



PH Zug



Bericht zu den Befragungs- ergebnissen Wissenschafts- management an FHs und PHs

Andrea Eichholzer
Sheron Baumann
Valeria Iaconis

Version vom 30.06.2023



Fachhochschule Graubünden
University of Applied Sciences

Management Summary _____ 2

1. Einleitung _____ 3

1.1	Ziel und Fragestellungen der Bestandesaufnahme _____	3
1.2	Methodisches Vorgehen _____	4
1.2.1	Online-Befragung _____	4
1.2.2	Definition und Identifikation der Zielgruppe _____	4
1.2.3	Fragebogenentwicklung _____	5
1.3	Befragung und Rücklauf _____	5
1.4	Repräsentativität _____	6
1.5	Auswertung der Ergebnisse _____	7
1.6	Zusammenfassung _____	8

2. Umschreibung des Wissenschaftsmanagements ____ 9

2.1	Fragestellungen _____	9
2.2	Soziobiografische Merkmale der Befragten _____	9
2.3	Anstellungsrahmenbedingungen _____	10
2.3.1	Eintrittsjahr _____	10
2.3.2	Pensum _____	11
2.3.3	Personalkategorie(n) _____	11
2.3.4	Referenzfunktionen _____	12
2.3.5	Entfristung _____	12
2.4	Zusammenstellung der Arbeitsbereiche und Stellenbezeichnungen _____	12
2.5	Zusammenfassung _____	13

3. Arbeitsumgebung _____ 14

3.1	Fragestellungen _____	14
3.2	Organisationale Ansiedlung der Wissenschaftsmanagementstellen _____	14
3.3	Verbesserungspotenzial in der Arbeitsumgebung _____	15
3.4	Zusammenfassung _____	17

4. Tätigkeitfelder _____ 18

4.1	Fragestellungen _____	18
4.2	Aufgabenbereiche und Arbeitssituation _____	18
4.3	Tätigkeitsbereiche _____	21
4.4	Fähigkeiten von Wissenschaftsmanager:innen _____	22
4.4.1	Geforderte Fähigkeiten – Einschätzungen der Wissenschaftsmanager:innen _____	22

4.4.2	Quellen des Fähigkeitserwerbs	31
4.5	Wertvorstellungen und berufliche Arbeit	32
4.6	Berufliches Selbstverständnis	37
4.6.1	Selbstwahrnehmung der beruflichen Rolle	38
4.6.2	Wahrgenommene Akzeptanz der Wissenschaftsmanager:innen	39
4.7	Zufriedenheit der Wissenschaftsmanager:innen	39
4.8	Zusammenfassung	40

5. Werdegang, formale Qualifikationen und Karrierepfade 41

5.1	Fragestellungen	41
5.2	Studienabschlüsse	41
5.3	Berufliche Perspektiven nach dem Studium	42
5.4	Berufliche Erfahrung	43
5.5	Gründe, eine Stelle im Wissenschaftsmanagement anzutreten	45
5.6	Ideales Abschlussniveau für die Stelle im Wissenschaftsmanagement	46
5.7	Netzwerke zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement	47
5.8	Zusammenfassung	48

6. Weiterbildung 49

6.1	Fragestellungen	49
6.2	Bilden sich die Wissenschaftsmanager:innen weiter?	49
6.2.1	Formale Weiterbildungsabschlüsse	49
6.2.2	Weiterbildungsformen	49
6.2.3	Gründe, die gegen eine Weiterbildung sprechen	50
6.2.4	Rahmenbedingungen der Weiterbildungen	50
6.3	Wichtigkeit und Relevanz der Weiterbildungen im Wissenschaftsmanagement	51
6.4	Weiterbildungsstudiengänge im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement	53
6.5	Zusammenfassung	53

7. Arbeit und Privatleben im Wissenschaftsmanagement vereinbaren 54

7.1	Fragestellungen	54
7.2	Einschätzung zur Vereinbarkeit	54
7.3	Berufliche Arbeit, Privatleben und Weiterbildung	54
7.4	Zusammenfassung	55

Literatur	56
Abbildungen	59
Tabellen	61
Anhang	62
Anhang 1	62
Anhang 2	64
Anhang 3	66
Anhang 4	67

Management Summary

Als akademisch qualifizierte Hochschulmitarbeitende arbeiten Wissenschaftsmanager:innen nicht primär im Leistungsauftrag der Hochschulen, sondern unterstützen beziehungsweise gestalten diesen aktiv. Das Kooperationsprojekt «Wissenschaftsmanagement an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Ausprägungen, Entwicklungspfade und Karrierewege» nimmt diese Personengruppe in den Blick. Mit dem Projekt soll einerseits eine «Informationsbasis» zu den Ausprägungen des Wissenschaftsmanagements geschaffen und andererseits Ansätze für die Weiterentwicklungsbedarfe dieser Personengruppe eruiert werden. Da die Personengruppe überwiegend aus Frauen besteht, wurden Genderaspekten besondere Bedeutung beigemessen. Der vorliegende Bericht greift die wichtigsten Ergebnisse einer Online-Umfrage bei den Wissenschaftsmanager:innen des Projektverbunds auf, die im Oktober 2022 durchgeführt wurde.

Das Wissenschaftsmanagement ist mit rund 70% Frauen besetzt und bei knapp der Hälfte der Befragten leben minderjährige Kinder im Haushalt. Die Mehrheit der Befragten hat einen Master abgeschlossen und vor der aktuellen Stelle berufliche Erfahrungen an Hochschulen oder in der Privatwirtschaft gesammelt. Rund die Hälfte der Wissenschaftsmanager:innen arbeitet seit weniger als fünf Jahren an der aktuellen Hochschule, die antwortenden Frauen sind jedoch häufiger weniger lange an ihrer Hochschule angestellt als Männer. Die Befragten sind mehrheitlich den Personalkategorien «administratives Personal» sowie «wissenschaftliche Mitarbeitende» zugeordnet. Die (zur überwiegenden Mehrheit (90%) unbefristet) angestellten Befragten nehmen ein durchschnittliches Arbeitspensum von 80% wahr, wobei die befragten Frauen ein leicht tieferes Pensum innehaben als die Männer. Insbesondere Frauen geben an, dass eine Tätigkeit in Wissenschaftsmanagement sich gut mit Privatleben und Familie vereinbaren lässt. Knapp die Hälfte der Befragten ist «zentral» innerhalb des Rektorats bzw. Services angesiedelt.

Die Bereiche «Wissenschaftsmanagement/Third Space», «Organisations- und Leitungstätigkeiten» sowie «administrative Aufgaben» bilden bei der Mehrheit der Befragten auch anteilmässig umfangreichere Bestandteile der Arbeit, wohingegen Engagements in den Leistungsbereichen in geringerem Umfang erfolgen. Als wichtigste berufliche Aufgabengebiete werden Planungs- oder Management-/Geschäftsführungsfunktionen genannt. Gefragt nach den am häufigsten ausgeführten Tätigkeiten werden insbesondere Informations- und Beratungstätigkeit sowie Gremienarbeit und Administration angegeben. In der täglichen Arbeit sind selbstständiges Arbeiten, Planungs- und Organisationsfähigkeit sowie konzeptionelle Kompetenzen besonders gefragt. Vor allem zwei Faktoren waren für die aktuelle Beschäftigung ausschlaggebend: Interesse für den Bereich sowie eine Übereinstimmung mit den Fähigkeiten. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass die überwiegende Mehrheit das Berufsfeld Wissenschaftsmanagement nicht ursprünglich anstrebte.

Knapp 30% der Umfrageteilnehmenden geben an, Verbesserungen im Bereich Anerkennung in (eher) hohem Masse zu benötigen – demgegenüber stehen gut 35% der Antwortenden, die zu diesem Aspekt in geringem Masse oder überhaupt keine Verbesserungsbedarfe haben. Die Anerkennung scheint also für die Mehrheit der Befragten kein Thema zu sein. Fehlende Aufstiegschancen werden hingegen von 42% als Thema angegeben und Verbesserungspotential wird in diesem Bereich in (eher) hohem Masse insbesondere von den weiblichen Befragten festgestellt. 80% der Befragten würden ihre Tätigkeit weiterempfehlen, 60% identifizieren sich mit ihrer Arbeit und geben an, dass sie ihnen Spass macht.

Im Hinblick auf die weiteren Projektschritte waren Weiterbildungs- und Laufbahnaspekte von besonderem Interesse. Die für ihre Arbeit wichtigen Fähigkeiten haben die Befragten insbesondere im Laufe der aktuellen oder vorherigen beruflichen Tätigkeit erworben oder sich durch zusätzliche Weiterbildungen angeeignet. Gefragt nach Weiterbildungsaktivitäten geben zwei Drittel der Befragten an, aktuell oder in naher Zukunft eine Weiterbildung zu machen. Am häufigsten wahrgenommene Weiterbildungsformen sind Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungen und Konferenzen sowie Selbststudium. Gründe für eine (formale) Weiterbildung sind v. a. bessere Karrierechancen, Professionalisierung und Erwerb von weiteren Kompetenzen. Eine relevante Rolle hat auch die Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit. Das Drittel, das keine Weiterbildung besucht oder plant gibt als Topantwort an, bereits ausreichend qualifiziert zu sein. Weiter wird genannt, dass Angebote zu wenig bekannt sind oder zu zeitintensiv. Zu den Fortbildungsangeboten kann zudem erwähnt werden, dass 38% keinen oder wenig Verbesserungsbedarf sehen – dem stehen 30% gegenüber, die sich hier Verbesserungen in hohem bzw. eher hohem Masse wünschen.

1. Einleitung

Wissenschaftsmanager:innen sind akademisch qualifizierte Hochschulmitarbeitende, die nicht primär im Leistungsauftrag der Hochschulen wirken, sondern diesen in der Steuerung unterstützen bzw. aktiv gestalten. Mitarbeitende in diesen Tätigkeitsfeldern unterstützen durch ihre (Stabs-) Funktion z. B. die Geschäftsführung, institutionelle Koordination sowie Hochschulentwicklung und bearbeiten für und mit den Personen aus Lehre und Forschung & Entwicklung transversale, hochschulrelevante Themen. Die – zu einem grossen Teil weibliche – Personengruppe des Wissenschaftsmanagements ist insbesondere in der Schweiz im Vergleich zu anderen Personalgruppen an Hochschulen wenig beforscht und dokumentiert.

In diesem Zusammenhang wurde 2022 das Projekt «Wissenschaftsmanagement an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Ausprägungen, Entwicklungspfade und Karrierewege» von acht Hochschulen der deutschsprachigen Schweiz (Hochschule Luzern, Berner Fachhochschule, Fachhochschule Graubünden, Fachhochschule Nordwestschweiz, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule für Heilpädagogik, Pädagogische Hochschule St. Gallen, Pädagogische Hochschule Zug) initiiert. Das Projekt wird von 2022 bis 2024 über die Projektgebundenen Beiträge (PgB) von swissuniversities im Rahmen des Programms «P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» finanziert. Die Hochschule Luzern ist im Lead des Projekts.

Ziel des Projekts ist, Personalentwicklungsmassnahmen für Wissenschaftsmanager:innen zu konzipieren und anzustossen sowie diese Personalgruppe greif- und sichtbar zu machen. Durch dieses Projekt möchte der Kooperationsverbund insgesamt die Akzeptanz und Wertschätzung des Berufsfelds Wissenschaftsmanagement sowie dessen Nachwuchs fördern, damit (meist weibliche) Potenziale besser ausgelotet und genutzt werden können.

Die Zielsetzung soll in einem Dreischritt erreicht werden: Durch eine Umfrage wird zuerst eine Bestandaufnahme der Wissenschaftsmanager:innen an den beteiligten Hochschulen durchgeführt, deren Ergebnisse und erste Schlussfolgerungen im vorliegenden Bericht erfasst sind. In einem zweiten Schritt werden auf dieser Basis Handlungsfelder identifiziert und Massnahmen zur Sichtbarkeit und Professionalisierung sowie Laufbahnen und Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet. Mit der Umsetzung ausgewählter Initiativen und Angebote wird das Projekt abschliessen.

Im Rahmen der Projektantragstellung wurden von der Projektgruppe vier Hypothesen formuliert, die durch die Befragungsergebnisse validiert werden sollen. Als erste Hypothese wurde angenommen, dass das Wissenschaftsmanagement an schweizerischen FHs und PHs keine grosse Sichtbarkeit im Hochschulumfeld geniesst sowie kaum greifbar und adressierbar ist. Weiter vermutete die Projektgruppe, dass Handlungsbedarfe im Bereich Laufbahn und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bestehen. Darüber hinaus ging die Projektgruppe von einem Mangel an passenden Weiter- und Fortbildungsangeboten aus. Als vierte und letzte Hypothese nahm der Projektverbund an, dass die Wissenschaftsmanager:innen kaum vernetzt sind.

Dieser Bericht präsentiert die wichtigsten Ergebnisse der Befragung für die beteiligten Hochschulen und schliesst mit einer kurzen Stellungnahme zu den o.g. Hypothesen zum Wissenschaftsmanagement.

1.1 Ziel und Fragestellungen der Bestandaufnahme

«Wer sind diese HOPROs, und was tun sie eigentlich?», fragten sich Nadine Merkator, Christian Schneijderberg und Ulrich Teichler in Rahmen des Projekts «Die Rolle der Neuen Hochschulprofessionen für die Gestaltung von Lehre und Studium» (Schneijderberg et al., 2013). Die Frage ist nach zehn Jahren noch aktuell und wurde auch im Rahmen der vorliegenden Bestandaufnahme an schweizerischen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen aufgegriffen.

Ziel der Bestandesaufnahme war es, sich ein Bild zum Wissenschaftsmanagement der beteiligten Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zu machen: Wie lässt sich das Wissenschaftsmanagement der beteiligten Hochschulen beschreiben und charakterisieren?

Dabei interessierten nebst den Charakteristika dieser Personengruppe und ihren Tätigkeitsfeldern auch der bisherige Werdegang – Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildungen – sowie berufliches Selbstverständnis und Wertvorstellungen. Für die konkreten Themenfelder vgl. Anhang 1.

In allen Themenfeldern wurde geprüft, ob bzw. inwieweit sich relevante Unterschiede zwischen den Hochschultypen bzw. dem Geschlecht zeigen. Diese letzte Thematik ist insbesondere von Interesse, weil der Frauenanteil im Wissenschaftsmanagement gemäss Literatur (vgl. z. B. Schmidlin et al. 2020, S. 43) überdurchschnittlich hoch ist. Durch das besondere Augenmerk auf genderbezogene Aspekte wird die Grundlage für eine wirksame Förderung geschaffen.

1.2 Methodisches Vorgehen

1.2.1 Online-Befragung

Zur Erhebung der unter Kap. 1.1 geschilderten Fragestellungen und Themen wurde eine Online-Befragung als Instrument gewählt. Hierzu wurde ein Fragebogen konzipiert, der die vorliegenden Fragestellungen aufnimmt.

Für den vorliegenden Bericht wurden die Ergebnisse der Online-Befragung des Wissenschaftsmanagementpersonals an der Hochschule Luzern, Berner Fachhochschule, Fachhochschule Graubünden, Fachhochschule Nordwestschweiz, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule für Heilpädagogik, der Pädagogischen Hochschule St. Gallen und der Pädagogische Hochschule Zug ausgewertet. Die Umfrage wurde durch folgende Schritte aufgeleitet:

1.2.2 Definition und Identifikation der Zielgruppe

Ein Anliegen der Projektgruppe war, die Umfrage nicht allen Mitarbeitenden der beteiligten Hochschulen zukommen zu lassen, sondern gezielt nur diejenigen, die im Third Space/Wissenschaftsmanagement tätig sind, zu befragen. Dies ermöglicht aus Sicht der Projektgruppe eine genauere Einschätzung u. a. der Karrierewege sowie Entwicklungsbedarfe und -wünsche dieser Personengruppe. Die Identifizierung der Zielgruppe wurde allerdings dadurch erschwert, dass weder eine klare Definition des Wissenschaftsmanagements noch eine abschliessende Auflistung der dazu gehörenden Positionen und Tätigkeitsfelder zur Verfügung stehen (vgl. bspw. Krempkow et al., 2019, S. 4–10). Deshalb hat die Projektgruppe zunächst gemeinsam folgende Charakteristika der Third Space/Wissenschaftsmanagement-Mitarbeitenden festgelegt (vgl. Anhang 1). Mit Berücksichtigung dieser Charakteristika der Third-Space-/ Wissenschaftsmanagement-Mitarbeitenden wurden von der Projektgruppe die folgenden Kriterien für die Identifikation der Umfragezielgruppe definiert:

- Hochschulabschluss
- mindestens 50 Prozent **des Pensums** im Wissenschaftsmanagement.¹ Damit sind u. a. folgende Tätigkeiten gemeint:
 - o koordinierende, manageriale und/oder administrative Aufgaben im Rahmen der Hochschulleistungsaufträge und/oder der Hochschulentwicklung (u. a. Governance-Themen)
 - o wissenschaftsnahe Stabfunktionen
 - o wissenschaftsnahe Managementaufgaben

¹ Weitere Tätigkeitfelder (z. B. in der Lehre oder in der Forschung) sind möglich, allerdings sind die o. g. Tätigkeiten an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Administration im Stellenprofil prädominant.

- Profilm Merkmale des Third-Space-Personals/der Wissenschaftsmanagement-Mitarbeitenden sind u.a.
 - o Kenntnisse über die Organisation Hochschule (auf der jeweiligen Ebene des Wirkens bzw. in transversalen Settings)
 - o Vertrautheit mit den Kernfunktionen der Hochschule
 - o Beziehungs- und Netzwerkarbeit innerhalb der Hochschule von grosser Bedeutung

Auf dieser Grundlage gestalteten die einzelnen Hochschulen individuell ihre Prozesse zur Identifikation der Zielgruppe, in Abhängigkeit der Grösse, Strukturen und Gepflogenheiten der jeweiligen Hochschulen. Meistens wurden im Prozess HR-Verantwortliche einbezogen, die aufgrund der Kriterien die von der Umfrage betroffenen Mitarbeitenden identifiziert haben.

1.2.3 Fragebogenentwicklung

Für die Befragung konnte der Fragebogen der bereits durchgeführten deutschen BMBF-geförderten Studie KaWuM «Karrierewege und Qualifikationsanforderungen im Wissenschafts- und Hochschul-Management» übernommen und an die schweizerischen Gegebenheiten sowie Bedarfe des vorliegenden Projekts adaptiert werden.

Der Online-Fragebogen enthält mehrheitlich geschlossene Fragen und stellt es den Beantwortenden frei, sich zu einer Frage zu äussern oder nicht. Er wurde mit den Projektpartnerhochschulen abgestimmt und anschliessend in einem Pretest durch Wissenschaftsmanager:innen² erprobt. Rückmeldungen führten zu letzten Anpassungen des Fragebogens. Insgesamt fällt der Fragebogen mit einer Bearbeitungszeit von ca. 40 Minuten sehr umfangreich aus. In Anbetracht des Zwecks der Befragung wurde aber an der Ausführlichkeit und umfassenden Befragung der Wissenschaftsmanager:innen festgehalten.

1.3 Befragung und Rücklauf

Die Online-Befragung wurde zwischen dem 18. Oktober 2022 und dem 16. November 2022 durchgeführt. Dabei verschickten die Mitglieder der Projektgruppe ein gemeinsam verfasstes Mail mit dem Umfragelink an die identifizierten Mitarbeitenden der eigenen Hochschule. Der Mailversand wurde für die BFH und PHZug vom Leading House HSLU übernommen, die ZHAW publizierte den Umfragelink auf ihrem Intranet. Nach der ersten Teilnahmeeinladung wurden zwei Reminder verschickt. Um die Teilnahmequote zu erhöhen, wurde der Umfrageabschluss um eine Woche verlängert.

Der Link zur Befragung wurde gemäss den Angaben der beteiligten Hochschulen an insgesamt 530 Mitarbeitende versendet und ca. 100 potenziell betroffenen Mitarbeitenden der ZHAW übers Intranet zur Verfügung gestellt.

Rücklauf

Knapp 30% der angeschriebenen Wissenschaftsmanager:innen haben die Befragung vollständig bearbeitet. Diese für Online-Befragungen vergleichsweise hohe Rücklaufquote ist sehr erfreulich, v. a. angesichts der Bearbeitungszeit des umfangreichen Fragebogens. Die Beteiligung der jeweiligen Hochschulen und der entsprechende Rücklauf wird in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1 – Anzahl versendeter Formulare und Beteiligung pro Hochschule

² Als Testpersonen beteiligten sich fünf Mitarbeitende im Wissenschaftsmanagement aus vier Hochschulen (davon eine Fachhochschule und drei Pädagogische Hochschulen).

	Anzahl versendete Links	Anzahl Datensätze	Rück- lauf (%)
Berner Fachhochschule	172	44	25.6
Fachhochschule Graubünden	56	16	28.6
Fachhochschule Nordwestschweiz	144	35	24.3
Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik	17	10	58.8
Hochschule Luzern	125	42	33.6
Pädagogische Hochschule St. Gallen	13	8	61.5
Pädagogische Hochschule Zug	3	3	100
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ³	-	13*	-
Total	530	158 (171*)	29.8

1.4 Repräsentativität

Für die Aussagekraft der Ergebnisse ist die Frage nach deren Repräsentativität massgebend. Ein erster Indikator ist hier die institutionelle Ebene. Die Fachhochschullandschaft ist mit fünf teilnehmenden Institutionen gut repräsentiert, während die Pädagogischen Hochschulen mit drei teilnehmenden Institutionen unterrepräsentiert sind. Zu beachten ist auch, dass die identifizierten Zielgruppen an FHs und PHs eine sehr unterschiedliche Grösse haben (597 MA an FHs gegen 33 MA an PHs). Wissenschaftsmanager:innen von PHs haben sich allerdings an der Umfrage mit grossem Engagement beteiligt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2 – Rücklaufquote pro Hochschultyp

Hochschultyp	Anzahl versendete Links	Anzahl Datensätze	Rücklauf (%)
Fachhochschulen	497	150	25.1
Pädagogische Hochschulen	33	21	63.6
Total	530	171	27.1

Der Frauenanteil bei den Befragungsteilnehmenden aus den Fachhochschulen liegt bei rund 70% und bei denjenigen aus den Pädagogischen Hochschulen bei 66%, zwei Personen haben sich als divers eingetragen (vgl. Tabelle 3).

³ Die Teilnahme von Mitarbeitenden der ZHAW, die nicht direkt mit dem Umfragelink kontaktiert wurden, wurde für die Berechnung der Rücklaufquote aufgrund des nicht vergleichbaren Vorgehens nicht berücksichtigt. Sämtliche Datensätze wurden ausgewertet.

Die Geschlechterverteilung entspricht den Ergebnissen der bisher im deutschsprachigen Raum durchgeführten Studien zum Wissenschaftsmanagement.⁴ Mit Blick auf die Geschlechterverteilung an den beiden Hochschultypen ist der Datensatz demnach repräsentativ.

Tabelle 3 – Geschlechterverteilung unter den Befragten

	Total	M	W	Divers
Wissenschaftsmanager:innen an Fachhochschulen	150	44	104	2
Wissenschaftsmanager:innen an Pädagogische Hochschulen	21	7	14	
Total	171	51	118	2

Die Verteilung der Geschlechter an den einzelnen Hochschulen ist vergleichbar (Abbildung 1).

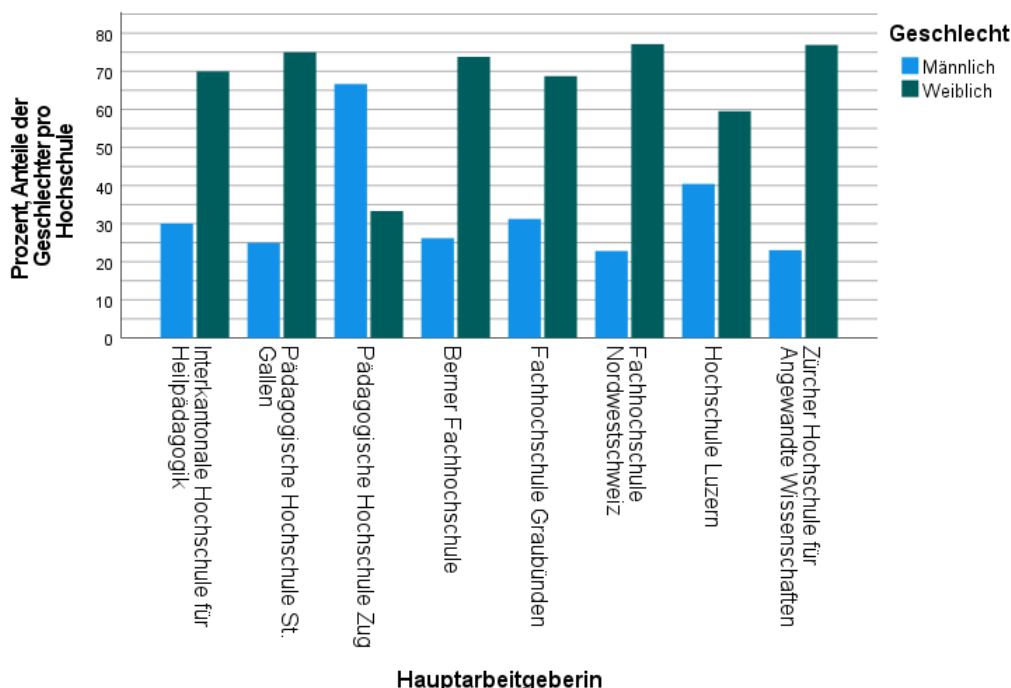


Abbildung 1 – Geschlechterverteilung an den einzelnen Hochschulen

1.5 Auswertung der Ergebnisse

Der Blick der vorliegenden Auswertung galt insb. den absoluten und relativen Häufigkeiten, Mittelwerten und Signifikanzen. Allenfalls wurden weitere Werte wie Standardabweichungen usw. ausgeführt. Die Projektgruppe hat zudem im Projektantrag und in der Fragebogenentwicklungsphase als Hypothese angenommen, dass die zwei Dimensionen «Gender» und «Hochschultyp» die Organisation der Arbeit im Bereich Wissenschaftsmanagement sowie ihre Wahrnehmung seitens Wissenschaftsmanager:innen prägen (vgl. 1.1). Jede Frage wurde deshalb nach Gender und Hochschultyp ausgewertet,

⁴ Die SAGW-Studie führt aus, dass 75% der Personen, die mindestens teilweise Aufgaben im Wissenschaftsmanagement übernehmen, Frauen sind – deutlich mehr als beim Gesamtpersonal der HS (Schmidlin et al., 2020, S. 43). Der hohe Frauenanteil, der durch die SAGW-Studie ermittelt wurde, wird auch in der deutschen KAWUM-Studie bestätigt (über 70% weiblich, vgl. Krempkow, 2020).

wobei die zwei Personen, die «divers» als Geschlecht angegeben haben, in der genderspezifischen Auswertung nicht gesondert ausgewiesen wurden, um die Anonymität zu gewährleisten. Signifikante Effekte auf der Ebene «Gender» und «Hochschultyp» werden im vorliegenden Bericht explizit ausgewiesen. Wenn die Variablen nicht gesondert ausgewiesen sind, besteht kein signifikanter Effekt.

1.6 Zusammenfassung

- Der vorliegende Bericht wird im Rahmen des Projekts «Wissenschaftsmanagement an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Ausprägungen, Entwicklungspfade und Karrierewege» erfasst.
- Ziel des Projekts ist, Personalentwicklungsmassnahmen für Wissenschaftsmanager:innen zu konzipieren und anzustossen sowie diese Personalgruppe greif- und sichtbarer zu machen.
- Als erster Projektschritt wurde eine Online-Befragung der an den beteiligten Hochschulen angestellten Wissenschaftsmanager:innen aufgelegt.
- Die Online-Befragung wurde zwischen dem 18. Oktober 2022 und dem 16. November 2022 durchgeführt und hat eine Rücklaufquote von 30% erreicht.
- Durch die Befragung wurden Daten zu den Charakteristiken dieser Personengruppe und ihren Tätigkeitsfeldern, ihrem bisherigen Werdegang – Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildungen – sowie beruflichem Selbstverständnis und Wertvorstellungen erhoben.

2. Umschreibung des Wissenschaftsmanagements

2.1 Fragestellungen

Das vorliegende Kapitel enthält eine Beschreibung der Wissenschaftsmanager:innen, die an der Umfrage teilgenommen haben: Es werden kurz relevante soziobiografische Merkmale erörtert und anschliessend die Charakteristika des Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs (Anstellungsrahmenbedingungen, ausgeübte Tätigkeiten, Stellenbezeichnungen) vertieft.

2.2 Soziobiografische Merkmale der Befragten

Die Wissenschaftsmanager:innen sind mit einem Altersdurchschnitt von 44 Jahren relativ jung (Abbildung 2) – ein Befund, der im Einklang mit der Literatur (vgl. Schneijderberg et al., 2013, S. 89) steht.

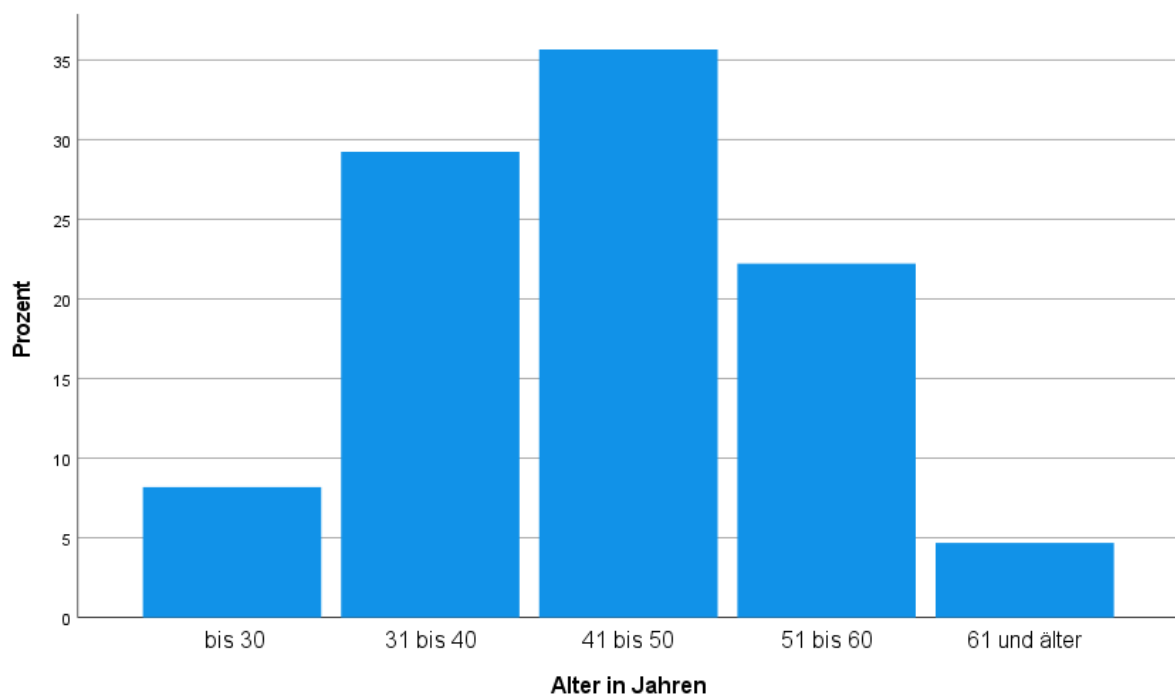


Abbildung 2 – Alter der befragten Wissenschaftsmanager:innen

Drei Viertel der Befragten geben an, in einer festen Lebensgemeinschaft zu sein (Abbildung 3). Zwischen der Lebenssituation und dem Geschlecht gibt es einen statistisch signifikanten Zusammenhang (Exakter Test nach Fisher, $p = .040$), der Effekt ist von mittlerer Stärke ($CC = .249$, $p = .044$; Cramers $V = .257$, $p = .044$).

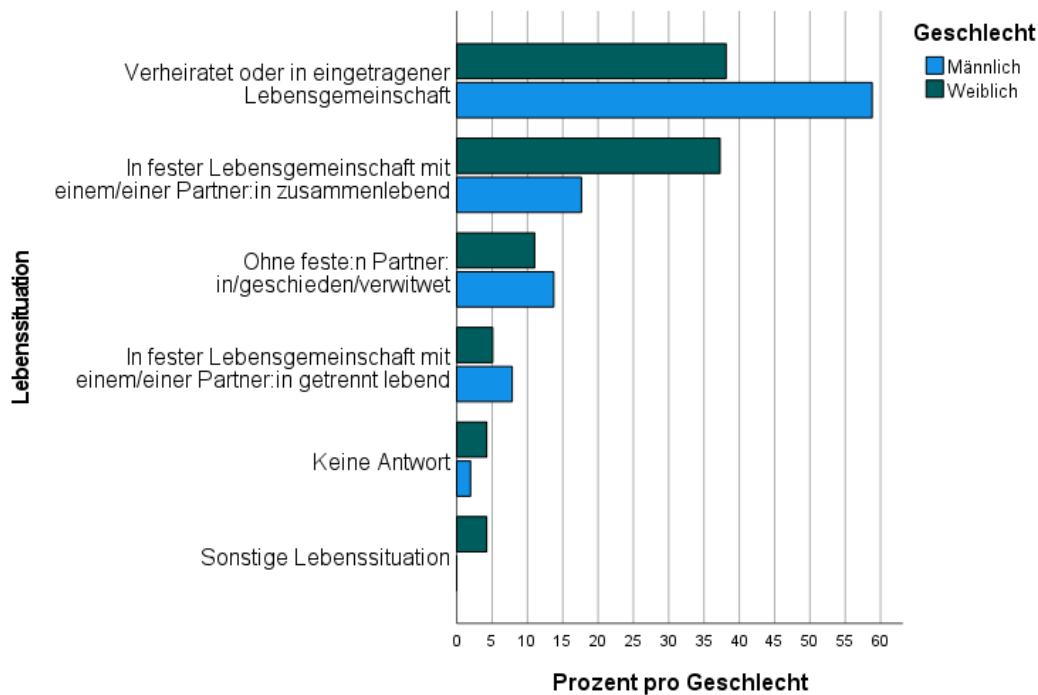


Abbildung 3 – Lebenssituation nach Häufigkeit je Geschlecht sortiert

60% der Befragten hat Kinder, bei 46% leben minderjährige Kinder im Haushalt. Die Befragten haben im Durchschnitt knapp 1,7 minderjährige Kinder. Entsprechend dem Durchschnittsalter der Befragten ist ein Grossteil der jüngsten Kinder unter 10 Jahre (32%) alt.

2.3 Anstellungsrahmenbedingungen

2.3.1 Eintrittsjahr

Rund die Hälfte der befragten Wissenschaftsmanager:innen ist seit weniger als fünf Jahren bei ihrer aktuellen Arbeitgeberin angestellt, während rund ein Viertel der Umfrageteilnehmende seit sechs und zehn Jahren bei ihrer aktuellen Arbeitgeberin arbeiten. 15% der Befragten sind seit mehr als zehn Jahren bei ihrer aktuellen Arbeitgeberin tätig (Tabelle 4). Es lässt sich gemäss einem Mann-Whitely-U-Test feststellen, dass die antwortenden Frauen häufiger weniger lange an ihrer Hochschule angestellt sind als die Männer ($U = 3594.000$, $p = .044$).

Tabelle 4 – Eintrittsjahr an der aktuellen Hochschule

Eintrittsjahr	Häufigkeit	Prozent
vor 2008	15	8.9
2008–2012	30	17.5
2013–2017	45	26.2
2018–2022	81	47.3
Gesamt	171	100.0

Gut 55% der Befragten geben an, ihre aktuelle Funktion im selben Jahr der Anstellung übernommen zu haben. Das bedeutet, dass die jetzige Funktion für die meisten ihre erste an der aktuellen

Hochschule ist und dass etwas weniger als die Hälfte an ihrer Hochschule bereits andere Funktionen ausgeführt haben.

2.3.2 Pensum

Nebst der Anstellungsdauer waren auch das Arbeitspensum und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Interesse. Im Durchschnitt geben die befragten Wissenschaftsmanager:innen an, knapp 35 Stunden pro Woche zu arbeiten, was einem Pensum von ca. 80% entspricht. Die Mittelwerte von beantwortenden Frauen und Männern sowohl in Bezug auf die wöchentlichen Arbeitsstunden als auch auf das Pensum unterscheiden sich statistisch signifikant (Tabelle 5 und Tabelle 6): Die befragten Männer arbeiten durchschnittlich knapp vier Wochenstunden mehr und weisen im Schnitt einen etwas höheren Anstellungsgrad auf.

Tabelle 5 – Durchschnittliche Anzahl Arbeitsstunden pro Woche nach Geschlecht

	Mittelwert	Median	N
Männer	37.4	38.0	49
Frauen	33.3	33.6	111

Tabelle 6 – Pensum in % nach Geschlecht

	Mittelwert	Median	N
Männer	85.6	80	51
Frauen	77.0	80	117

2.3.3 Personalkategorie(n)

Wissenschaftsmanager:innen sind aus Mangel an einer offiziellen Personalkategorie gemäss BFS keiner eindeutigen Personalkategorie zugeordnet. Aus diesem Grund war es von besonderem Interesse, mehr über die Verortung in den Kategorien zu erfahren. Der grösste Teil der Befragten ist entweder als administratives Personal (40%) oder als wissenschaftliche Mitarbeitende (ein Drittel) angestellt, 14% der Befragten geben an, der Personalkategorie «Dozierende» (mit oder ohne Führungsverantwortung) anzugehören. Die befragten Frauen sind häufiger (44% vs. 29%) als administratives Personal angestellt und es besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtern und den Positionen (Exakter Test nach Fisher, $p = .010$). An FHs scheinen die Wissenschaftsmanager:innen deutlich häufiger der Personalkategorie administratives Personal zugeordnet zu sein (gut 45% der Befragten) als ihre Kolleg:innen der PHs, die häufiger als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt werden (70% der Befragten). Der Exakte Test nach Fisher ($p = .001$) zeigt, dass es zwischen der Personalkategorie und dem Hochschultyp einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt (Abbildung 4).

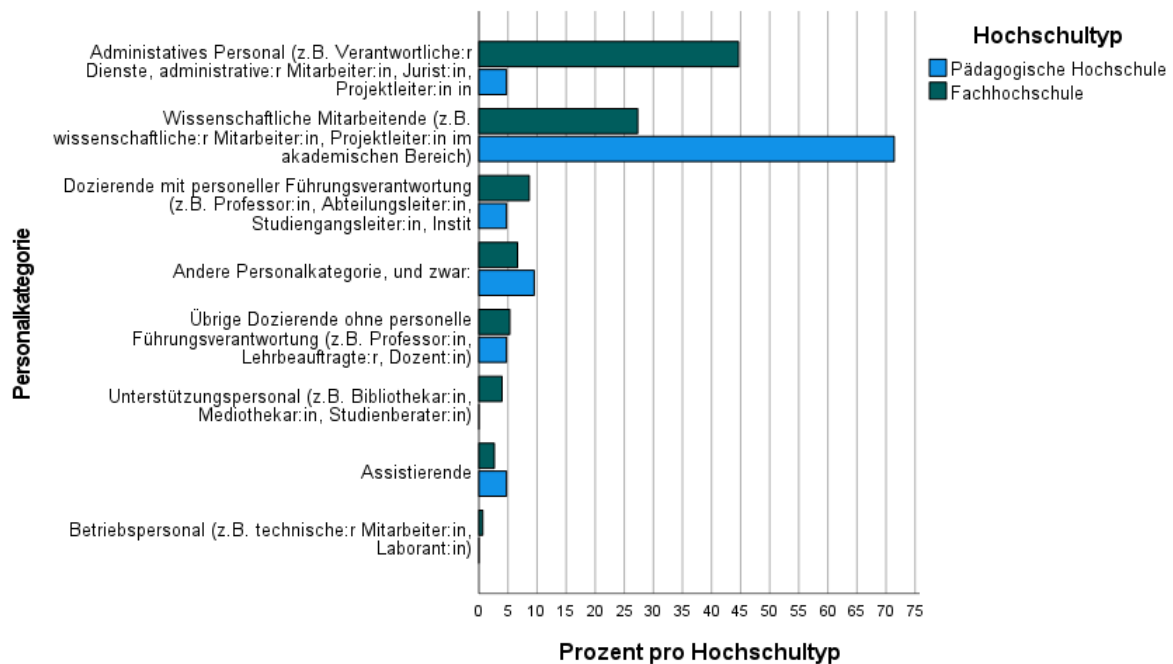


Abbildung 4 – Zuordnung der Befragten zu den Personalkategorien nach Hochschultyp in % (N = 171)

2.3.4 Referenzfunktionen

Die Befragten wurden auch nach ihrer personalrechtlichen Einteilung in eine Lohnkategorie bzw. Referenzfunktion gefragt. 66% der Befragten haben hierzu eine Angabe gemacht. Da bei der vorliegenden Umfrage die Referenzsysteme von acht unterschiedlichen Hochschulen berücksichtigt werden müssen, ist es unter Umständen heikel, die verschiedenen Bezeichnungen miteinander in Beziehung zu setzen bzw. zu vergleichen⁵.

2.3.5 Entfristung

Knapp 90% der Befragten geben an, unbefristet angestellt zu sein. Die 19 Personen, die aktuell in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, wurden nach ihrem persönlichen Umgang mit der Befristung befragt: Für die überwiegende Mehrheit stellt die Befristung kein Problem dar. Die Befristung scheint die Arbeitsmotivation nicht zu mindern und hat nur bei einem Fünftel der Befristeten einen Einfluss auf die dauerhafte Vertrauensbildung bzw. auf die wahrgenommene Leistung.

Die Gründe der Stellenbefristung lassen sich grob in drei Dimensionen einordnen: personalrechtliche Gegebenheiten (z. B. die Befristung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder Assistenzen), projektgebundene Stelle oder Finanzierung der Stelle (z. B. durch Drittmittel). Rund 40% der befristet Angestellten schätzen es als sehr wahrscheinlich ein, einen Anschlussvertrag zu bekommen.

2.4 Zusammenstellung der Arbeitsbereiche und Stellenbezeichnungen

Die Antworten auf die Frage «Wie sieht die Zusammensetzung Ihrer Arbeitsbereiche aktuell aus?» deuten auf eine grosse Vielfalt an Arbeitsbereichen hin, die im Rahmen einer Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement zusammengestellt werden können. Die Umfrageteilnehmenden wurden gebeten anzugeben, wie viele Stellenprozente sie in gegebenen Bereichen einsetzen. Der Arbeitsbereich

⁵ Es wird deshalb an dieser Stelle auf die gesonderten Hochschulberichte verwiesen.

«Wissenschaftsmanagement/Third Space» wird von über 70% der Befragten im Schnitt zu 45% eines Pensums wahrgenommen (Standardabweichung = 25). Am zweithäufigsten werden Organisations- und Leitungstätigkeiten (ohne Führungsverantwortung) von 46% der Befragten als Arbeitsbereich angegeben, wobei diese im Durchschnitt 30 Stellenprozent (Standardabweichung = 21.7) ausmachen. Fast ein Drittel der Befragten erbringt in gut 20% ihres Pensums administrative Aufgaben.

In Übereinstimmung mit den Charakteristika des Wissenschaftsmanagements nimmt die Arbeit in den Leistungsbereichen der Hochschule einen geringeren Anteil ein: 30% der Befragten engagieren sich in der Ausbildung mit einem Pensum von durchschnittlich 16%, 12% in der Weiterbildung mit einem vergleichbaren Pensum sowie ein Fünftel in Forschung & Entwicklung mit einem Pensum von knapp 20%. Beantwortende Männer geben den Bereich «Lehre Ausbildung» häufiger als Frauen an. Dieser statistisch signifikante Zusammenhang ($\chi^2(1) = 11.421, p < .001, n = 169$) wird auch von den angegebenen wichtigsten beruflichen Aufgabenbereichen bestätigt (vgl. Kapitel 4.2).

28% der Befragten verwenden gut ein Viertel eines Pensums für ihre Führungsfunktion (Standardabweichung = 20.5). Diese Angabe spiegelt die hierarchische Funktion der beantwortenden Wissenschaftsmanager:innen wider: Rund 65% der Befragten geben an, als Mitarbeiter:in tätig zu sein, während fast ein Drittel der Befragten eine leitende Funktion wahrnimmt (Tabelle 7).

Tabelle 7 – Hierarchische Funktion der Befragten (N = 171)

Hierarchische Funktion	Anzahl	Prozent
Mitarbeiter:in	110	64.3
Vorgesetzte:r, Leiter:in	53	31.0
Als Einzige:r in dieser Organisationseinheit tätig bzw. andere Funktion	8	4.7

Auf die offene Frage «Wie lautet die Bezeichnung Ihrer aktuellen Stelle im Bereich Third Space/ Wissenschaftsmanagement?» nennen die 171 Umfrageteilnehmenden insgesamt 127 unterschiedliche Stellenbezeichnungen. Dies belegt die Vielfalt an Bezeichnungen, die bereits in der HOPRO-Studie (Schneijderberg et al., 2013, S. 92) festgestellt wurde.

2.5 Zusammenfassung

- Die Wissenschaftsmanager:innen sind mit einem Altersdurchschnitt von 44 Jahren eine relative junge Personengruppe.
- Rund die Hälfte der befragten Wissenschaftsmanager:innen ist seit weniger als fünf Jahren bei ihrer aktuellen Arbeitgeberin angestellt.
- Gut 55% der Befragten geben an, ihre aktuelle Funktion im selben Jahr der Anstellung übernommen zu haben.
- Im Durchschnitt arbeiten die Wissenschaftsmanager:innen knapp 35 Stunden pro Woche, was einem Pensum von ca. 80% entspricht.
- Der grösste Teil der Befragten ist entweder als administratives Personal oder als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt.
- Knapp 90% der Befragten sind unbefristet angestellt.

3. Arbeitsumgebung

3.1 Fragestellungen

Gemäss Literatur sind Wissenschaftsmanager:innen auf allen Organisationsebenen angesiedelt (Gautschi, 2013; Schmidlin et al., 2020; Schneijderberg et al., 2013), wobei die Strukturen an den jeweiligen Hochschulen unterschiedlich ausdifferenziert sind. In diesem Teil der Befragung wurde zunächst erhoben, in welcher Organisationseinheit die Teilnehmenden angesiedelt sind und in einem zweiten Schritt, inwiefern diese Ansiedlung als zweckdienlich erachtet wird bzw. welche Aspekte ihrer aktuellen Arbeitsumgebung Verbesserungspotenzial aufzeigen.

3.2 Organisationale Ansiedlung der Wissenschaftsmanagementstellen

Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, in einer Abteilung bzw. Einheit innerhalb des Rektorats oder der Services angesiedelt zu sein. Mit je gut 20% sind Stellen auf der Ebene Department/Teilschule und Institut/Zentrum vertreten (Abbildung 5).

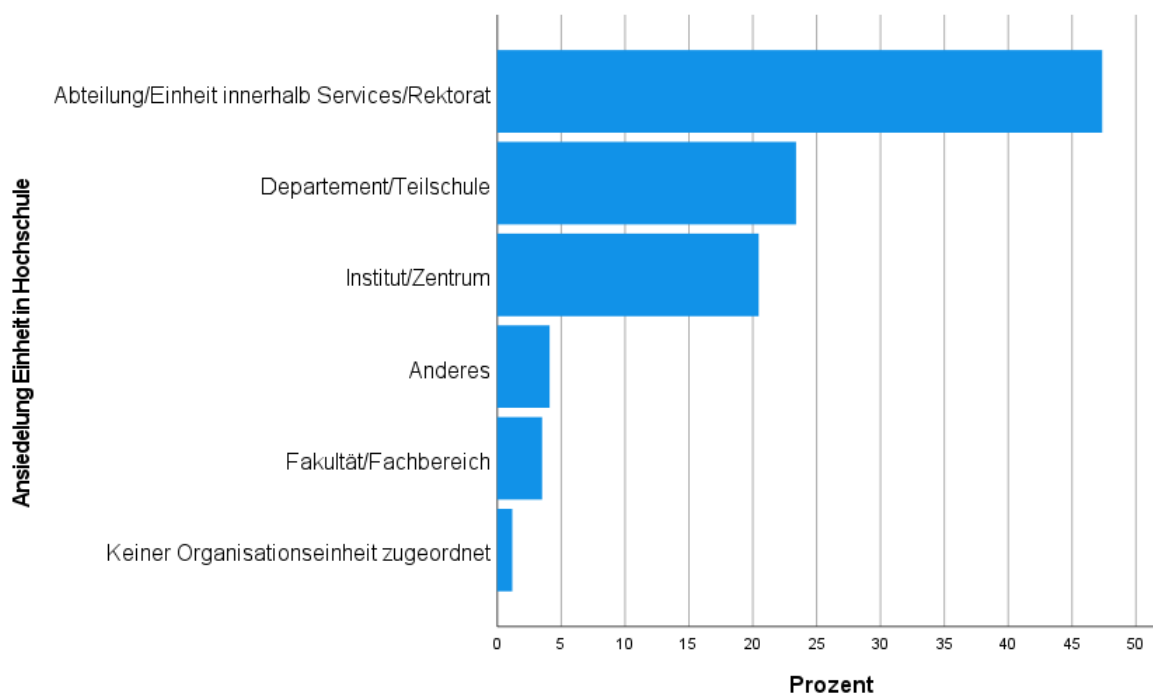


Abbildung 5 – Organisationale Ansiedlung der Stellen im Wissenschaftsmanagement (N=171)

Unter «Anderes» werden Querschnittsressort sowie Stellen in Leistungsbereichen (Forschung, Lehre usw.) genannt. De Exakte Test nach Fisher ($p = .017$) zeigt, dass zwischen der Ansiedlung und dem Hochschultyp ein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht: Deutlich mehr Mitarbeitende der PHs geben an, zentral angesiedelt zu sein (über 70% gegenüber knapp 45% der FHs). Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen der zwei Hochschultypen gibt es bei den PHs die Option «Departement/Teilschule» nicht als Ansiedlungsmöglichkeit.

Über 80% der Befragten schätzen ihre aktuelle Stellenansiedlung als zweckdienlich bzw. eher zweckdienlich ein. Es lässt sich keine Korrelation zwischen der angegebenen organisationalen Ansiedlung und der eingeschätzten Zweckdienlichkeit erkennen. Die durchschnittlichen Beurteilungen der Zweckdienlichkeit der Ansiedlung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden an PHs unterscheiden sich nicht

statistisch signifikant voneinander ($t(18) = -.671, p = .551$); das ist ebenfalls der Fall an FHs, wo aber der Unterschied zwischen den Beurteilungen von Mitarbeitenden und Vorgesetzten nur knapp nicht signifikant ist. Tendenziell beurteilen Mitarbeitende die Zweckdienlichkeit tiefer als Vorgesetzte.

3.3 Verbesserungspotenzial in der Arbeitsumgebung

Schliesslich ist auch gefragt worden, bei welchen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit die Wissenschaftsmanager:innen Verbesserungspotenzial sehen und in welchem Masse. «Zeit für Kernaufgaben» sowie Prozessabläufe werden von ca. 45% der Befragten in hohem bzw. eher hohem Masse benötigt. Am dritthäufigsten werden Aufstiegschancen mit 42% genannt. Der Aspekt Aufstiegschancen wurde auch im Rahmen der Fragebatterie zu Wertvorstellungen und beruflicher Arbeit vertieft (Kapitel 4.5); es resultierte, dass die befragten Frauen die Aufstiegsmöglichkeiten in der eigenen Arbeit im Vergleich zu den männlichen Teilnehmenden statistisch signifikant schlechter beurteilen als die Wichtigkeit, die sie diesem Thema zuschreiben. Ein weiterer Aspekt, bei dem die Zustimmung überwiegt, sind die personellen Ressourcen mit 36%.

Im Rahmen des Projekts interessierte es insbesondere, wie Aspekte wie Laufbahn, Weiterbildung und Anerkennung wahrgenommen werden, weshalb diese hier noch spezifisch hervorgehoben werden: Knapp 30% der Umfrageteilnehmenden geben an, Verbesserungen im Bereich Anerkennung in (eher) hohem Masse zu benötigen – demgegenüber stehen gut 35% der Antwortenden, die zu diesem Aspekt in geringem Masse oder überhaupt keine Verbesserungsbedarfe haben. Die Anerkennung scheint also für die Mehrheit der Befragten kein Thema zu sein. Weiter kann zu den Fortbildungsangeboten erwähnt werden, dass 38% hier keinen oder wenig Verbesserungsbedarf sehen – dem stehen 30% gegenüber, die sich hier Verbesserungen in hohem bzw. eher hohem Masse wünschen (Abbildung 6).

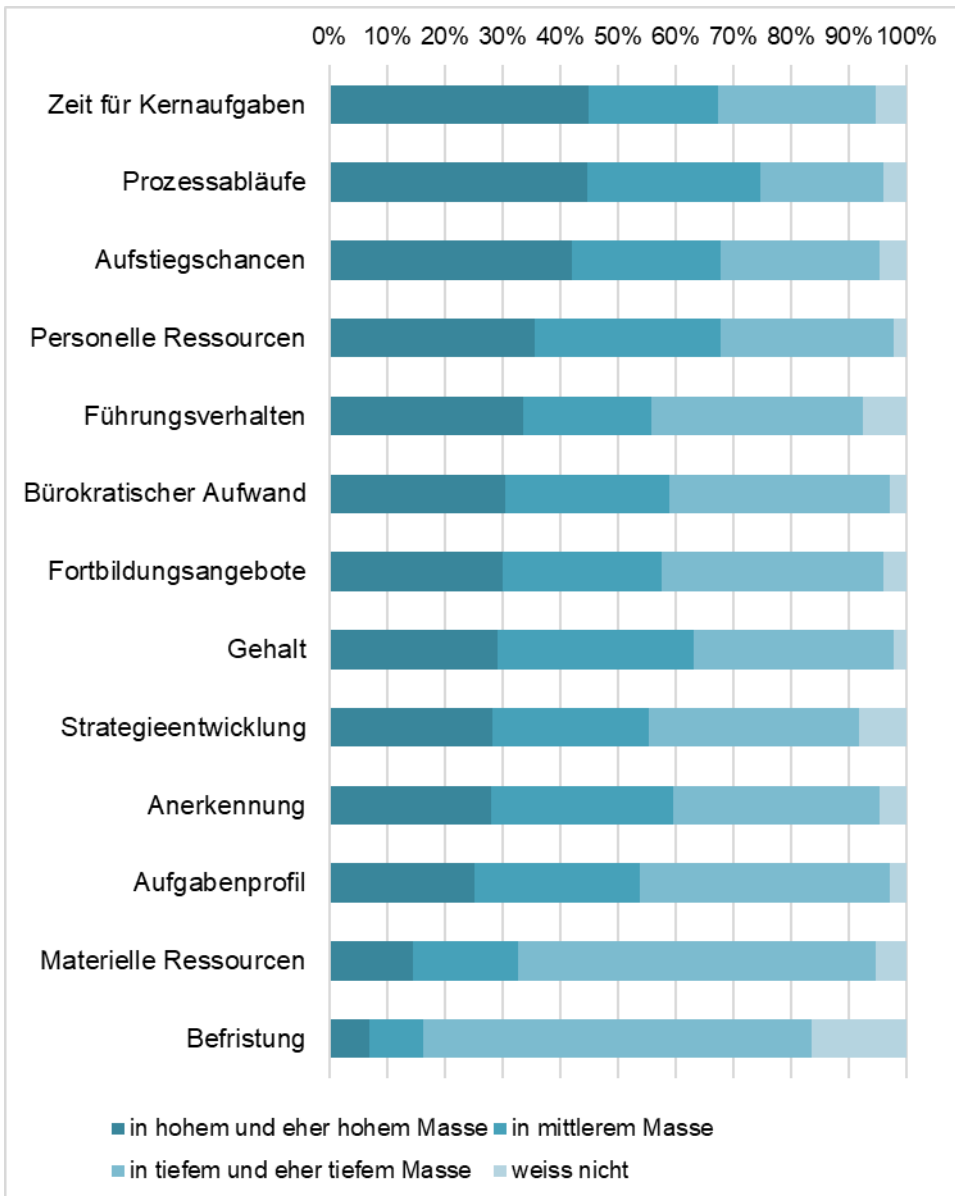


Abbildung 6 – Verbesserungspotenzial in der Arbeitsumgebung. Frage «In welchem Masse benötigen Sie bei Ihrer aktuellen Tätigkeit in folgenden Bereichen Verbesserungen?» (N = 171) Antworten auf einer Vierer-Skala von: 1 = «in sehr hohem und eher hohem Masse» bis 4 = «überhaupt nicht», mit Antwortmöglichkeit «weiss nicht».

Nur beim bürokratischen Aufwand benötigen die PHs gemäss Befragung statistisch signifikant mehr Verbesserungen als die FHs ($t(164) = 2.212, p = .028$) – dasselbe gilt für weibliche Befragte. Da unter den Beantwortenden der PHs mehr Frauen als Männer sind (vgl. Tabelle 3), wird das Ergebnis eher durch die Geschlechter getrieben als durch die Hochschultypen.

Andere Bereiche für Verbesserungen wurden auch angegeben. Sie betreffen Aspekten wie die Pflege der Kommunikation innerhalb und ausserhalb der eigenen Organisationseinheit und das Schaffen von verbindlichen Strukturen.

3.4 Zusammenfassung

- Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, in einer Abteilung bzw. Einheit innerhalb des Rektorats oder der Services angesiedelt zu sein.
- Über 80% der Befragten schätzen ihre aktuelle Stellenansiedlung als zweckdienlich bzw. eher zweckdienlich ein.
- Verbesserungspotenzial wird in hohem bzw. eher hohem Masse im Bereich Zeit für Kernaufgaben und Aufstiegschancen gesehen. Ein Drittel der Befragten wünscht sich Verbesserungen in hohem bzw. eher hohem Masse im Bereich Fortbildungsangebote.

4. Tätigkeitfelder

4.1 Fragestellungen

Ein umfangreicher Teil des Fragebogens widmet sich den Aufgabenbereichen der Wissenschaftsmanager:innen und ihrem beruflichen Selbstverständnis. Es interessierte einerseits zu erheben, welche Aufgabenbereiche am meisten ausgeübt werden und andererseits Hinweise zu erhalten, inwiefern die Befragten sich mit ihrer aktuellen Tätigkeit identifizieren.

4.2 Aufgabenbereiche und Arbeitssituation

Um sich einen ersten Überblick zu den ausgeübten Aufgabenbereichen zu verschaffen, wurden die Befragten gebeten, aus einer gegebenen Liste ihre drei wichtigsten beruflichen Aufgabenbereiche auszuwählen. Insgesamt haben die Antwortenden 441 Aufgabenbereiche angegeben, d. h. pro Person 2–3 Aufgabenbereiche gewählt. Die meisten der angefragten Wissenschaftsmanager:innen haben mit Curriculums-/Entwicklungs-/Strategie-/Kapazitätsplanung (29%) oder mit Management-/Geschäftsführungsfunktionen (knapp 27%) als wichtige Aufgabebereiche zu tun. Insgesamt beschäftigen sich über 40% der Befragten mit transversalen Themen (z. B. Nachhaltigkeit, Internationales oder Diversity und Inklusion) und knapp 30% setzen in der Lehre (Aus- oder Weiterbildung) einen Schwerpunkt ihrer Portfolios (Abbildung 7).

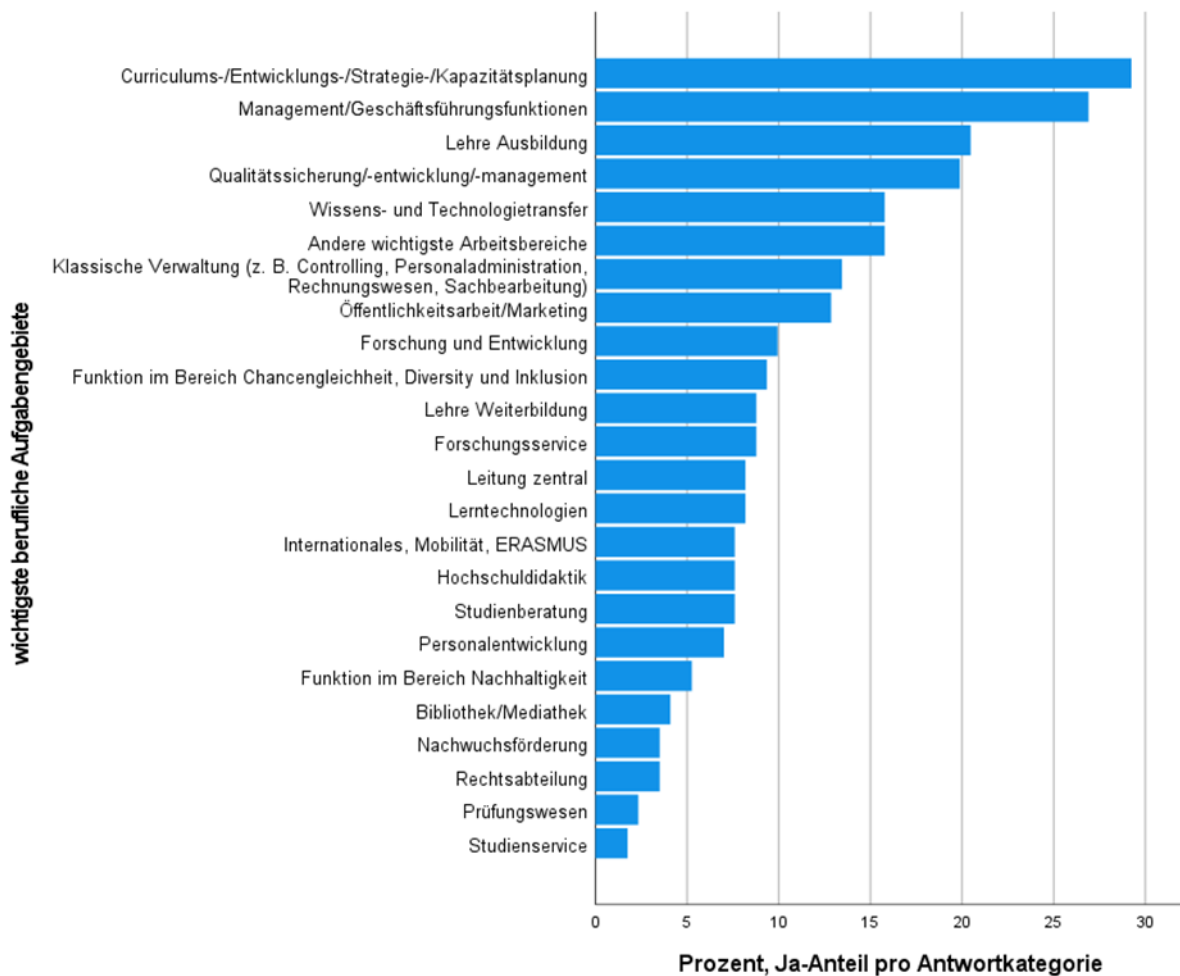


Abbildung 7 – Aufgabenbereiche der Wissenschaftsmanager:innen. Frage «Welche sind Ihre drei wichtigsten beruflichen Aufgabengebiete?» (N = 171; Mehrfachauswahl möglich)

Als weitere wichtigste Arbeitsbereiche werden sehr unterschiedliche Aufgabengebiete genannt, mehrfach erwähnt werden Bildungs- und Hochschulpolitik, Projektleitung, IT-Services sowie Führungsunterstützung.

Beantwortende Männer geben den Bereich «Lehre Ausbildung» häufiger als Frauen an, der statistische Zusammenhang ist jedoch eher schwach ($CC = .201$, $p = .012$; $Cramers V = .205$, $p = .012$).

In Bezug auf den Hochschultyp lassen sich einige signifikante Unterschiede in der Zusammenstellung der Aufgabenbereiche erkennen: Mitarbeitende der PHs geben häufiger als ihre Kolleg:innen der FHs die Bereiche «Qualitätssicherung/-entwicklung/-management», «Personalentwicklung» sowie «Andere wichtigste Arbeitsbereiche» als Hauptarbeitsbereiche an. Gleichzeitig wählt keine:r der PH-Mitarbeitenden die Bereiche «Bibliothek/Mediathek», «Lehre Ausbildung», «Lehre Weiterbildung», «Leitung Zentral», «Klassische Verwaltung (z. B. Controlling, Personaladministration, Rechnungswesen, Sachbearbeitung)», «Öffentlichkeitsarbeit/Marketing» oder «Hochschuldidaktik» aus (Abbildung 8).

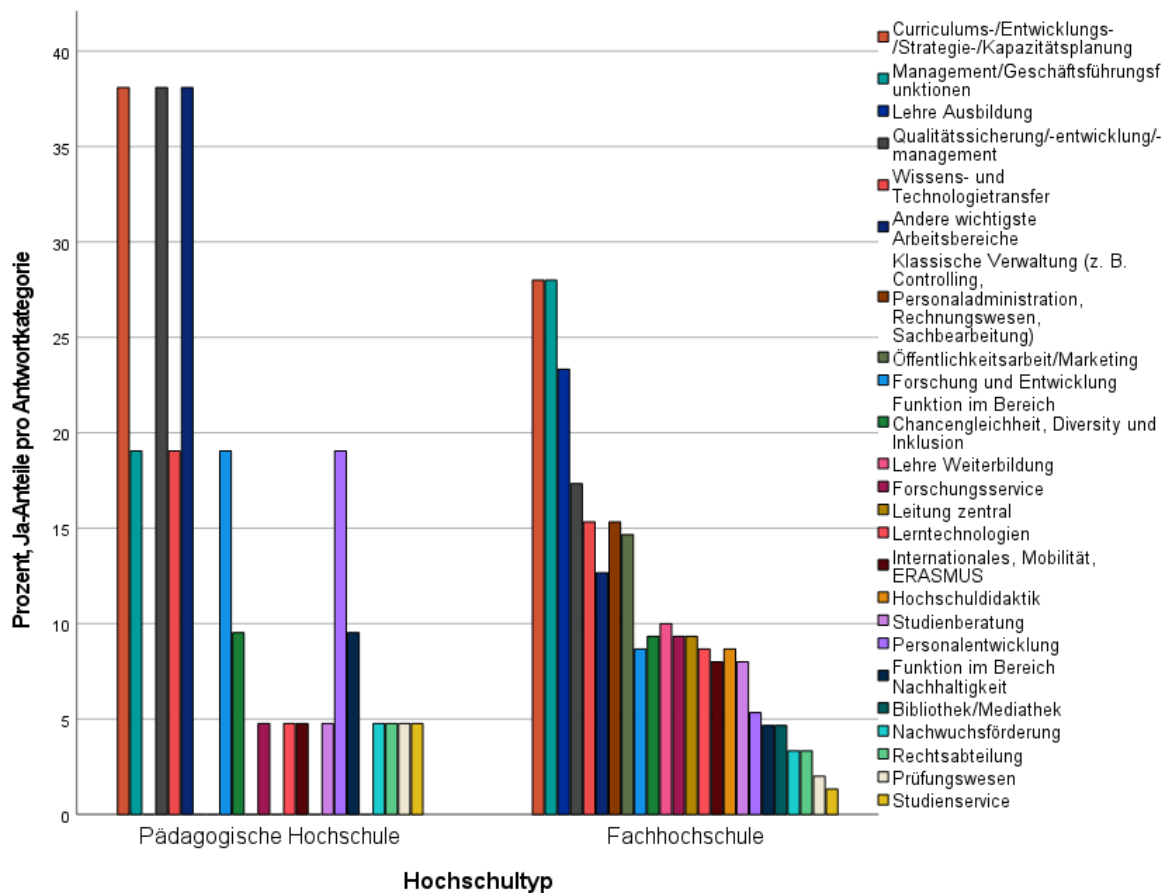


Abbildung 8 – Aufgabenbereiche der Wissenschaftsmanager:innen nach Hochschultyp

Über 40% der Befragten beschreiben ihre hauptsächliche Tätigkeit als einen Mix zwischen Daueraufgaben und projektförmigen Aufgaben (d. h. in einer bestimmten Zeit abgeschlossenen Aufgaben). Für weitere 40% ist die Tätigkeit (eher) Daueraufgabe und nur für einen geringen Anteil von 18% ist die Tätigkeit (eher) projektartig.

PH-Mitarbeitende beschreiben ihre hauptsächliche Tätigkeit häufiger als projektartig, die Beschreibung der hauptsächlichen Tätigkeit und der Hochschultyp stehen allerdings in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang (Exakter Test nach Fisher, $p = .051$).

4.3 Tätigkeitsbereiche

Bei der Frage «Bitte geben Sie an, welche Tätigkeiten Sie am häufigsten ausführen» (Mehrfachauswahl möglich) wurden knapp 600 Tätigkeitsbereiche gewählt, d. h. jede Person hat im Durchschnitt 3–4 Tätigkeitsbereiche angegeben. Information und Beratung (von über 50%) sowie Mitarbeit in Gremien/Gremienbetreuung sowie Administration (je 40%) wurden als häufigste Haupttätigkeiten genannt. Koordinierende und unterstützende Tätigkeiten in verschiedenen Leistungsbereichen werden auch von insgesamt der Hälfte der Befragten angegeben. Breit ausgeübt (von einem Drittel) werden auch Tätigkeiten im Bereich Strategieentwicklung. Als andere häufigste Tätigkeitsbereiche werden bspw. Projektmanagement und -leitung sowie Qualitätsmanagement und Support angegeben. Exakte Tests nach Fisher sowie Chi-Quadrat-Tests zeigen, dass es zwischen den häufigsten Tätigkeitsbereichen und dem Hochschultyp einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt (Abbildung 9).

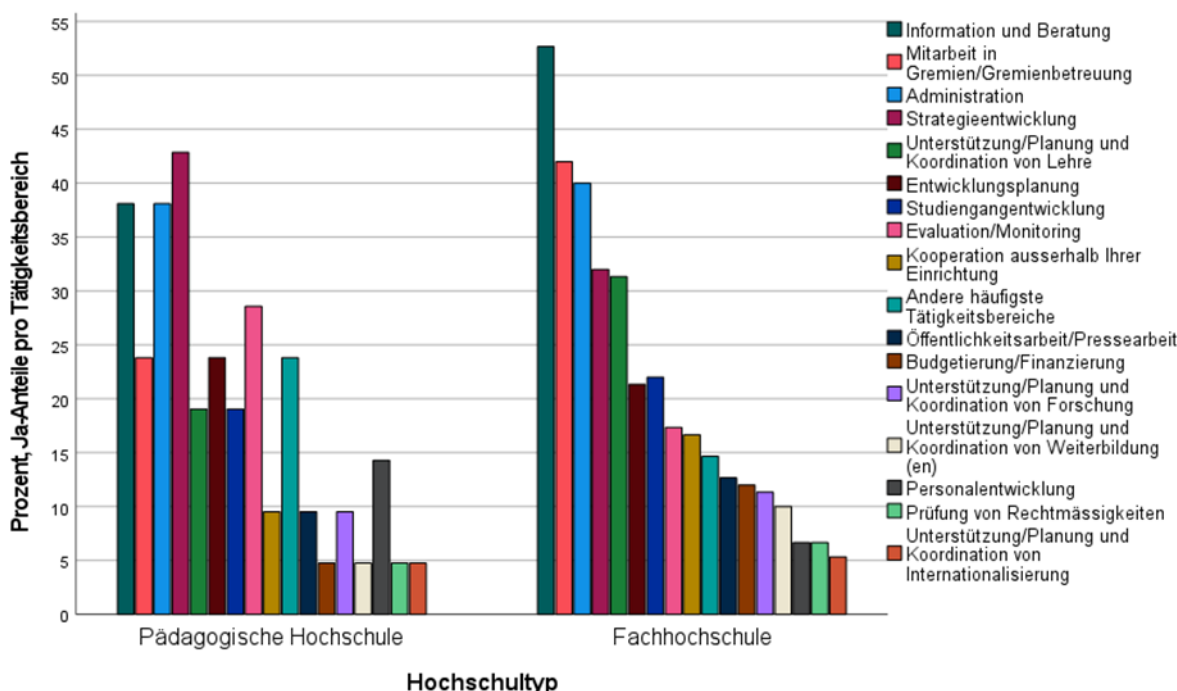


Abbildung 9 – Am meisten ausgeübte Tätigkeiten der Wissenschaftsmanager:innen. Antworten auf die Frage «Bitte geben Sie an, welche Tätigkeiten Sie am häufigsten ausführen», nach Hochschultyp (N = 171, Mehrfachauswahl möglich)

Nach den Charakteristika ihrer aktuellen Tätigkeit gefragt, werden insgesamt 521 zutreffende Aussagen ausgewählt, d. h. durchschnittlich hat jede Person drei Aussagen gewählt. Die meisten Befragten geben an, grosse Gestaltungsspielräume zu haben (über 90%), situationsspezifische Ansätze zu entwickeln (über 80%) sowie die eigenen Aufgaben selbst definieren bzw. interpretieren zu müssen (gut 65%). Für die Tätigkeiten der Befragten scheint es weniger typisch, klare Arbeitsanweisungen zu erhalten, genau vorgegebene Aufgaben zu erledigen oder dabei spezifische Regeln einhalten zu müssen (Abbildung 10).

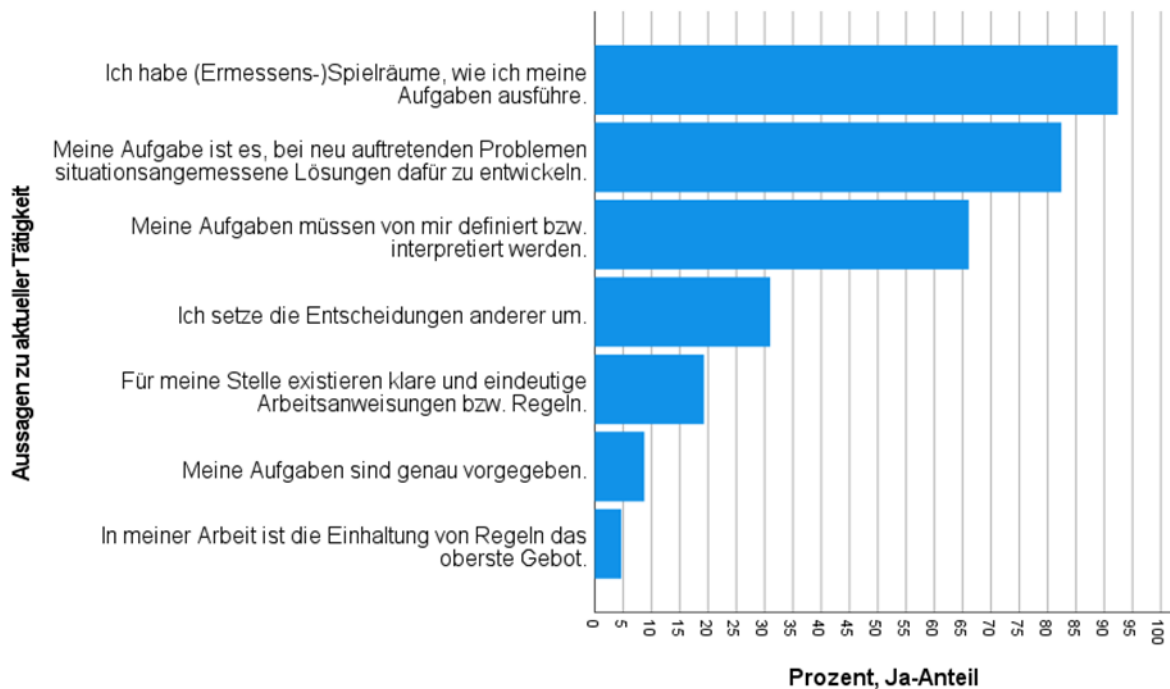


Abbildung 10 – Charakteristika der aktuellen Tätigkeit. Antworten auf die Frage «Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre aktuelle Tätigkeit zu?» (N = 171, Mehrfachnennungen möglich)

4.4 Fähigkeiten von Wissenschaftsmanager:innen

4.4.1 Geforderte Fähigkeiten – Einschätzungen der Wissenschaftsmanager:innen

Im Fragebogen wurden insgesamt 37 meistens fachübergreifende bzw. generische Fähigkeiten genannt, die eine breite Palette an Kompetenzen abdecken. Die Befragten sollten jeweils einschätzen (auf einer Fünfer-Skala von 1 = «in sehr hohem Masse» bis 5 = «gar nicht»), in welchem Masse diese Fähigkeiten in ihrer Arbeit gefordert werden.⁶ Für eine bessere Lesbarkeit werden die Ergebnisse in der Folge gruppiert dargestellt, Details sind im Anhang zu entnehmen.

⁶ Für die vorliegende Umfrage wurde der Fragebogen von der Deutschen KaWuM-Studie übernommen, die gesammelten Daten sind deshalb gut vergleichbar. Das Thema Forderung von Fähigkeiten im Rahmen der KaWuM-Studie wird in Krempkow et al., 2021 behandelt.

Bei den meisten abgefragten Fähigkeiten gaben die Befragte an, dass diese «in sehr hohem Masse» bis in «hohem Masse» von ihnen gefordert werden (Anhang 3). Besonders gefordert scheinen Fähigkeiten zu sein, die mit Planung und Organisation sowie mit konzeptionellen Arbeiten zu tun haben; die Entscheidungsfähigkeit wird im Vergleich etwas weniger stark nachgefragt eingeschätzt, aber immerhin von 60% der Befragten als «in sehr hohem Masse» bis in «hohem Masse» gefordert angegeben (Abbildung 11).

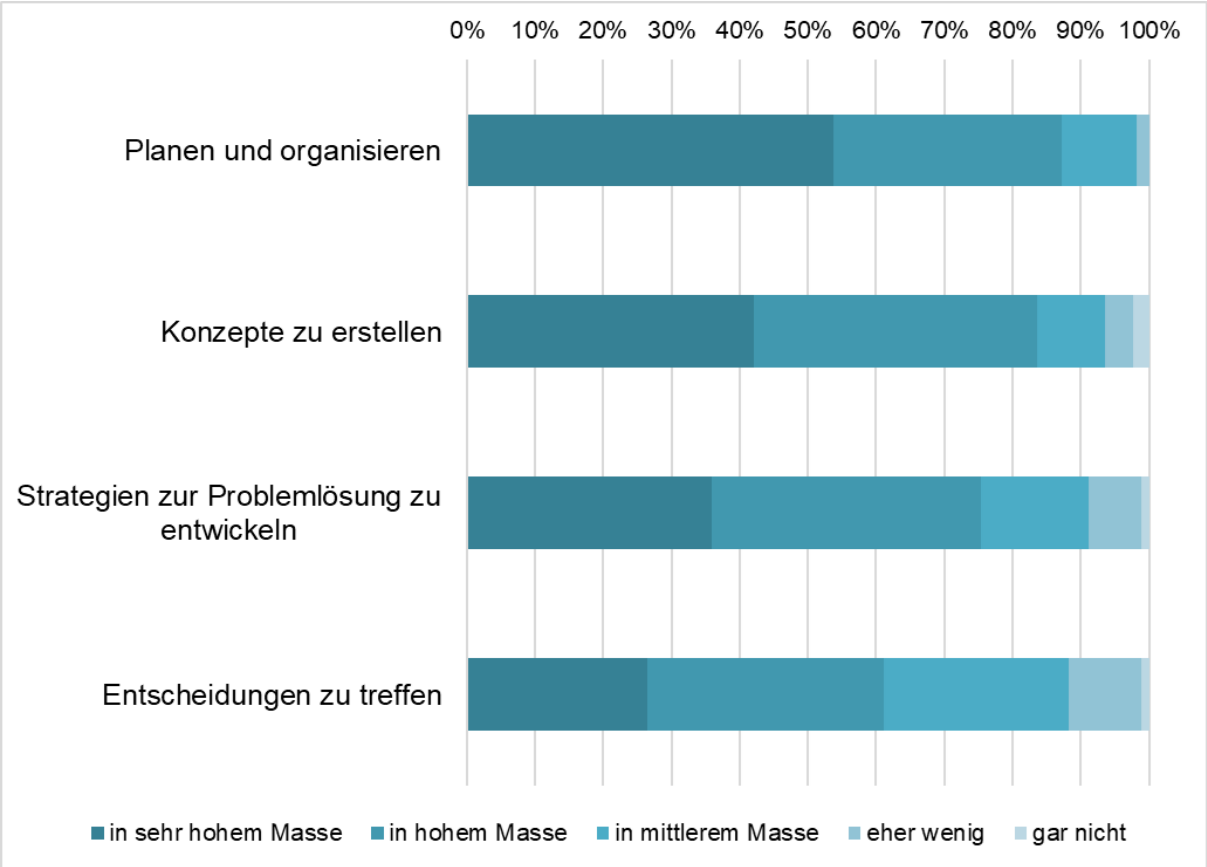


Abbildung 11 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 1, Planen und konzeptionell arbeiten. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)

Umgang mit Kritik und Reflexionsfähigkeit werden im Vergleich mit anderen Fähigkeiten als weniger häufig nachgefragt angegeben, um die Hälfte der Antwortenden gibt hier noch als «in sehr hohem Masse» bis in «hohem Masse» an (Abbildung 12).

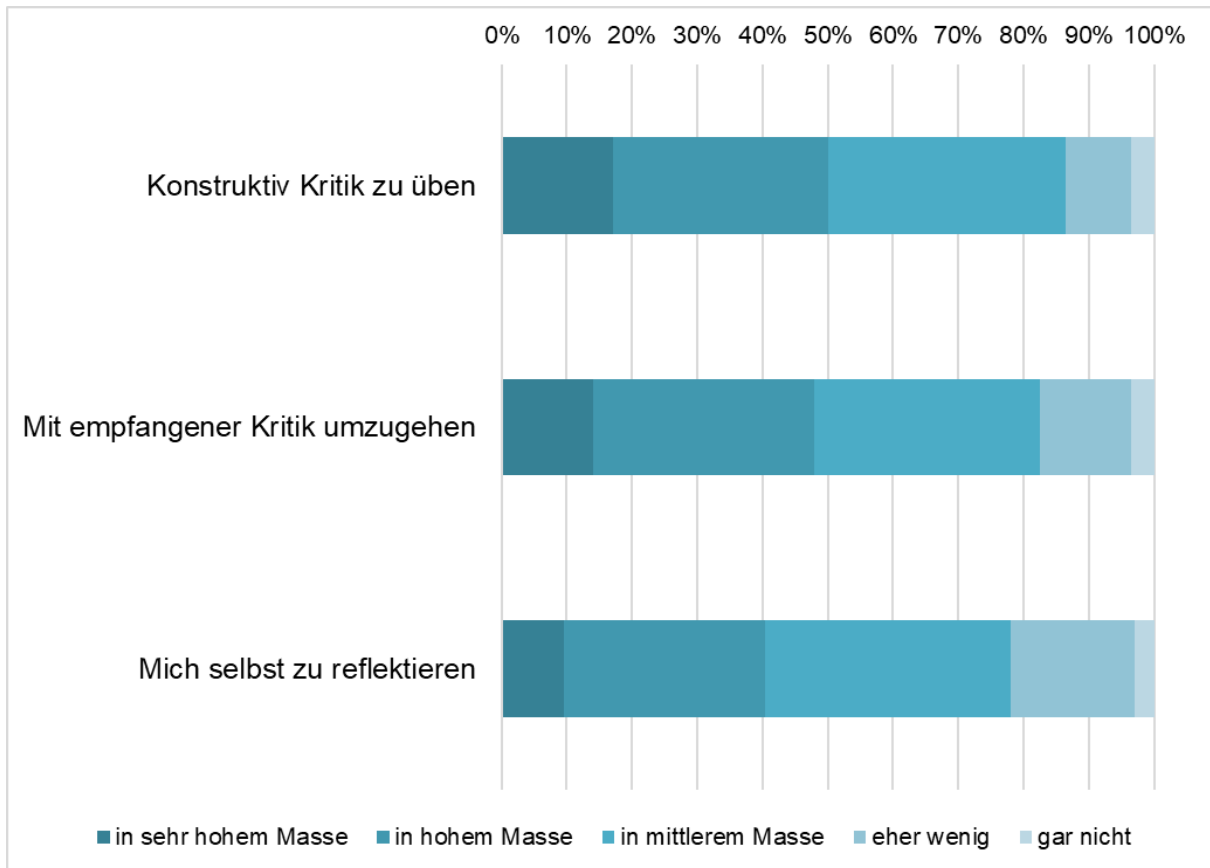


Abbildung 12 - Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 2, Reflexionskompetenzen. Frage «Inwiefern werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)

Teamarbeit und Umgang mit Personen aus anderen Fächern und Disziplinen werden auch von 70% bzw. über 75% in sehr hohem Masse bis in hohem Masse gefordert; was allerdings am meisten nachgefragt wird, ist laut fast allen Umfrageteilnehmenden die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten (Abbildung 13).

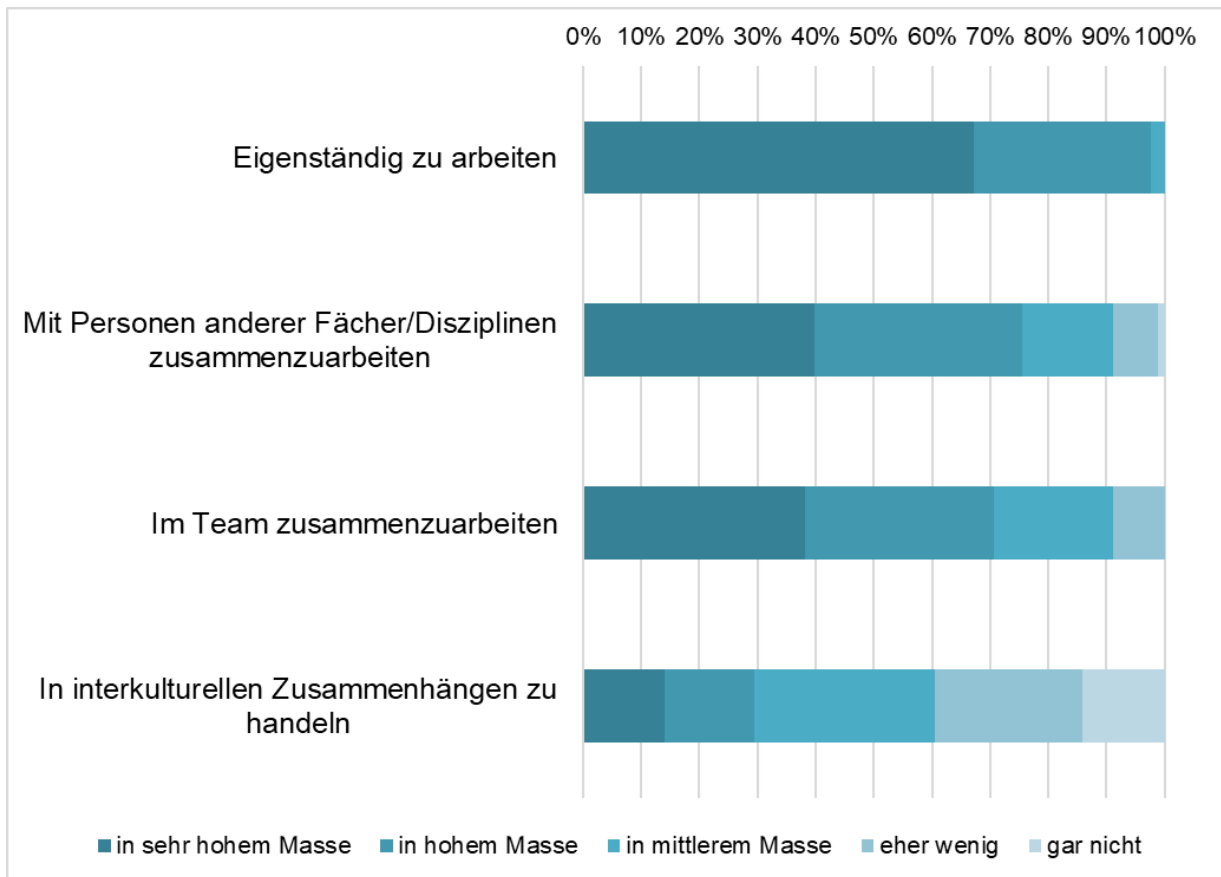


Abbildung 13 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 3, Zusammenarbeit. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)

Die Beratungstätigkeit wird von knapp 70% der Befragten als in sehr hohem Masse bis in hohem Masse gefordert eingeschätzt, deutlich niedriger ist die Einschätzung von Fähigkeiten wie Mitarbeiter:innenführung, Moderation von schwierigen Situationen und Verhandlungsfähigkeit (Abbildung 14), was wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, dass die meisten Befragten keine Führungsposition wahrnehmen (vgl. Tabelle 7).

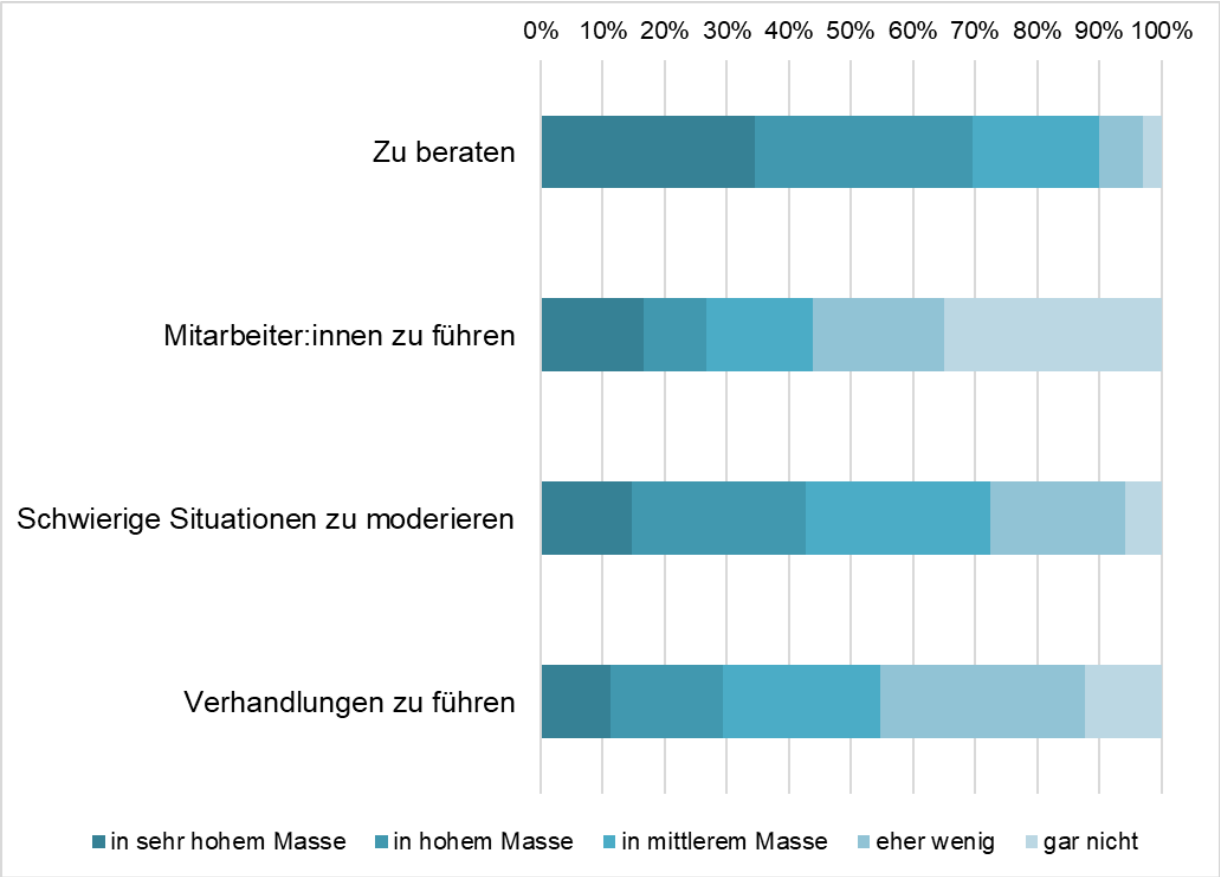


Abbildung 14 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 4, Beratungs- und Moderationskompetenzen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)

Von den Befragten scheint in (sehr) hohem Masse gefordert zu werden, Zusammenhänge zu erkennen, Informationen zu beurteilen und Informationen zu beschaffen. Der Disziplinbezug scheint hingegen weniger stark gefordert zu sein (Abbildung 15).

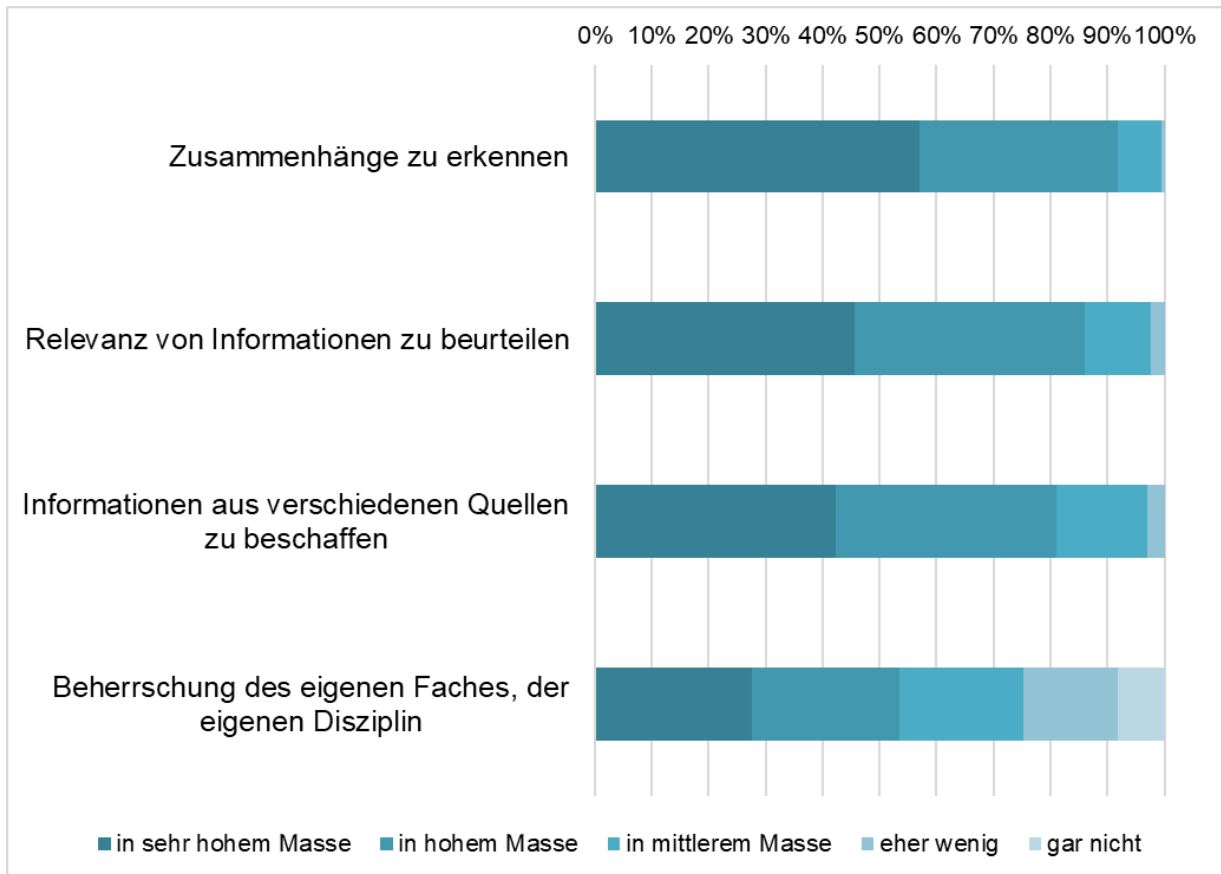


Abbildung 15 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 5, Umgang mit Informationen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)

Die Lösungsorientierung wird von knapp 80% der Befragten in (hohem) Masse gefordert, ebenfalls als in hohem Masse geforderte Fähigkeiten eingeschätzt werden Anpassungsfähigkeit sowie neue Ideen zu entwickeln (Abbildung 16).

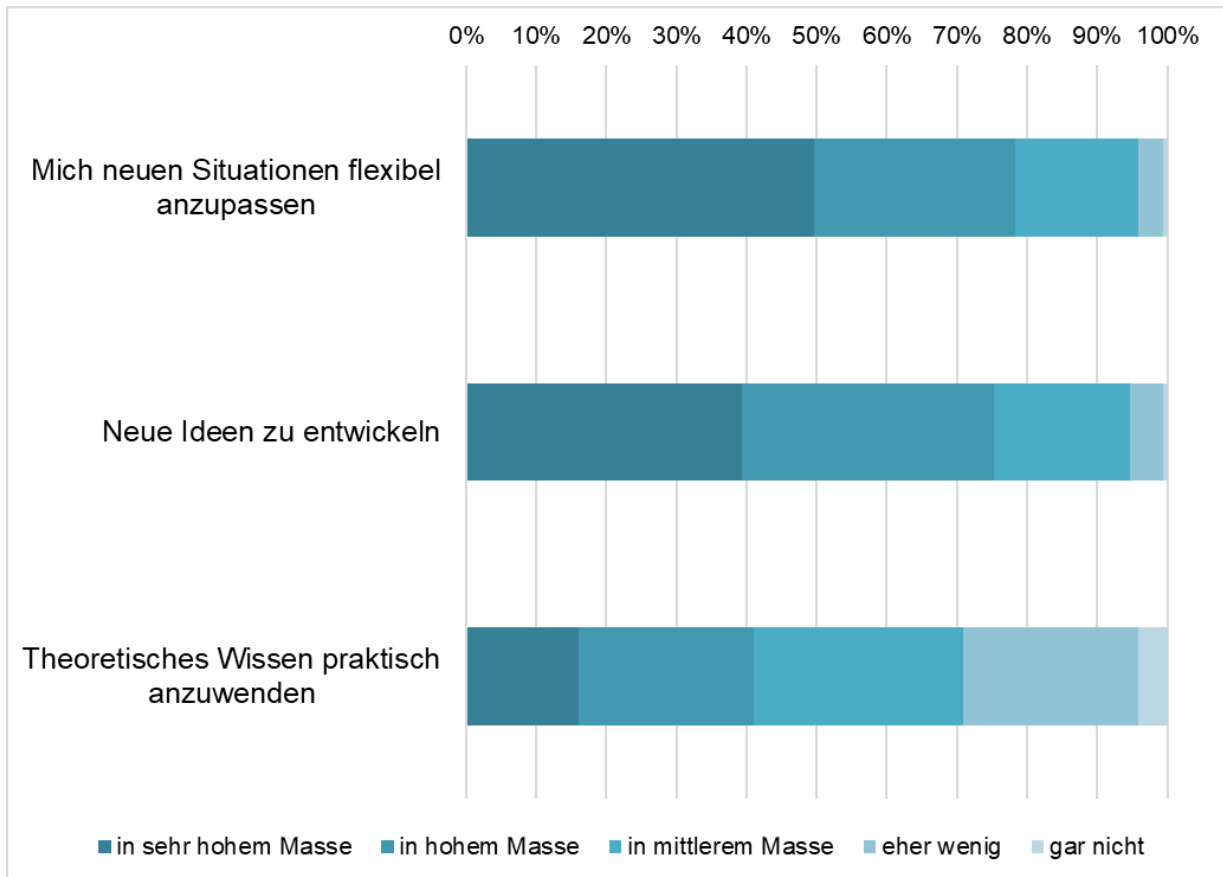


Abbildung 16 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 6, Anpassungsfähigkeit und Anwendung von theoretischem Wissen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N =171)

Für eine bessere Lesbarkeit werden die gender- und hochschultypspezifischen signifikanten Unterschiede grafisch in Abbildung 17, Abbildung 18, Abbildung 19 integriert. Details zu den Testergebnissen sind im Anhang 4 zu entnehmen.

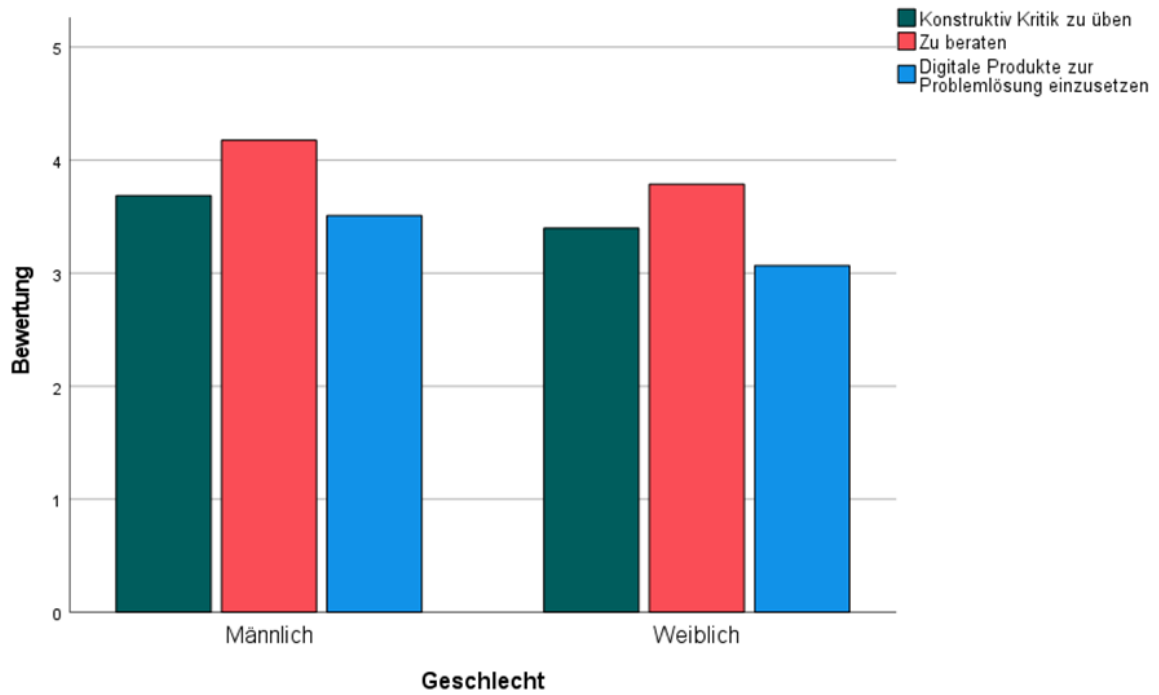


Abbildung 17 – Genderspezifische signifikante Mittelwertsunterschiede in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» Fünfer-Skala von 1 = «gar nicht» bis 5 = «in sehr hohem Masse»

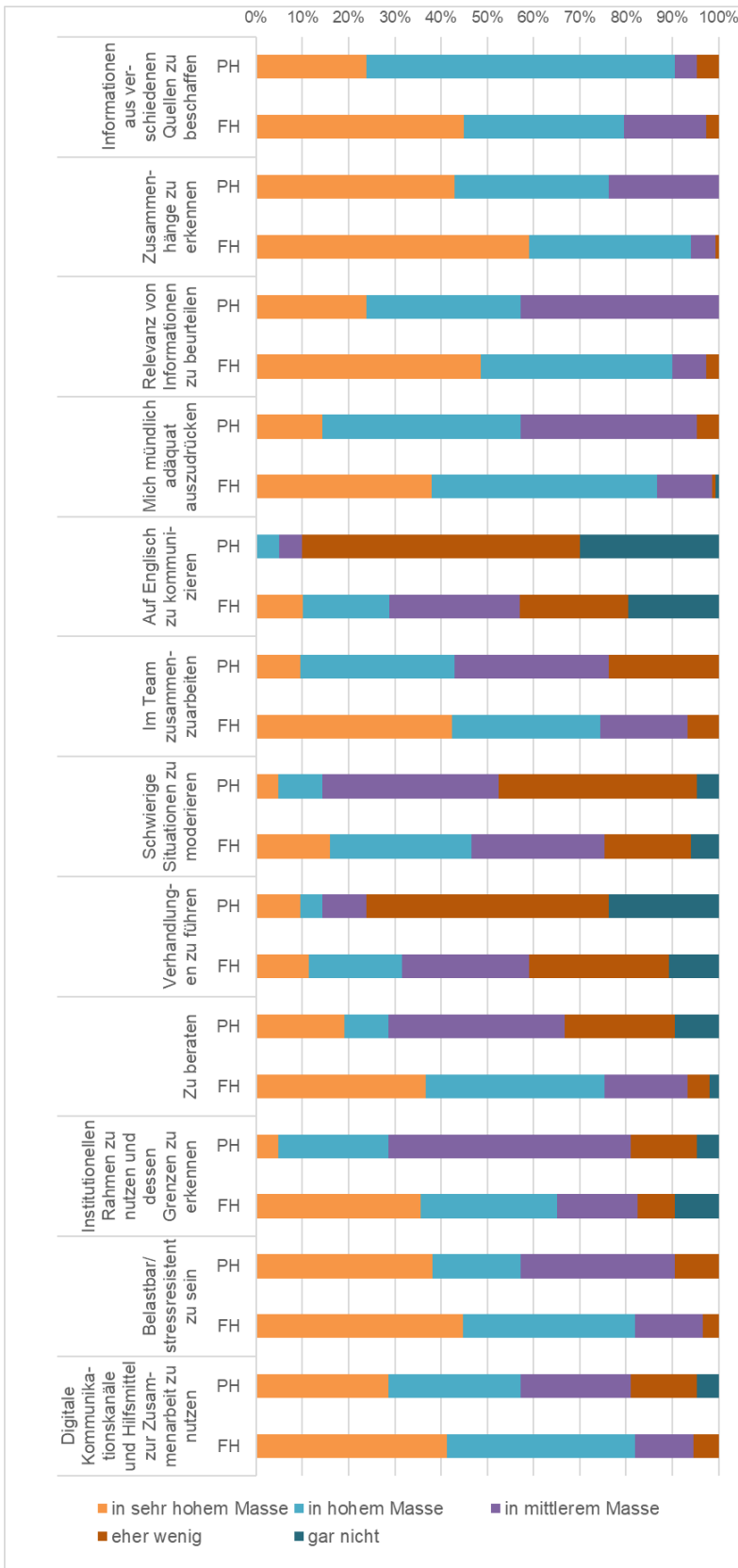


Abbildung 18 – Hochschultypspezifische statistisch signifikante Zusammenhänge in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?»

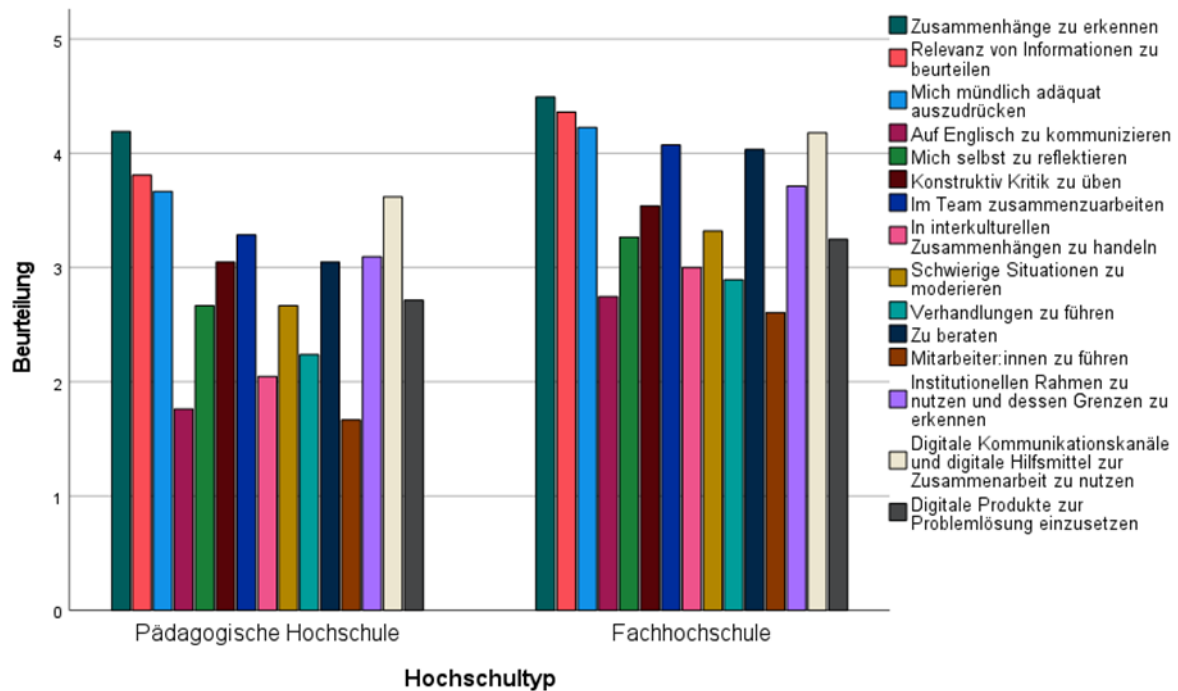


Abbildung 19 – Hochschultypspezifische signifikante Mittelwertsunterschiede in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» Fünfer-Skala von 1 = «gar nicht» bis 5 = «in sehr hohem Masse»

4.4.2 Quellen des Fähigkeitserwerbs

Die Befragten sind weiter um die Einschätzung gebeten worden, wo sie die für ihre Tätigkeiten wichtigen Fähigkeiten erworben haben. Die aktuelle und die vorherigen beruflichen Tätigkeiten werden von über 80% resp. 70% der Umfrageteilnehmenden als die weitaus wichtigste Quelle für ihren Fähigkeitserwerb angegeben. Die hohe Relevanz des Learning on the Job, welche die Befragten bei der Bewertung von verschiedenen Weiterbildungsformen darlegen (vgl. Kapitel 6.3), wird somit bestätigt. Nebst der beruflichen Tätigkeit sind Weiterbildungen als nächstwichtigste Erwerbsquelle angegeben, und diese Aussage betrifft sowohl «allgemeine» Weiterbildungen (von 55% der Befragten angegeben) als auch spezifische Weiterbildungsstudiengänge in Wissenschafts- und Bildungsmanagement: Insgesamt 42 Befragte haben eine solche Weiterbildung geplant oder absolviert (vgl. Kapitel 6.4) und geben zu einem höheren Anteil an, ihre Kenntnisse in dieser Weiterbildung erworben zu haben. Eine Promotion wird auch von 15% der Befragten als Ort des Kompetenzerwerbs angegeben, d. h., dass rund zwei Drittel der Personen, die eine Promotion abgeschlossen haben, diese auch als Quelle des Fähigkeitserwerbs nennen. Bei der Interpretation der vorliegenden Grafik (Abbildung 20) ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Quellen für alle Befragten im gleichen Ausmass (wie z. B. Promotion bzw. Weiterbildungsstudiengänge) relevant sind (bspw. hat nur ein Anteil der Befragten eine Promotion abgeschlossen oder eine Weiterbildung im Wissenschaftsmanagement absolviert).

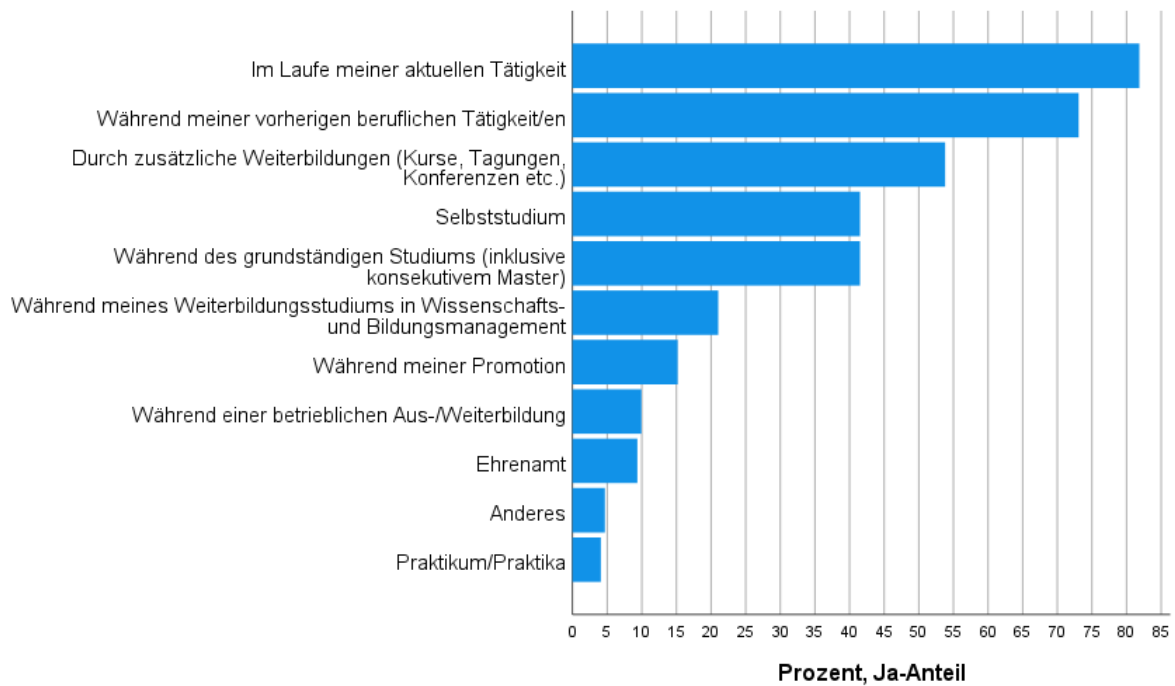


Abbildung 20 – Quellen der Fähigkeitsentwicklung. Antworten auf die Frage «Wo haben Sie die für Ihre aktuelle Tätigkeit wichtigen Fähigkeiten hauptsächlich erworben?», Mehrfachauswahl möglich; N = 171.

4.5 Wertvorstellungen und berufliche Arbeit

In der folgenden Fragebatterie wurden die Teilnehmenden zuerst gefragt, als wie wichtig sie persönlich gewisse Merkmale für die berufliche Arbeit einschätzen (auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «sehr wichtig» bis 5 = «gar nicht wichtig») und mussten danach bewerten, inwieweit dieselben Merkmale auf ihre aktuelle berufliche Arbeit zutreffen.

Wenig überraschend schätzen die Befragten eine spannende Tätigkeit, selbstständige Arbeitsweise und für die Gesellschaft nützliche Arbeit als (sehr) wichtig ein.

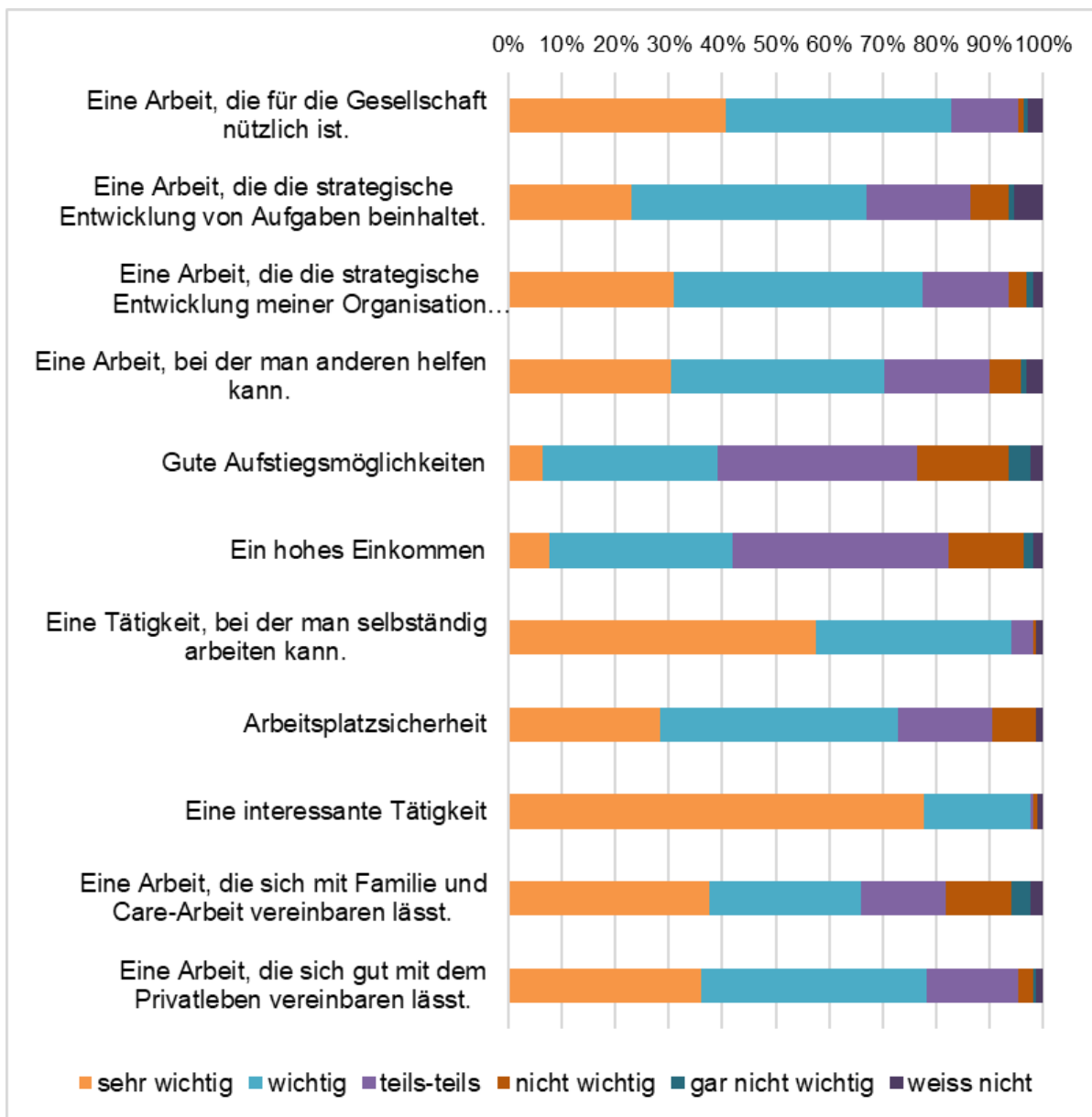


Abbildung 21 – Persönliche Einschätzung gegebener Merkmale für die berufliche Arbeit. Fünfer-Skala von 1 = «sehr wichtig» bis 5 = «gar nicht wichtig»

In der Einschätzung der aufgelisteten Merkmale wählen die befragten Frauen weniger häufig «(eher) nicht wichtig» beim Merkmal «Ein hohes Einkommen» als die befragten Männer und es besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Einschätzung und dem Geschlecht (Exakte Tests nach Fisher $p = 0,33$). FH-Teilnehmende wählen weniger häufig «(eher) nicht wichtig» beim Merkmal «Eine Arbeit, die die strategische Entwicklung von Aufgaben beinhaltet» als PH-Teilnehmende.

Gefragt nach dem Zutreffen der Merkmale (Abbildung 22), finden die Befragten eine selbstständige Arbeitsweise, eine spannende Tätigkeit und eine Arbeit, die die strategische Organisationsentwicklung unterstützt, (sehr) zutreffend.

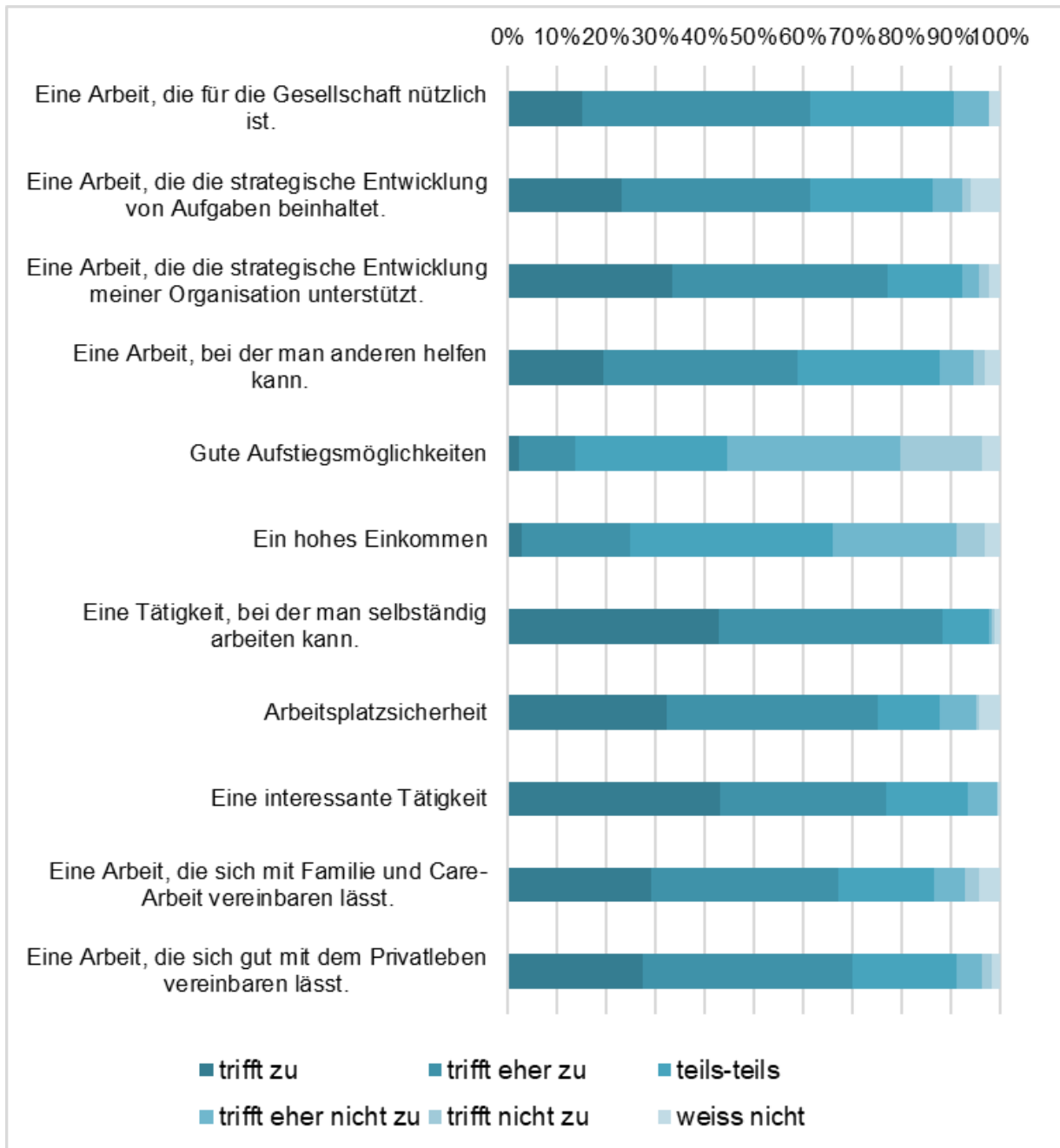


Abbildung 22 – Zutreffen von gegebenen Merkmalen auf die aktuelle berufliche Tätigkeit. Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «trifft zu» bis 5 = «trifft nicht zu», mit Antwortmöglichkeit «weiss nicht»

Exakte Tests nach Fisher zeigen, dass es zwischen der Einschätzung der Merkmale der eigenen Arbeit und dem Geschlecht nur bei den Merkmalen «Eine Arbeit, die sich gut mit dem Privatleben vereinbaren lässt» und «Eine Arbeit, die sich mit Familie und Care-Arbeit vereinbaren lässt» einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt ($p = .007$ bzw. $.027$); die befragten Frauen finden diese Aussagen häufiger zutreffend als die Männer. Exakte Tests nach Fisher zeigen, dass es zwischen der Einschätzung der Merkmale der eigenen Arbeit und dem Hochschultyp nur beim Merkmal «Eine Arbeit, bei der man anderen helfen kann» einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt ($p = .028$). Ein T-Test

zeigt im Weiteren, dass FH-Teilnehmende diese Aussage im Mittel statistisch signifikant höher bewerten als PH-Teilnehmende («trifft eher zu» bis «teils-teils» ggü. «teils-teils», $t(168) = 2.107$, $p = .037$).

Es fällt auf, dass die Merkmale in der Regel nicht in demselben Masse zutreffen wie gewünscht: Der Vergleich zwischen der persönlichen Einschätzung der Merkmale und ihrem Zutreffen auf die aktuelle berufliche Arbeit deutet darauf hin, dass in gewissen Bereichen die eigene Arbeit statistisch signifikant tiefer bewertet wird als gewünscht. Das trifft auf folgende Aspekte zu:

- Gute Aufstiegsmöglichkeiten
- Ein hohes Einkommen
- Eine Tätigkeit, bei der man selbstständig arbeiten kann
- Eine interessante Tätigkeit
- Eine Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist
- Eine Arbeit, bei der man anderen helfen kann

Nur bezüglich des Merkmals Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird die aktuelle Tätigkeit besser bewertet als gewünscht.

In folgenden Bereichen wird von den befragten Frauen im Vergleich zu den männlichen Teilnehmenden die eigene Arbeit statistisch signifikant schlechter beurteilt als der Wunsch:

- Aufstiegsmöglichkeiten ($t(158) = 2.055$, $p = .042$), Effekt ist mittel ($d = .352$)
- Selbstständig Arbeiten ($t(163) = 2.178$, $p = .032$), Effekt ist mittel ($d = .366$)

Exakte Tests nach Fisher zeigen, dass es zwischen der Einschätzung der Merkmale der eigenen Arbeit und dem Hochschultyp nur beim Merkmal «Eine Arbeit, bei der man anderen helfen kann» einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt ($p = .028$): FH-Teilnehmende bewerten diese Aussage signifikant höher als PH-Teilnehmende.

Des Weiteren wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von «trifft voll und ganz zu» bis «trifft überhaupt nicht zu» Aussagen mit Bezug auf ihre aktuelle berufliche Tätigkeit zu bewerten (Abbildung 23). Über 60% der Umfrageteilnehmenden geben an, dass sie sich mit ihren Tätigkeiten identifizieren können und dass sie ihnen Spass machen. Allerdings scheinen die Befragten auch offen für Alternativen.

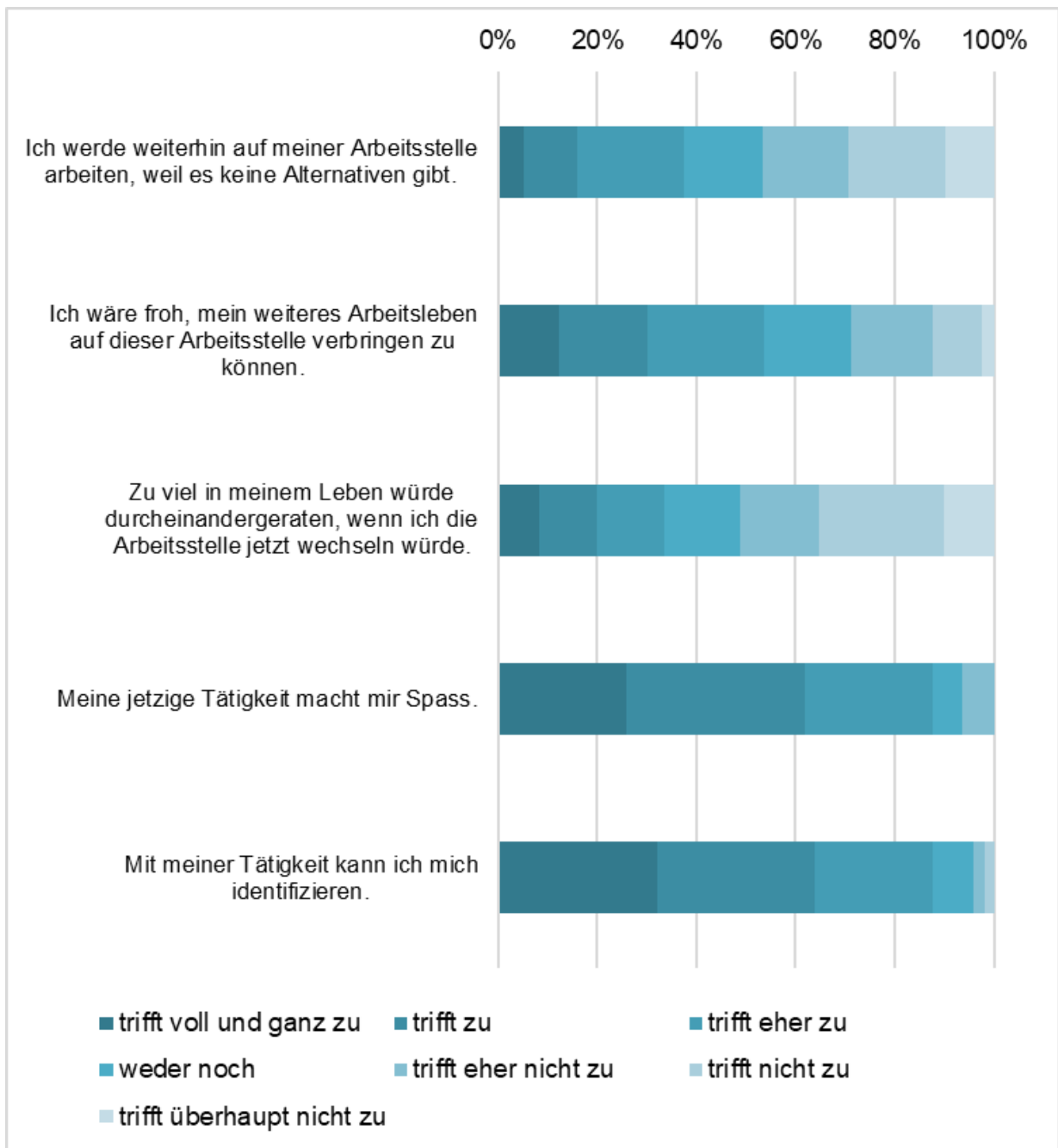


Abbildung 23 – Antworten auf die Frage «Die folgenden Aussagen können mehr oder weniger auf Sie zutreffen». Skala von 1 = «trifft voll und ganz zu» bis 7 = «trifft überhaupt nicht zu» (N = 171)

T-Tests zeigen, dass sich die mittleren Bewertungen der Aussagen teilweise unterscheiden. Männliche Teilnehmende stimmen folgenden Aussagen im Mittel statistisch signifikant stärker zu:

- Ich wäre froh, mein weiteres Arbeitsleben auf dieser Arbeitsstelle verbringen zu können. ((t(166) = -2.263, p = .025), Effekt nach Cohen ist mittel (d = .380))
- Mit meiner Tätigkeit kann ich mich identifizieren. ((t(167) = -2.029, p = .044), Effekt nach Cohen ist mittel (d = .340))

Zwischen dem Alter und der Zustimmung zur Aussage «Ich wäre froh, mein weiteres Arbeitsleben auf dieser Arbeitsstelle verbringen zu können» lässt sich eine signifikante Korrelation (.261, $p < .001$) feststellen: Je älter die Antwortenden, desto eher bzw. mehr Zustimmung zu diesem Item.

Exakte Tests nach Fisher zeigen, dass es zwischen dem Hochschultyp und den Aussagen «Ich wäre froh, mein weiteres Arbeitsleben auf dieser Arbeitsstelle verbringen zu können» ($p = 0.010$, stärkere Zustimmung der FHs) und «Zu viel in meinem Leben würde durcheinandergeraten, wenn ich die Arbeitsstelle jetzt wechseln würde» ($p = 0.016$, stärkere Zustimmung der PHs) statistisch signifikante Zusammenhänge gibt. Im Mittel unterscheiden sich die Zustimmungen zwischen den Hochschultypen jedoch nicht statistisch signifikant. x

4.6 Berufliches Selbstverständnis

Bisher hat sich in der Literatur keine einheitliche Bezeichnung für die Personengruppe etabliert, die an der Schnittstelle von akademischem Betrieb und Verwaltung arbeitet. Im deutschen Sprachraum verwendete Begriffe sind z. B. «Third-Space-Mitarbeitende», «Wissenschaftsmanager:innen», aber auch «Hochschulprofessionelle», die allerdings in der Schweiz unterschiedlich verbreitet sind. Um zu prüfen, mit welchen Bezeichnungen sich die Umfrageteilnehmenden identifizieren, wurden sie auf einer Fünfer-Skala gefragt, inwiefern sie sich den Bereichen «Wissenschaftsmanagement», «Third Space» oder «Hochschulmanagement» zugehörig fühlen. Gut 60% der Befragten fühlen sich den Bereichen «Third Space» und «Hochschulmanagement» (eher) zugehörig, während die Identifikation mit «Wissenschaftsmanagement» unter den Befragten weniger etabliert zu sein scheint (Abbildung 24).

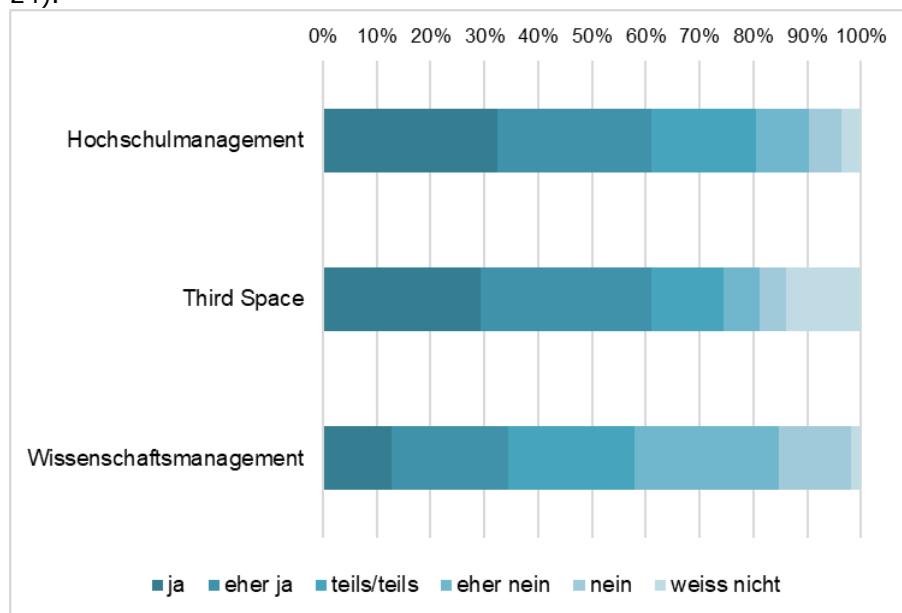


Abbildung 24 – Zugehörigkeitsgefühl der Befragten zu den Bereichen «Hochschulmanagement», «Third Space» und «Wissenschaftsmanagement». Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «ja» bis 5 = «nein», mit Antwortmöglichkeit «weiss nicht»

Gepaarte T-Tests zeigen, dass sich die Mittelwerte der Beurteilungen (unter Ausschluss der Kategorie «weiss nicht») zwischen den Bereichen «Wissenschaftsmanagement» und «Hochschulmanagement» ($t(160) = 3.700$, $p < .001$) sowie den Bereichen «Hochschulmanagement» und «Third Space» ($t(158) = -2.590$, $p = .011$) statistisch signifikant unterscheiden. In beiden Fällen fühlen sich die Teilnehmenden tendenziell stärker dem Bereich «Hochschulmanagement» zugehörig. Die Zuordnungen zwischen den Bereichen «Third Space» und «Wissenschaftsmanagement» unterscheiden sich bezüglich der Mittelwerte nicht statistisch signifikant ($t(160) = 1.679$, $p = .095$). PH-Teilnehmende fühlen

sich durchschnittlich signifikant stärker dem «Third Space» zugehörig als FH-Teilnehmende ($t(162) = -3.526, p < .001$).

4.6.1 Selbstwahrnehmung der beruflichen Rolle

Analog zur grossen Vielfalt der Funktionsbezeichnungen im Wissenschaftsmanagement zeigen die Befragten auch unterschiedliche Verständnisse ihrer Rollen auf. Die Umfrageteilnehmenden verstehen sich zu einem grossen Teil als Generalist:innen, Berater:innen und – mit etwas Abstand – Spezialist:innen ihrer Aufgabenbereiche. Am wenigsten häufig verstehen sich die Befragten als Angehörige ihres Faches oder als Wissenschaftler:innen.

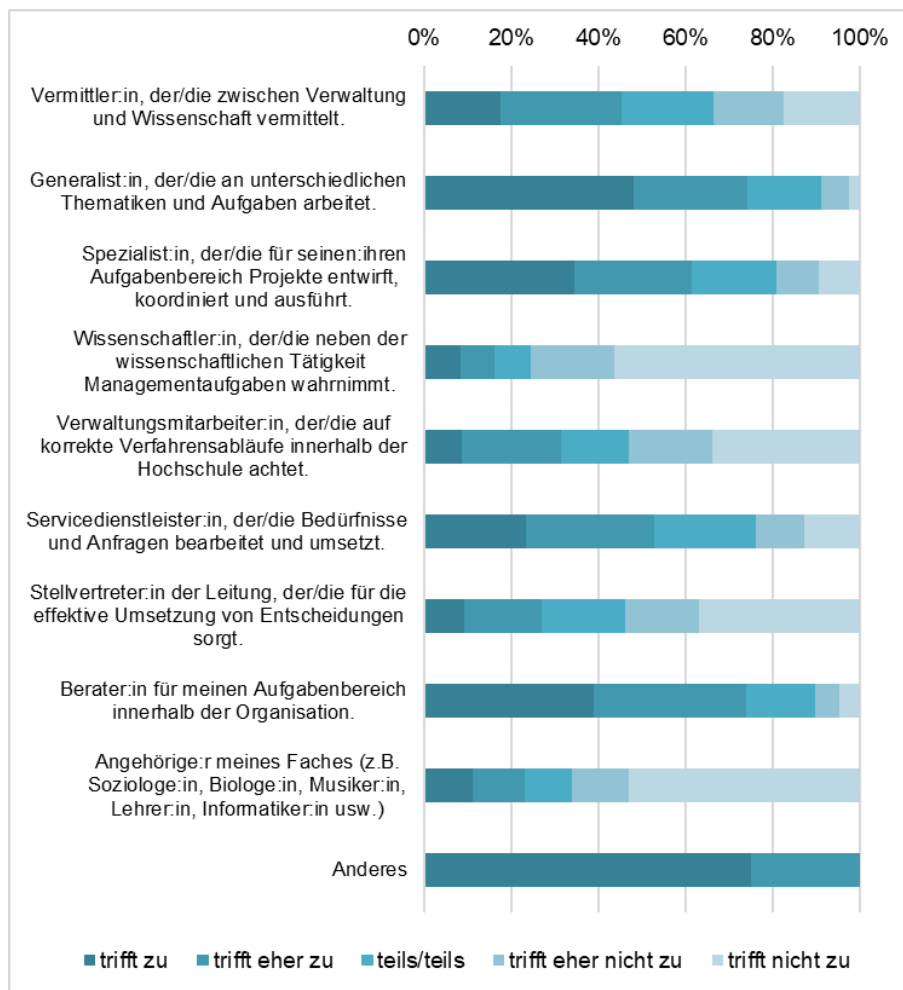


Abbildung 25 - Selbstwahrnehmung der beruflichen Rolle. Antworten auf die Frage «Ich verstehe mich als ...» auf einer Fünfer-Skala von 1 = «trifft zu» bis 5 = «trifft nicht zu»

Als «Andere» werden Leitungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsfunktionen genannt. Kurskall-Wallis-H-Tests zeigen, dass nur bei der Aussage «Ich verstehe mich als Wissenschaftler:in, der/die neben der wissenschaftlichen Tätigkeit Managementaufgaben wahrnimmt» ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Zustimmung und dem Geschlecht besteht. Die befragten Frauen bewerten diese Aussage statistisch signifikant als weniger zutreffend. Mitarbeitende der PHs stimmen der Aussage «Ich verstehe mich als Angehörige:r meines Faches» statistisch signifikant weniger als die Kolleg:innen der FHs (Kurskall-Wallis-H-Tests) zu.

4.6.2 Wahrgenommene Akzeptanz der Wissenschaftsmanager:innen

Für die Einschätzung der eigenen Rolle ist auch wichtig, wie man meint, von anderen gesehen zu werden. So wurden die Wissenschaftsmanager:innen nach ihrer Einschätzung gefragt, inwieweit bei ausgewählten Personen(gruppen) im Hochschulkontext eine Akzeptanz ihrer Funktion gegeben ist. Die Befragten konnten angeben, wenn eine Personengruppe für sie nicht relevant war, weil die Personen(gruppe) an der Hochschule nicht existiert oder «weiss nicht» wählen. Generell zeigt sich eine hohe wahrgenommene Akzeptanz der Funktionen (Abbildung 26).

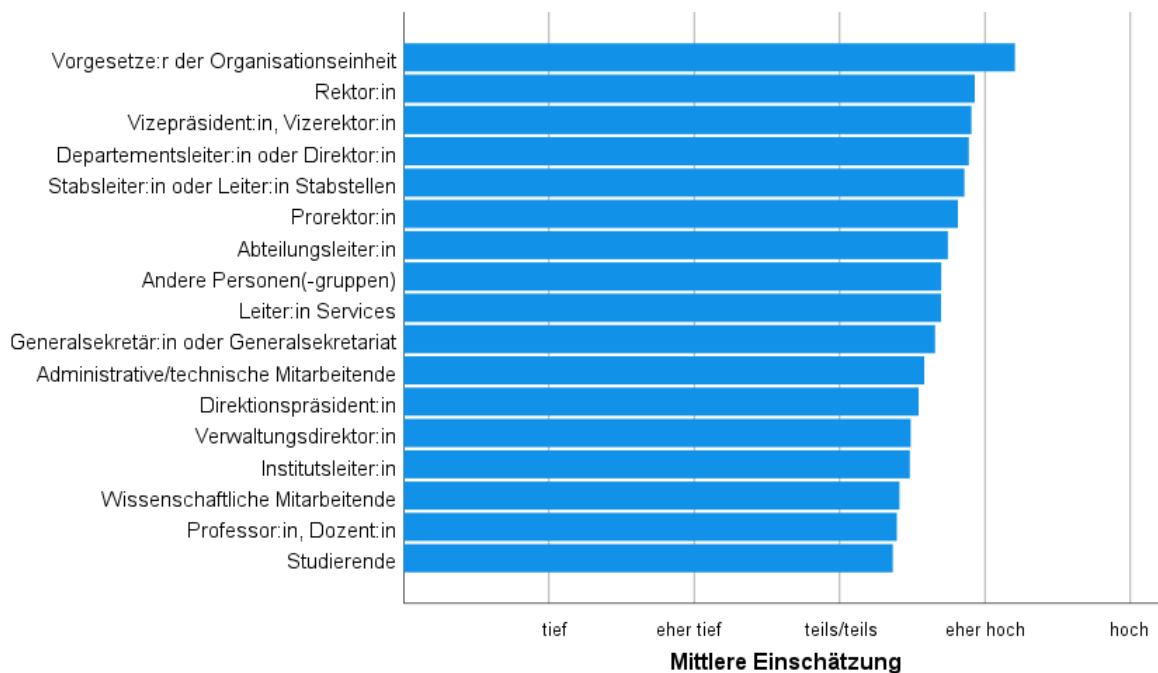


Abbildung 26 – Antworten auf die Frage «Wie schätzen Sie die Akzeptanz Ihrer aktuellen Funktion durch die folgenden Personen(-gruppen) ein?». Skala von 1 = «tief» bis 5 = «hoch», Mittelwerte, sortiert nach Häufigkeit

Am höchsten wird die Akzeptanz seitens der/des Vorgesetzten eingestuft, am niedrigsten diejenigen von Studierenden und Professor:innen bzw. Dozent:innen. Die mittleren Bewertungen zwischen den Hochschultypen unterscheiden sich statistisch signifikant bezüglich der eingeschätzten Akzeptanz der Funktion durch Rektor:in und Prorektor:in. In beiden Fällen finden die PH-Teilnehmenden, dass sie mehr Ansehen bei diesen Gruppen besitzen als die FH-Teilnehmenden.

4.7 Zufriedenheit der Wissenschaftsmanager:innen

Die Teilnehmenden wurden nach ihrer Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bzw. ihrer Lebenssituation insgesamt auf einer Fünfer-Skala (1 = «zufrieden» bis 5 = «unzufrieden») befragt. Knapp drei Viertel der Befragten geben an, mit ihrer beruflichen Situation (eher) zufrieden zu sein; 85% der Befragten sind mit der eigenen Lebenssituation insgesamt (eher) zufrieden. Mit der beruflichen Situation (eher) unzufrieden sind 7% und mit der Lebenssituation 3% der Antwortenden. Die Umfrageteilnehmenden hatten die Möglichkeit, neben der geschlossenen Frage auch Kommentare zu ihrer Zufriedenheit zu hinterlassen. In den 24 Freitexten tauchen meistens Faktoren auf, die zur Unzufriedenheit beitragen: Die fehlende Wertschätzung wird in vier Kommentaren thematisiert, während in sieben Kommentaren die ungenügenden Aufstiegschancen als Unzufriedenheitsfaktor angesprochen werden (das Thema taucht auch im Rahmen der Antworten zum Verbesserungspotential auf – vgl. Kapitel 3.3).

Insgesamt überwiegt aber die positive Sicht auf die aktuelle Tätigkeit: Gut 80% der Befragten würden ihre aktuelle Tätigkeit (eher) weiterempfehlen (Vierer-Skala, 1 = ja bis 4 = nein).

4.8 Zusammenfassung

- Die meisten der angefragten Wissenschaftsmanager:innen haben mit Curriculums-/ Entwicklungs-/Strategie-/Kapazitätsplanung oder mit Management-/ Geschäftsführungsfunktionen als wichtigen Aufgabenbereichen zu tun.
- Information und Beratung sowie Mitarbeit in Gremien/Gremienbetreuung werden am häufigsten als Tätigkeitsbereiche angegeben.
- Selbstständig zu arbeiten, Planen und Organisieren sowie konzeptionelle Arbeiten werden als breit geforderte Tätigkeiten eingeschätzt.
- Learning on the Job wird als wichtigste Quelle der Fähigkeitsentwicklung angegeben.
- Die Umfrageteilnehmenden sehen sich primär als Generalist:innen, Berater:innen und – mit Abstand – Spezialist:innen ihrer Aufgabenbereiche.
- Über 60% der Umfrageteilnehmenden geben an, dass sie sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren können und dass sie ihnen Spass macht.
- Gut 60% der Befragten fühlen sich den Bereichen «Third Space» und «Hochschulmanagement» zugehörig, während «Wissenschaftsmanagement» unter den Befragten weniger etabliert zu sein scheint.
- Generell fühlen sich die Wissenschaftsmanager:innen von verschiedenen Personengruppen im Hochschulkontext weitgehend akzeptiert.
- Knapp drei Viertel der Befragten geben an, mit ihrer beruflichen Situation (eher) zufrieden zu sein; 85% der Befragten sind mit der eigenen Lebenssituation insgesamt (eher) zufrieden. Gut 80% der Befragten würden ihre aktuelle Tätigkeit (eher) weiterempfehlen.

5. Werdegang, formale Qualifikationen und Karrierepfade

5.1 Fragestellungen

Im Rahmen des Projekts «Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs» interessierte, eine bessere Übersicht darüber zu schaffen, welche formalen Qualifikationen die Wissenschaftsmanager:innen mitbringen und als wie anschlussfähig die erworbenen Studienabschlüsse für die aktuelle Tätigkeit eingeschätzt werden. Weiter wurden Informationen zu den bisherigen Werdegängen erfragt, um Hinweise zu den beruflichen Erfahrungen zu erhalten. Dazu war es ein Anliegen, die Karrierewege der Wissenschaftsmanager:innen in der Schweiz besser zu verstehen: Wie kommt man überhaupt an eine Stelle im Bereich Wissenschaftsmanagement? Das Projekt geht davon aus, dass der Mangel an erkennbaren Karrierewegen im Bereich Wissenschaftsmanagement die Wahrnehmung von passenden Weiterentwicklungsperspektiven erschwert (vgl. z. B. auch Schmidlin et al., 2020). In diesem Kapitel interessierte es, Informationen zur Besetzung ihrer aktuellen Stelle im Bereich Wissenschaftsmanagement zu erhalten und in Erfahrung zu bringen, inwiefern das Antreten einer solchen Stelle in der eigenen Karriereplanung vorgesehen wurde. Durch die Vernetzung mit anderen Wissenschaftsmanager:innen bietet sich die Möglichkeit, Profile und Karrierewege gemeinsam zu schärfen (Schmidlin et al., 2020, S. 8). Deshalb wurde in diesem Teil der Befragung erhoben, ob die Befragten sich in einem Netzwerk zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement bewegen.

5.2 Studienabschlüsse

Gemäss der Literatur verfügen die Wissenschaftsmanager:innen i. d. R. über einen Hochschulabschluss. Das wird von der Umfrage bestätigt: knapp 80% der Befragten haben (auch) einen Masterabschluss einer Universität resp. einer PH oder FH. Einen Bachelor haben rund 40% der Befragten abgeschlossen, und zwar an einer universitären Hochschule (16%) resp. an einer pädagogischen oder Fachhochschule (23%). Eine abgeschlossene Promotion bringen knapp 25% der Umfrageteilnehmende mit, während zehn Personen angeben, sich aktuell in einem Promotionsstudium zu befinden. Über die Hälfte der Befragten geben an, eine Weiterbildung abgeschlossen zu haben (Abbildung 27; zu den Weiterbildungsabschlüssen vgl. Kapitel 6.2.1).

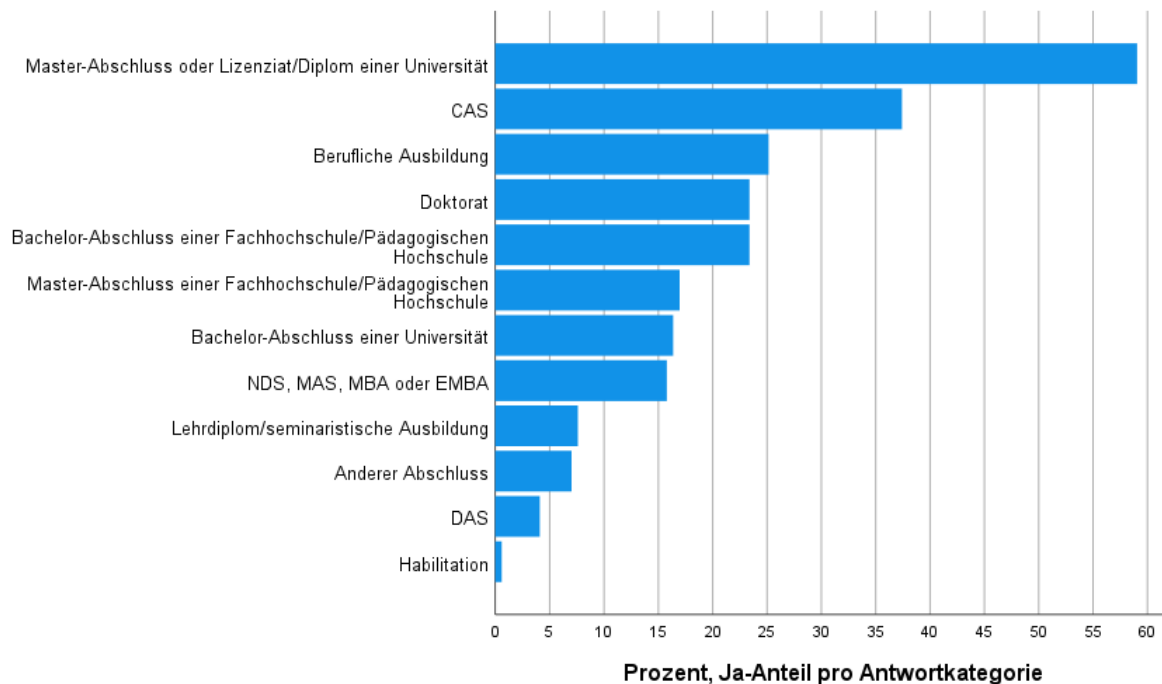


Abbildung 27 – Abschlüsse (Aus- und Weiterbildung) der befragten Wissenschaftsmanager:innen (Mehrfachantworten möglich)

Bezüglich der Ausbildung besteht kein Unterschied zwischen den befragten Frauen und Männern bis auf den Abschluss einer Dissertation, der von männlichen Befragten signifikant häufiger angegeben wurde ($\chi^2(1) = 7.463, p = .010, n = 169$). Wenig erstaunlich zeigt ein Exakter Test nach Fischer ($p = .012$), dass Mitarbeitende der PHs signifikant häufiger ein Lehrdiplom bzw. eine seminaristische Ausbildung abgeschlossen haben. Fachlich sind die Abschlüsse auf allen Ebenen extrem divers und es lässt sich kein Muster erkennen.

5.3 Berufliche Perspektiven nach dem Studium

In diesem Teil des Fragebogens wurde thematisiert, welche beruflichen Vorstellungen die Befragten nach ihrem Studium hatten und wie stark sie diese verfolgt haben. Über 40 % geben an, dass sie (eher) keine festen Vorstellungen hatten, während ein Drittel der Befragten sehr stark bis stark eine Tätigkeit ausserhalb von Hochschulen ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug verfolgte. Weniger als 30 % strebte eine Stelle im Wissenschafts- und Hochschulmanagement sehr stark bis stark an. Auffällig ist auch, dass gut 35 % der Befragten angeben, eine solche Stelle eher nicht bis überhaupt nicht angestrebt zu haben (Abbildung 32). Die angegebenen beruflichen Vorstellungen in Bezug auf eine Stelle im Wissenschaftsmanagement können mit dem Abschlussjahr des letzten Studiums in Verbindung gesetzt werden. Ein einseitiger T-Test zeigt, dass Teilnehmende, die «neutral» bis «überhaupt nicht» angegeben haben, statistisch signifikant früher ihr letztes Studium abgeschlossen haben als Teilnehmende, die «sehr stark» oder «eher stark» angegeben haben ($t(168) = 2.322, p = .011$; der Effekt ist schwach bis mittel, $d = .398$). Somit kann gesagt werden, dass Teilnehmende, die eher stark und sehr stark eine Tätigkeit im Wissenschafts- und Hochschulmanagement angestrebt haben, eher später ein Studium (inkl. Weiterbildungen) abgeschlossen haben als Teilnehmende, die anders bewertet haben. Offenbar spielen die Weiterbildungen eine Rolle, denn ohne Weiterbildungen gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede. Eine Rolle scheint auch der Hochschultyp, in dem der letzte Abschluss absolviert wurde, zu spielen: Es gibt einen eher schwachen ($CC = .162, p = .031$; Cramers $V = .165, p = .031$), aber statistisch signifikanten Zusammenhang ($\chi^2(1) = 4.633, p = .031, n = 171$) zwischen universitärem Abschluss (BA/MA) und der Bewertung. Teilnehmende mit Uni-Abschluss geben eher als Teilnehmende mit anderen Abschlüssen an, eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement «sehr stark» oder «eher stark» angestrebt zu haben.

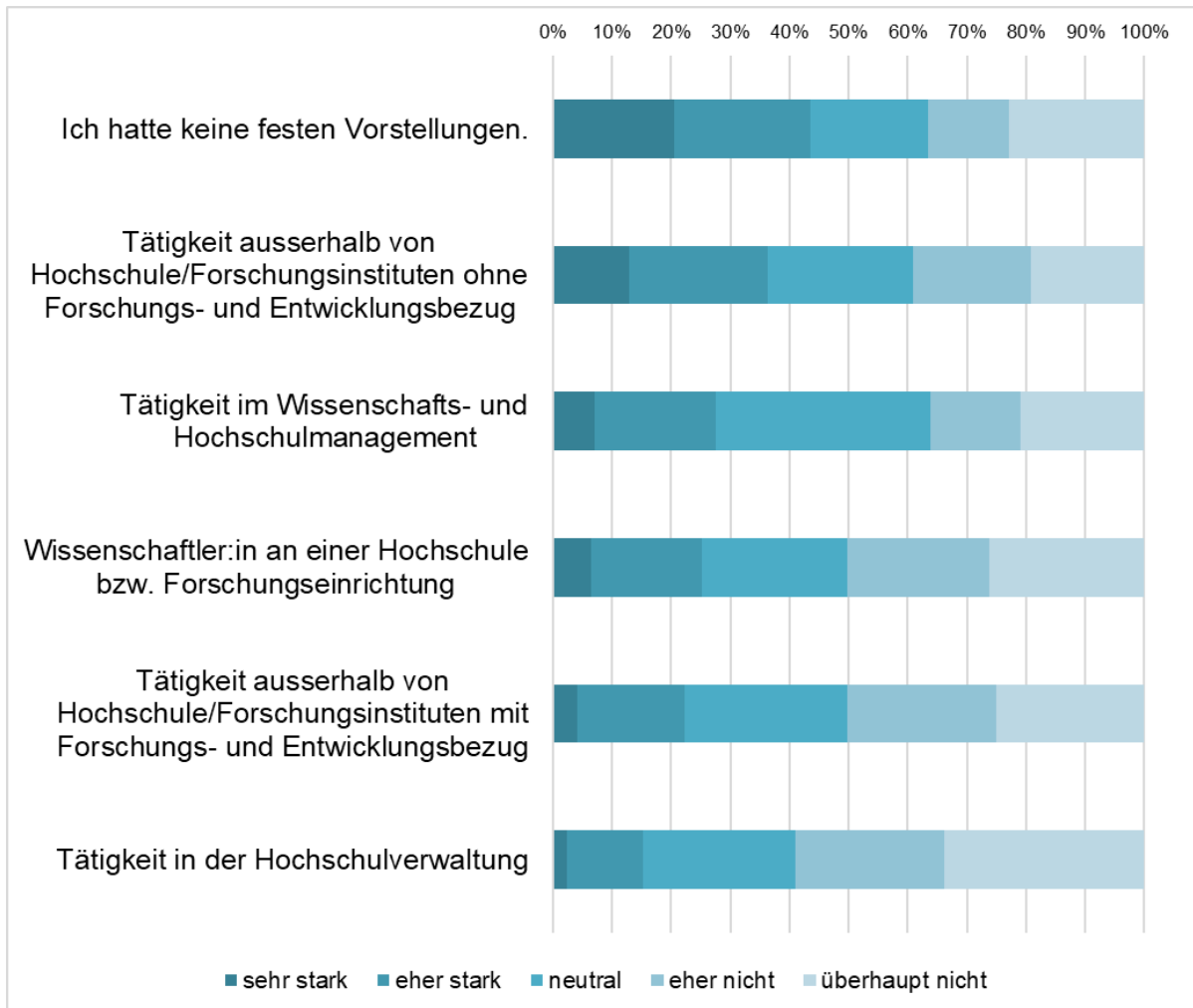


Abbildung 32 – Berufliche Perspektiven nach dem Studium. Frage «Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark haben Sie diese nach Ihrem Studium angestrebt?». Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «sehr stark» bis 5 = «überhaupt nicht».

Chi-Quadrat-Tests bzw. Exakte Tests nach Fisher zeigen, dass es zwischen den Hochschultyp und der «Tätigkeit ausserhalb von Hochschule/Forschungsinstituten mit Forschungs- und Entwicklungsbezug» einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt ($\chi^2(4) = 11.184$, $p = .024$, $n = 171$). Mitarbeitende der FHs geben häufiger als Mitarbeitende der PHs an, eine solche Tätigkeit angestrebt zu haben.

5.4 Berufliche Erfahrung

Des Weiteren wurden Informationen zu den beruflichen Erfahrungen der Befragten erhoben. Auf die Frage «Wie lange sind Sie für Arbeitgebende folgender Kategorien tätig gewesen?» geben gut drei Viertel der Befragten an, an einer Fachhochschule gearbeitet zu haben. Die durchschnittliche Anstellungsdauer beträgt 8.5 Jahre, die Spannweite ist aber sehr breit (29 Jahre). Privatunternehmen sind mit Abstand die zweitgrösste vertretene Arbeitgebendenkategorie; die Hälfte der Befragten hat durchschnittlich 7.5 Jahre in diesem Bereich gearbeitet, auch in diesem Fall ist die Spannweite breit (26 Jahre). An universitären Hochschulen haben gut 42% der Befragten eine Stelle für im Durchschnitt 5.5 Jahre (Spannweite: 25 Jahre) besetzt (Abbildung 28).

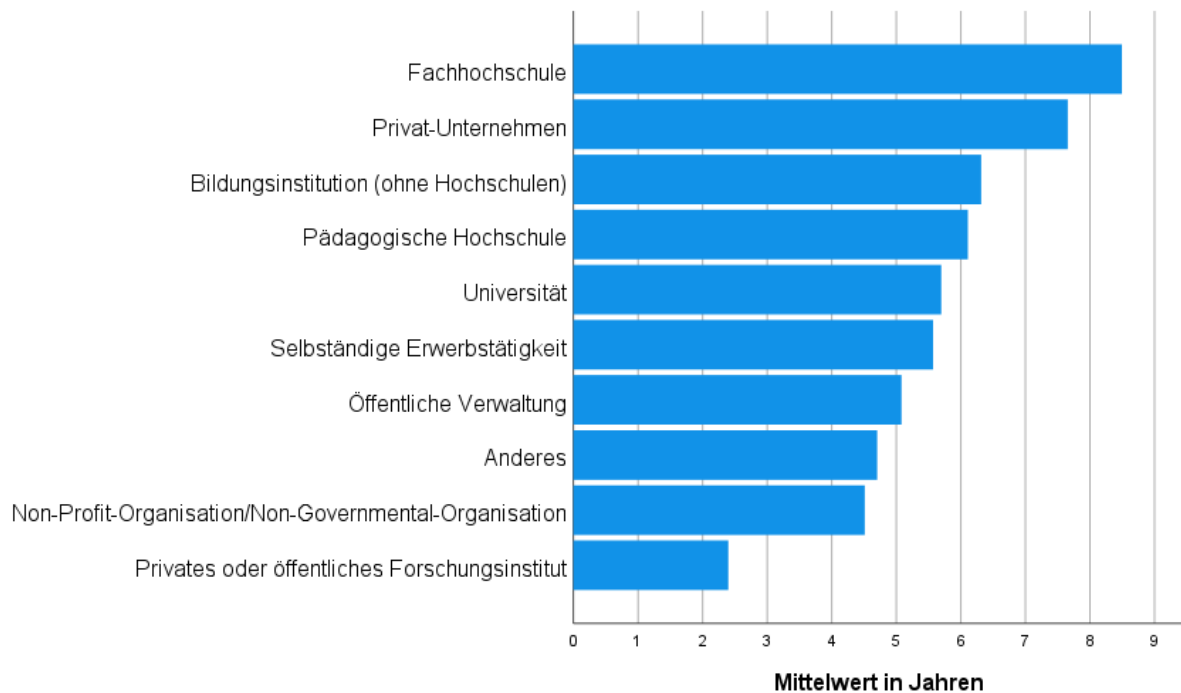


Abbildung 28 – Arbeitserfahrungen der Wissenschaftsmanager:innen. Antworten auf die Frage «Wie lange sind Sie für Arbeitgebende folgender Kategorien tätig gewesen?» (N = 171, die aktuelle Stelle wurde auch berücksichtigt)

Bezüglich Laufbahnstationen lassen sich zwischen den befragten Frauen und Männern folgende statistisch signifikanten Unterschiede erkennen (Mittelwertvergleiche (t-Tests)):

- Männer haben eine signifikant längere Anstellungsdauer als Frauen bei FHs ($t(64) = 2.457$, $p = .017$); $r = .514$, entspricht damit einem starken Effekt.
- Männer haben eine signifikant kürzere Anstellungsdauer als Frauen bei Universitäten ($t(70) = -2.354$, $p = .021$); $r = .489$, entspricht damit einem mittleren Effekt.
- Männer haben eine signifikant längere Tätigkeit als Selbstständige als Frauen ($t(15) = 2.476$, $p = .026$); $r = .995$, entspricht damit einem starken Effekt.

Zwischen den Hochschultypen und den Arbeitgebendenkategorien gibt es keine signifikanten Zusammenhänge bis auf «Bildungsinstitution», die häufiger von Mitarbeitenden der PHs angegeben wird – das lässt sich so erklären, in dem PHs-Mitarbeitende oft auch als Lehrer:innen gearbeitet haben.

Bisherige Tätigkeitsbereiche seit dem ersten Studium wurden auch vertieft (Abbildung 29): Knapp 65% der Befragten geben an, dass sie im Bereich Wissenschafts- und Hochschulmanagement tätig waren, und zwar im Durchschnitt für knapp sieben Jahre (Standardabweichung: 4.43). Eine frühere Tätigkeit im Bereich Forschung und Lehre mit einer durchschnittlichen Dauer von rund zehn Jahren (Standardabweichung: 7.48) geben über die Hälfte der Befragten an, was die (einseitige) Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Karrierewegen im akademischen Arbeitsfeld bestätigt (Hildbrand, 2018; Schmidlin, 2020).

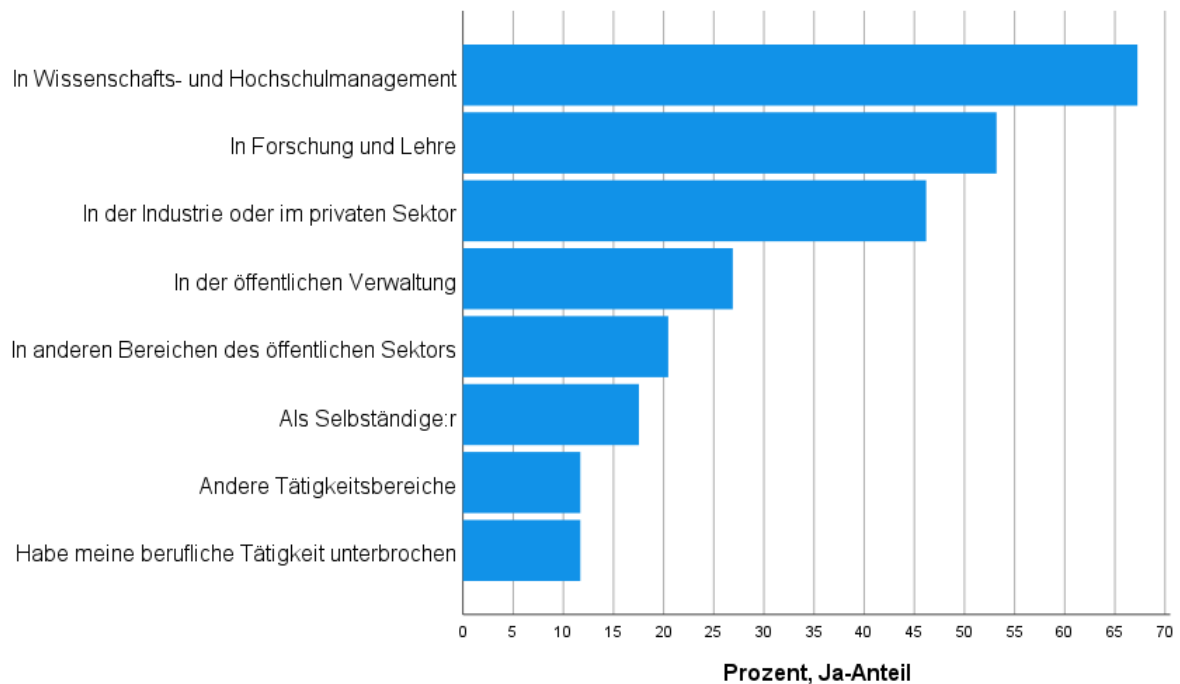


Abbildung 29 – Bisherige Tätigkeitsbereiche. Antworten auf die Frage «In welchem der folgenden Bereiche waren Sie seit Ihrem ersten Studienabschluss wie lange tätig?»

Zwischen den Hochschultypen und den Tätigkeitsbereichen seit dem ersten Studienabschluss gibt es keine statistisch signifikanten Zusammenhänge ausser bei der Selbstständigkeit (Exakter Test nach Fisher, $p = .027$), die von Mitarbeitenden der FHs häufiger angegeben wird. Bei der Dauer in den Tätigkeitsbereichen gibt es zwischen den Hochschultypen nur bei der Tätigkeit in der Industrie oder im privaten Sektor einen statistisch signifikanten Unterschied beim Mittelwert: Mitarbeitende der FHs geben längere Anstellungsdauern an ($t(20) = -4.031$, $p < .001$, der Effekt nach Cohen ist gross ($d = .749$)).

5.5 Gründe, eine Stelle im Wissenschaftsmanagement anzutreten

Über 70 % der Wissenschaftsmanager:innen geben an, dass sie sich für eine Stelle in diesem Bereich entschieden haben, weil sie speziell daran interessiert sind bzw. weil der Bereich ihren Fähigkeiten entsprach oder für diesen Bereich qualifiziert sind (über 60 %, vgl. [Abbildung 31](#)). Lediglich 10 % der Befragten geben an, dass die aktuelle Stelle ein Wechsel aus der Wissenschaft war, die schwere Realisierbarkeit einer Laufbahn in Forschung und Lehre und ihre Unsicherheit wird von insgesamt 20 % der Befragten angegeben. Generell weichen diese Befunde von der Literatur ab, die die Rekrutierung von Hochschulmanagerinnen und -manager auf allen Hierarchieebenen als «eher zufällig» beschreibt (vgl. z. B. [Nickel, 2017, S. 93](#)).

Exakte Tests nach Fisher und Chi-Quadrat-Tests zeigen, dass es v. a. befragte Männer sind (15.7 % gegenüber 4.2 % der Frauen), die das Ende des letzten Arbeitsvertrags in der Wissenschaft als Grund für die Entscheidung für den jetzigen Tätigkeitsbereich angeben ($\chi^2(1) = 6.574$, $p = .015$, $n = 169$).

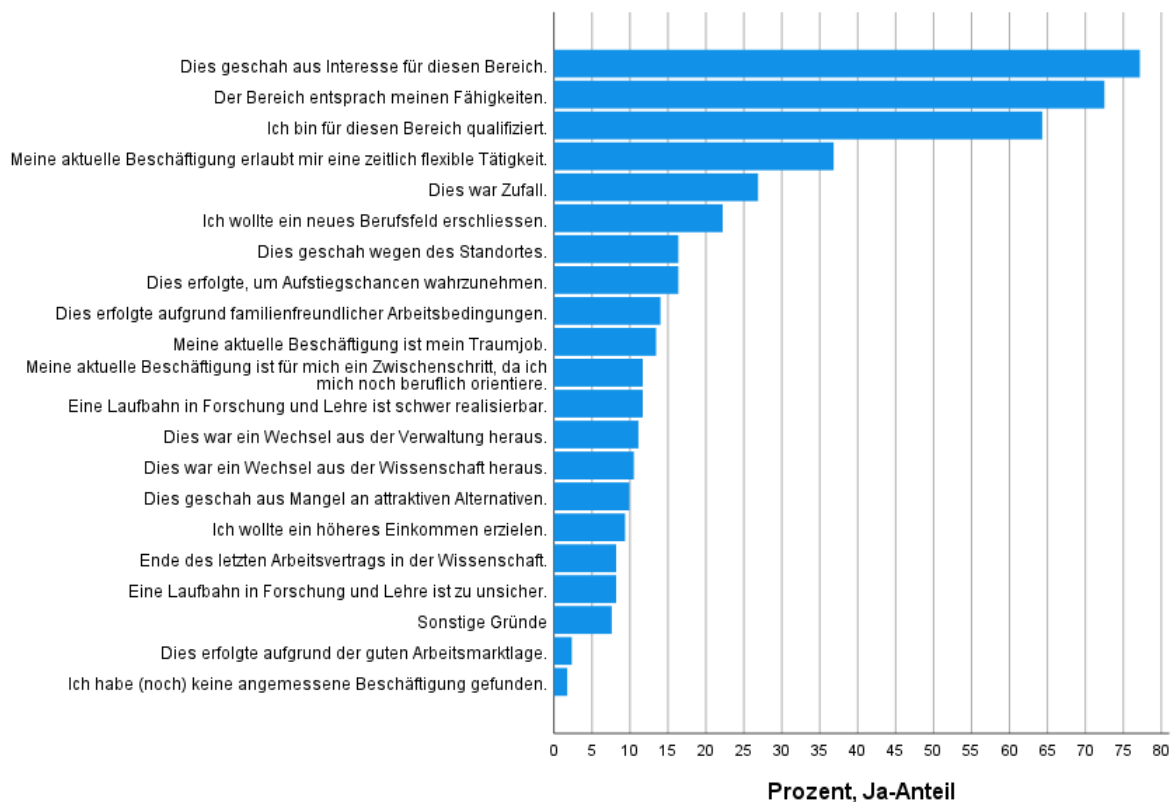


Abbildung 31 – Gründe der Wissenschaftsmanager:innen für die Entscheidung für ihren jetzigen Tätigkeitsbereich. Frage «Warum haben Sie Ihre aktuelle Beschäftigung aufgenommen?» (Mehrfachantworten möglich; N = 774, im Schnitt 4.5 Antworten pro Person angegeben)

FH-Mitarbeitende begründen die aktuelle Anstellung häufiger mit den Argumenten, entsprechende Qualifikationen und Fähigkeiten zu besitzen, während PH-Mitarbeitende häufiger angeben, dass die Anstellung per Zufall erfolgte. Chi-Quadrate-Tests bzw. Exakte Tests nach Fisher bestätigen, dass bei diesen Aussagen statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen den Hochschultypen und den Antworthäufigkeiten bestehen.

Weiter wurde gefragt, ob ein besonderes Ereignis zur Entscheidung für den aktuellen Tätigkeitsbereich geführt hat. Rund 40 % der Befragten geben an, dass es ein besonderes berufliches Ereignis (z. B. attraktive Stelle gefunden, nach Weiterbildung, Ende des vorhergehenden Vertrags etc.) gab, wobei antwortende Frauen mehrheitlich ein privates Ereignis (Beispiele waren: Geburt eines – weiteren – Kindes, Partnerschaft etc.) angeben. Mitarbeitende der FHs antworten häufiger, dass es kein besonderes Ereignis gab, während PH-Mitarbeitende häufiger angeben, dass es ein anderes besonderes (z. B. gesundheitsbezogenes) Ereignis gab. In beiden Fällen ist der statistische Zusammenhang schwach.

Über 60 % der Befragten haben ihre Stelle durch eine externe Bewerbung gefunden. Lediglich ein Drittel gibt an, durch eine interne Bewerbung die Stelle erhalten zu haben.

5.6 Ideales Abschlussniveau für die Stelle im Wissenschaftsmanagement

Schliesslich wurde gefragt, welches Abschlussniveau die Umfrageteilnehmenden als am besten geeignet für ihre aktuellen Aufgaben sehen. Ein Masterabschluss aller Hochschultypen wird von gut der Hälfte der Befragten als der geeignetste Abschluss bewertet, es folgt mit Abstand die Promotion (von knapp 20% angegeben). Zwischen der Einschätzung des idealen Abschlussniveaus für die Tätigkeit und dem Geschlecht gibt es einen statistisch signifikanten Zusammenhang ($\chi^2(4) = 12.450$,

$p = .013$, $n = 169$, Abbildung 30); befragte Männer geben häufiger eine Promotion als ideales Abschlussniveau an, was noch damit in Verbindung gesetzt werden kann, dass die männlichen Antwortenden statistisch signifikant häufiger eine Promotion abgeschlossen haben (vgl. Kapitel 5.2).

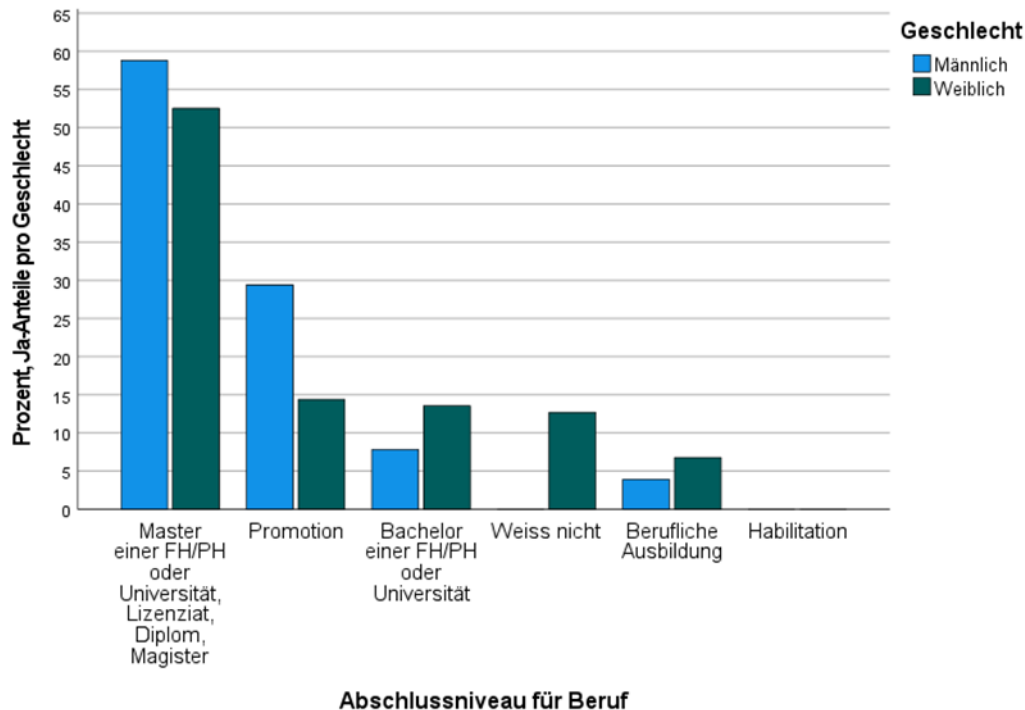


Abbildung 30 – Ideales Abschlussniveau für die berufliche Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement. Antworten nach Gender sortiert

In einer weiteren Fragebatterie mussten die Befragte angeben, wie sie die Beziehung zwischen dem eigenen Abschluss und den derzeitigen beruflichen Aufgaben einschätzen. Zur Auswahl standen vier Optionen:

- den eigenen Abschluss als die bestmögliche Vorbereitung für die derzeitigen Aufgaben wählen,
- andere Weiterbildungen Qualifikationen als ebenfalls gute bzw. nützliche Vorbereitung wählen,
- andere Weiterbildungen/Qualifikationen als nützlicher für die beruflichen Tätigkeiten anwählen,
- angeben, dass es in dem beruflichen Aufgabenfeld nicht auf den spezifischen Abschluss ankommt.

In der Regel ist die jeweilige Qualifikation der Befragten für diese die geeignetste, es werden aber auch andere Qualifikationen als geeignet eingeschätzt. Die Befragten sehen generell keine spezifischen nützlicheren Qualifikationen für ihre Tätigkeit. Daraus lässt sich vermuten, dass der Abschlusstyp keine entscheidende Rolle in der Vorbereitung für eine Stelle im Wissenschaftsmanagement spielt.

5.7 Netzwerke zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement

Des Weiteren interessierte, ob die Wissenschaftsmanager:innen in Rahmen von Netzwerken in Kontakt treten. Lediglich ein Drittel der Befragten gibt an, sich in einem Netzwerk zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement zu bewegen. Es gab die Möglichkeit, die eigenen Netzwerke als Freitext anzugeben. Insgesamt wurden 55 in 44 Kommentaren angegeben. Kein Netzwerk scheint unter den Befragten breit etabliert zu sein: Mit sieben Nennungen ist das Netzwerk Wissenschaftsmanagement das meistgenannte Netzwerk mit spezifischer Zielgruppe «Wissenschaftsmanager:innen», gefolgt vom Verein Higher Education Management (HEM) mit vier Nennungen. Swissuniversities als Dachinstitution oder dazu zuzuordnende Gremien (wie z. B. Kammer PH resp. FH, Netzwerk Lehre oder EURAXESS usw.) werden ebenfalls siebenmal genannt. Ansonsten werden fachspezifische Netzwerke erwähnt,

z. B. im Bereich Evaluations- und Qualitätsmanagement (SEVAL, DeGEval), Chancengleichheit (Netzwerk Chancengleichheit PH/FH/UH, Netzwerk Gleichstellungscontrolling, Think Tank Gender & Diversity) oder Hochschuldidaktik (Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Schreibdidaktik in der Hochschuldidaktik). Genannt werden zudem Netzwerke der E-Learning Community (ETGW – Educational Technology Working Group, SIG Digital Skills und eduhub). Die Fülle an Netzwerken kann ein Hinweis darauf sein, dass keine etablierten, spezifisch für das Wissenschaftsmanagement zugeschnittenen Netzwerke existieren oder bekannt sind.

5.8 Zusammenfassung

- Die Mehrheit der befragten Wissenschaftsmanager:innen haben einen Master abgeschlossen.
- Berufliche Erfahrungen wurden zu einem grossen Teil im Bereich Fachhochschule, Privatunternehmen und Universität erworben.
- Mehrheitlich waren die Befragten im Bereich Wissenschafts- und Hochschulmanagement, Forschung und Lehre oder in der Industrie bzw. im privaten Sektor tätig, bevor sie die aktuelle Stelle angetreten haben.
- Ein Masterabschluss wird als ideales Abschlussniveau angegeben.
- Über 70% der Wissenschaftsmanager:innen geben an, dass sie sich für eine Stelle in Bereich Wissenschaftsmanagement entschieden haben, weil sie speziell daran interessiert waren bzw. weil der Bereich ihren Fähigkeiten entsprach.
- Über 60% der Befragten haben ihre aktuelle Stelle durch eine externe Bewerbung gefunden.
- Lediglich ein Drittel der Befragten gibt an, sich in einem Netzwerk zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement zu bewegen. Kein Netzwerk scheint unten den Befragten breit etabliert zu sein.

6. Weiterbildung

6.1 Fragestellungen

Eine solide Wissensbasis zum Thema «Weiterbildung» im Wissenschaftsmanagement ist für die Ausgestaltung der nächsten Projektschritte zentral und ein umfangreicher Teil des Fragebogens konzentrierte sich auf diesen Aspekt. In diesem Kapitel war es von Belang, Daten zu geplanten, laufenden und abgeschlossenen Weiterbildungen zu erheben sowie ihre eingeschätzte Wichtigkeit und Relevanz für die Stelle im Wissenschaftsmanagement zu prüfen. Neben formalisierten Weiterbildungen wurden die Teilnehmenden auch über kürzere und informellere Weiterbildungsformen befragt. Auch die Frage, inwieweit die Arbeitssituation es ermöglicht, die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, wurde sondiert und gleichzeitig wurden Informationen gesammelt, welche Qualifikations- und Kompetenzbedarfe das Wissenschaftsmanagement hat.

6.2 Bilden sich die Wissenschaftsmanager:innen weiter?

6.2.1 Formale Weiterbildungsabschlüsse

Die Wissenschaftsmanager:innen wurden in der Umfrage zunächst gefragt, welche Studienabschlüsse sie bisher erworben haben (vgl. Kapitel 5.2) und ob sie im Moment eine Weiterbildung machen oder planen. Rund 17% der Wissenschaftsmanager:innen im Fachhochschulumfang und 8% derjenigen an Pädagogischen Hochschulen haben bereits eine Weiterbildung auf Ebene CAS abgeschlossen, weniger als 5% der Befragten in beiden Hochschultypen verfügen über einen Abschluss auf Ebene DAS und rund 12% der Befragten in beiden Hochschultypen bringen einen Abschluss auf Ebene NDS, MAS, MBA oder EMBA mit. Auf die Frage «Befinden Sie sich aktuell in einer Weiterbildung, haben Sie sich in der Vergangenheit weitergebildet und/oder planen Sie eine Weiterbildung?» geben rund 25% der Befragten an, dass sie sich aktuell weiterbilden, während gut ein Drittel der Befragten eine Weiterbildung plant. Rund ein Drittel der Befragte gibt an, aktuell und in der Vergangenheit keine Weiterbildung besuchen oder besucht haben und keine planen. In Bezug auf die Weiterbildungsbemühungen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen FHs und PHs. Trotzdem bemerkenswert ist aber, dass beantwortenden Männer vermehrt angeben, keine Weiterbildung zu besuchen, zu planen bzw. besucht zu haben (47% ggü. 31% der Frauen).

6.2.2 Weiterbildungsformen

«Weiterbildung» wurde im Fragebogen als breiter Begriff verwendet, unter dem folgende Formate verstanden wurden: Learning on the Job (informelle Weiterbildung)/Selbststudium, interne Weiterbildungsveranstaltungen (Kurse, Workshops etc.), externe Weiterbildungsveranstaltungen (Kurse, Workshops etc.), Weiterbildungsstudiengänge im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement, Tagungen und Konferenzen. Die Wissenschaftsmanager:innen wählten diejenigen Formate aus, die sie am meisten nutzen bzw. diejenigen, die sie zu nutzen planen.

Rund ein Viertel der Befragte haben bereits eine Weiterbildung in Anspruch genommen. Schon **genutzte Weiterbildungsformen** sind v. a. externe Weiterbildungsveranstaltungen (75% der Befragten wählten dieses Format aus), Tagungen und Konferenzen, Selbststudium und interne Weiterbildungsveranstaltungen (70%, 69% resp. 67% der Befragten wählten diese Formate aus). Tagungen und Konferenzen wurden als Weiterbildungsformate häufiger von befragten Männern als von Frauen wahrgenommen, der statistische Zusammenhang ist allerdings schwach. Inhaltlich konzentrierten sich die besuchten Weiterbildungen auf den Umgang mit dem Computer, Softwarethemen, Informatik (rund 50%), auf die Kommunikation (ca. 42%) sowie auf Management allgemein und

hochschuldidaktische Methoden (je ca. 37%). 22% der Befragten haben eine Weiterbildung im Bereich Wissenschaft- oder Bildungsmanagement absolviert.

Gut 27% der Umfrageteilnehmende besucht im Moment eine Weiterbildung. **Aktuell** bilden sich Wissenschaftsmanager:innen eher durch Selbststudium weiter (37% der Befragten wählten dieses Format aus) und – mit Abstand – durch interne Weiterbildungsveranstaltungen (19%). Weniger als 3% der Befragten besuchen derzeit einen Weiterbildungsstudiengang im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement. Darüber hinaus sind die Bereiche Persönlichkeitsentwicklung und Management (allgemein) mit ca. 10% resp. 9% die aktuell am meisten vertieften Themenfelder in der Weiterbildung. Insbesondere das Thema Persönlichkeitsentwicklung wird mehrheitlich von Frauen vertieft. Auffällig ist auch, dass unter den Befragungsbeantwortenden derzeit nur Frauen sich im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion weiterbilden.

Knapp 30% der Befragte plant, eine Weiterbildung wahrzunehmen. Bei den **geplanten Weiterbildungsformaten** dominieren ebenfalls externe und interne Weiterbildungsveranstaltungen (32% resp. 27% der Befragten geben diese Formate an). Am meisten werden Weiterbildungen im Bereich Management (allgemein) und Wissenschaftsmanagement (ca. 15% resp. 14%) geplant. Eine Weiterbildung in Weiterbildungsstudiengängen ausserhalb des Bereichs Wissenschafts- oder Bildungsmanagement wird nur von antwortenden Frauen geplant, der statistisch signifikante Zusammenhang ist jedoch eher schwach. In Bezug auf die Unterschiede zwischen den Hochschultypen lässt sich entnehmen, dass Mitarbeitende der PHs eine Weiterbildung im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement und im Management (allgemein) statistisch signifikant häufiger planen.

6.2.3 Gründe, die gegen eine Weiterbildung sprechen

Rund ein Drittel der Befragten (62 Personen) besucht aktuell keine Weiterbildung, hat bisher keine besucht und plant nicht, eine zu besuchen (vgl. 6.2.1). Auf die Frage «Was sind die Gründe dafür, dass Sie bisher keine Weiterbildung in Betracht gezogen haben?» antwortet ca. die Hälfte, sich durch die eigene Berufserfahrung bzw. durch das Studium/die berufliche Ausbildung ausreichend qualifiziert zu fühlen. Externe Faktoren, die eine Weiterbildung verhindern, werden aber auch genannt: Fehlende Information zu passenden Angeboten scheint für über ein Drittel ein Grund zu sein, weshalb keine Weiterbildung besucht wurde, es folgt der Zeitaufwand (29%) und eine nicht ausreichende Unterstützung der eigenen Organisation (10%). Lediglich 13% der Befragten geben an, dass die Weiterbildungen für sie inhaltlich nicht attraktiv sind. Es sind v. a. Männer, die die Antwort «Studiengänge sind mir zu zeitintensiv» auswählen, während Frauen meistens «Andere Gründe»⁷ ausgewählt haben, jedoch ohne diese als offenen Kommentar zu spezifizieren.

6.2.4 Rahmenbedingungen der Weiterbildungen

Wie in 6.2.1 ausgeführt, besucht, besuchte oder plant die Mehrheit der Befragten eine Weiterbildung. Auch inwieweit diese Weiterbildungsaktivitäten institutionell unterstützt werden, wurde im Rahmen der Umfrage sondiert. Über 60% der Befragten geben an, eine finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung von der eigenen Hochschule zu erhalten, und zwar im Rahmen einer vollständigen Kostenübernahme (45%) bis hin zur Übernahme der Hälfte der Kosten (5%). Ein Fünftel der Befragten wird von der Arbeitgeberin gar nicht finanziell unterstützt.

⁷ Wählbare Optionen waren:

- Angebot war mir bisher nicht bekannt.
- Studiengänge sind mir zu teuer.
- Studiengänge sind mir zu zeitintensiv.
- Studiengänge sind geografisch für mich ungünstig gelegen.
- Studiengänge sind inhaltlich nicht attraktiv für mich.
- Ich fühle mich durch mein grundständiges Studium bzw. meine berufliche Ausbildung ausreichend qualifiziert.
- Ich fühle mich durch meine Berufserfahrung ausreichend qualifiziert.
- Weiterbildungen werden an meiner Organisation wenig unterstützt.

Über die Hälfte der Befragten gibt an, dass der Besuch einer Weiterbildung vollständig ausserhalb der Arbeitszeit erfolgt bzw. nur bis 20% als Arbeitszeit anerkannt wird. Etwa ein Drittel der Befragten darf hingegen die Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit besuchen.

Die Information zur Anerkennung der Weiterbildung als Arbeitszeit gibt mehr Kontext dazu, warum der hohe Zeitaufwand von ca. der Hälfte der Befragten als Grund genannt wird, weshalb sie in der Vergangenheit auf den Besuch einer Weiterbildung verzichten mussten. Das Thema taucht auch in den offenen Kommentaren bei der Frage «Gab es in der Vergangenheit Weiterbildungsangebote, an denen Sie gerne teilgenommen hätten, aber nicht teilgenommen haben?» auf: Die Befragten haben dort mehrmals Zeitgründe angegeben, besonders in Verbindung mit der Schwierigkeit, eine Weiterbildung mit der Arbeitstätigkeit (Terminüberschneidungen, grosse Arbeitsbelastung) und/oder familiären Pflichten zu vereinbaren (siehe auch Kapitel 7.3). Lediglich 12% der Befragten geben an, kein passendes Angebot gefunden zu haben, während ein Viertel der Befragten an denjenigen Angeboten teilnehmen konnte, an denen sie teilnehmen wollten. Das lässt vermuten, dass den Wissenschaftsmanager:innen bereits passende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

6.3 Wichtigkeit und Relevanz der Weiterbildungen im Wissenschaftsmanagement

Des Weiteren wurde in der Umfrage sondiert, inwieweit die Wissenschaftsmanager:innen die Weiterbildungen als wichtig und relevant für ihre Tätigkeit betrachten. Etwa 90% der Befragten geben an, dass die Weiterbildung wichtig bzw. eher wichtig für ihre persönliche und berufliche Entwicklung ist. Ebenfalls wird eine Weiterbildung für das spezifische Arbeitsfeld Wissenschaftsmanagement von über 80% der Befragten als wichtig erachtet.

Gründe einer Weiterbildungsteilnahme sind v. a. der Anspruch auf Professionalisierung und den Erwerb von praxisnahen Kompetenzen bzw. die Aneignung von theoretischem Hintergrundwissen. Eine relevante Rolle hat aber auch die Möglichkeit, sich mit Peers anlässlich der Weiterbildung auszutauschen und zu vernetzen (Abbildung 31). In Bezug auf die Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme besteht kein Unterschied zwischen Hochschultypen, bis auf das Verständnis für Verwaltungsabläufe, das von Mitarbeitenden der PHs signifikant häufiger als wichtiger Grund angegeben wurde.

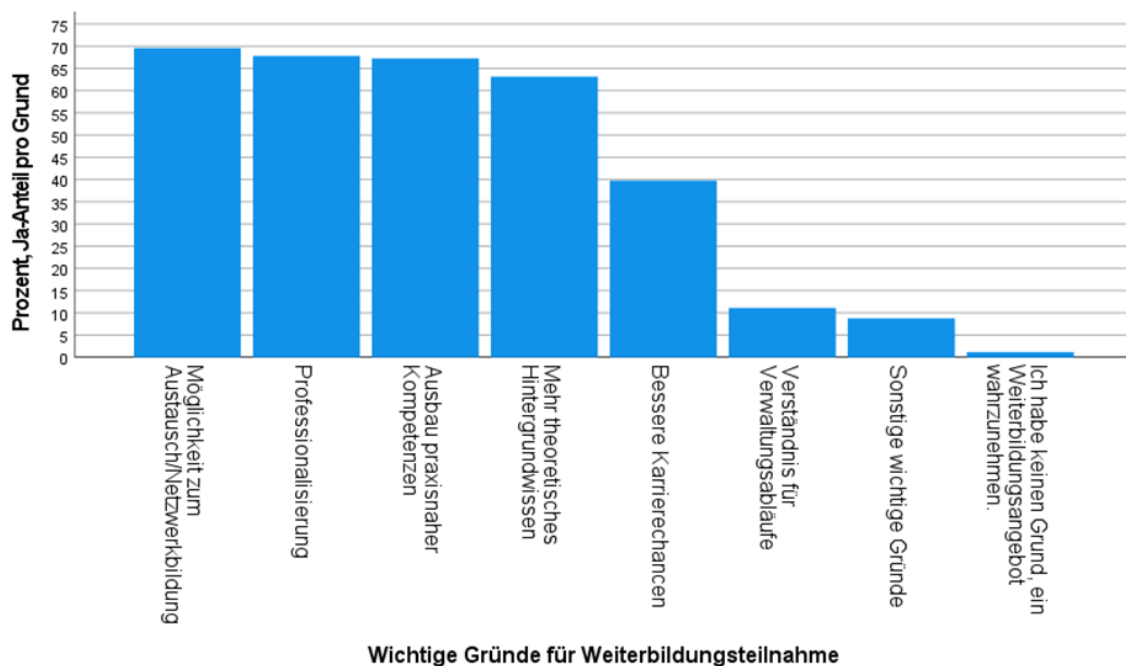


Abbildung 31 – Wichtige Gründe für Weiterbildungsteilnahme

Bei den genannten sonstigen Gründen zeichnen sich die besseren Aussichten auf höheres Einkommen sowie die persönliche Weiterentwicklung als meistgenannte ab. Die generell hohe Lernbereitschaft, die sich diesen Kommentaren entnehmen lässt, wird bei den Antworten auf die Frage «Wenn Sie Ihre bisherigen WB-Aktivitäten betrachten, bitte schätzen Sie grob ein, von wem die Initiative zur WB ausging» bestätigt: 90% der Befragten geben an, dass die Initiative für eine Weiterbildung stark bis eher stark von ihnen selber ausging, während der/die Arbeitgeber:in und die Kolleg:innen wenig bis sehr wenig eine Rolle gespielt haben.

Im Fragebogen wurde folglich nach der Wirkung der wahrgenommenen Weiterbildungen gefragt, und zwar für die aktuelle Tätigkeit und für den bisherigen Karriereweg. Die Einschätzung v. a. der ersten Ebene ist überwiegend positiv, da 90% der Befragten die besuchten Weiterbildungen als nützlich bis sehr nützlich für die aktuelle Tätigkeit einschätzen. Es sind v. a. Mitarbeitende von FHs, die den Nutzen von bisherigen und aktuellen Weiterbildungen für die aktuelle Tätigkeit im Mittel statistisch signifikant höher bewerten. Für den bisherigen Karriereweg werden die besuchten Weiterbildungen von einem geringeren, aber immer noch hohen Anteil der Befragten (70%) als nützlich bis sehr nützlich erachtet (Abbildung 32).

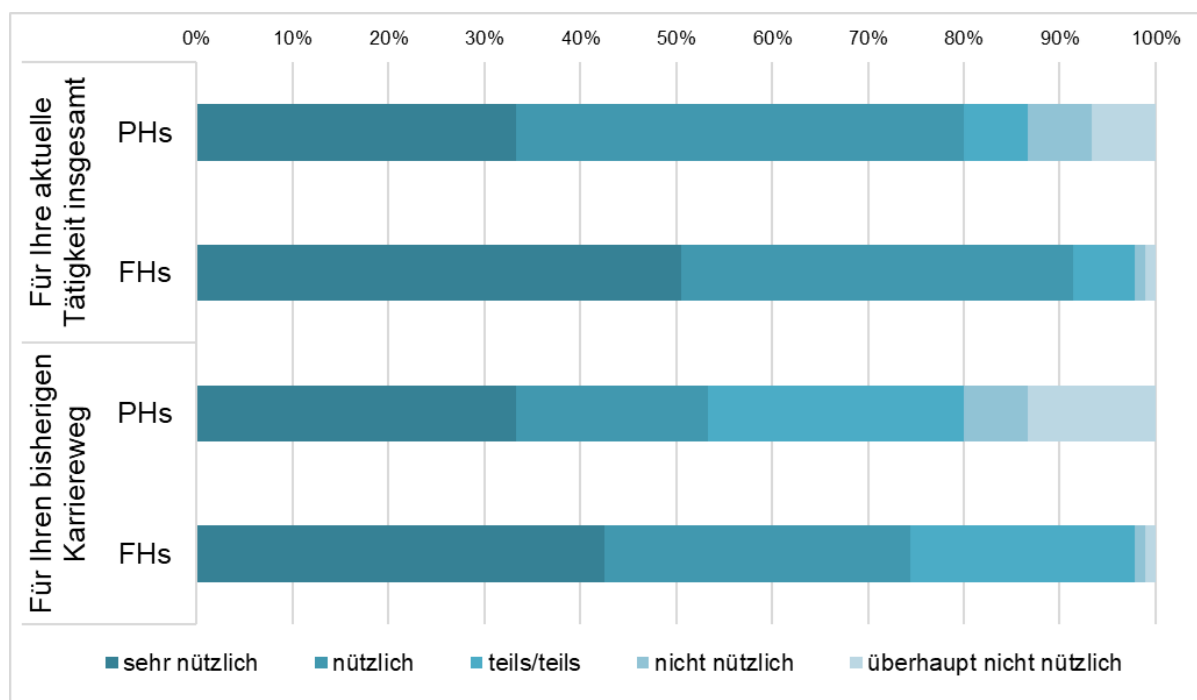


Abbildung 32 – Eingeschätzte Nützlichkeit der bisher besuchten Weiterbildungen (sortiert nach Hochschultyp)

Des Weiteren interessierte zu erfahren, welche Weiterbildungsformen als relevant für den bisherigen Karriereweg eingeschätzt werden. Das Learning on the Job/Selbststudium hat aus Sicht von nahezu allen Befragten eine hohe bis eher hohe Relevanz und ist somit die generell relevanteste Weiterbildungsform. Es lassen sich bezüglich der Relevanz von unterschiedlichen Weiterbildungsformen genderspezifische und hochschultypische Unterschiede erkennen: Die beantwortenden Frauen bewerten im Mittel die Relevanz der Weiterbildungsformen «Interne Weiterbildungsveranstaltungen (Kurse, Workshops etc.)» und «Weiterbildungsstudiengang im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement» signifikant höher als Männer. «Interne Weiterbildungen» werden zudem auch von Wissenschaftsmanager:innen von FHs statistisch signifikant relevanter bewertet.

Es wurden auch sonstige Weiterbildungsformen angegeben, deren Relevanz durchgehend als hoch oder eher hoch beurteilt wurde. Diese lassen sich grob in strukturierte und informelle Erfahrungsaustausche (z. B. kollegiale Beratung bzw. informelle Gespräche), orientierte und formelle

Beziehungen (z. B. Mentoring) und Good Practices (z. B. Orientierung an guten Vorbildern) gruppieren.

6.4 Weiterbildungsstudiengänge im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement

42 Personen gaben an, eine Weiterbildung im Bereich Wissenschafts- oder Bildungsmanagement absolviert oder geplant zu haben. Warum sie eine solche Weiterbildung in Anspruch genommen haben oder nehmen möchten, wurde auch in der Umfrage vertieft. Die Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit ist der am meisten angegebene Grund, während die Professionalisierung sowie bessere Karrierechancen je von über 40% der Teilnehmenden angegeben werden.

6.5 Zusammenfassung

- Zwei Drittel der Befragten bilden sich aktuell weiter oder planen eine Weiterbildung. Ein Drittel der Befragten meldet keine Weiterbildungsaktivität.
- Am häufigsten wahrgenommene Weiterbildungsformen sind: externe und interne Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungen und Konferenzen, Selbststudium, sowie Weiterbildungen im Bereich Management.
- Über 60% der Befragten erhalten eine finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung von der eigenen Hochschule, die Weiterbildung ist jedoch selten als Arbeitszeit anerkannt.
- Gründe für eine Weiterbildung sind v. a. bessere Karrierechancen, Professionalisierung und Erwerb von weiteren Kompetenzen. Eine relevante Rolle hat auch die Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit.
- Etwa 90% der Befragten geben an, dass die Weiterbildung (eher) wichtig für ihre persönliche und berufliche Entwicklung ist.

7. Arbeit und Privatleben im Wissenschaftsmanagement vereinbaren

7.1 Fragestellungen

Die hohe Flexibilität des Arbeitsfelds Wissenschaftsmanagement mit saisonalen vermehrtem Arbeitsaufkommen (Semesterstart und -ende usw.), der Arbeit an parallel laufenden Projekten sowie dem Bedarf, die eigene Expertise aufgrund von neuen Anforderungen zu entwickeln, wird in der Literatur zu Wissenschaftsmanagement thematisiert und in der Umfrage bestätigt. Im Rahmen des Projekts «Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs» wurde mit spezifischen Fragestellungen vertieft, inwieweit eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement sich mit dem Privatleben und mit der Familien- und Care-Arbeit vereinbaren lässt. [*wird noch inhaltlich evtl. vertieft, eia, sib*]

7.2 Einschätzung zur Vereinbarkeit

In der persönlichen Einschätzung der aufgelisteten Merkmale (vgl. Kapitel 4.5) wurden die Umfrageteilnehmenden gefragt, für wie wichtig sie es halten, dass die Arbeit gut mit dem Privatleben und der Familien- und Care-Arbeit vereinbaren lässt. Dabei zeigt sich in den Antworten, dass beide Merkmale grundsätzlich stark gewünscht werden: Die Mittelwerte betragen 3.8 bzw. 4 auf einer Skala von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft zu». Die befragten Frauen bewerten die beiden Merkmale geringfügig wichtiger als die männlichen Befragten, der Unterschied ist aber nicht statistisch relevant. Das Gleiche gilt für Mitarbeitende der FHs.

Der Vergleich zwischen der persönlichen Einschätzung der Merkmale und ihrem Zutreffen auf die aktuelle berufliche Tätigkeit deutet darauf hin, dass die Bewertungen im Bereich Familie und Care-Arbeit vergleichbar sind und dass die eigene Arbeit bezüglich der Vereinbarkeit mit dem Privatleben besser bewertet wird als gewünscht ist.

Ein privates Ereignis (z. B. Geburt eines (weiteren) Kindes, Partnerschaft usw.) hat für 20% der Befragten dazu geführt, dass sie sich für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement entschieden haben; auf die Frage «Warum haben Sie Ihre aktuelle Beschäftigung aufgenommen?» antworten 14% der Befragten, dass die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen eine Rolle in der Entscheidung für die aktuelle Stelle gespielt haben.

Wie in Kapitel 2.3.5 ausgeführt, ist die grosse Mehrheit der Befragten unbefristet angestellt. Für Befragte mit befristetem Arbeitsverhältnis (19 Personen) ist die Befristung meistens unproblematisch, jedoch geben 15% dieser Personengruppe an, dass die Befristung hinsichtlich Familie und Partnerschaft ein Problem darstellt.

7.3 Berufliche Arbeit, Privatleben und Weiterbildung

Wenn eine Stelle im Wissenschaftsmanagement generell von den Befragten als gut mit dem Privatleben und Privatverpflichtungen vereinbar eingeschätzt wird, ergeben sich aus der Umfrage gewisse Hinweise darüber, dass die Wahrnehmung von anderen Aktivitäten (z. B. im Bereich Weiterbildung) herausfordernd sein kann. Die Schwierigkeit, familiäre Pflichten mit einer Weiterbildung zu vereinbaren, wird von vier Personen als Grund genannt, weshalb sie an einem gewünschten Weiterbildungsangebot nicht teilnehmen konnten (vgl. Kapitel 6.2.4). Zeitliche Gründe werden auch genannt, die offenen Kommentare geben aber nicht genug Kontext dazu, ob die gewünschte Weiterbildung in der eigenen Freizeit oder als Teil der Arbeitszeit stattgefunden hätte. Ein langer Reiseweg bis zum Weiterbildungsort wird auch als Verzichtgrund genannt.

Die Frage nach der Zufriedenheit der Wissenschaftsmanager:innen mit der eigenen Arbeit- und Lebenssituation bestätigt, dass eine hohe Zufriedenheit besteht (Kapitel 4.7). Von den 24 hinterlassenen offenen Kommentaren nennen lediglich zwei eine nicht optimale Work-Life-Balance als Unzufriedenheitsfaktor.

7.4 Zusammenfassung

- Laut den Befragten lässt sich eine Stelle im Wissenschaftsmanagement generell gut mit dem Privatleben und Privatverpflichtungen vereinbaren.

8. Ausblick und nächste Projektschritte

8.1 Einleitung

Der vorliegende Bericht umfasst die Ergebnisse der Befragung der Wissenschaftsmanager:innen folgender Hochschulen: Berner Fachhochschule, Fachhochschule Graubünden, Fachhochschule Nordwestschweiz, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Hochschule Luzern, Pädagogische Hochschule St. Gallen, Pädagogische Hochschule Zug und Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Er wird gegebenenfalls durch hochschulspezifische Berichte ergänzt, über deren Publikation die jeweilige Hochschule befindet. In diesem Kapitel werden die Gesamtergebnisse mit den Projekthypothesen in Verbindung gesetzt. Bewusst wird auf eine Analyse der Gesamtergebnisse der Befragung verzichtet, da diese den Projektrahmen und seine Zielsetzungen – eine fundierte Wissensbasis für die Konzeption und Umsetzung passender Personalentwicklungsmassnahmen zu schaffen (vgl. Kapitel 1) – sprengen würden.

8.2 Einordnung der Projektergebnisse

In der Projektkonzeptionsphase nahm der Projektverbund folgende Hypothesen an:

1. Das Wissenschaftsmanagement an den beteiligten Hochschulen geniesst keine grosse Sichtbarkeit und ist wenig greifbar
2. Dem Wissenschaftsmanagement an den beteiligten Hochschulen fehlen klare und erkennbare Laufbahnorientierungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten
3. Dem Wissenschaftsmanagement an den beteiligten Hochschulen fehlen passende Weiter- und Fortbildungsangebote
4. Die Wissenschaftsmanager:innen sind kaum vernetzt

Aufgrund der erhobenen Daten konnten folgende erste Aussagen in Bezug auf diese Hypothesen formuliert werden:

Zum Thema Sichtbarkeit und Greifbarkeit des Wissenschaftsmanagements lässt sich die Hypothese des Projektverbunds bestätigen: Bereits während des Identifikationsverfahrens (vgl. Kapitel 1.2.2) waren die fehlende Sichtbarkeit und die darauffolgende schwierige Adressierbarkeit dieser Personengruppe ein Thema. Die grosse Vielfalt der Tätigkeiten und Aufgabengebiete, die unter dem Begriff «Wissenschaftsmanagement» gesammelt wird, und die extrem diversifizierten Stellenbezeichnungen (die 171 Umfrageteilnehmenden nennen insgesamt 127 unterschiedliche Stellenbezeichnungen, vgl. Kapitel 2.4) machen diese Personengruppe auch wenig greifbar. Durch die Befragung wurde eine Vereinzelung der Wissenschaftsmanager:innen festgestellt, die sich in einem Spannungsfeld zwischen Generalisierung und Spezialisierung in den jeweiligen Aufgabengebieten bewegen und sich mit diesen zwei Polen auch stark identifizieren (vgl. Kapitel 4.6). Diese Ausgangslage spiegelt sich in den Themenbereichen «fehlende Laufbahnorientierung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten» sowie «Weiter- und Fortbildungsangebote» wider. Zum Ersten bestätigten sich, dass sich keine gemeinsamen Karrierepfade erkennen lassen und dass auch innerhalb der aktuellen Tätigkeit die fehlenden Aufstiegschancen ein Thema sind (vgl. Kapitel 3.3). Das gemeldete Verbesserungspotential bzgl. Aufstiegschancen kann auch ein Indiz dafür sein, dass den Umfrageteilnehmenden nicht klar ist, welche weiteren Karriereschritte und welche Typen von Karrieren auch in diesem Feld möglich wären. Die zweite Hypothese wird deshalb auch von den erhobenen Informationen validiert. Um die dritte (Mangel an passenden Weiter- und Fortbildungsangeboten) zu prüfen, sollte zuerst das Adjektiv «passend» spezifiziert werden: die Umfrageteilnehmende melden intensive Weiterbildungsaktivität, die sich allerdings auf ihren spezifisches Aufgabengebiet fokussiert (vgl. Kapitel 6.2). Diese Angebote sind meistens nicht spezifisch für Wissenschaftsmanager:innen konzipiert, erfüllen aber den Bedarf an Aktualisierung des

eigenen Wissensstands in gewissen Teilbereichen. Gleichzeitig ist aber das Learning on the Job die am meisten gemeldete Weiterbildungsform, was vermuten lässt, dass die nicht themenspezifischen Aspekte des Wissenschaftsmanagements auch einen Vertiefungsbedarf wecken, der nicht über bestehende Angebote abgedeckt wird – was bedeutet, dass unter Umständen auch die dritte Hypothese bestätigt werden kann. Ein wesentlicher Grund, Weiterbildungsstudiengänge zu besuchen ist das Networking (vgl. Kapitel 6.3). Durch themenspezifische Angebote vernetzen sich die Teilnehmenden mit der eigenen Fachcommunity und eher weniger mit anderen Wissenschaftsmanager:innen, die für andere Themenfelder zuständig sind. Die Umfrageergebnisse deuten an, dass kein Netzwerk zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement breit etabliert ist (vgl. Kapitel 5.7). Der Anspruch an die Wissenschaftsmanager:innen, gleichzeitig Generalist:innen und Spezialist:innen zu sein, macht die Vernetzung zwischen dieser Personengruppe herausfordernd. Es lässt sich zudem feststellen, dass sich der Vernetzungsgrad intensiviert, wenn man nur einzelne Fachcommunity (z.B. Vernetzung von Forschungsmanger:innen oder Qualitätsmanagement-Verantwortlichen) betrachtet – in diesem Sinn gilt die vierte Hypothese als nur teilweise validiert.

8.3 Nächste Projektschritte

Die Projektgruppe diskutierte die Befragungsergebnisse und das weitere Vorgehen an ihrem Workshop vom 16. Juni 2023. In diesem Zusammenhang wurde dafür plädiert, qualitative Daten zum Wissenschaftsmanagement zu erheben und die starke Selbsteinschätzungsperspektive der Befragungsergebnisse durch den Einbezug weiterer, relevanter Stakeholders zu erweitern. Die Resultate der qualitativen Erhebung fließen in einen gesonderten Bericht.

Literatur

- Gautschi, P. (2013). Professionalisierung an Schweizer Hochschulen? Bestandesaufnahme und Perspektiven. In P. Gautschi & A. Fischer (Hrsg.), *Arbeitsplatz Hochschule im Wandel. Zoom*. Bern: Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW der Universität Bern (Bd. 3, S. 21–33). Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW der Universität Bern. <https://boris.unibe.ch/52929/>
- Hildbrand, T. (2018). *Next Generation: für eine wirksame Nachwuchsförderung*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.1216424>
- Krempkow, R. (2020). *Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse*. *Forschung-Politik-Strategie-Management* 13. Jg., 31–39.
- Krempkow, R., Janson, K., Rathke, J., & Höhle, E. (2021). Wie qualifiziert sich das Wissenschaftsmanagement in Deutschland (weiter)? In *Qualität in der Wissenschaft* (Bd. 15, Nr. 3/4, S. 89–97).
- Krempkow, V. R., Harris-Huermert, S., Hölscher, M., & Janson, K. (2019). *Was ist die Rolle des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements bei der Entwicklung von Hochschulen als Organisation?*
- Nickel, S. (2017). *Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement*. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16165-1_6
- Schmidlin, S., Bühlmann, E., & Muharremi, F. (2020). *Next Generation und Third Space: Neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem* (1. Auflage). Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften.
- Schneijderberg, C., & Merkator, N. (2013). *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Campus Verlag.

Abbildungen

Abbildung 1 – Geschlechterverteilung an den einzelnen Hochschulen.....	7
Abbildung 2 – Alter der befragten Wissenschaftsmanager:innen	9
Abbildung 3 – Lebenssituation nach Häufigkeit je Geschlecht sortiert	10
Abbildung 4 – Zuordnung der Befragten zu den Personalkategorien nach Hochschultyp in % (N = 171)	12
Abbildung 5 – Organisationale Ansiedlung der Stellen im Wissenschaftsmanagement (N=171)	14
Abbildung 6 – Verbesserungspotenzial in der Arbeitsumgebung. Frage «In welchem Masse benötigen Sie bei Ihrer aktuellen Tätigkeit in folgenden Bereichen Verbesserungen?» (N = 171) Antworten auf einer Vierer-Skala von: 1 = «in sehr hohem und eher hohem Masse» bis 4 = «überhaupt nicht», mit Antwortmöglichkeit «weiss nicht»	16
Abbildung 7 – Aufgabenbereiche der Wissenschaftsmanager:innen. Frage «Welche sind Ihre drei wichtigsten beruflichen Aufgabenbereiche?» (N = 171; Mehrfachauswahl möglich)	19
Abbildung 8 – Aufgabenbereiche der Wissenschaftsmanager:innen nach Hochschultyp	20
Abbildung 9 – Am meisten ausgeübte Tätigkeiten der Wissenschaftsmanager:innen. Antworten auf die Frage «Bitte geben Sie an, welche Tätigkeiten Sie am häufigsten ausführen», nach Hochschultyp (N = 171, Mehrfachauswahl möglich)	21
Abbildung 10 – Charakteristika der aktuellen Tätigkeit. Antworten auf die Frage «Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre aktuelle Tätigkeit zu?» (N = 171, Mehrfachnennungen möglich).....	22
Abbildung 11 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 1, Planen und konzeptionell arbeiten. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171).....	23
Abbildung 12 - Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 2, Reflexionskompetenzen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)	24
Abbildung 13 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 3, Zusammenarbeit. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)	25
Abbildung 14 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 4, Beratungs- und Moderationskompetenzen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171).....	26
Abbildung 15 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 5, Umgang mit Informationen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171)27	
Abbildung 16 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, Auszug 6, Anpassungsfähigkeit und Anwendung von theoretischem Wissen. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171).....	28
Abbildung 17 – Genderspezifische signifikante Mittelwertsunterschiede in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» Fünfer-Skala von 1 = «gar nicht» bis 5 = «in sehr hohem Masse».....	29
Abbildung 18 – Hochschultypspezifische statistisch signifikante Zusammenhänge in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?»	30

Abbildung 19 – Hochschultypspezifische signifikante Mittelwertsunterschiede in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» Fünfer-Skala von 1 = «gar nicht» bis 5 = «in sehr hohem Masse»	31
Abbildung 20 – Quellen der Fähigkeitsentwicklung. Antworten auf die Frage «Wo haben Sie die für Ihre aktuelle Tätigkeit wichtigen Fähigkeiten hauptsächlich erworben?», Mehrfachauswahl möglich; N = 171.	32
Abbildung 21 – Persönliche Einschätzung gegebener Merkmale für die berufliche Arbeit. Fünfer-Skala von 1 = «sehr wichtig» bis 5 = «gar nicht wichtig»	33
Abbildung 22 – Zutreffen von gegebenen Merkmalen auf die aktuelle berufliche Tätigkeit. Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «trifft zu» bis 5 = «trifft nicht zu», mit Antwortmöglichkeit «weiss nicht»	34
Abbildung 23 – Antworten auf die Frage «Die folgenden Aussagen können mehr oder weniger auf Sie zutreffen». Skala von 1 = «trifft voll und ganz zu» bis 7 = «trifft überhaupt nicht zu» (N = 171) ...	36
Abbildung 24 – Zugehörigkeitsgefühl der Befragten zu den Bereichen «Hochschulmanagement», «Third Space» und «Wissenschaftsmanagement». Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «ja» bis 5 = «nein», mit Antwortmöglichkeit «weiss nicht»	37
Abbildung 25 - Selbstwahrnehmung der beruflichen Rolle. Antworten auf die Frage «Ich verstehe mich als ...» auf einer Fünfer-Skala von 1 = «trifft zu» bis 5 = «trifft nicht zu».....	38
Abbildung 26 – Antworten auf die Frage «Wie schätzen Sie die Akzeptanz Ihrer aktuellen Funktion durch die folgenden Personen(-gruppen) ein?». Skala von 1 = «tief» bis 5 = «hoch», Mittelwerte, sortiert nach Häufigkeit	39
Abbildung 27 – Abschlüsse (Aus- und Weiterbildung) der befragten Wissenschaftsmanager:innen (Mehrfachantworten möglich).....	42
Abbildung 28 – Arbeitserfahrungen der Wissenschaftsmanager:innen. Antworten auf die Frage «Wie lange sind Sie für Arbeitgebende folgender Kategorien tätig gewesen?» (N = 171, die aktuelle Stelle wurde auch berücksichtigt)	44
Abbildung 29 – Bisherige Tätigkeitsbereiche. Antworten auf die Frage « In welchem der folgenden Bereiche waren Sie seit Ihrem ersten Studienabschluss wie lange tätig?»	45
Abbildung 30 – Ideales Abschlussniveau für die berufliche Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement. Antworten nach Gender sortiert.....	47
Abbildung 31 – Wichtige Gründe für Weiterbildungsteilnahme	51
Abbildung 32 – Eingeschätzte Nützlichkeit der bisher besuchten Weiterbildungen (sortiert nach Hochschultyp)	52
Abbildung 33 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, gesamte Übersicht. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N =171). Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «in sehr hohem Masse» bis 5 = «gar nicht»	66

Tabellen

Tabelle 1 – Anzahl versendeter Formulare und Beteiligung pro Hochschule.....	5
Tabelle 2 – Rücklaufquote pro Hochschultyp.....	6
Tabelle 3 – Geschlechterverteilung unter den Befragten.....	7
Tabelle 4 – Eintrittsjahr an der aktuellen Hochschule.....	10
Tabelle 5 – Durchschnittliche Anzahl Arbeitsstunden pro Woche nach Geschlecht	11
Tabelle 6 – Pensum in % nach Geschlecht	11
Tabelle 7 – Hierarchische Funktion der Befragten (N = 171).....	13

Anhang

Anhang 1

Umschreibung des Wissenschaftsmanagements

- Wie lässt sich das Wissenschaftsmanagement im Sinne der Anstellungsrahmenbedingungen (Dauer, Entfristung, Pensum usw.) beschreiben?
- Welches Bild entsteht bzgl. der personalrechtlichen Strukturen?
- Wie setzen sich die Arbeitsbereiche der Wissenschaftsmanager:innen zusammen und welche Stellenbezeichnungen werden verwendet?

Arbeitsumgebung

- Wie schätzen die Wissenschaftsmanager:innen ihre Arbeitsumgebung ein?
- Wie sieht die organisationale Einbettung der Wissenschaftsmanager:innen in den Hochschulen aus? Wird die aktuelle Einbettung von den Wissenschaftsmanager:innen als zweckdienlich wahrgenommen?
- Bei welchen Aspekten der beruflichen Tätigkeit wünschen sich die Wissenschaftsmanager:innen Verbesserungen? Befragt wurden in diesem Zusammenhang insbesondere die Dimensionen der zeitlichen und finanziellen Ressourcen, der Anerkennung und Wertschätzung, der Anstellungsrahmenbedingungen (Gehalt, Entfristung usw.) und der beruflichen Entwicklungsperspektiven.

Tätigkeitsfelder

- Welche Tätigkeiten und Aufgabenbereichen werden von Wissenschaftsmanager:innen ausgeführt?
- Welches professionelle Selbstverständnis haben die Wissenschaftsmanager:innen?
- Wie wichtig sind den Wissenschaftsmanager:innen gewisse Aspekte der beruflichen Arbeit (z. B. gesellschaftliche Anerkennung, Eigenverantwortlichkeit, Vereinbarkeit mit Privatleben usw.) und inwieweit entspricht die tatsächliche berufliche Situation in diesen Aspekten der zugeschriebenen persönlichen Bedeutung?
- Welche Hinweise gibt es zur Akzeptanz und Wertschätzung des Berufsfelds?

Werdegang und formale Qualifikationen

- Welche Qualifikationen bringen die Wissenschaftsmanager:innen mit und wie sieht ihr Werdegang aus?
- Über welche Studien- und Weiterbildungsabschlüsse verfügen sie und als wie geeignet werden diese für die ausgeübte Wissenschaftsmanagement-Tätigkeit eingeschätzt?

Karrierpfade

- Welche (privaten und/oder beruflichen) Faktoren waren ausschlaggebend, dass die Befragten ihre aktuelle Stelle im Wissenschaftsmanagement ausüben?

Weiterbildung

- Welche Erkenntnisse lassen sich bzgl. Weiterbildung (abgeschlossen bzw. prospektiv) formulieren?
- Über welche Formen (z. B. Learning on the Job/Selbststudium, Kurse, Workshops etc., Weiterbildungsstudiengänge, Tagungen, Konferenzen usw.) bilden sich die Wissenschaftsmanager:innen weiter? Als wie nützlich werden diese für den bisherigen Werdegang eingeschätzt?
- Welche Qualifikations- und Kompetenzbedarfe hat das Wissenschaftsmanagement?

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

- Welche Aussagen lassen sich bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (inkl. Familie und Care-Arbeit) machen?

Die Bestandesaufnahme dient im Gesamtprojekt «Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs» als wesentlicher Schritt für die Erreichung der übergeordneten Projektziele: die Identifikation von Handlungsfeldern und die Initiierung von Personalentwicklungsmassnahmen für die Personengruppe der Wissenschaftsmanager:innen. Um einen Überblick zum Stand der Dinge zu erheben, wurden zwei weitere Dimensionen in Betracht gezogen und als übergeordnete Fragestellungen v. a. in der Datenauswertung berücksichtigt:

Anhang 2

Charakteristika der Third Space/Wissenschaftsmanagement-Mitarbeitenden

Die Angehörigen des Wissenschaftsmanagements

... finden sich auf unterschiedlichen Organisationsebenen, z. B.

- Rektorate, Präsidien, Stäbe, Departemente, Institute, Service-Einheiten, Kompetenzzentren ...

... haben unterschiedliche Tätigkeitsfelder, z. B.:

- Beratung von internen Anspruchsgruppen wie bspw. Rektor:innen, Hochschulleitung, Präsident:innen usw. bspw. zu Rechtsfragen, Drittmittelakquise, Chancengleichheit, Internationalisierung, Nachhaltigkeitsfragen, strategischen Fragestellungen, Organisationsentwicklungsthemen ...
- Entwicklung von Curricula
- Koordination von Evaluationen, Austausch usw.
- Koordination/Leitung von Projekten
- Planung und Handling von Ressourcen, z. B. in Projekten
- Organisation von Wissens- und Technologietransfer
- Organisation von Weiterbildungsangeboten, E-Learning, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing ...

... haben in der Regel einen Hochschulabschluss und z. T. eine Promotion

... sind bspw. in folgenden Bereichen tätig:

- Geschäftsvorbereitung (auch Bildungs- und Hochschulpolitik)
- Forschungsmanagement
- Studiengangs- und Weiterbildungsmanagement
- Hochschulentwicklung
 - Wissensmanagement
 - Transversalthemen (Marketing und Kommunikation, Qualitätsmanagement, Hochschuldidaktik, Interdisziplinarität, Internationales, Diversity, Nachhaltigkeit usw.)
 - Leitung und Koordination von hochschulrelevanten Projekten
 - Bibliotheksmanagement

... zeichnen sich in ihren Aktivitäten über folgende Merkmale aus (Whitchurch 2006, Zellweger Moser, Bachmann 2010):

- gemischte Teams (z. B. hinsichtlich Abteilung, disziplinärer Herkunft, Hierarchie) mit techn.-admin. Spezialist:innenwissen und akademischer Herangehensweise
- Projektorientierung
- Beziehungs- und Netzwerkarbeit, Gremienarbeit (insbesondere innerhalb der Hochschule)
- Kenntnisse des Hochschulsystems bzw. der Organisation Hochschule (Schneijderberg et al. 2013)
- Zuständigkeit für neue, aktuelle, akute Themen, auch im Sinne der Hochschulentwicklung

... sind aus Mangel an einer offiziellen Personalkategorie gemäss BFS keiner eindeutigen Personalkategorie zugeordnet, sie finden sich bspw. in den Kategorien

- «Dozierende»
- «Wissenschaftliche Mitarbeitende»
- «Administrativ-technische Mitarbeitende»

... finden sich in unbefristeten oder befristeten Anstellungsverhältnissen.

Anhang 3

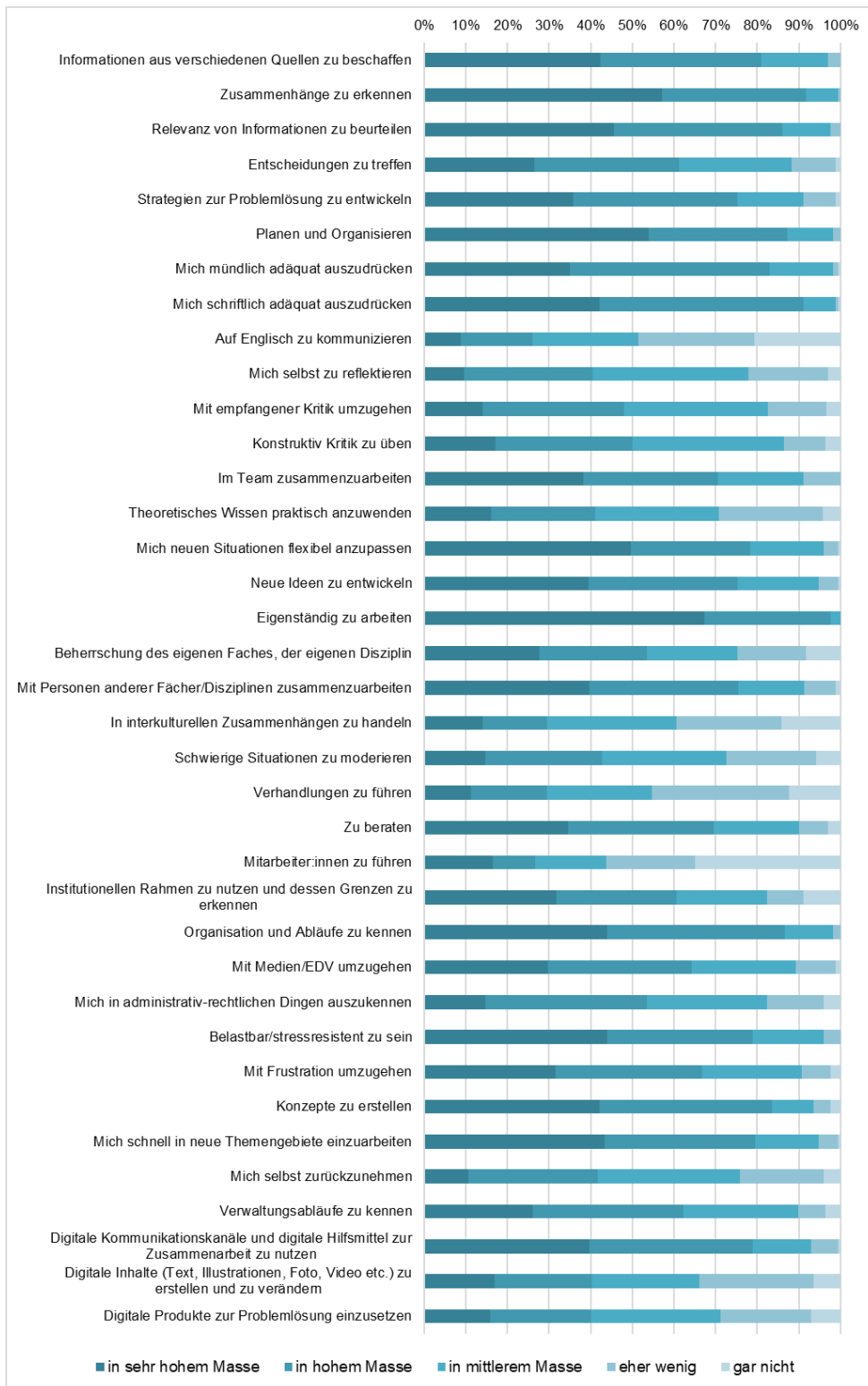


Abbildung 33 – Einschätzung der Fähigkeitsanforderungen, gesamte Übersicht. Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?» (N = 171). Antworten auf einer Fünfer-Skala von: 1 = «in sehr hohem Masse» bis 5 = «gar nicht»

Anhang 4

Details der gender- und hochschultypspezifischen signifikanten Unterschiede in der Auswertung der Frage «Inwieweit werden gegenwärtig die folgenden Fähigkeiten von Ihnen gefordert?»

Statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und den Aussagen (Fishers Exakter Test) gibt es bei:

- Verhandlungen zu führen ($p = .035$)
- Digitale Produkte zur Problemlösung einzusetzen ($p = .001$)

Statistisch signifikante Mittelwertsunterschiede zwischen den Geschlechtern (männliche Teilnehmende stimmen stärker zu als weibliche) gibt es bei:

- Konstruktiv Kritik zu üben ($t(166) = 2.201, p = .021$) Effekt mittel ($d = .371$)
- Zu beraten ($t(166) = 2.238, p = .027$) Effekt mittel ($d = .375$)
- Digitale Produkte zur Problemlösung einzusetzen ($t(166) = 2.179, p = .031$) Effekt mittel ($d = .366$)

Statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen dem Hochschultyp und den Aussagen (Fishers Exakter Test):

- Informationen aus verschiedenen Quellen zu beschaffen ($p = .026$)
- Zusammenhänge zu erkennen ($p = .040$)
- Relevanz von Informationen zu beurteilen ($p > .001$)
- Sich mündlich adäquat auszudrücken ($p = .007$)
- Auf Englisch zu kommunizieren ($p = .002$)
- Im Team zusammenzuarbeiten ($p = .002$)
- Schwierige Situationen zu moderieren ($p = .037$)
- Verhandlungen zu führen ($p = .031$)
- Zu beraten ($p > .001$)
- Institutionellen Rahmen zu nutzen und dessen Grenzen zu erkennen ($p = .001$)
- Belastbar/stressresistent zu sein ($p = .048$)
- Digitale Kommunikationskanäle und digitale Hilfsmittel zur Zusammenarbeit zu nutzen ($p = .031$)

Statistisch signifikante Mittelwertsunterschiede (Mitarbeitende der FHs stimmen immer stärker als die Kolleg:innen der PHs zu) zwischen Hochschultypen gibt es bei:

- Zusammenhänge zu erkennen ($t(166) = 2.176, p = .031$) Effekt stark ($d = .507$)
- Relevanz von Informationen zu beurteilen ($t(169) = 3.171, p = .002$) Effekt stark ($d = .739$)
- Mich mündlich adäquat auszudrücken ($t(169) = 3.241, p = .001$) Effekt stark ($d = .755$)
- Auf Englisch zu kommunizieren ($t(167) = 3.197, p = .002$) Effekt stark ($d = .761$)
- Mich selbst zu reflektieren ($t(166) = 2.234, p = .027$) Effekt mittel ($d = .366$)
- Konstruktiv Kritik zu üben ($t(169) = 2.268, p = .032$) Effekt mittel ($d = .532$)
- Im Team zusammenzuarbeiten ($t(169) = 3.728, p < .001$) Effekt stark ($d = .869$)

- In interkulturellen Zusammenhängen zu handeln ($t(169) = 2.948$, $p = .004$) Effekt stark ($d = .702$)
- Schwierige Situationen zu moderieren ($t(169) = 2.532$, $p = .012$) Effekt mittel bis stark ($d = .590$)
- Verhandlungen zu führen ($t(169) = 2.454$, $p = .015$) Effekt mittel bis stark ($d = .572$)
- Zu beraten ($t(169) = 4.246$, $p < .001$) Effekt stark ($d = .989$)
- Mitarbeiter:innen zu führen ($t(167) = 2.540$, $p = .012$) Effekt mittel bis stark ($d = .605$)
- Institutionellen Rahmen zu nutzen und dessen Grenzen zu erkennen ($t(167) = 2.224$, $p = .028$) Effekt mittel ($d = .518$)
- Digitale Kommunikationskanäle und digitale Hilfsmittel zur Zusammenarbeit zu nutzen ($t(167) = 2.673$, $p = .050$) Effekt mittel bis stark ($d = .623$)
- Digitale Produkte zur Problemlösung einzusetzen ($t(168) = 2.070$, $p = .040$) Effekt mittel ($d = .483$)