



## Zusammenfassung Workshop 7

Rollen und Positionen von  
Wissenschaftsmanager:innen  
Lost in Third Space?

Tanja Hagedorn  
Jörn Hohenhaus  
Sarah Weber  
Stefan Wörmann

HWM UPDATE  
OSNABRÜCK  
12.05.2023

**(WIDERSPRÜCHLICHE) ERWARTUNGEN VON ORGANISATIONEN AN WISSENSCHAFTSMANAGER\*INNEN – WIE BLICKT DAS SYSTEM HOCHSCHULE AUF THIRD SPACE PROFESSIONALS?**

MODERATOR: JÖRN HOHENHAUS, KANZLER HOCHSCHULE RUHR WEST

In Hochschulen gibt es hochschultypübergreifend aktuell eine große Spannweite bei der Wahrnehmung und Einordnung von Wissenschaftsmanagerin\*innen: Von Nicht-Existenz in insbes. kleinen Hochschulen bis zur Etablierung als feste interne Größe. Bei vorhandener Etablierung ist in den letzten 10 Jahren+ eine deutlich positive Entwicklung mit einem hohen Reifegrad an Professionalisierung erfolgt.

Es wird in der Regel als selbstverständlich erachtet, dass die wissenschaftsadäquate Unterstützungsleistung zugleich für Ordnungsmäßigkeit und Regelmäßigkeit in Forschung & Lehre sorgt. Um dies weiter auszubauen, werden eigenständige PE-Maßnahmen ebenso als hilfreich angesehen wie die deutliche Benennung dieses Aspekts bei Verlagerung entsprechender Tätigkeiten näher an den wissenschaftlichen Bereich heran.

WO GEHÖRE ICH HIN? WIE GEHÖRE ICH DAZU? –  
ORGANISATORISCHE VERORTUNGEN VON  
WISSENSCHAFTSMANAGER:INNEN

MODERATORIN: TANJA HAGEDORN, DIRECTOR OF ADMINISTRATION,  
KÜHNE LOGISTIC UNIVERSITY & ORGANISATIONSBERATERIN

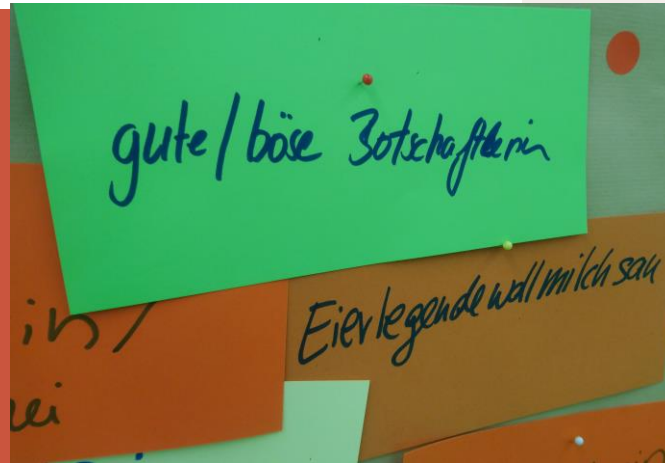
Die organisatorische Aufhängung ist für die meisten nicht hinderlich. Sie haben Gestaltungsspielraum (meist inhaltlicher Art). Die meisten sitzen formal auf Verwaltungsstellen, was für einige die Wahrnehmung ihrer Fähigkeiten beeinflusst. Sie benötigen Rückhalt in ihrer Führungskraft, um Rolle vertreten zu können. Vereinzelte Beispiele fühlen sich schon genau da, wo sie hingehören.

Es gibt den Bedarf nach Community mit anderen im selben Aufgabenbereich zum Austausch (trotz Schwierigkeit des diversen Felds des Wissenschaftsmanagements, trotz Dichotomie der zentralen/dezentralen Verortung). Es ist die Aufgabe der zentralen Leitung, hierfür einen Rahmen zu schaffen.

## ERWARTUNGEN VON WISSENSCHAFTLER:INNEN AN WISSENSCHAFTSMANAGER:INNEN

MODERATOR: STEFAN WÖRMANN, FORSCHUNGSREFERENT DER PÄDAGOGISCHEN HOCHSCHULE KARLSRUHE

Der direkte Kontakt zu den Wissenschaftler:innen ist unterschiedlich ausgeprägt und abhängig vom Aufgabenbereich. Die Erwartungen der Wissenschaftler:innen an das WIMA spiegeln sich in den *informellen Visitenkarten* der Wissenschaftsmanager:innen: Hier werden die z.T. divergierenden Rollenerwartungen sichtbar.

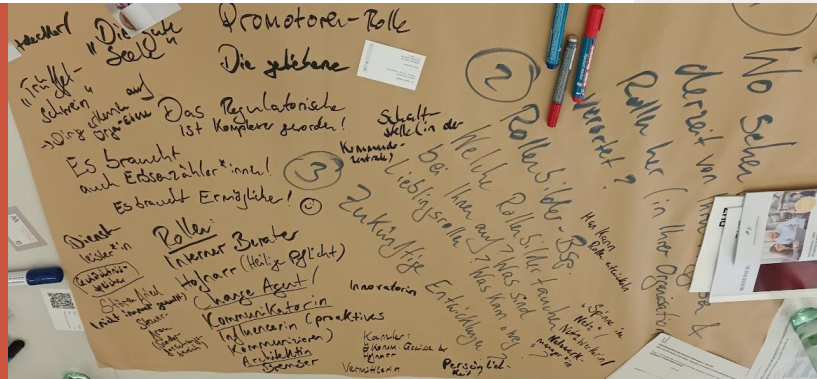


Die Zuschreibungen variieren hierarchisch (*Sekretärin* ↔ *Problemlöser*) und in der Bewertung (*Spaßbremse* ↔ *Orga-Talent*). WIMA wird oft als Vermittlerin zw. Wissenschaft und Verwaltung oder gar als *Partners in Crime* gesehen. Weitere Erwartungen fokussieren die reflexiv-kreative Ebene (*Gestalterin, Change Manager*) – eine Rolle, die von den Wissenschaftsmanager:innen stärker gewünscht wird.

## VOM ROLE-TAKING ZUM ROLE-MAKING – WIE GESTALTE ICH MEINE ROLLEN ALS WISSEN- SCHAFTSMANAGER:IN ZUKÜNFTIG?

Um vom Roletaking ins Rolemaking zu kommen, bedarf es positiver Selbstbeschreibungen und aussagekräftiger Bilder (z.B. ‚ökonomisches Gewissen‘ anstatt ‚Kontrolletti‘, ‚Allrounder‘ anstatt ‚Mädchen für alles‘). Reflexion: Was ist meine Mission in der Organisation? Was will ich erreichen?

Worldcafé Tisch 4



Viele Stellen sind gekennzeichnet durch hohe Autonomie, die Anwesenden sehen sich oftmals eher als Allrounder, seltener als Spezialist:innen -> nicht klar, in welche Richtung sich hier das WIMA entwickeln wird. Dies ist von der jeweiligen Organisation, aber auch von gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig.



einrichtungabhängige  
Kategorien Verwaltung -  
Wiss. Man.

↳ Bedarf an man. / Konzept.  
Arbeiten

↳ methodische  
Lehrkurve + insbes.  
in großen Unis / HS  
↳ Teil Ressourcenfrage

Def  
Wiss/Man  
2.0

Orga - Aufhängung  
problematisch - vorteilhaft

Wunsch nach Community -  
auch Orga - übergreifend

- diverse Rollenerwartungen:  
negativ/positiv konnotiert

Trend Allrounder -  
Autonomie

Zukunft der Spezialisierung  
der Aufgaben, aber nicht der  
Rollen

Role-making: positive Bilder/  
Wording schaffen

Wunsch mehr in Richtung  
strat. Arbeiten

Bandbreite der Nähe /  
Entfernung zur Wiss.  
Verw. → Wis. Man. ← Wiss.

## Zusammenfassung

Das World Café hat gezeigt, dass viele Wissenschaftsmanager:innen ihre Rollen innerhalb größerer wie kleinerer Organisationen mit Selbstbewusstsein und Engagement bei einem breiten Spektrum von Aufgaben ausfüllen. Dabei gilt es jedoch für die Wissenschaftsorganisationen *einschließlich noch zielgerichteter Personalentwicklung* noch einiges zu tun, um die *Third Space Professionals* entsprechend zu unterstützen.

Dazu gehört *darüber hinaus* nicht nur eine entsprechende klare Verankerung innerhalb des Organigramms oder das Schaffen von Gestaltungsspielräumen, sondern auch die Wertschätzung dafür, dass Wissenschaftsmanager:innen als *Change Agents*, Promotoren, Vermittler\*innen und Wissenschafts-Architekt:innen oftmals die ‚pain points‘ und damit einhergehend Entwicklungspotentiale innerhalb einer Organisation identifizieren und benennen. *Die professionelle (Mit)Arbeit sowohl an der Machbarkeit als auch der späteren Umsetzung richten sich dabei zugleich professionell am zu beachtenden Ordnungsrahmen aus. Die Definition eines „Wissenschaftsmanagement 2.0“ sollte dieser Vielschichtigkeit und den bis dato gemachten Erfahrungen Rechnung tragen.*

## Fazit

Definition Wissenschaftsmanagement 2.0  
notwendig





## Kontakt

Jörn Hohenhaus: [kanzler@hs-ruhrwest.de](mailto:kanzler@hs-ruhrwest.de)

Tanja Hagedorn: [tanja.hagedorn@thcon.org](mailto:tanja.hagedorn@thcon.org)

Stefan Wörmann: [stefan.woermann@ph-karlsruhe.de](mailto:stefan.woermann@ph-karlsruhe.de)

Sarah Weber: [sinnweberei@gmail.com](mailto:sinnweberei@gmail.com)