

# **Innovation und Kreativität in der strategischen Ausrichtung von Fakultäten**

# Übersicht über den Vortrag

- Problemstellung
- Datenbasis
- Ergebnisse

# Problemstellung

# Restrukturierungen in den Landeshochschulgesetzen

- Eigenverantwortlichkeit der Fakultäten/Fachbereiche
- Umsetzung von strategischen Zielen der Universität in den dezentralen Organisationseinheiten
- Strukturierte Steuerungsinstrumente

# Universitäre Zielvereinbarungen

- Problemlage: „Durchreichen“ von externen Reformvorgaben
- Beispiele: „Studienstrukturreform“, „Internationalisierung“, „Interdisziplinarität“....
- Vermutung: nur teilweise eigene, kreative Lösungsansätze

# Fragestellung

- Wie eigenständig sind Fakultäten bei der Umsetzung von strategischen Reformvorgaben?
- Was trägt dazu bei, dass innovative Problemlösungen implementiert werden?

# Dekane-Befragung

# Datenbasis

- Befragung von  $n = 53$  Dekan/inn/en aus acht Universitäten
- Strukturierte Fragebogenerhebung
- Darin: 3 offene, qualitative Items zur Implementierung von strategischen Restrukturierungsmaßnahmen in den jeweiligen Fakultäten



# Datenbasis II

- Antwortende Personen
  - $n = 42$  (Bereich Zukunftsfähigkeit und Innovation)
  - $n = 32$  (Bereich Unterstützung der Mitarbeiter/innen)
  - $n = 43$  (Bereich Situation der Studierenden)
- Zwischen einer und fünf Nennungen
  - $M_{Zu/In} = 2,0$
  - $M_{Ma} = 1,1$
  - $M_{St} = 1,79$

# Vorgehen

- Klassifikation der qualitativen Antworten in inhaltliche Gruppen
- Bewertung aller qualitativen Antworten durch  $n = 5$  Expert/inn/en hinsichtlich ihrer Spezifität und Innovativität

# Ergebnisse

## Bereich Zukunftsfähigkeit und Innovation

	Häufigkeit	Prozent
Strategieprozesse im Bereich Forschung	30	27,0%
Umsetzung der Studienstrukturreform	24	21,6%
Haushalts- und Vergabereformen	13	11,7%
Unspezifische Bejahung	13	11,7%
Teilnahme an der Exzellenzinitiative	10	9,0%
Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Studierende	7	6,3%
Öffentlichkeitsarbeit, Transfer, Internationalisierung und überfakultäre Kooperation	6	5,4%
Professionalisierung der Leitungsstrukturen der Fakultät	3	2,7%
Qualitätssicherung Lehre	2	1,8%
Kürzungen	2	1,8%
Einführung von Studiengebühren	1	0,9%
<b>Gesamt</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>

## Bereich Unterstützung der Mitarbeiter/innen

	Häufigkeit	Prozent
Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses	20	30,8%
Förderung von Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8	12,3%
Entlastung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen von Lehrverpflichtungen	8	12,3%
Unspezifische Bejahung	8	12,3%
Führungs- und Managementschulungen, Coachings	6	9,2%
Einführung standardisierter Personalführungsinstrumente	2	3,1%
Personalentwicklung im nicht-wissenschaftlichen Bereich	1	1,5%
Restrukturierungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich	1	1,5%
Verneinung	11	16,9%
<b>Gesamt</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

## Bereich Situation der Studierenden

	Häufigkeit	Prozent
Erweiterung der Unterstützungsstrukturen für Studierende	23	23,7%
Verbesserung der Lehrqualität	22	22,7%
Umgestaltung des Lehrangebots	19	19,6%
Unspezifische Bejahung	12	12,4%
Qualitätssicherung im Bereich Lehre	10	10,3%
Förderung der Exzellenz bei Studierenden	5	5,2%
Kooperation mit studentischen Gremien	3	3,1%
"Serviceorientierung"	1	1,0%
Verneinung	2	2,1%
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>100,0%</b>

# Innovativität der Maßnahmen

- Hohe Expertenbewertungen erhalten insbesondere Maßnahmen aus den nicht-standardmäßigen Bereichen
- Ausnahme: Hohe Bewertungen für Maßnahmen aus dem Bereich Strukturplanung

## Fazit I

- Innovative Maßnahmen werden in kleinen Teilbereichen umgesetzt, die vermutlich für die jeweilige Fakultät eine gewachsene Bedeutung haben



# Einflüsse auf die Bewertung

- Organisationale Einflüsse:
  - Universität
  - Fachzugehörigkeit der Fakultät
  - Dauer der Amtszeit des Dekans
- Fakultätsbezogene Einflüsse:
  - Einschätzung der Kenntnis von Zielen in der Fakultät
  - Einschätzung der Akzeptanz von Reformmaßnahmen in der Fakultät

# Organisationale Einflüsse

- Bereich Mitarbeiter/innen:
  - Korrelation der Expertenbewertung mit der Dauer der Amtszeit des Dekans (Durchschnittliche Bewertungssumme,  $r = .445$ ,  $p = < .001$ )
  - Tendenziell signifikanter Effekt für Fachkultur (Durchschnittliche Bewertungssumme, einfaktorielle ANOVA,  $F = 2,46$ ,  $df\ 3$ ,  $p = .087$ )

# Fakultätsbezogene Einflüsse

- Bereich Zukunftsfähigkeit und Innovation:
  - Korrelation der Expertenbewertung mit der Einschätzung, dass alle Fakultätsangehörigen die Ziele der Fakultät kennen
- Bereich Mitarbeiter/innen / Bereich Studierende:
  - Korrelation der Expertenbewertung mit der Einschätzung, dass die genannten Maßnahmen auch in der Fakultät gut akzeptiert werden
  - Korrelation mit der Einschätzung des eigenen Einflusses auf die Umsetzung dieser Maßnahmen

## Fazit II

- Förderung der Eigenständigkeit und Innovativität bei der strategischen Ausrichtung von Fakultäten durch:
  - Herstellung von Klarheit über die Ziele der Fakultät bei allen Fakultätsangehörigen
  - Herstellung von Akzeptanz für anstehende Maßnahmen
  - Unterstützung und Stärkung des Dekans

**Vielen Dank!**