

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 Fragenbogenerhebung
- 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%
Gesamt	111	100,0%

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%
Gesamt	65	100,0

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%
Gesamt	97	100,0%

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!