Prinzipien, die uns an der HSHL leiten

Kultur schlägt Technik:

Ohne Führung, Beteiligung und Qualifizierung bleibt es ein Toolwechsel. Wir schaffen bewusst Räume, in denen auch kritische Aspekte diskutiert werden können.

Prozess vor Tool:

Erst standardisieren und optimieren, dann digitalisieren. Wir schaffen Bewusstsein für End-to-End Perspektiven.

Analoges behält seinen Wert:

Wir bieten bewusst Möglichkeiten zu analogem Austausch, persönlicher Begegnung, haptischen Erfahrungen.

Empowerment und Fehlerkultur:

Wir arbeiten bewusst an der Fehlerkultur und unterstützen mutige Formate. Thema auf Führungsklausuren, im Senat, im Gesundheitsmanagement etc.

Wo stehen wir? Erste Quick wins und eine gemeinsame strategische Ausrichtung

- Diverse Prozesse sind digitalisiert (Schließberechtigung, Nebentätigkeiten, etc)
- Erste KI-Tools eingeführt (externer Chat Bot, interner Bot)
- Elektronisches Prüfen eingeführt
- KI-Leitlinien erstellt
- Prozesslandkarten sind weitgehend erstellt und werden priorisiert
- IT-Architektur ist aufgenommen und dokumentiert
- Abhängigkeiten auch hochschulübergreifend werden identifiziert und diskutiert
- Notwendigkeit gemeinsamer strategischer und kultureller Linien wird betont und rückt mehr und mehr ins Bewusstsein der Organisation
- PE-Maßnahmen flankieren (KI-Tage, Beratungsformate zu Change, Resilienz etc. Schulungen Projektmanagement, externe Beratung zur IT-Architektur, Mut und Empowerment in Leitlinien, Employer Branding etc.)
- Effekte werden durch Befragungen der Mitarbeitenden etc. gemonitort

Herz. Sinn. Haltung. Leidenschaft.

Von Berufung bis Karriere: HSHL

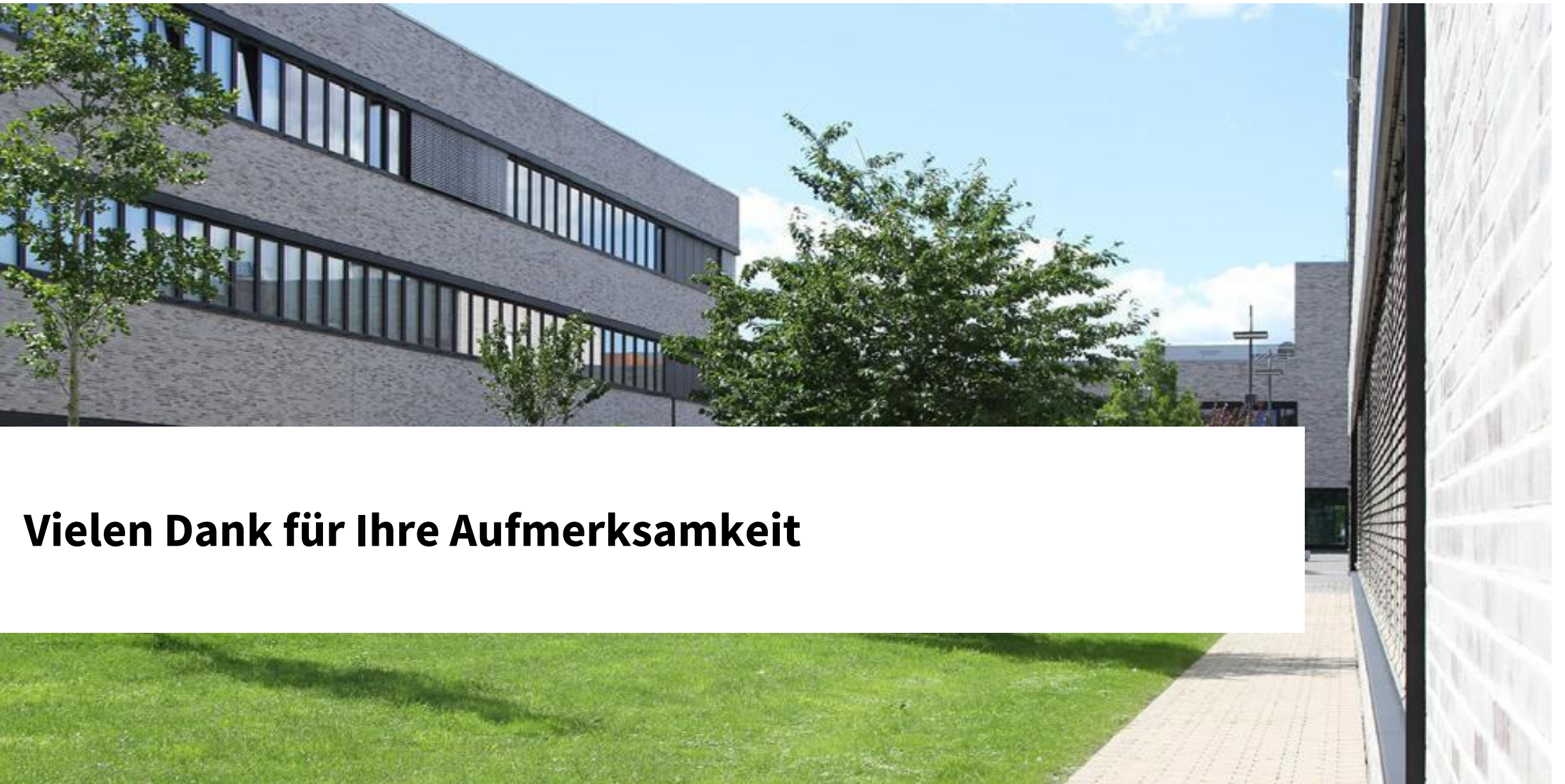
Unsere Größe ermöglicht eine persönliche, nahbare Atmosphäre, in der Zusammenarbeit selbstverständlich ist und das Wir-Gefühl über alle Bereiche hinweg spürbar wird.

An der Hochschule Hamm-Lippstadt verfolgen wir ein gemeinsames Ziel: Menschen auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten – und damit einen Beitrag für unsere Gesellschaft zu leisten. Damit das gelingt, schaffen wir moderne Rahmenbedingungen, die unsere Mitarbeitenden optimal unterstützen.

Unsere Führungskräfte gehen dabei mit gutem Beispiel voran: mit offener Kommunikation, Vertrauen und gelebter Wertschätzung. Sie fördern Mitgestaltung, schaffen Freiräume und ermutigen dazu, Verantwortung zu übernehmen.

Damit können alle die eigenen Stärken und Interessen in Projekten und Aufgaben frei entfalten.

Es gibt viele Wege, der eigenen Berufung zu folgen und Karriere individuell zu gestalten - von der wortwörtlichen Berufung als Professor*in bis zur erfolgreichen Laufbahn als Sachberater*in in den verschiedenen Bereichen der HSHL.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit