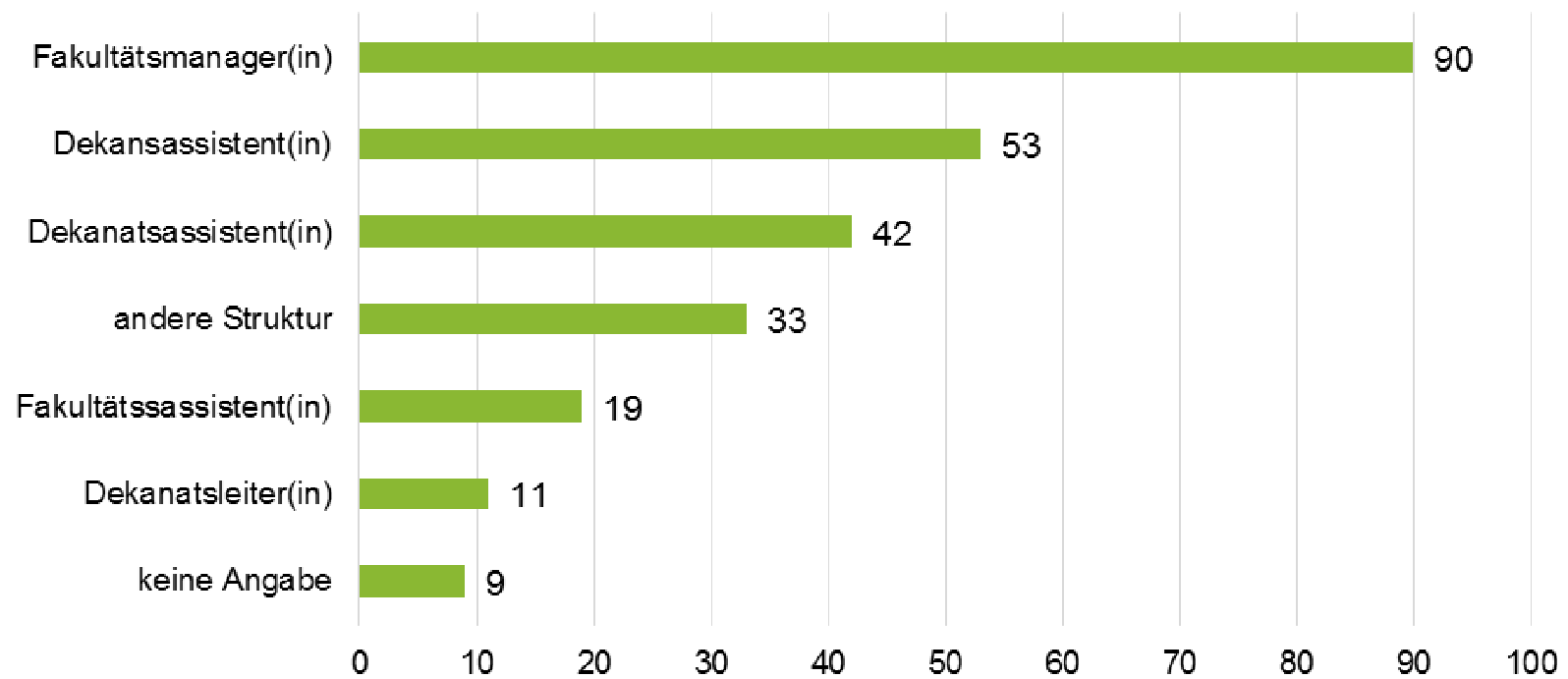


Professionalisierung ohne Profession?

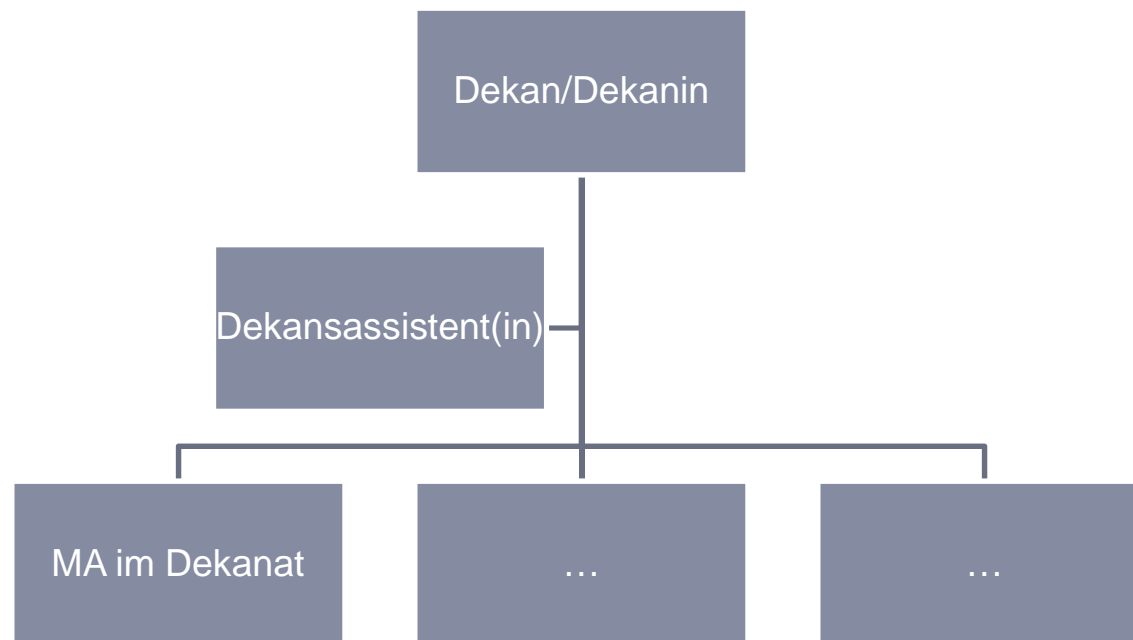
Ergebnisse der Fakultätsmanagement-Befragung 2013

Thimo von Stuckrad | CHE Consult GmbH
Dezember 2013

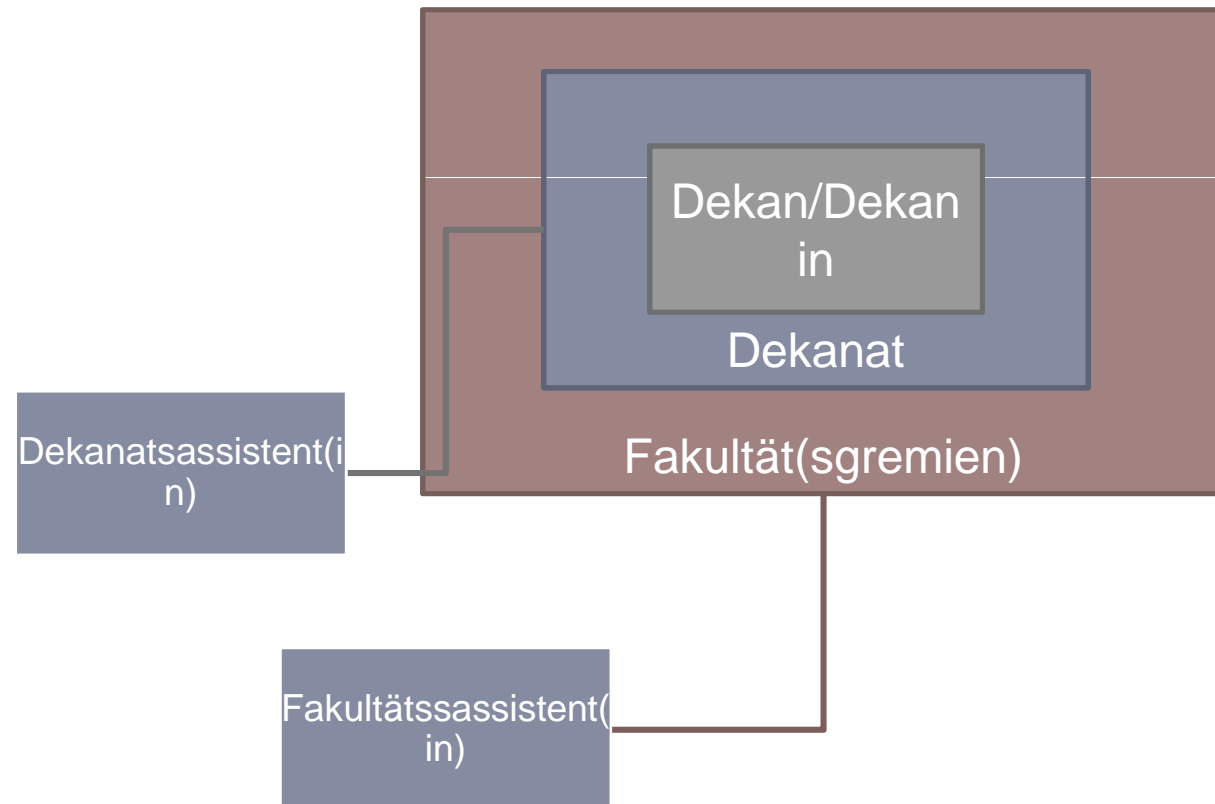
- Über die Befragung
 - Insgesamt 238 Teilnehmende
 - Große Varianz der Stellen- und Rollenbezeichnungen → Aggregation!
 - Identifizierung von Stellentypen (nach hierarchischer Rolle):
 - Dekansassistent(in)
 - Fakultätsreferent(in)
 - Fakultätsmanager(in)
 - „andere“
- Professionalisierung von Management-Aufgaben im Wissenschaftskontext
 1. Was kann unter „Professionalisierung“ verstanden werden?
 2. Was bedeutet dies im spezifischen Kontext Fakultätsmanagement?
 3. Was bedeutet dies für das Verhältnis Wissenschaft/Management?



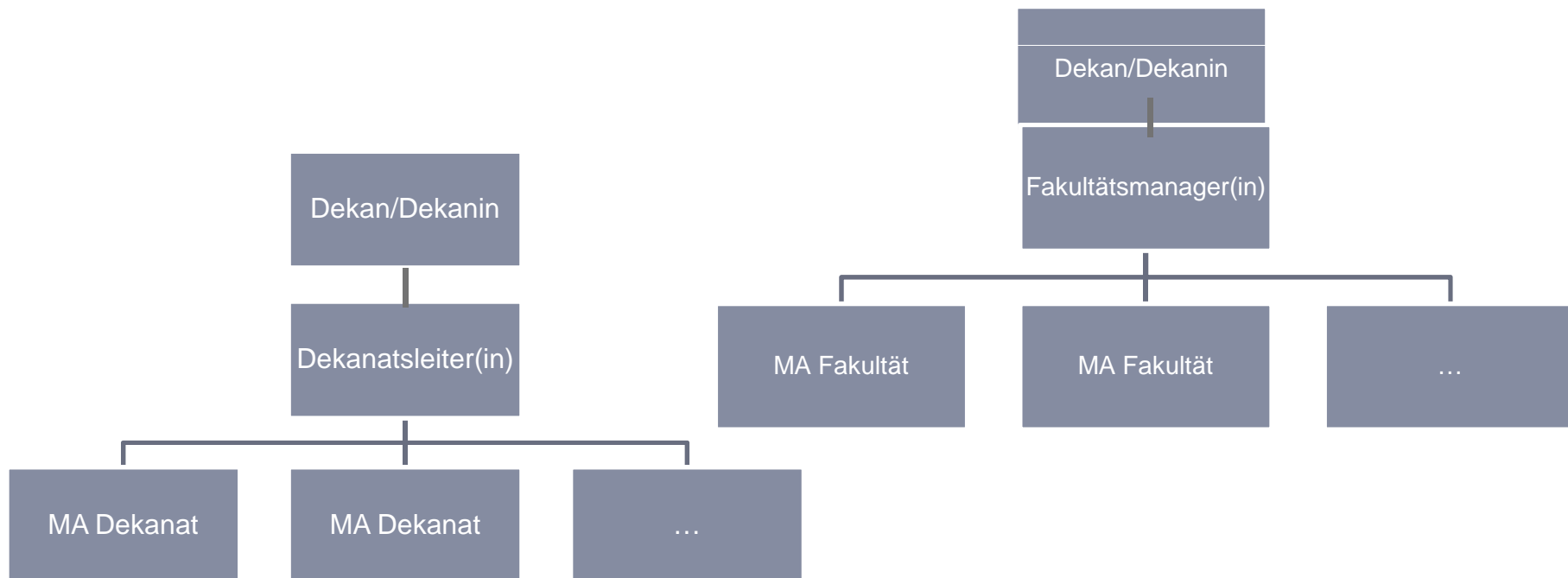
- „Dekansassistent(in)“: insgesamt 53 Befragte



- „Fakultätsreferent(in)“: Fakultätsassistent(in) und Dekanatsassistent(in), insgesamt 61 Befragte



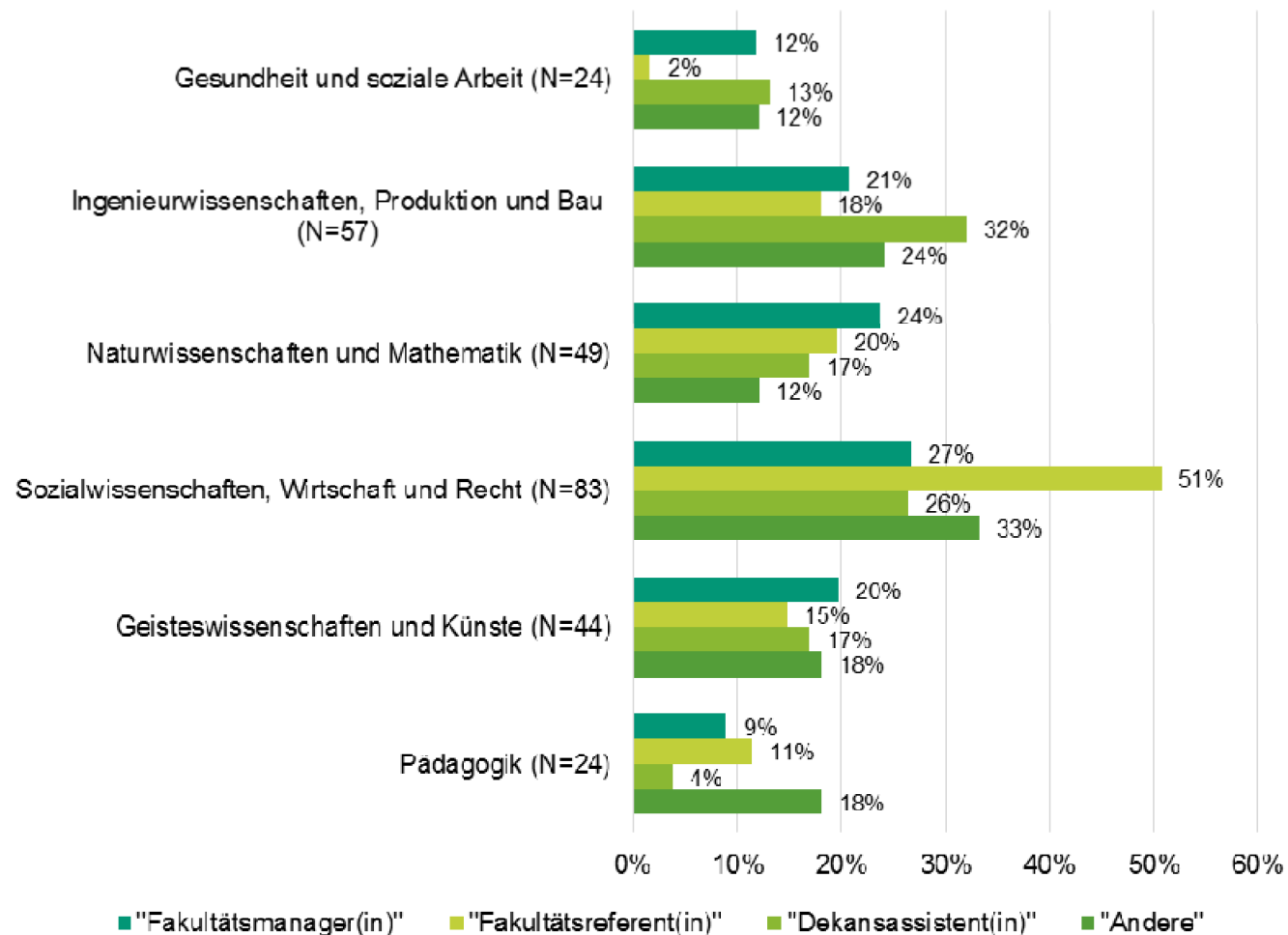
- Fakultätsmanager(in)“: Fakultätsmanager(in) und Dekanatsleiter(in), insgesamt 101 Befragte



- „Andere“: insgesamt 33 Befragte.
- Mischformen der genannten Modelle
- Modelle, die sich über die Zeit (z.B. in Abhängigkeit vom Dekan/Dekanin) verändern

Wer hat an der Befragung teilgenommen?

Fachlichkeit und Stellentypen



- Was bedeutet Professionalisierung von Management-Aufgaben im Wissenschaftskontext?
 1. Professionalisierung als Alltagssprachliche Kategorie
 - „Denn sie wissen jetzt, was sie tun“
 2. Professionalisierung in Beschreibungssprachen der Hochschulforschung
 - Schaffung und Etablierung distinkter Stellen
 3. Professionalisierung als „Normalisierung“
 - Fakultätsmanagement und deren Akteure werden als „normal“ wahrgenommen
 - Institutionalisierung von Rollen, Aufgaben, Akteuren wirkt nach innen und außen

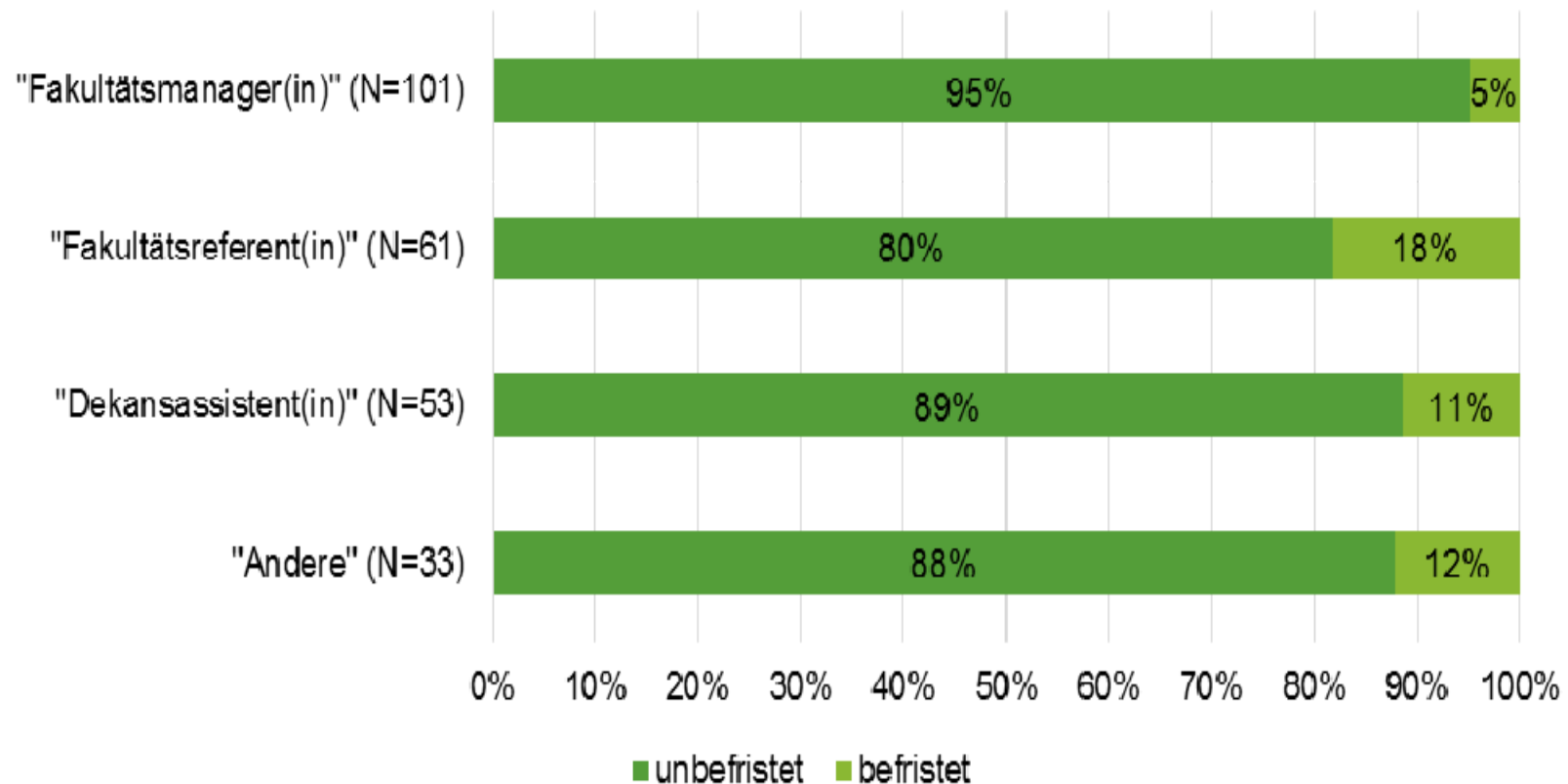
- Was bedeutet Professionalisierung von Management-Aufgaben im Wissenschaftskontext?
 - 4. „Externe Professionalisierung“
 - Einsatz von Expert(inn)en und Expertise (Wissen)
 - Ausweitung des Gegenstandsbereichs bestehender Professionen (Akteure und Wissen) auf Fakultätsmanagement
 - 5. Professionalisierung in der Professionssoziologie
 - Praxisgemeinschaften kontrollieren Qualitätsstandards und Zugang zu Karrieren über Wissensbestände und Ausbildungspfade

Professionalisierung

1. Welle der Professionalisierung: Einrichtung von Stellen

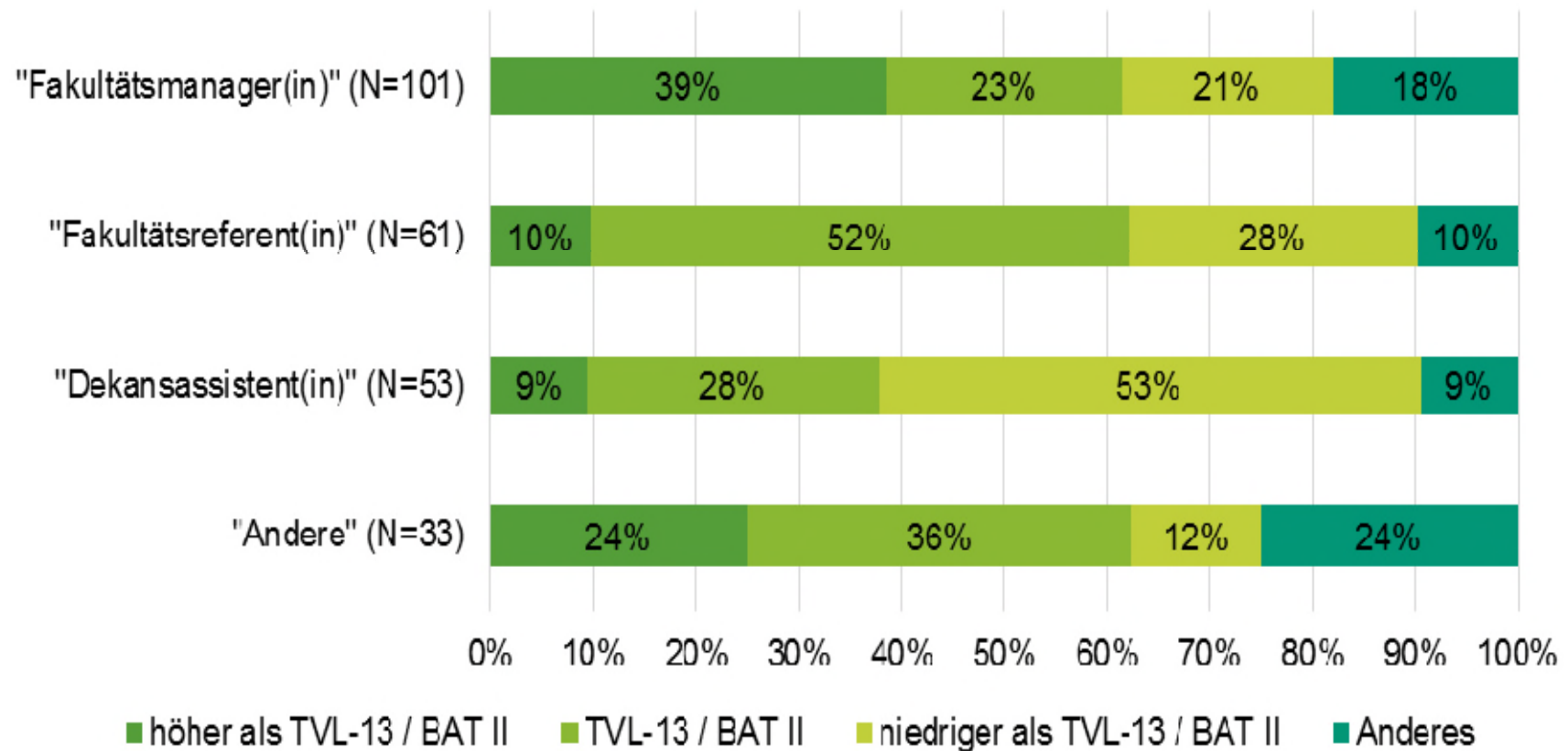
– Einrichtung von Stellen und Verstetigung

Anteil von befristeten Stellen



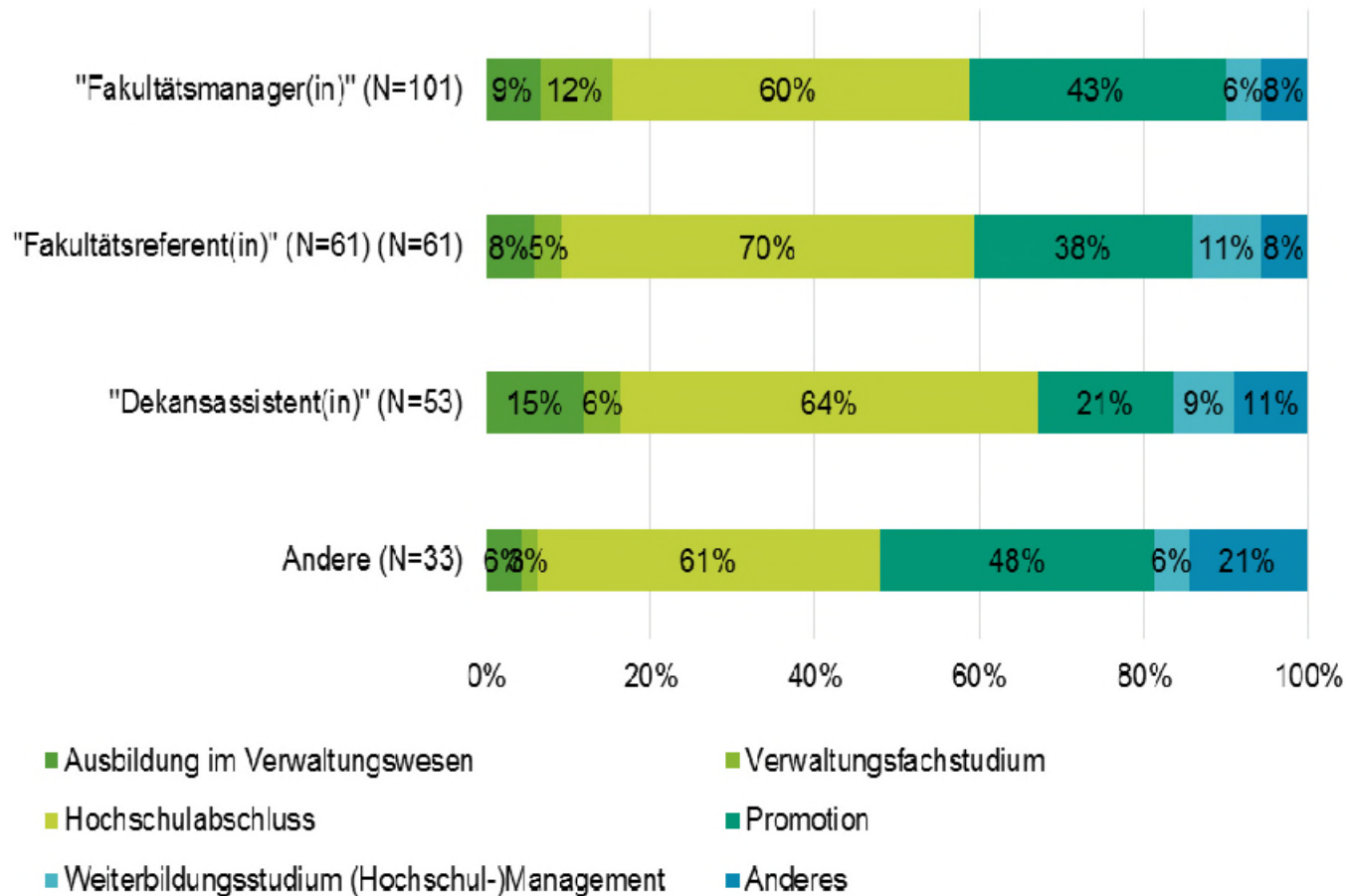
Erster Professionalisierungsschub: Eingruppierung von Stellen

Eingruppierung nach Stellentypen

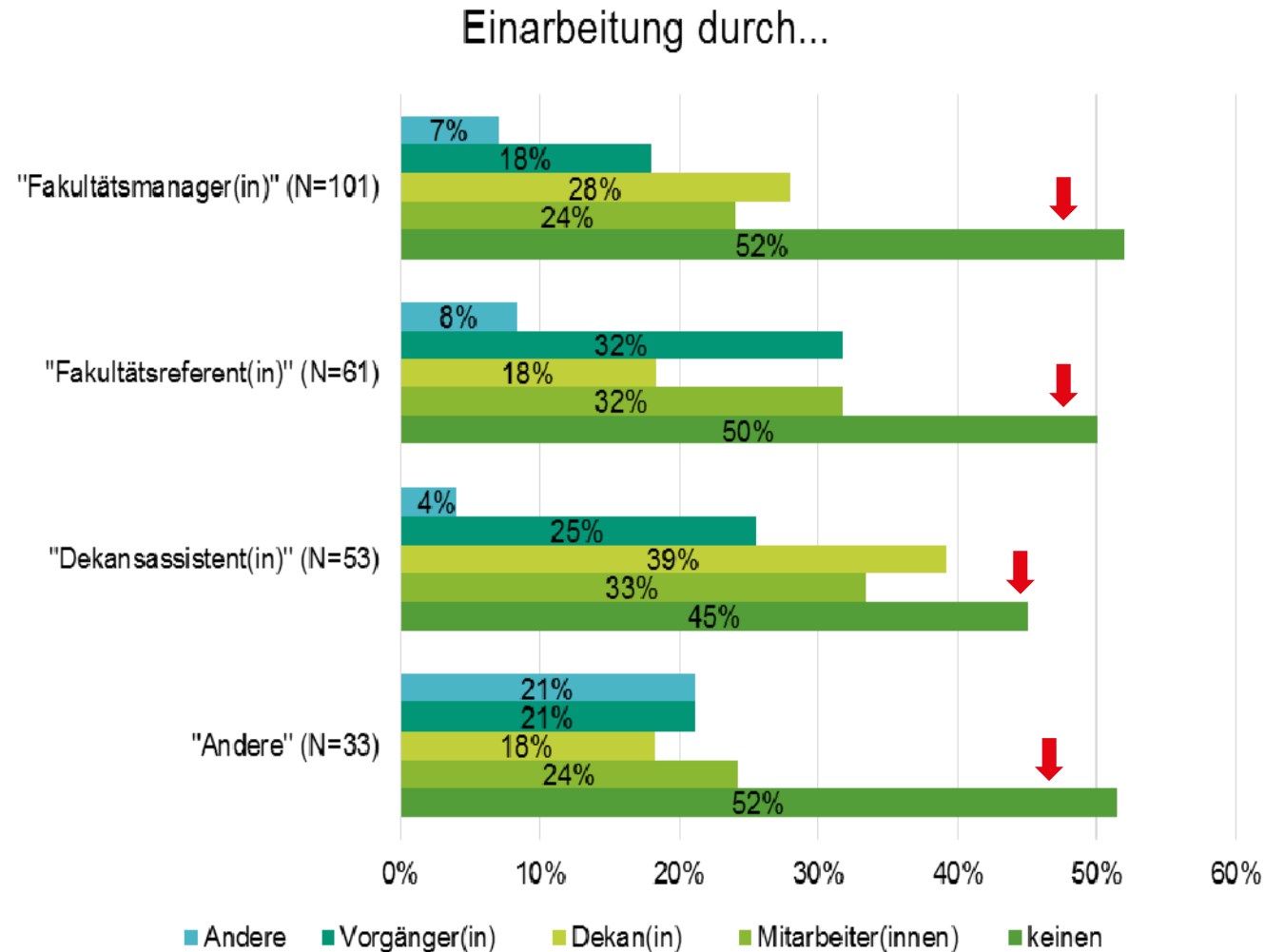


Erster Professionalisierungsschub: Ausbildung der Stelleninhaber(innen)

Ausbildungsgänge nach Stellentypen



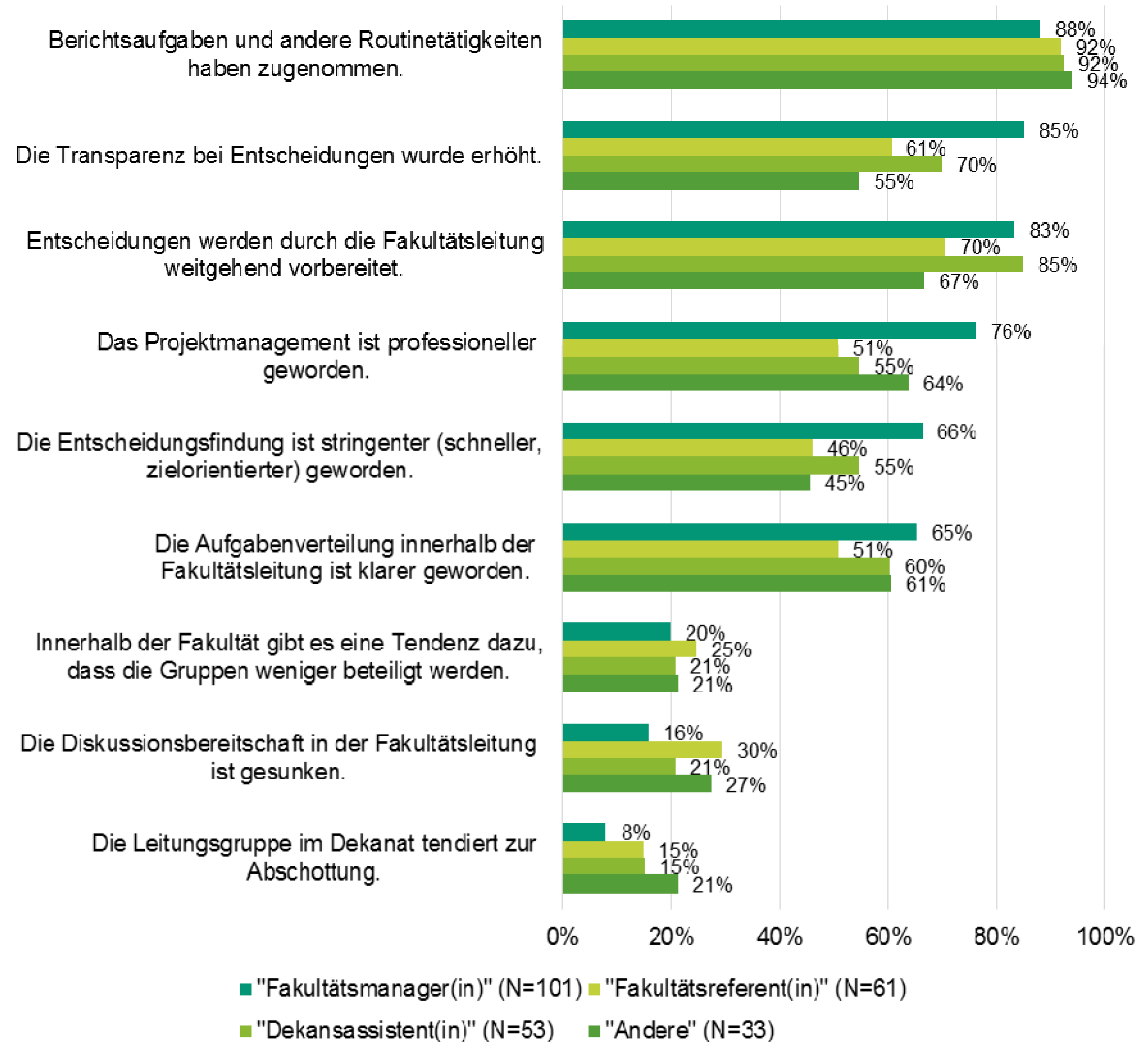
1. Welle der Professionalisierung: (Nicht-) Einarbeitung im Fakultätsmanagement



Fazit 1:
Welle: Die Stellen werden
zunehmend und zunehmend
verlässlich (unbefristet) eingerichtet.

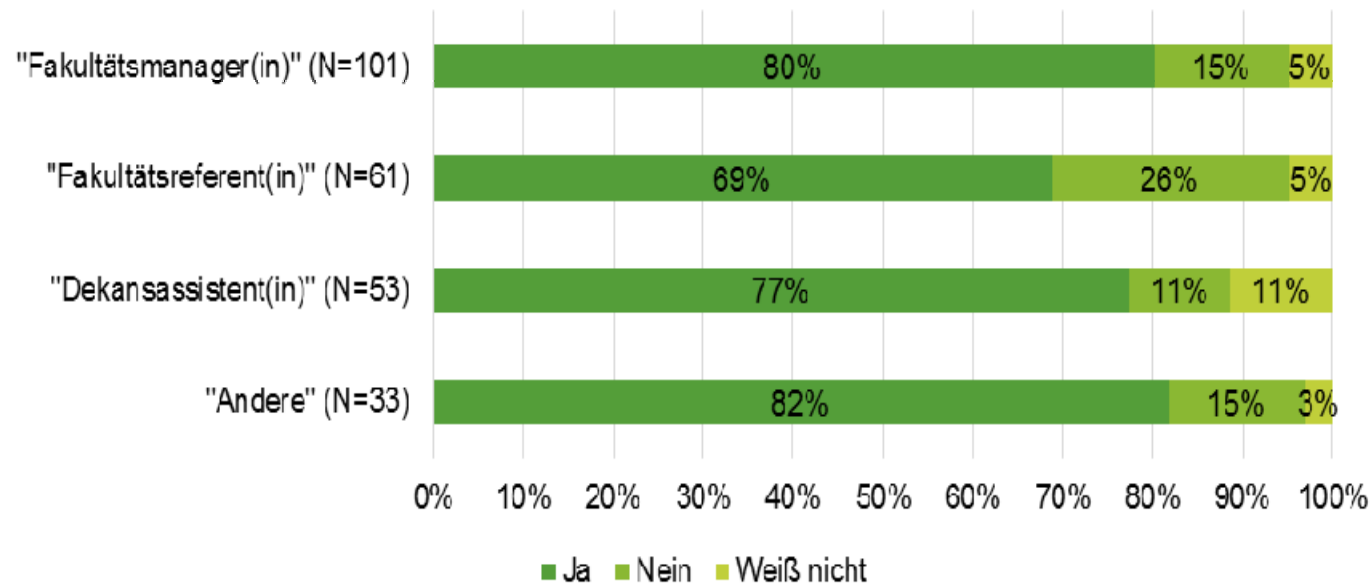
„Normalisierung“

Auf die Fakultät trifft heute zu:



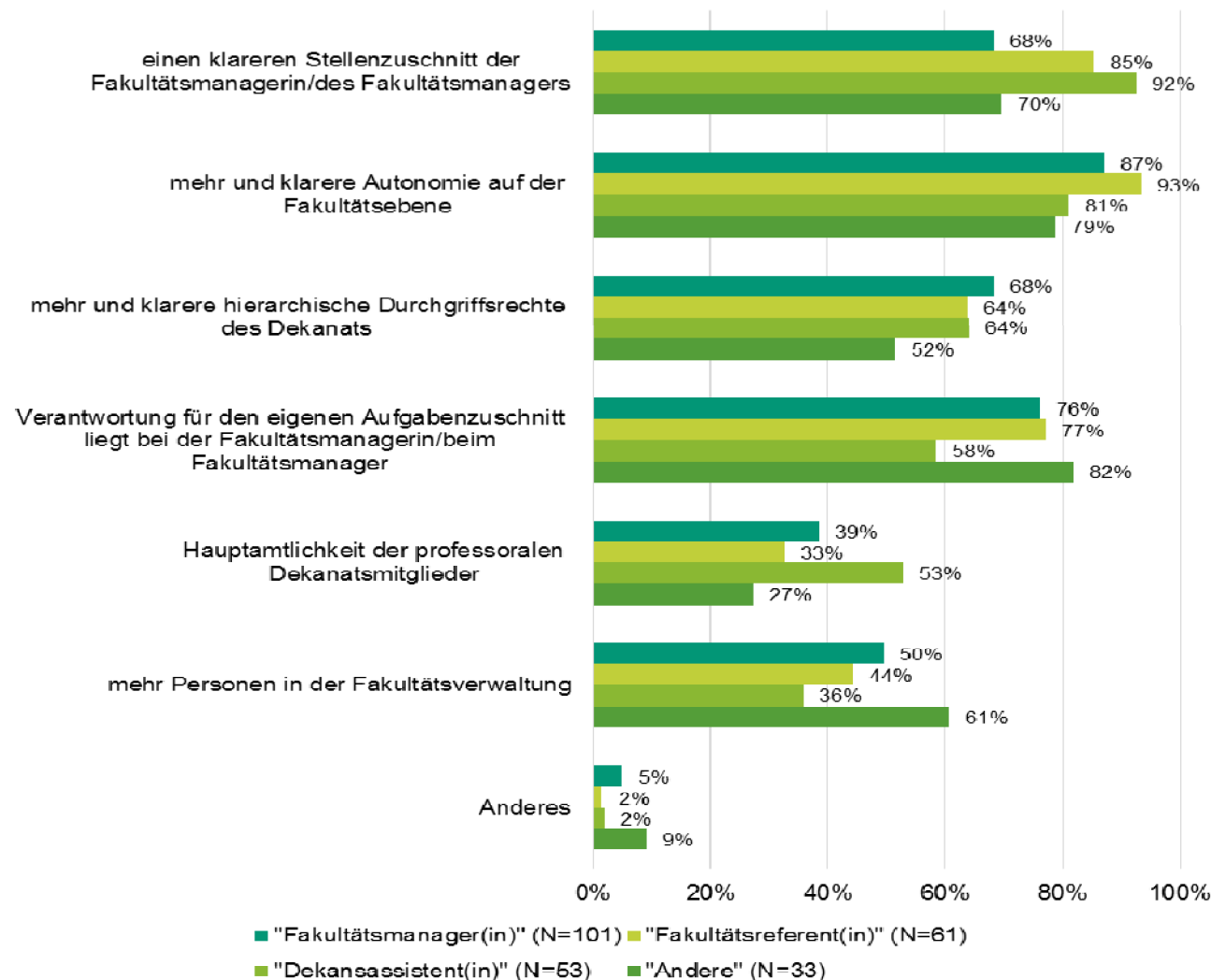
Fakultätsstrategien setzten sich durch.

Gibt es eine gemeinsame und gültige Fakultätsstrategie
(z.B. in Form eines Fakultätsentwicklungsplans/
Strukturentwicklungsplans / Zielvereinbarung mit der Hochschulleitung)?



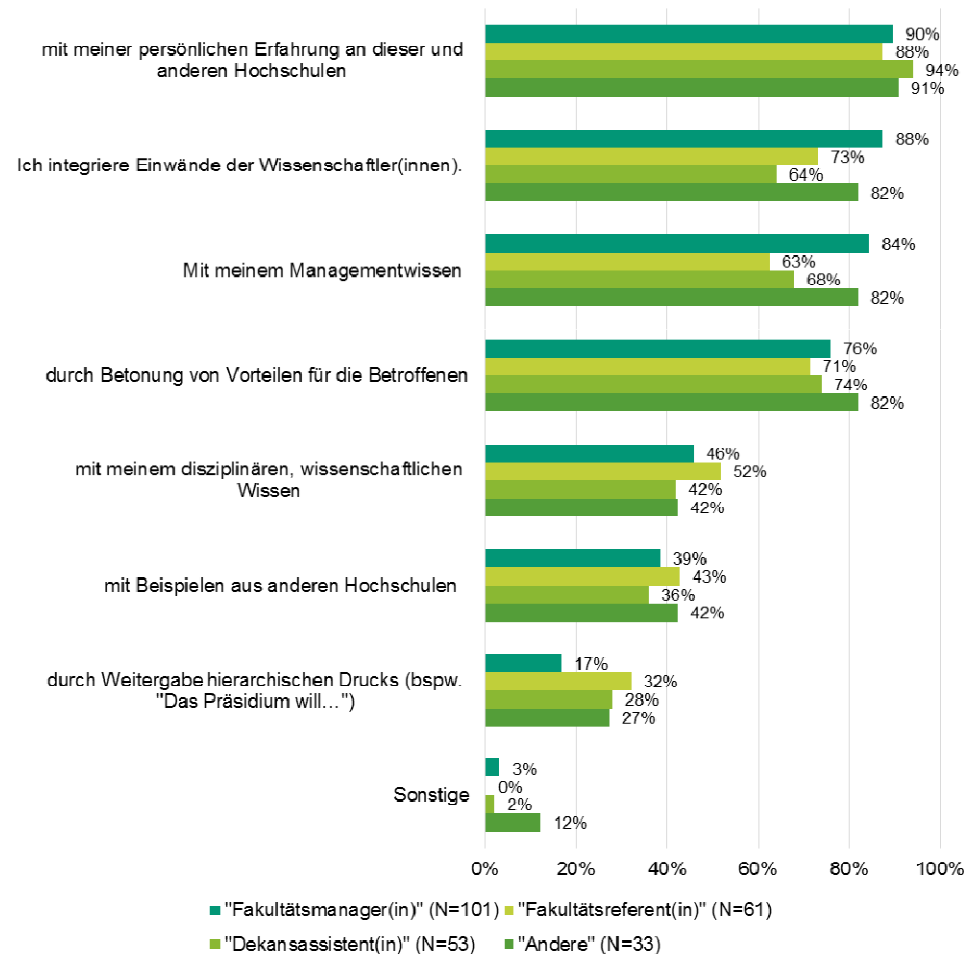
Das Fakultätsmanagement kann noch verbessert werden.

Wege zu einem besseren Fakultätsmanagement



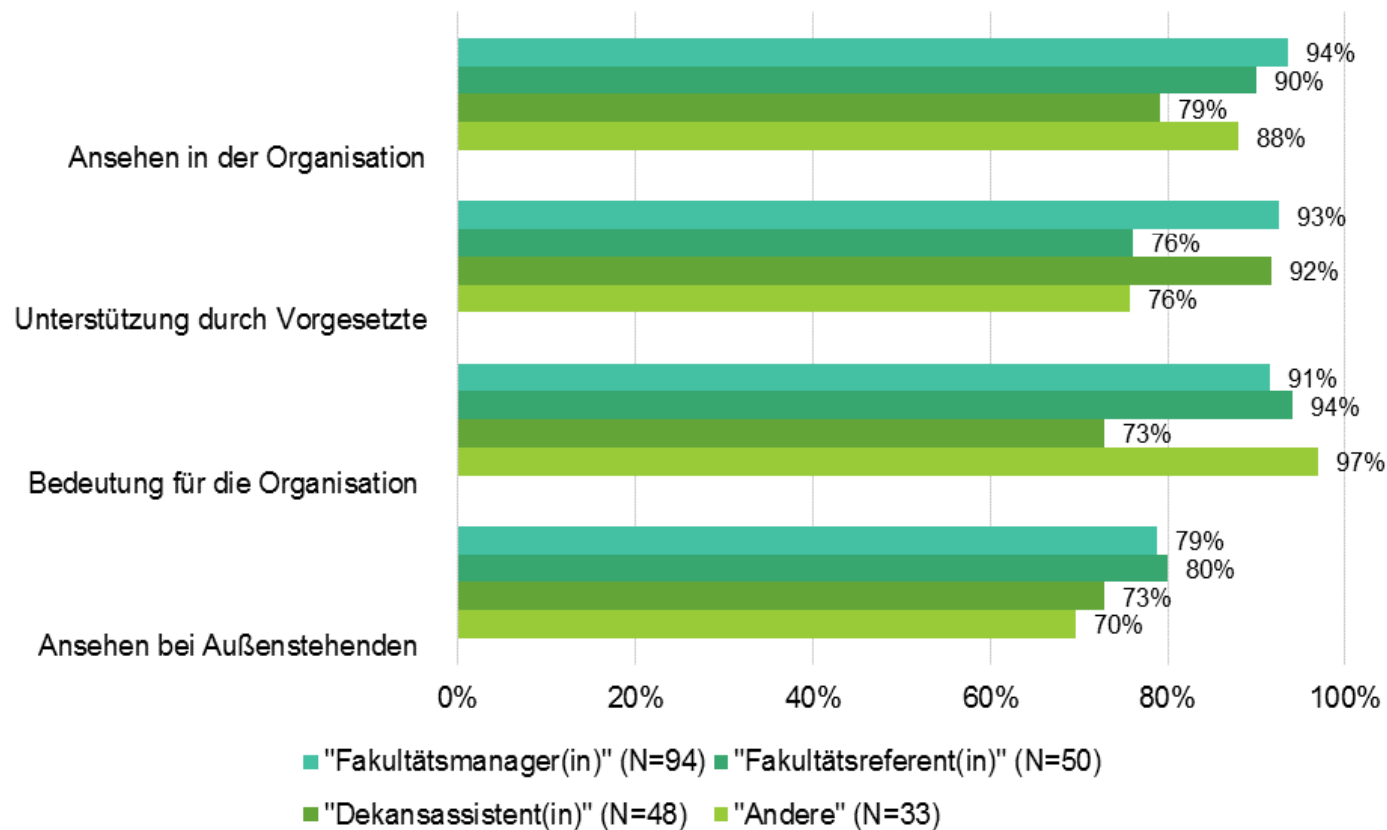
Wissenschaftler(innen) müssen gelegentlich überzeugt werden.

Wie überzeugen Sie Wissenschaftler(inne)n?
(Antworten trifft voll oder eher zu)



Das Ansehen von Fakultätsmanagement ist gestiegen.

Wie schätzen Sie die Reputation Ihrer jetzigen Stelle ein?
(Antworten "trifft voll zu" und "trifft eher zu")

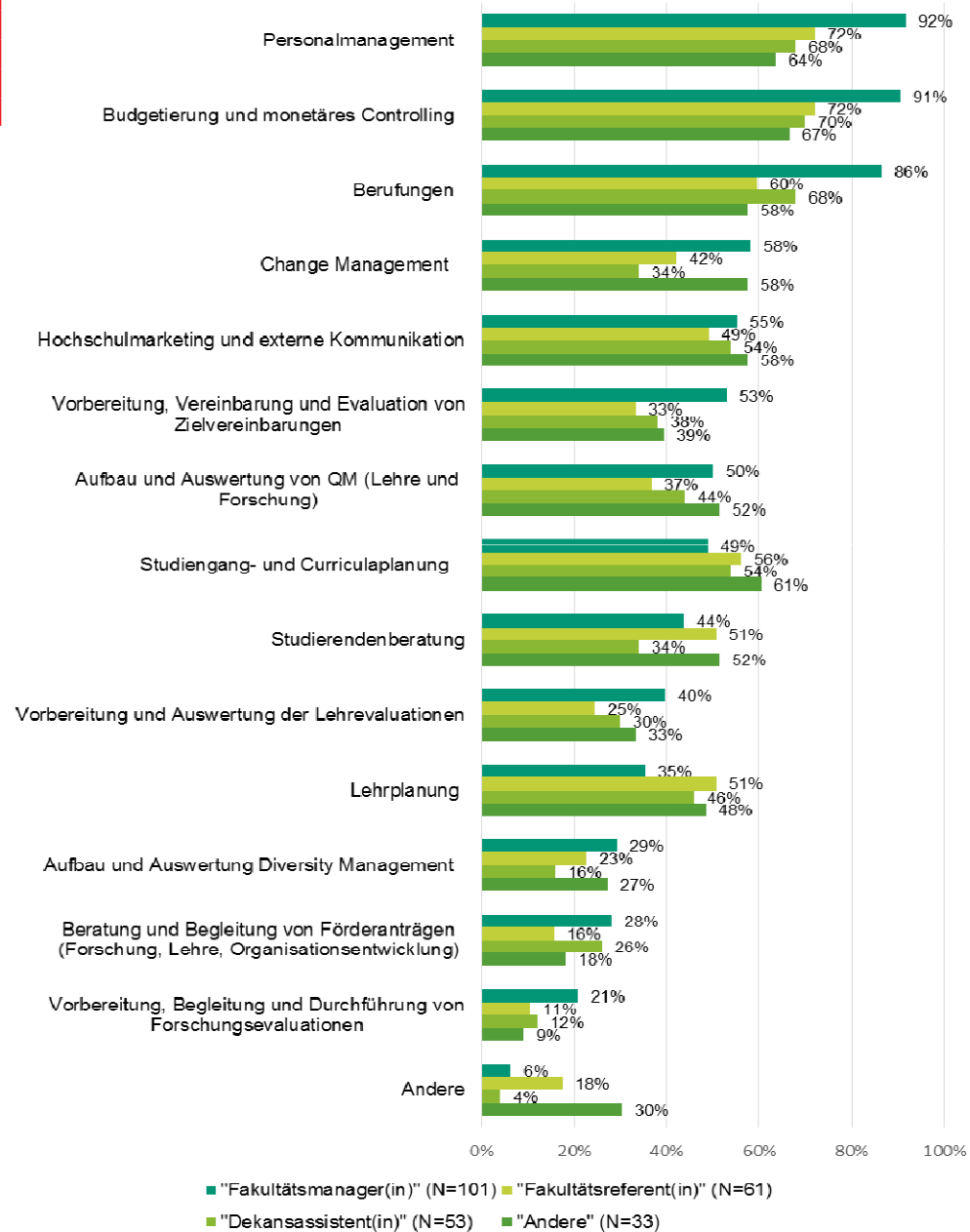


Fazit 2:
Fakultätsmanagement in den
Fakultäten prägt funktionierende
Strukturen aus und wird offenbar
zunehmend als „normal“ angesehen.

2. Welle

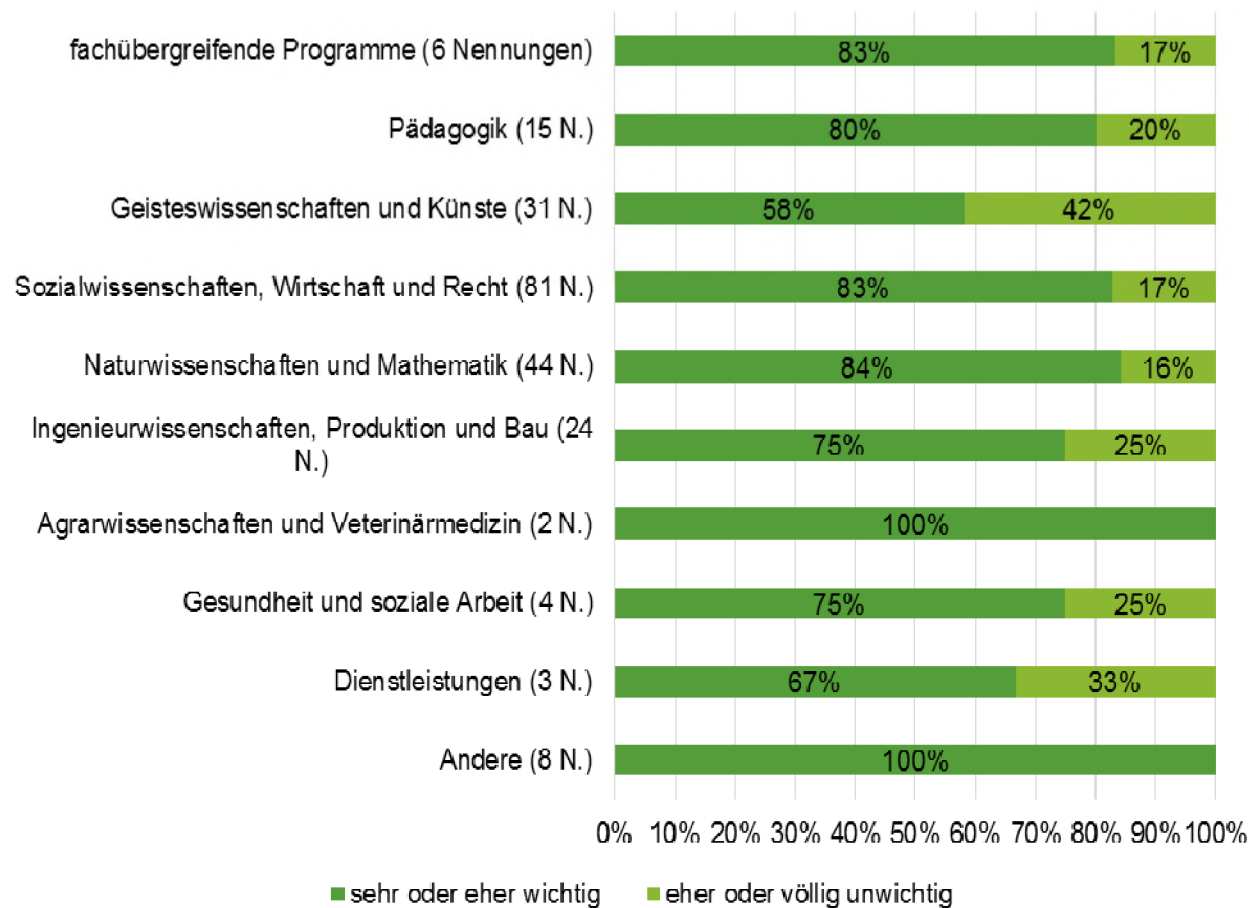
Mit welcher Häufigkeit sind die folgenden Themen
Gegenstand Ihrer alltäglichen Praxis?
(Antworten sehr häufig oder eher häufig)

CHE
Consult



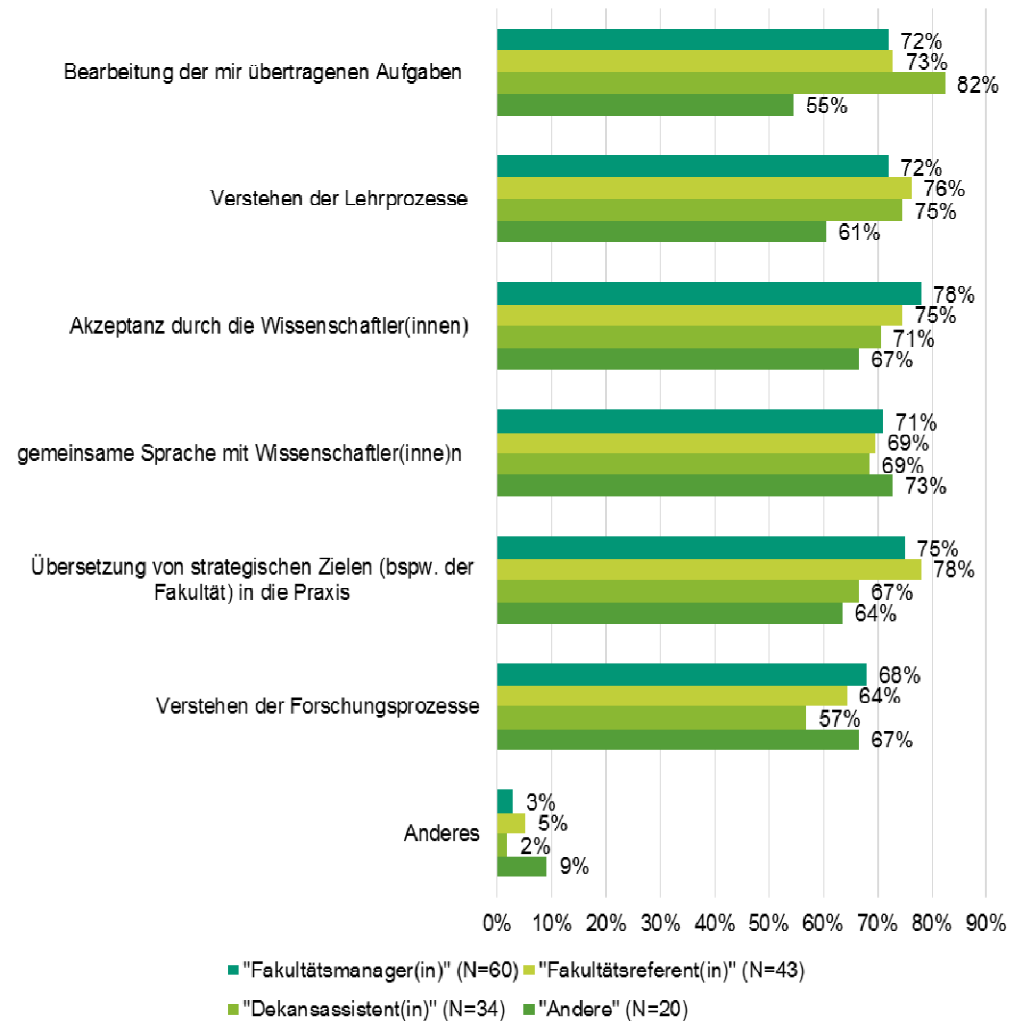
2. Welle: Expert(inn)en und Expertenwissen

Herkunftsdisziplin und Bedeutung des fachlichen Wissens für die alltäglichen Praxis



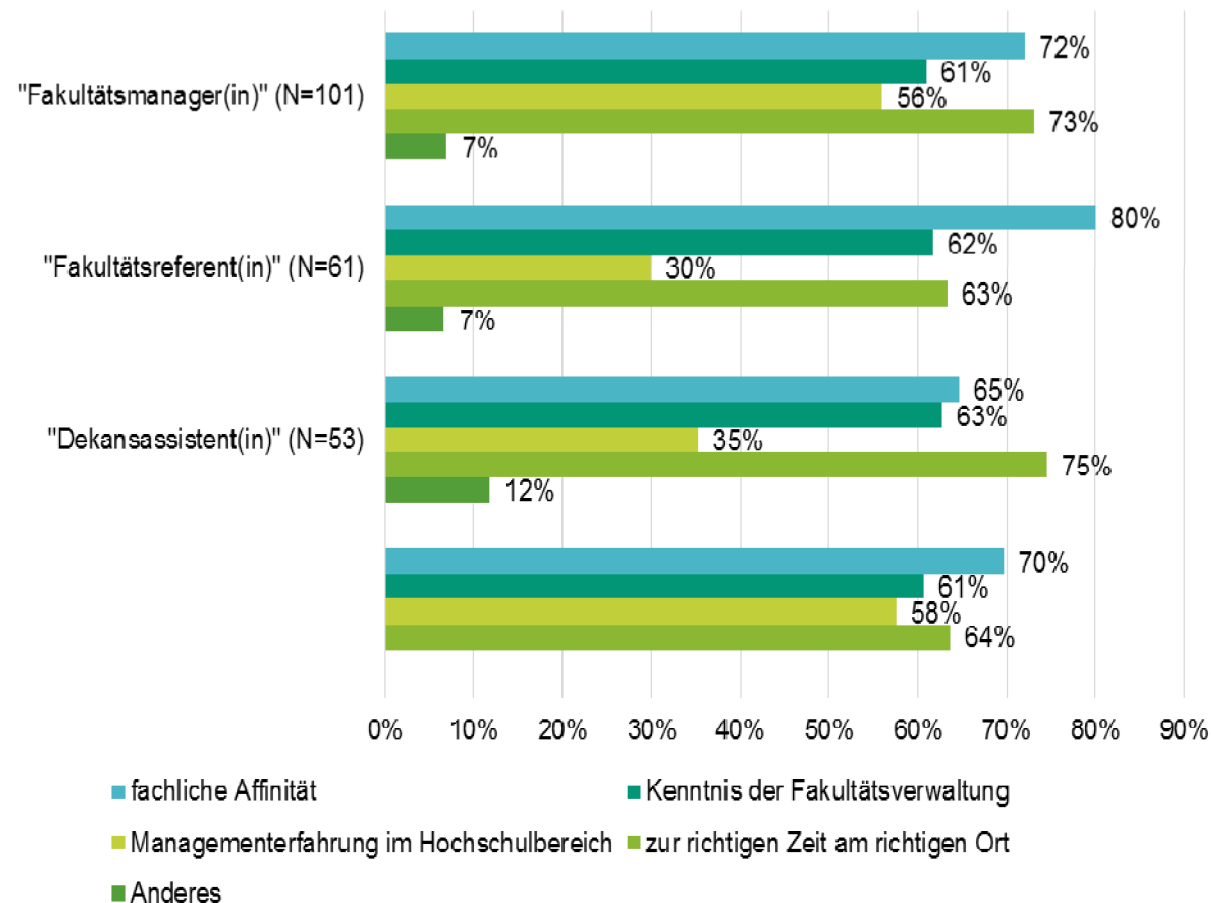
2. Welle: Expert(inn)en und Expertenwissen

Wofür ist das disziplinäre Wissen wichtig? Antworten
"trifft zu" und "trifft eher zu"

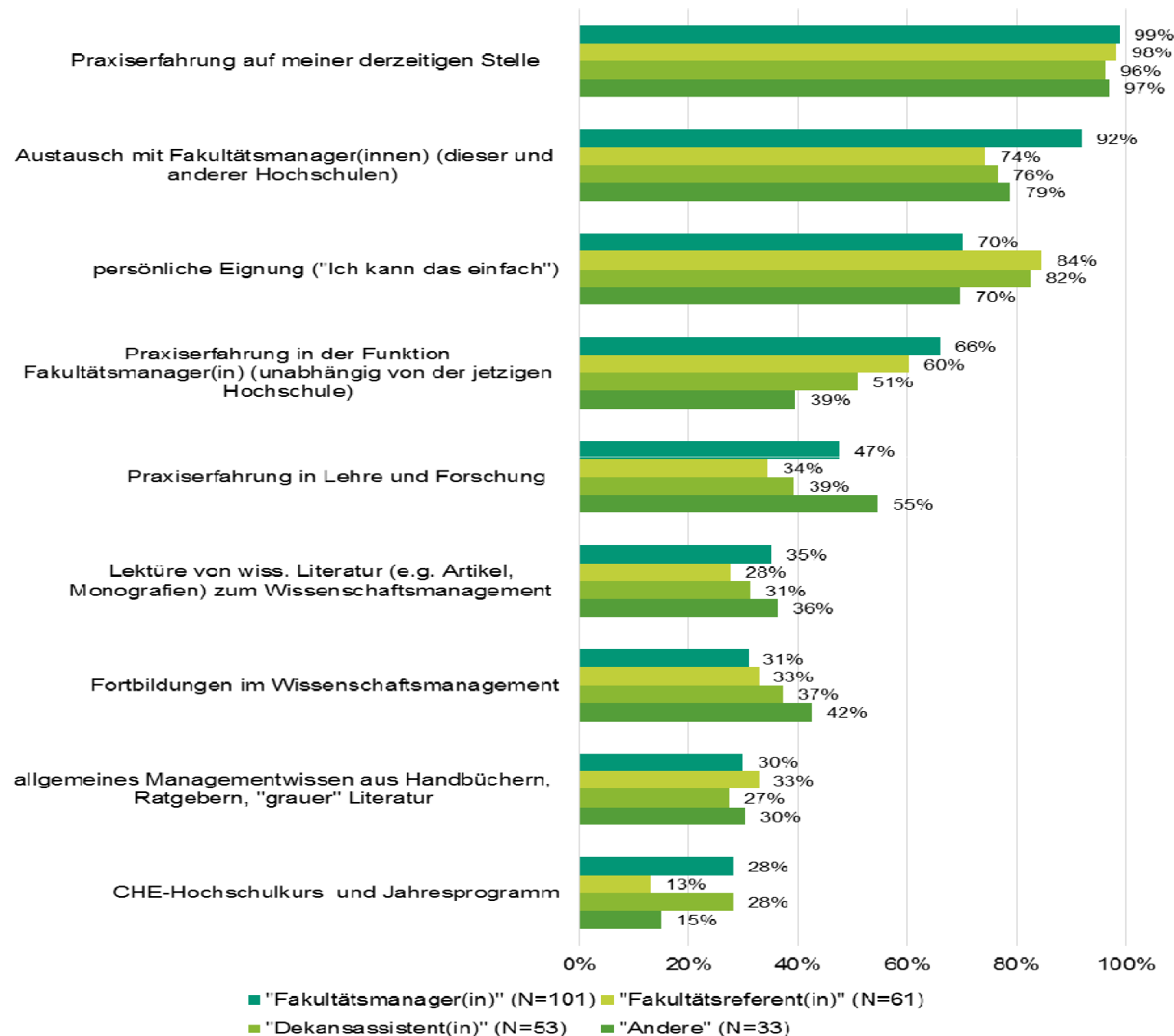


2. Welle: Expert(inn)en und Expertenwissen

Ausschlaggebend für Erreichung der Stelle (Antworten trifft voll zu und trifft eher zu)

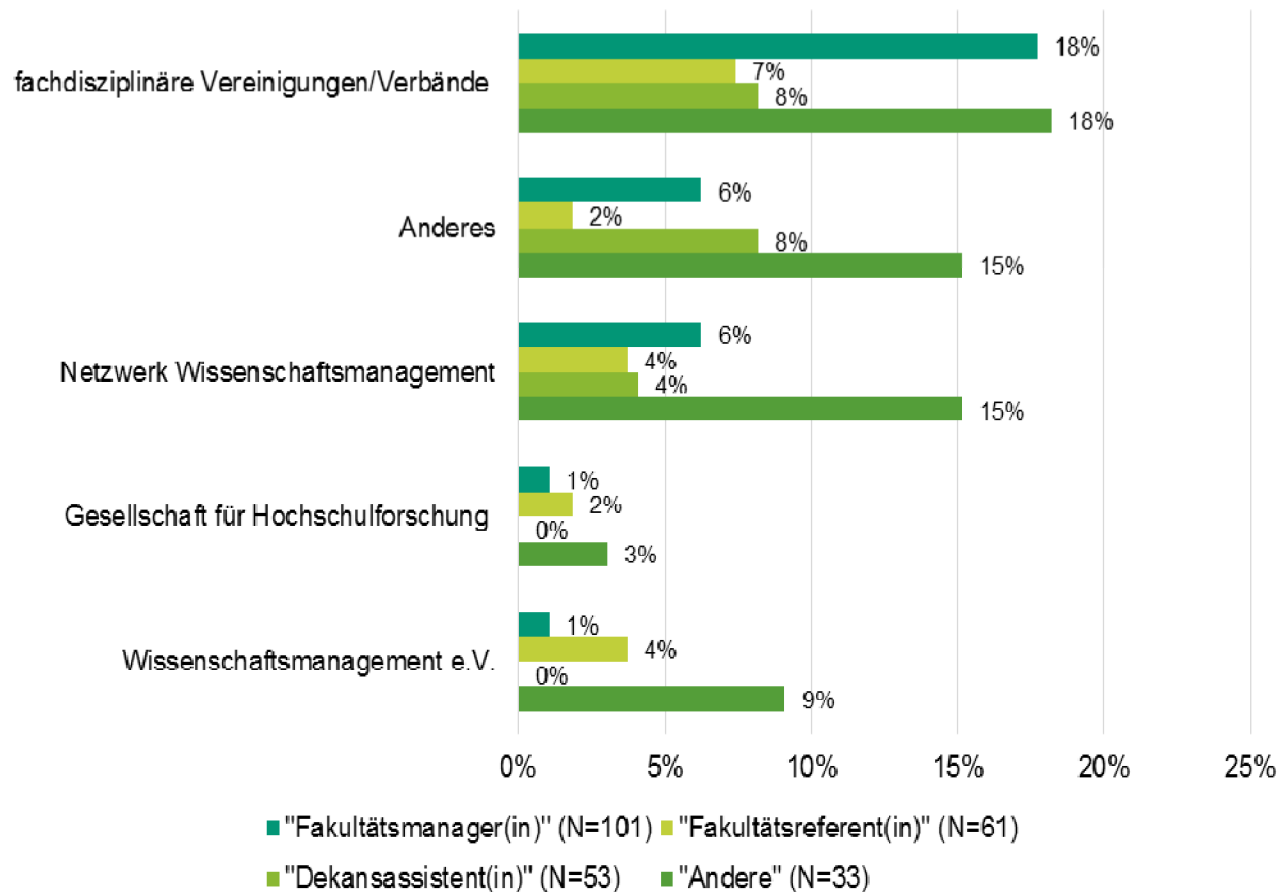


Nutzung von Ressourcen in der alltäglichen Praxis (Antworten trifft voll zu und trifft eher zu)



Die Zugehörigkeit zur Fachdisziplin scheint noch wichtig.

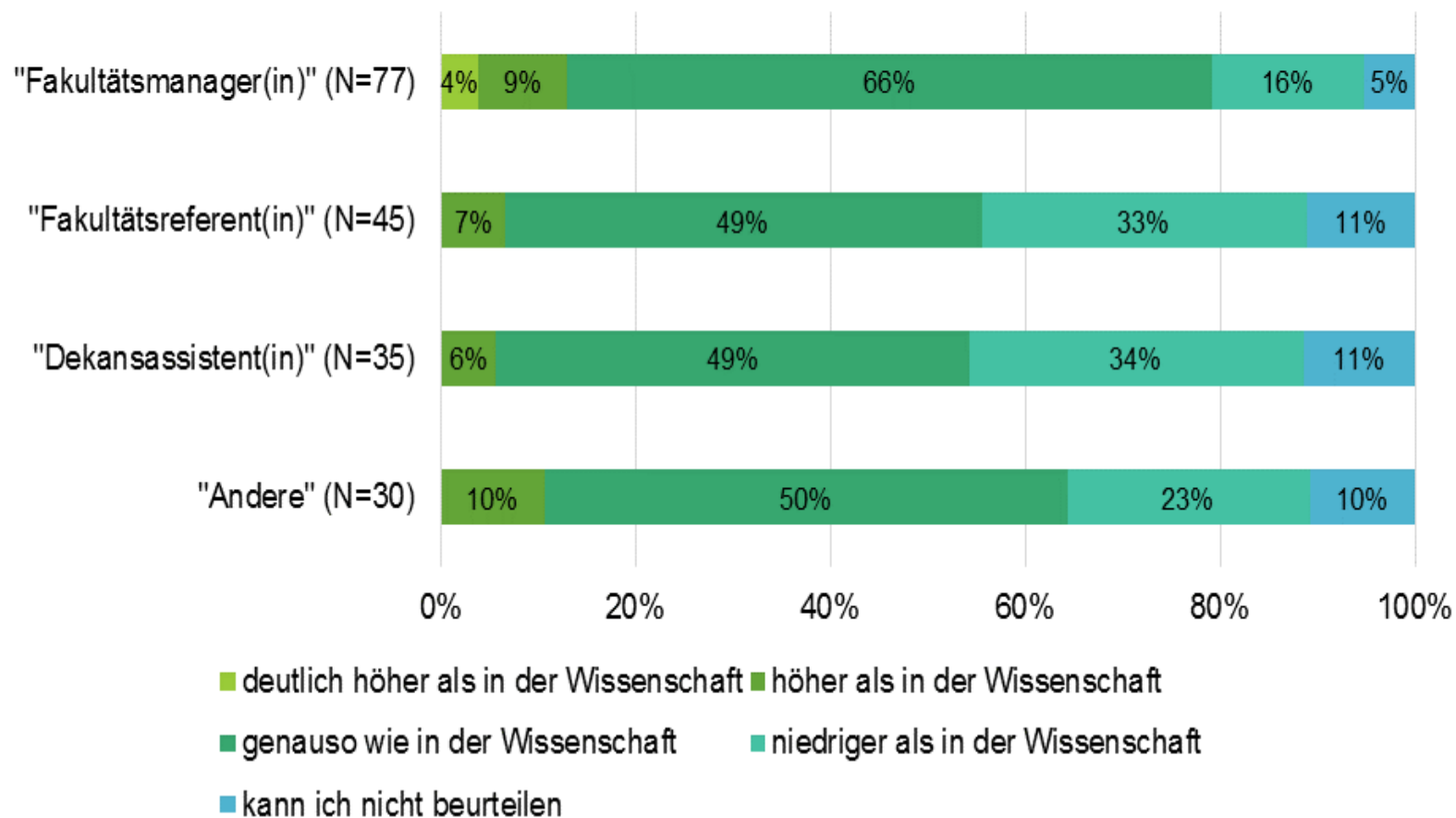
Sind Sie Mitglied in einem für Ihre Tätigkeit wichtigen Verband/Netzwerk?



Fazit 3:
Die Aufgaben sind vielfältig und
zugleich speziell, Kompetenzerwerb
findet aber vor allem im Fach und
dann in der Praxis statt.

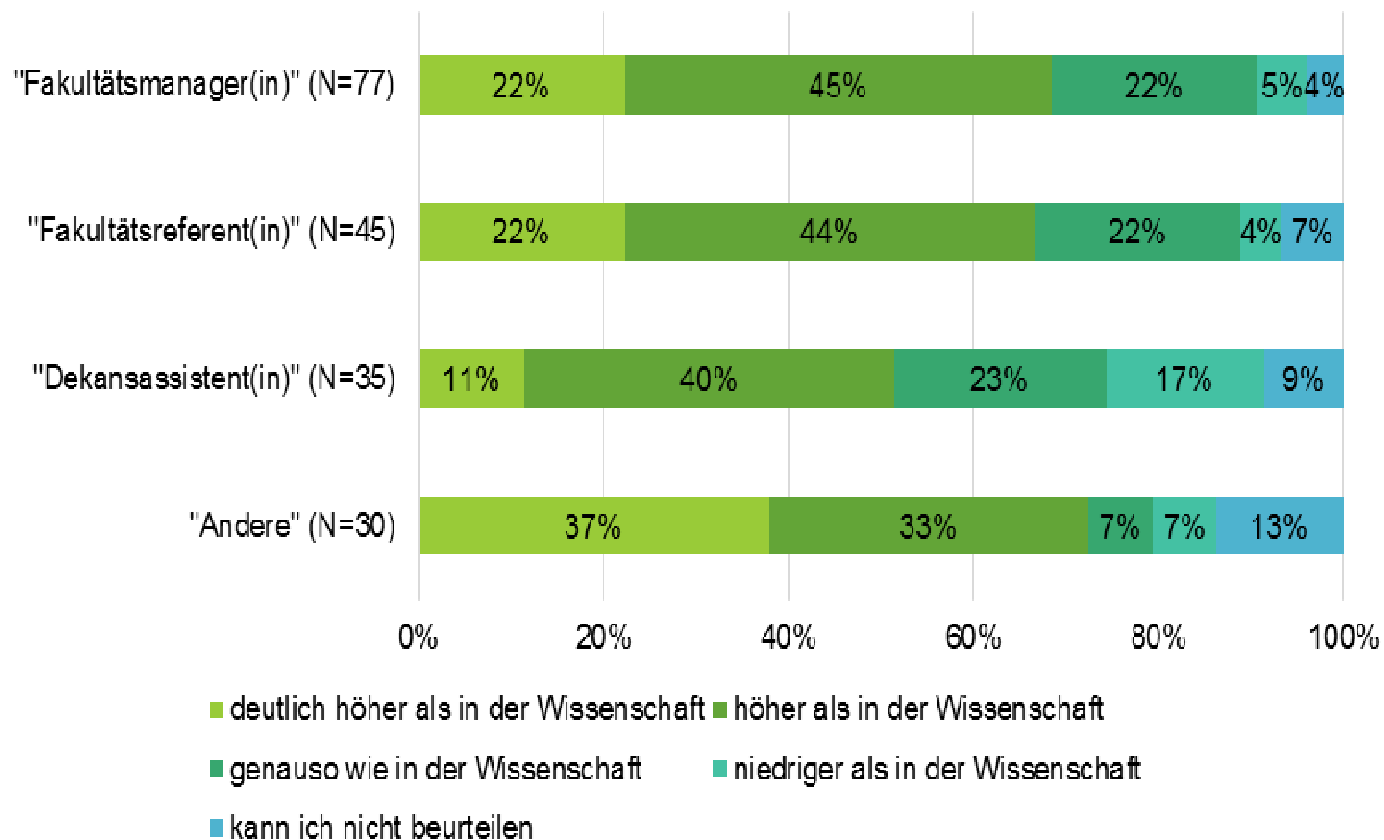
Fakultätsmanagement als professionalisierte Wissenschaftsorganisation

Intellektuelle Herausforderung

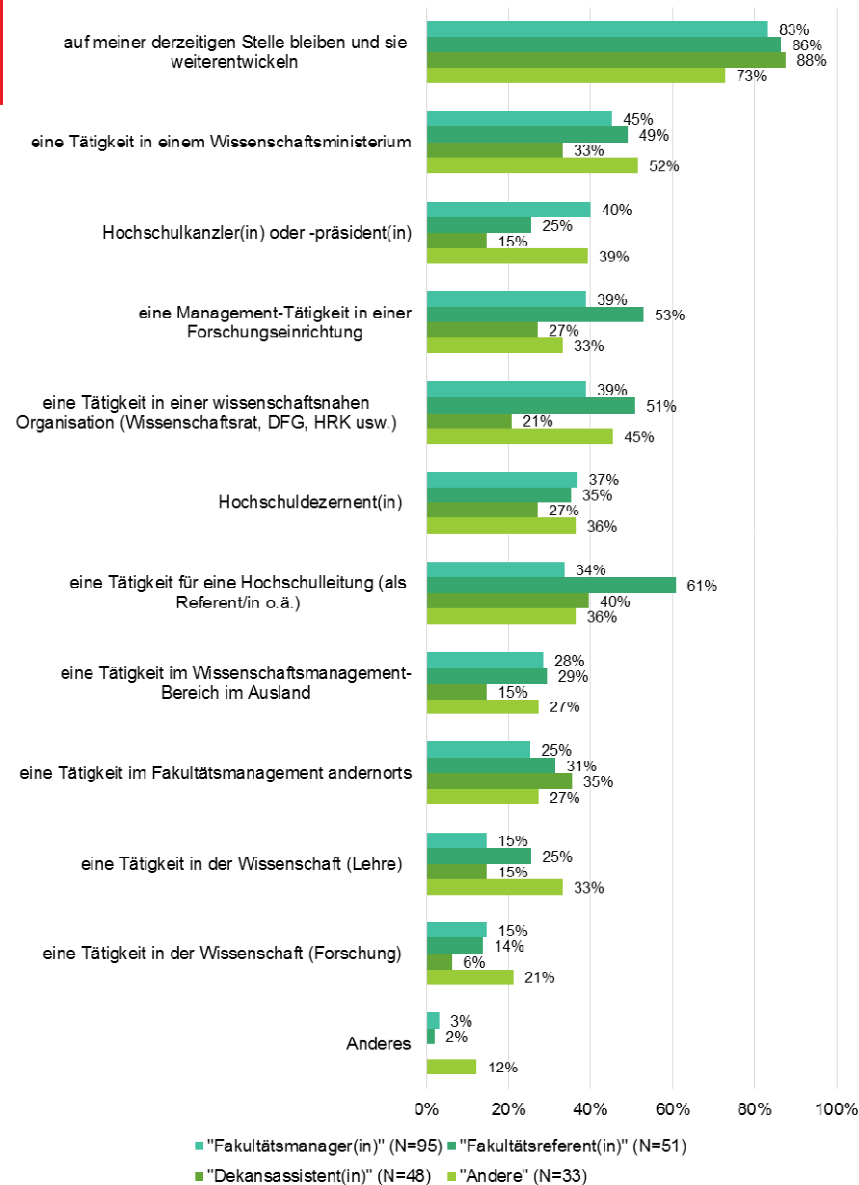


Mehr ökonomische Sicherheit als in der Wissenschaft

Ökonomische Sicherheit

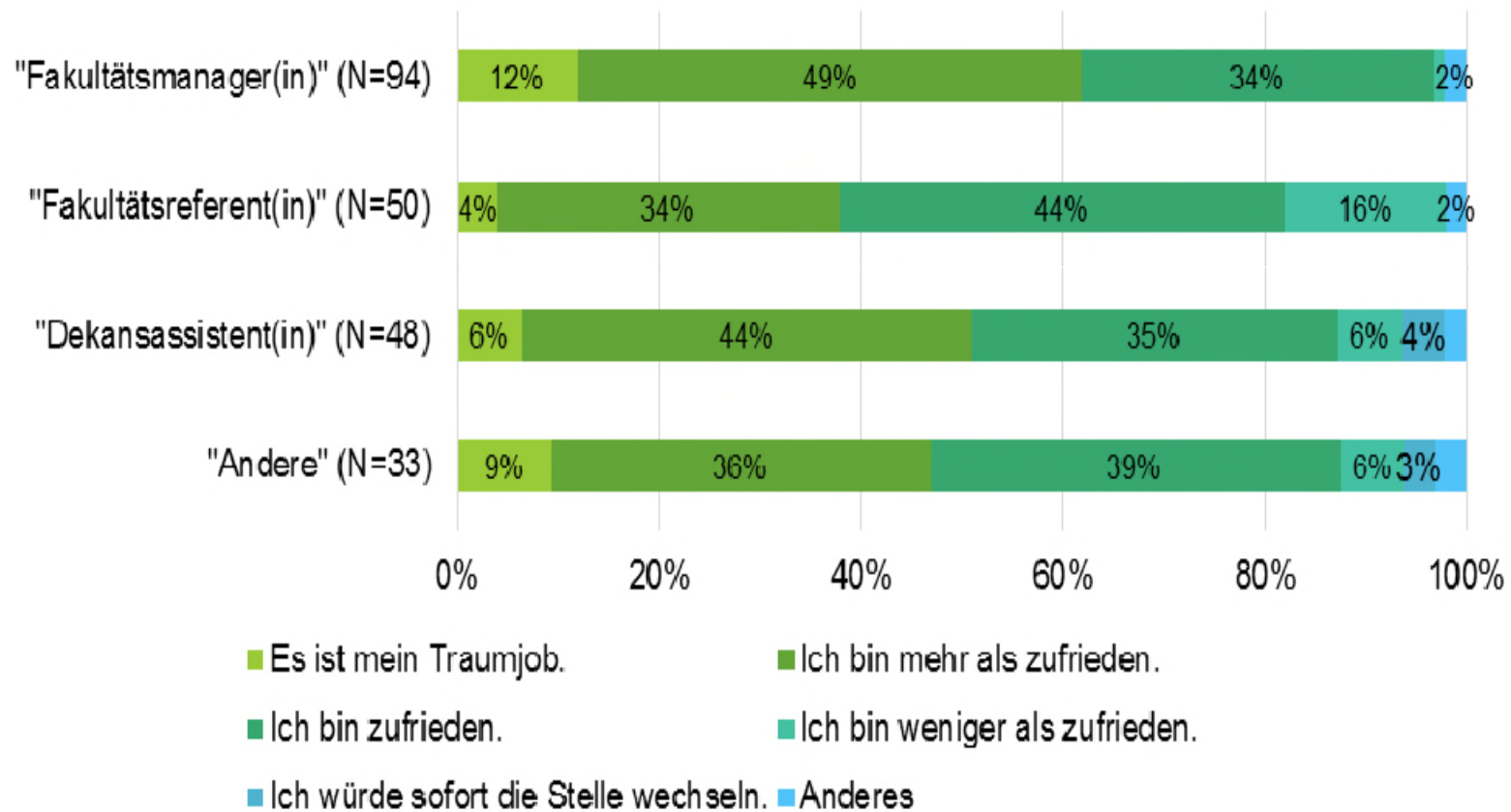


Was wäre für Sie persönlich eine positive berufliche Weiterentwicklung?
(Antworten "trifft voll zu" oder "trifft eher zu")



Gelegentlich Traumjob

Zufriedenheit im Job



Fazit 4:
Die Befragten haben sich bewusst für
die Karriere im
Wissenschaftsmanagement
entschieden und sehen – neben
einigen Nachteilen – viele Vorteile im
Vergleich zur wissenschaftlichen
Karriere.

- Fakultätsmanagement ist als Aufgaben- und Rollentyp an deutschen Hochschulen weitgehend „normalisiert“.
- Akteure des Fakultätsmanagements integrieren aufgabenabhängig Wissensbestände aus mehreren Professionen
 - Zunächst *informed lay(wo)men*
 - Fakultätsmanagement als Profession *in statu nascendi*?
- Institutionelle Effekte der Professionalisierung
 - Etablierung von Managementkulturen?
 - „Passive Professionalisierung“ der Dekaninnen und Dekane?

Vielen Dank!