

Entwicklung der Profession Wissenschaftsmanagement aus Perspektive der Hochschulforschung

Dr. Sigrun Nickel | 13. Osnabrücker Kolloquium | 3. März 2016

1. Auf dem Weg zur Profession?

2. Entwicklung des Berufsfeldes

3. Gender-Aspekte

4. Fazit

1. Auf dem Weg zur Profession?

2. Entwicklung des Berufsfeldes

3. Gender-Aspekte

4. Fazit

„Das Wissenschaftsmanagement grenzt sich in seinem Selbstverständnis bewusst von der traditionellen Wissenschaftsverwaltung ab. Es umfasst ein Tätigkeitsspektrum, das vom Leiten und Führen ganzer Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen oder dort befindlicher Organisationseinheiten über die Koordination von Forschergruppen und Studiengängen bis zum IT-Service reicht“.

(Nickel/Ziegele 2010, S.11)

Akademisches WiMa

Beispiele Positionen

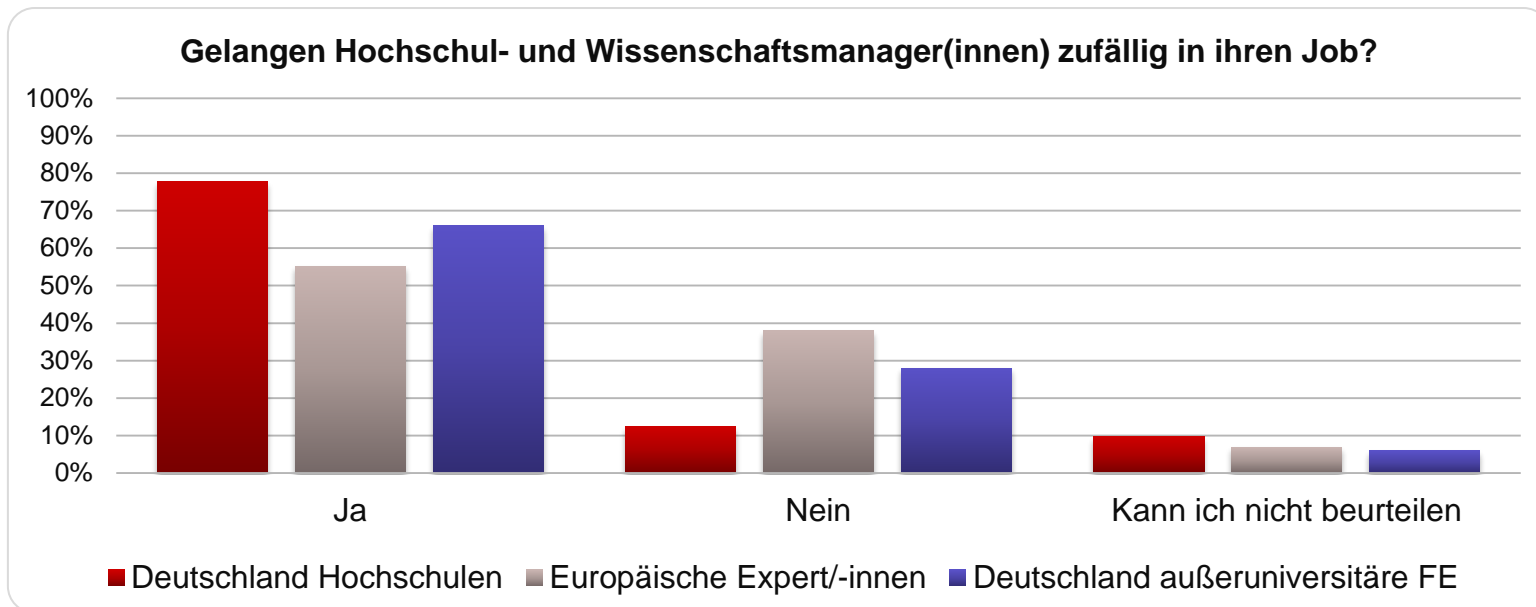
- ***Einstiegspositionen:***
Juniorprofessor(in), Wissenschaftliche Assistent(in), Fakultätsassistent(in), Doktorand(inn)en mit Managementaufgaben
- ***Mittleres Management:***
Dekan(in), Direktor(in) bzw. Vorstand eines Instituts, Leiter(innen) von Forschungsprojekten und Forschungsgruppen, Manger(innen) von Forschungsclustern und Graduiertenschulen, Fakultätsmanager(innen),
- ***Top-Management:***
Rektor(in), Präsident(in), weitere Präsidiums- und Rektoratsmitglieder, Vorstandsmitglieder

Administratives WiMa

Beispiele Positionen

- ***Einstiegspositionen:***
Nachwachskräfte mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss
- ***Mittleres Management:***
Dezernent(inn)en bzw. Leiter(innen) von Verwaltungsabteilungen, Stabsstellen, Leiter(innen) von Fakultätsverwaltungen, Fakultätsmanager(innen)
- ***Top-Management:***
Kanzler(innen) bzw. Verwaltungsleiter(innen), Vizekanzler(innen), Bibliotheksleiter(innen), Leiter(innen) von Rechenzentren

Karrieren eher per Zufall



Quelle: Nickel/Ziegele 2010, S. 186

Quereinsteiger(innen) aus der Wissenschaft dominieren!

Untersuchung Blümel et al. 2010:

- 42% der Qualitätsmanager(innen) in Hochschulen waren zuvor in der Wissenschaft tätig.
- 10,1 % waren zuvor in der Wirtschaft tätig.

Eine (neue) Profession oder heterogenes Berufsfeld?

„Es entstehen neue Hochschulprofessionen in bisher beruflich kaum ausdifferenzierten Bereichen, die sich aber zunehmend durch wachsende professionelle Ansprüche und Kompetenzen auszeichnen, z.B. Studienberatung“.
(Kloke 2014, S. 77)

„Es findet eine Abgrenzung zur traditionellen Verwaltung statt, in dem die neuen Tätigkeiten mit Attributen wie ‚kreativ‘, ‚leistungsstark‘, ‚quasi-akademisch‘, ‚forschungs- und lehrnah‘ ausgesprochen positiv besetzt, die der ‚alten‘ Hochschulverwaltung eher nüchtern bis negativ (...) beschrieben werden“.
(Stratmann 2011, S. 2)

1. Auf dem Weg zur Profession?

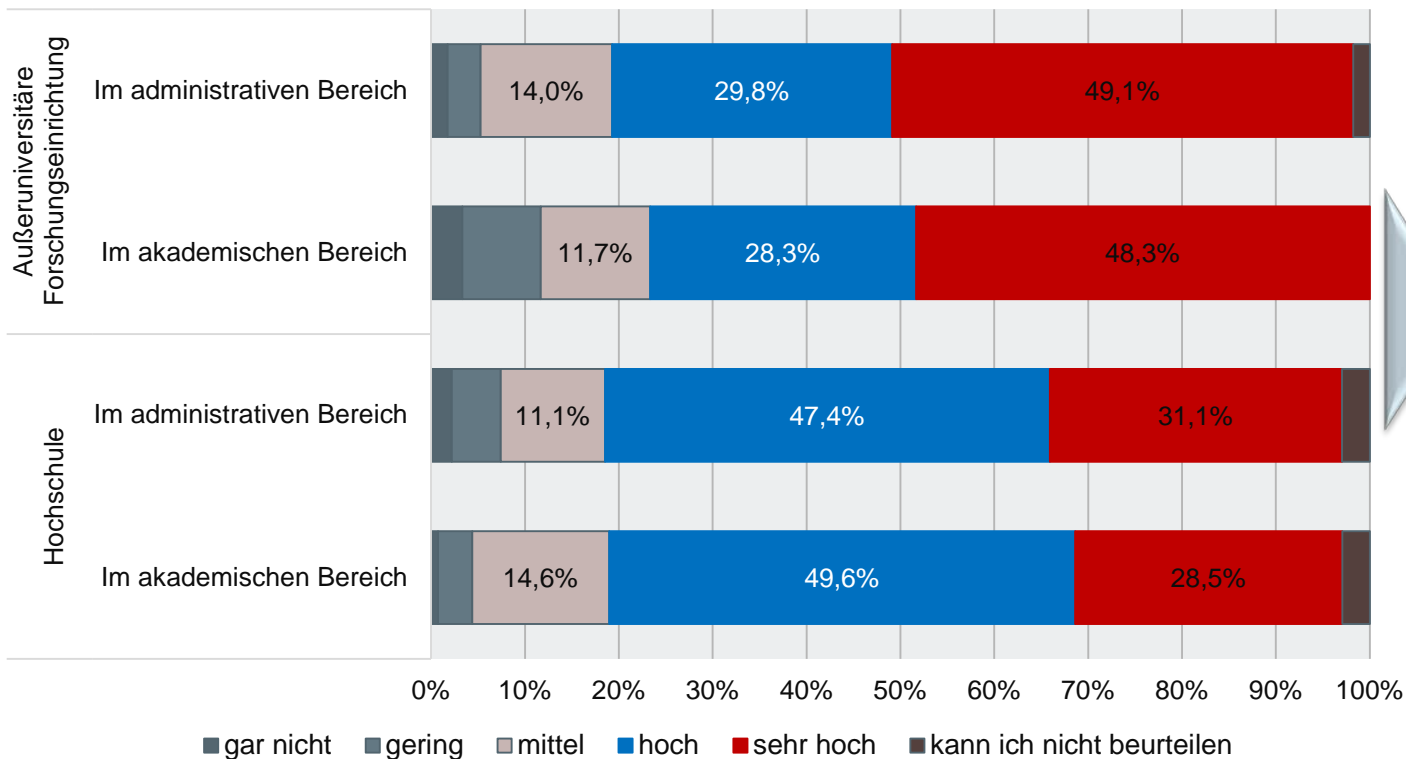
2. Entwicklung des Berufsfeldes

3. Gender-Aspekte

4. Fazit

Leitungskräfte sehen gutes Management als wichtigen Erfolgsfaktor

Wird es für den künftigen Erfolg Ihrer Institution wichtig sein, Karrieren im Management gezielt zu fördern?

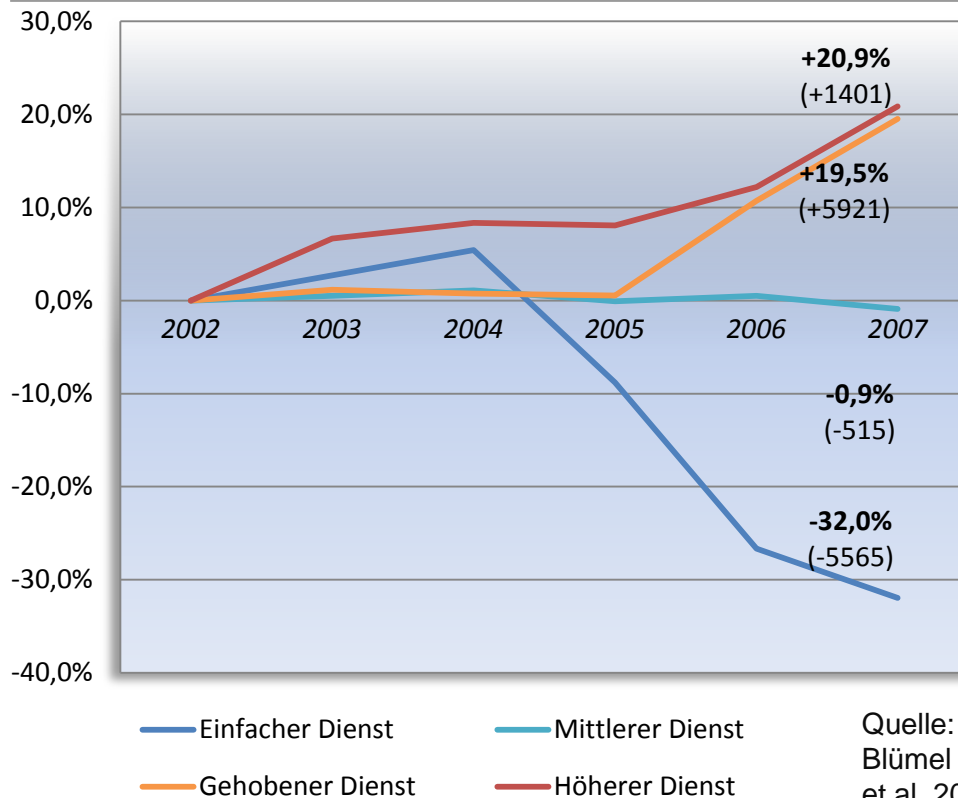


Ergebnisse einer Befragung von 353 Leitungskräften deutscher Universitäten und FHs sowie 140 außeruniversitären Forschungsinstituten

Quelle: Nickel/Ziegele 2010, S. 45

Umstrukturierung des nicht-wissenschaftlichen Personals

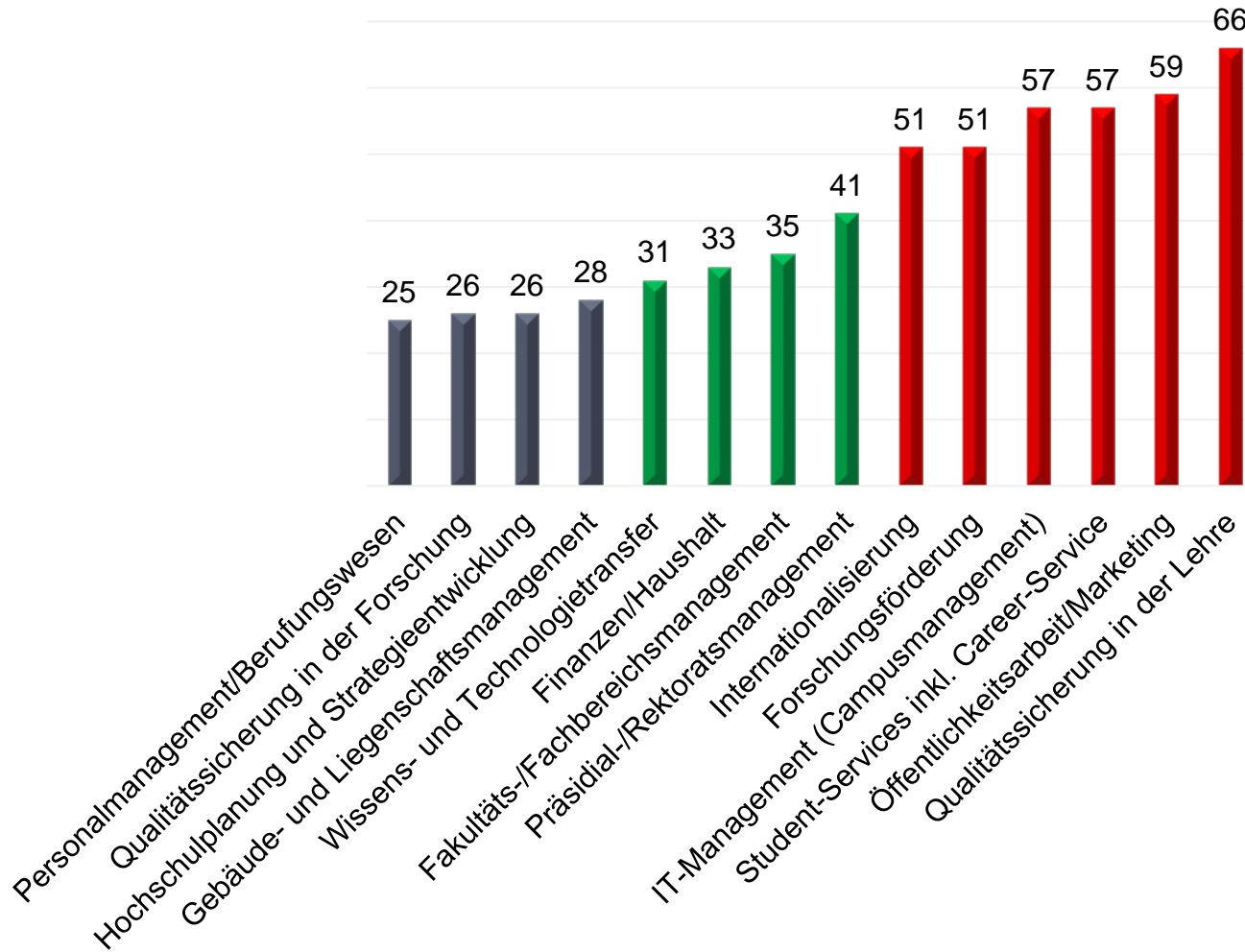
Veränderung der Anzahl des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen inkl. Verwaltungshochschulen nach Laufbahngruppen 2002-2007



Quelle:
Blümel
et al. 2010,
S.9

Anhaltender Trend zur Höherqualifizierung auch nach 2007 (vgl. Jüttemeier / Krücken 2013). Insgesamt schwankt der Anteil an nicht-wiss. Personal in Unis und Fachhochschulen in den letzten 25 Jahren zwischen 45 und 35 Prozent.

Neu eingerichtete Stellen im administrativen Wissenschaftsmanagement 2010-2015



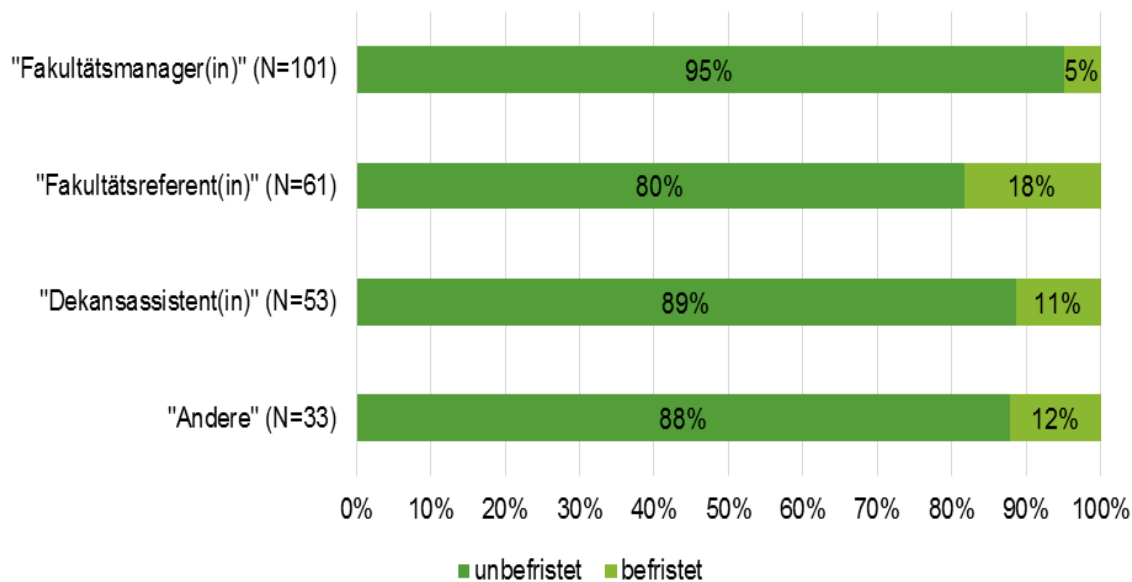
Angaben in Prozent.
 Befragung von Kanzler(innen)
 aus 207 Hochschulen (50 Unis,
 84 staatl. FH, 34 private HS,
 29 staatl. Kunst- und
 Musikhochschulen, 10
 kirchliche HS). Rücklaufquote
 62 Prozent von 332
 angeschriebenen
 Kanzler(inne)n. Quelle:
 Blümel/Hüther 2015, S. 22

Zunehmende fachliche Heterogenität bei Kanzler(innen)

- Die **hierarchische Position** der Hochschulkanzler(innen) nähert sich dem anderer Hochschulleitungsmitglieder immer mehr an (weniger Sonderrechte wie z.B. Veto bei finanziellen Fragen, angepasste Wahl- und Abwahlregelungen; vgl. Blümel/Hüther 2015, S. 4). → In etlichen Facetten unterscheidet sich aber das Leitungshandeln von Präsident(inn)en/Rektor(inn)en „Hybridmodell zwischen Kollegialität und Managerialismus“ (Kleimann 2016, S. 840)
- Der **Studienhintergrund** der Hochschulkanzler(innen) wird diverser (Blümel/Hüther 2015, S.10). Die rechtswissenschaftliche Ausrichtung verliert zwischen den Jahren 2008 und 2015 an Stellenwert, an staatlichen Hochschulen (45% Anteil im Durchschnitt) weniger als an privaten (15%). Aber auch der Anteil der Wirtschaftswissenschaften ist leicht rückläufig. Dafür nehmen Fächer wie Sozial- und Verwaltungswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie die Natur- und Lebenswissenschaften leicht zu.
- 43% der Kanzler(innen) haben **Berufserfahrung** auch im privaten Sektor gesammelt, vor allem die jüngeren (bis zu drei Jahren im Amt). Vorerfahrungen im Unternehmenssektor werden häufiger. Gleichwohl haben 84% auch in einer öffentlichen Einrichtung gearbeitet (Blümel/Hüther 2015, S. 9-11).

Fakultätsmanagement zwischen Wissenschaft und Verwaltung

Anteil von befristeten Stellen



Quelle: Fedrowitz et al. 2014, S.15

- Erfahrung in Hochschulen/ Forschungsinstituten zentrales Einstellungskriterium (zwischen 64-97%)
- hohe fachliche Affinität
- 40 % der Befragten ordnen ihre Stelle der Verwaltung zu, 25% sind WiMis
- überwiegend Vollzeit
- ca. jeweils die Hälfte der Fakultätsmanager und –referenten auf TVL 13 oder höher eingruppiert

1. Auf dem Weg zur Profession?

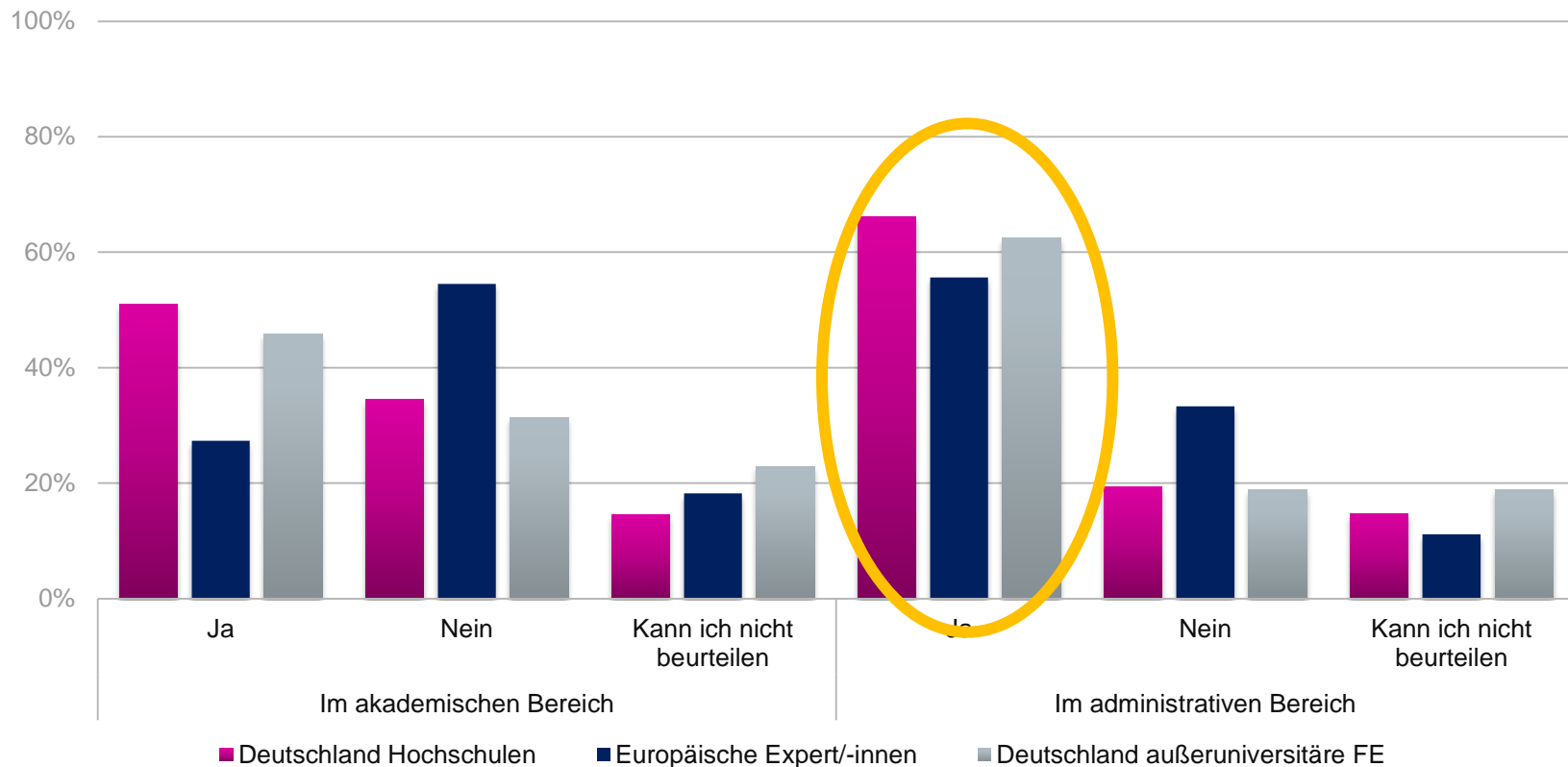
2. Entwicklung des Berufsfeldes

3. Gender-Aspekte

4. Fazit

Einschätzungen von Führungskräften in Hochschulen und AUF

Wissenschaftsmanagement ist gerade für Frauen ein attraktiver Karriereweg



Quelle: Nickel/Ziegele 2010, S.191

Frauen dominieren im administrativen Wissenschaftsmanagement

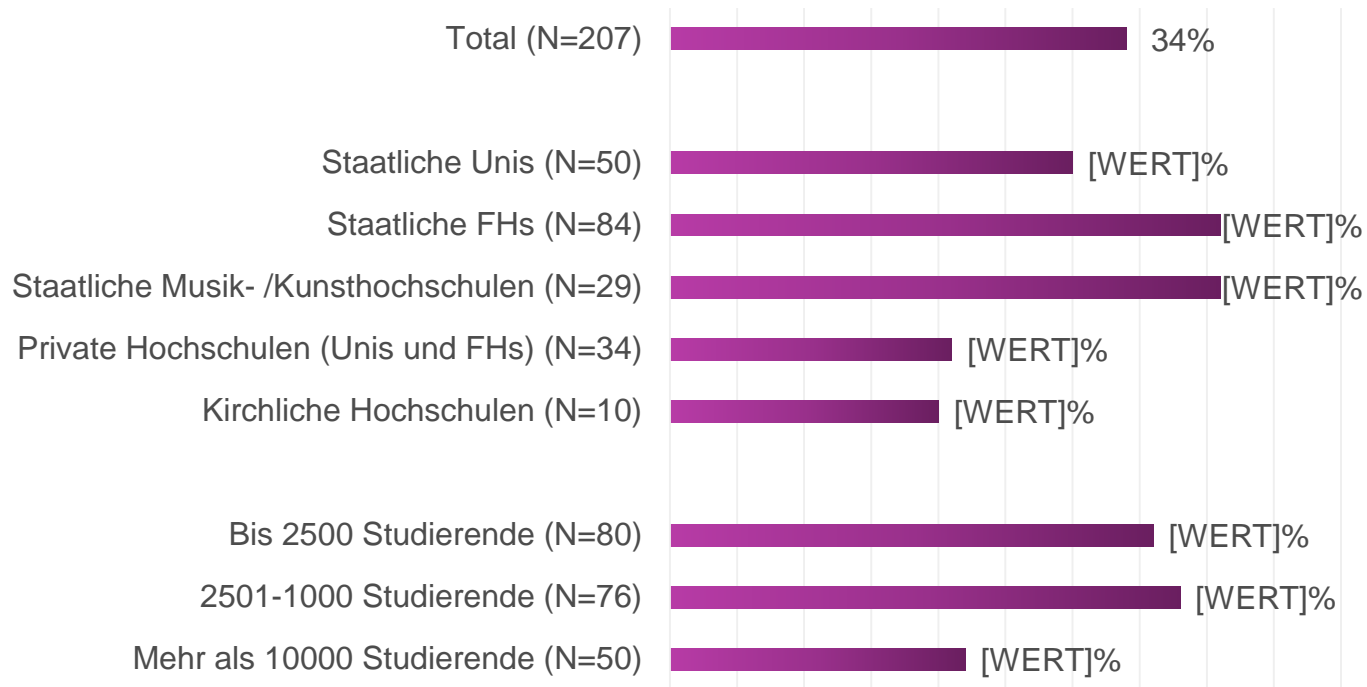
➤ 60% weiblich

Darüber hinaus sind administrative WiMa insgesamt:

- durchschnittlich 45 Jahre alt
- zu 95% deutsche Staatsbürger(innen)
- Hochschulabschluss
 - 74% Magister, Master oder Diplom
 - 25% abgeschlossene Promotion
- Studienrichtungen
 - 39% Sprach-, Kulturwissenschaften oder Psychologie
 - 30% Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
 - 26% Naturwissenschaften oder Mathematik

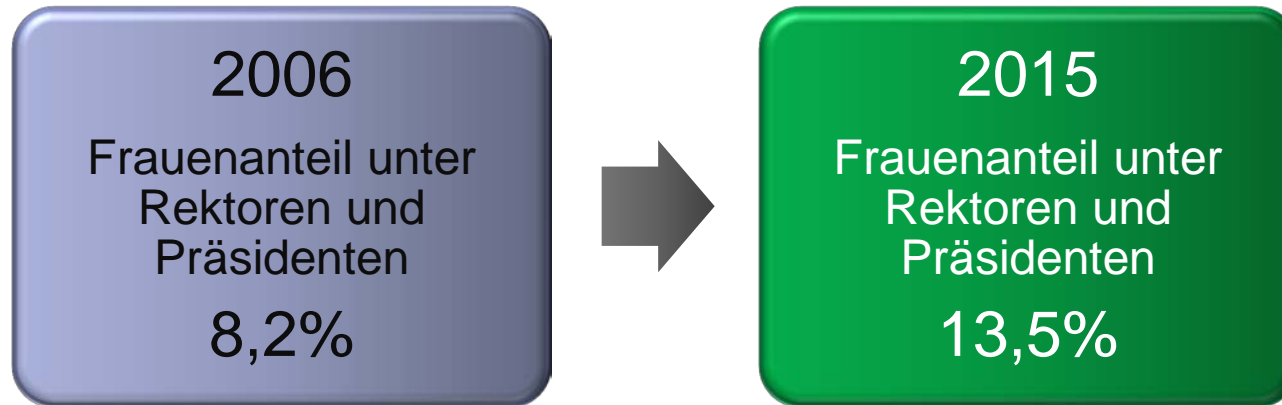
Quelle: Kehm et al. 2010

Anteil der weiblichen Kanzler im deutschen Hochschulsektor



Ergebniszeitpunkt
Januar/Februar 2015. Quelle:
Blümel/Hüther 2015, S. 8

Frauen in Rektoraten und Präsidiien stark unterrepräsentiert



Quelle: Röbbken/Mertens 2015, S. 17

- Überdurchschnittlich häufig haben PHs eine weibliche Leitung (50%)
- Am seltensten werden Technische Hochschulen von Frauen geleitet (7%)
- Werden Prorektor(inn)en/Vizepräsident(inn)en hinzu genommen, verändert sich das Bild → 21,6 % Frauenanteil in Hochschulleitungen
- Hauptzuständigkeitsbereich weiblicher Hochschulleitungsmitglieder → Studium und Lehre (54,5%). Die Hauptressorts der Männer sind Studium und Lehre (38,4%) sowie Forschung und Wissenschaft (34,3%).

1. Auf dem Weg zur Profession?

2. Entwicklung des Berufsfeldes

3. Gender-Aspekte

4. Fazit

- Wissenschaftsmanagement entwickelt sich teils zu einem heterogenen Berufsfeld, teils als Zusatzaufgabe zu bestehenden professionellen Rollen.
- Identitätsbildung und Professionalisierung erfolgen getrennt nach Arbeitsbereichen und Hierarchiestufen.
- Die Zuordnung der Managementstellen erfolgt weiterhin traditionell zur Wissenschaft oder zur Verwaltung, obwohl es immer mehr Überschneidungen zwischen den Tätigkeitsfeldern gibt (vgl. Nickel 2012).
- Die Diskussion um die Etablierung eines neuen „Third Space“ (Whitchurch 2008) ist erlahmt und weicht der Erkenntnis, dass es mehr um einen allmählichen organisatorischen und personellen Wandel geht.
- Stringente Karrierepfade und Aufstiegsperspektiven im Wissenschaftsmanagement gibt es kaum, es herrscht nach wie vor primär das Prinzip des Zufalls.
- Dennoch hat insbesondere im administrativen Wissenschaftsmanagement eine Professionalisierung eingesetzt, angetrieben durch den individuellen (Weiter-)Qualifizierungswillen der Beschäftigten.
- Frauen drohen im Wissenschaftsmanagement dieselben üblichen Geschlechterfallen.

- Blümel, A./Hüther, O. (2015): Verwaltungsleitung an deutschen Hochschulen. Deskriptive Zusammenfassung der in 2015 stattgefundenen Befragung der Kanzlerinnen und Kanzler an deutschen Hochschulen. INCHER Working Paper 3. Kassel. Download
- Blümel, A./Kloke, K./Krücken, G./Netz, N. (2010): Restrukturierung statt Expansion. Entwicklungen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen. In: die Hochschule 2/2010, S. 154–171.
- Fedrowitz, J./Leichsenring H./von Stuckrad, T. (2014): Professionalisierung ohne Profession? Ergebnisbericht Fakultätsmanagement-Befragung 2013. Gütersloh. Download:
http://www.che.de/downloads/CHE_AP_175_Fakultaetsmanagement_2013.pdf.
- Jüttemeier, M./Krücken, G. (2013): Administratives Hochschulmanagement als Erfolgsfaktor im wissenschaftlichen Wettbewerb? Eine quantitative Analyse der Personalentwicklung an Universitäten der 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative. In: Hochschulmanagement 1/2013, S.25-32.
- Kehm, B./Merkator, N./Schneijderberg, C. (2010): Hochschulprofessionelle?! Die unbekanntes Wesen. In: Zellweger Moser, F./Bachmann, G. (Hg.): Zwischen Administration und Akademie – Neue Rollen in der Hochschullehre. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Themenheft Nr. 4, S. 23–39. Download:
<http://www.zfhe.at/zfhe/xowiki/313390>
- Kleimann, Bernd (2016, im Erscheinen): Universitätsorganisation und präsidiale Leitung. Führungspraktiken in einer multiplen Hybridorganisation. Wiesbaden.

- Kloke, K. (2014): Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen. Professionstheoretische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes. Wiesbaden.
- Nickel, S. (2012): Engere Kopplung zwischen Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen. In: Wilkesmann, U. / Schmid C. J. (Hg): Hochschule als Organisation, Wiesbaden, S. 279-292.
- Nickel, S./Ziegele F. (2010): Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle. Eine empirische Vergleichsstudie im Auftrag des BMBF. Gütersloh. Download:
http://www.che.de/downloads/Studie_Karrierefoerderung_im_Wissenschaftsmanagement_Band_1.pdf
- Röbken, H./Mertens, A. (2015): Weibliche Präsenz in Hochschulleitungen – eine empirische Analyse. In: Hochschulmanagement 1+2/2015, S. 17-23.
- Stratmann, F. (2011): Herr Luhmann, gibt es eigentlich die Hochschulverwaltung noch? Ein unzeitgemäßes Lob auf die Verwaltung. Langfassung des Artikels im HIS-Magazin 1/2011. Download:
http://www.his.de/pdf/33/Standpunkt_Hochschulverwaltung.pdf.
- Whitchurch, C. (2008): Shifting Identities and Blurring Boundaries: the Emergence of Third Space Professionals in UK Higher Education. In: Higher Education Quarterly. Vol. 62, No. 4, S. 377-396.

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!
sigrun.nickel@che.de