

Höhle, Ester; Janson, Kerstin

Netzwerke des Wissenschaftsmanagements

Krempkow, René [Hrsg.]; Höhle, Ester [Hrsg.]; Janson, Kerstin [Hrsg.]: Karriere im Wissenschaftsmanagement? Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWebler 2023, S. 179-229. - (Angewandte Wissenschaften und Künste; 3)



Quellenangabe/ Reference:

Höhle, Ester; Janson, Kerstin: Netzwerke des Wissenschaftsmanagements - In: Krempkow, René [Hrsg.]; Höhle, Ester [Hrsg.]; Janson, Kerstin [Hrsg.]: Karriere im Wissenschaftsmanagement? Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWebler 2023, S. 179-229 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-308468 - DOI: 10.25656/01:30846; 10.53183/97839460173189

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-308468>

<https://doi.org/10.25656/01:30846>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

9. Netzwerke des Wissenschaftsmanagements

Ester Höhle & Kerstin Janson

In der Wissenschaft gelten Netzwerke als karriereförderlich. Dort ist die Zugehörigkeit zu fachlichen Zirkeln ein wesentlicher Bestandteil von sozialem Kapital und schafft die Voraussetzung zum Reputationsaufbau und zur Zusammenarbeit (Lee-mann et al. 2011, S. 128). Über Netzwerke im Wissenschaftsmanagement ist dagegen noch wenig bekannt. Formale Netzwerke wie z.B. das Netzwerk Wissenschaftsmanagement oder Forschungs- und Transfermanagement e.V. (FORTRAMA), die sich explizit an das Wissenschaftsmanagement richten, existieren erst seit einigen Jahren. Dass sie sich noch im Zuge der Etablierung befinden, hängt mit der Heterogenität und dem Wachstum des Berufsfeldes zusammen (Klump/Teichler 2008; Banscheraus et al. 2017; BuWiN 2017), was sie aber umso wichtiger macht.

Dementsprechend wurde die Frage nach formalen Netzwerken im Wissenschaftsmanagement bislang wenig wissenschaftlich beleuchtet und es gibt – soweit bekannt – nur zwei empirische Studien, in denen Fragen zu formalen Netzwerken überhaupt gestellt wurden (Fedrowitz et al. 2014; Schneijderberg/Schneider 2013). Anders verhält es sich bei Studien über informelle Netzwerke bei Wissenschaftler:innen, der beruflichen Nachbargruppe. Hier konnte wiederholt gezeigt werden, dass die Einbindung in informelle Netzwerke die wissenschaftliche Karriere unterstützt bzw. eine wichtige Voraussetzung für das berufliche Weiterkommen darstellt (z.B. Höhle 2015; Kahlert 2012; Metz-Göckel et al. 2016), was auch für Hochschulabsolvent:innen gilt (vgl. z.B. Krempkow 2010, Krempkow/Pastohr 2006). Es ist anzunehmen, dass informelles Netzwerken im Wissenschaftsmanagement ebenfalls eine karriereförderliche Bedeutung hat und dass dieses durch das formale Netzwerken gestützt und ermöglicht wird. Wegen der Vereinzelung mancher Positionen innerhalb der Hochschulen bzw. Institutionen hat die hochschulübergreifende Vernetzung z.B. in Form von Netzwerken – wie das Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer e.V. (ZWM), das Netzwerk Wissenschaftsmanagement (NWM), das Netzwerk für Forschungs- und Transfermanagement (FORTRAMA), die Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf) usw. – für das Wissenschaftsmanagement eine besondere Bedeutung. Da es sich wie erwähnt beim Wissenschaftsmanagement um ein relativ junges und wachsendes Berufsfeld handelt, wurde das erste heute noch existierende berufliche Netzwerk formal erst 2002 gegründet (ZWM), ein weiteres bedeutsames Netzwerk (NWM), das sich explizit an das Wissenschaftsmanagement richtet, wurde 2011 gegründet.

Uns interessiert deshalb, welchen Bekanntheitsgrad die bisherigen Netzwerke des Wissenschaftsmanagements im deutschsprachigen Raum haben. Wie hoch ist der Anteil der Befragten, der in diesen Netzwerken auch Mitglied ist? Was ist die

Motivation für eine Mitgliedschaft? Häufig ist an einer Hochschule nur eine einzelne Person für eine Aufgabe zuständig, sodass die Positionen im Wissenschaftsmanagement nicht selten vereinzelt sind.

Über die Bedeutung für das Individuum hinaus interessiert uns die Herausbildung von Netzwerken in ihrer politischen Rolle, z.B. in ihrer Funktion als Interessengruppe¹ (Heberer 1996). Funktionen solcher Vereinigungen können z.B. der „Wunsch nach Regelung gemeinsamen Handelns, nach Vereinigung und Zusammenschluss“ sein (de Tocqueville 1962, zitiert nach Heberer 1996). Hintergrund dieser Fragestellung ist – aus einer organisationstheoretischen Perspektive heraus – der Zusammenhang mit dem Thema der Organisationswerdung von Hochschulen (vgl. Krücken et al. 2010; Banscherus et al. 2017; Krempkow et al. 2019). Wie weit ist das Wissenschaftsmanagement auf dem Weg, sich in Netzwerken zu organisieren? In wie weit können Netzwerke eventuell dazu beitragen, dass das Wissenschaftsmanagement zu einer Profession wird bzw. auf diesem Weg weiter voranschreitet, und an welchen Stellen grenzt es sich gegenüber anderen Berufsfeldern ab (Kloke 2014)? Neben der Vertretung gemeinsamer politischer Zielsetzungen kann ein Netzwerk auch zur Herausbildung gemeinsamer fachlicher Qualitätsstandards und der Definition der Zugangsvoraussetzungen zur Berufsgruppe – ebenfalls Kriterien für Professionalisierung – beitragen.

Aus einer eher praxisbezogenen Perspektive dagegen können Netzwerke in Form von Berufsverbänden eine Rolle bei der arbeitspolitischen Interessenvertretung spielen, die intern oder extern agieren. Hier können verschiedene Arbeitsfelder angesprochen werden, wie beispielsweise Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, soziale Integration in der Institution, hochschulpolitische Interessenvertretungen, Repräsentation nach außen oder Weiterbildungsmöglichkeiten (siehe hierzu auch von Höhle/Janson das Kapitel zur Weiterbildung in Bd.1 zu den KaWuM-Ergebnissen). Sowohl auf der individuellen als auch auf einer übergeordneten Ebene können Netzwerke die Identität als Wissenschaftsmanager:in bzw. des Wissenschaftsmanagements als Berufsgruppe stärken. Welche Rolle wird den Netzwerken von den Befragten auf politischer Ebene zugeschrieben? Haben die Befragten, die Mitglied in einem Netzwerk sind, andere Vorstellungen als diejenigen ohne Mitgliedschaft?

Die hier einbezogenen Netzwerke richten sich zwar alle an das Wissenschafts- und Hochschulmanagement, geben aber in ihren Selbstbeschreibungen unterschiedliche Ausrichtungen und Zielgruppen an. Lassen sich Unterschiede bei den Mitgliedern der unterschiedlichen Netzwerke feststellen und z.B. auf Basis der erhobenen Daten unterschiedliche Mitgliederprofile herausarbeiten? Letztendlich können die hier erarbeiteten Informationen einen genaueren Überblick in dieses Berufsfeld geben und den Netzwerken dabei helfen, für sich selbst Handlungsempfehlungen abzuleiten und sich besser zu positionieren. Im Folgenden wird eine kurze theoretische Einordnung vorgenommen, um danach die Befragungsergebnisse zu präsentieren.

¹ Ähnlich: Vereinigungen, Fachverbände, Unternehmensverbände; früher: Gilden.

In diesem Kapitel erfolgt zunächst eine kurze theoretische und konzeptionelle Einordnung in die Theorie der sozialen Netzwerke (vgl. z.B. Granovetter 1973) und in professionssoziologische Ansätze. Anschließend werden im Hauptteil dieses Kapitels die Ergebnisse der ersten quantitativen Onlinebefragung von Wissenschaftsmanager:innen im Rahmen des KaWuM-Projekts bezüglich der Netzwerke im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement ausführlicher deskriptiv dargestellt. Im Fragebogen der 1. Erhebungswelle der KaWuM-Befragung wurden vier Frageblöcke zu Bekanntheit und Mitgliedschaft in Netzwerken, Vorteile einer Mitgliedschaft und der wahrgenommenen hochschulpolitischen Wirkung von Netzwerken gestellt. Empirisch werden die folgenden Fragen untersucht:

1. Wie ist der Bekanntheitsgrad von nationalen aber auch internationalen Netzwerken des Wissenschaftsmanagement unter der Zielgruppe der Wissenschaftsmanager:innen?
2. Wie spiegelt sich dieser Bekanntheitsgrad in den Mitgliedschaften wider? In welchen Netzwerken ist welcher Anteil der Befragten Mitglied? Welche Rolle spielen Netzwerke z.B. in der Weiterbildung?
3. Welche Motivation liegt einer Mitgliedschaft zugrunde? Welche positiven Funktionen werden den Netzwerken auf individueller Ebene zugeschrieben?
4. In welchen Merkmalen unterscheiden sich die Netzwerkmitglieder von denen ohne Mitgliedschaft?
5. Welche Rolle wird den Netzwerken auf systemischer und gesellschaftlicher Ebene zugeschrieben? Welche Wirkung kann ein Netzwerk auf das Wissenschaftssystem haben?
6. Schließlich wird untersucht, wie sich Mitglieder und Nicht-Mitglieder bei ihren Antworten auf die oben genannten Fragen unterscheiden. Bewerten Mitglieder Netzwerke hinsichtlich ihrer Rolle bei den individuellen und systemischen Einflüssen positiver als Nicht-Mitglieder?

9.1 Theoretische und konzeptionelle Einordnung und Hypothesen

Es gibt verschiedene theoretische Perspektiven, unter denen das Thema Netzwerke im Wissenschaftsmanagement diskutiert werden kann, allerdings ist keine speziell auf dieses neue Thema zugeschnitten. Doch nennen sie relevante Aspekte und sollten daher hier als theoretische Hintergründe zur Einordnung der Auswertungen genutzt werden.

9.1.1 Ansatz der sozialen Netzwerke

Im Ansatz der sozialen Netzwerke nach Granovetter (1973, 1974) werden die sozialen Beziehungen untereinander beschrieben. In dem Ansatz werden die sozialen,

meist informellen (z.B. freundschaftlichen, verwandtschaftlichen, aber auch beruflichen etc.) Verbindungen zwischen einzelnen Individuen skizziert – es sind nicht die formalisierten Netzwerke oder social media gemeint. Diese Beziehungen werden in ‚weak ties‘ und ‚strong ties‘ eingeteilt, wobei unter ‚weak ties‘ lose, entferntere soziale Beziehungen verstanden werden und unter ‚strong ties‘ engere. „Starke Relationen sind geprägt durch beispielsweise Reziprozität, hohe Kontaktintensität, hohe Intimität und Emotion sowie Vertrauen. Darunter fallen z.B. Familienmitglieder oder auch gute Freund:innen. „Weak ties“ hingegen sind lose Beziehungen mit z.B. geringer Kontaktfrequenz, geringer Intimität und Multiplexität. Zu nennen wären hier beispielsweise Urlaubsbekanntschaften, Kolleg:innen und lose Bekantschaften.“ (Gamper 2020, S. 53) Normalerweise haben Individuen eher eine hohe Anzahl an ‚weak ties‘ und eine geringe Anzahl an ‚strong ties‘. Empirische Studien bestätigen, dass die Bedeutung der informellen sozialen Netzwerke, insbesondere die Ausbildung von ‚weak ties‘, für die Besetzung von Stellen sowie für den Übergang in den Beruf nach dem Studium einen positiven Effekt hat (Franzen/Hangartner 2005; Haug/Kropp 2002). Die Individuen, mit denen man über ‚weak ties‘ verbunden ist, befinden sich häufig in unterschiedlichen Netzen, sodass sie über einen unterschiedlichen Informationsstand verfügen. Dieser Fakt ist wiederum hilfreich bei der Vermittlung von Jobs oder anderen Austauschmöglichkeiten. Soziale Netzwerke sind oft nicht zielgerichtet, die Individuen definieren unterschiedliche Ziele der Kontakte selbst und die Netzwerke erfüllen multiple soziale Funktionen (Franzen/Hangartner 2005; Haug/Kropp 2002).

Die Gruppe der in diesem Kapitel zu diskutierenden beruflichen Netzwerke (im Sinne von Berufsverbänden) sind dagegen in ihrem Idealtypus formalisiert und ihre Ziele sind definiert. Die Art der Mitglieder ist mehr oder weniger eng festgelegt, die Eintrittsvoraussetzungen und Zugangsarten, zu erwartenden Leistungen und Kommunikationskanäle sind ebenso in ihrem Idealtypus festgelegt. Insbesondere haben sie als Verband, der auch politisch agiert, einen überindividuellen Charakter. Eine Verbindung zu Granovetters Ansatz sozialer Netzwerke besteht darin, dass die Kontakte zwischen den Individuen, die in den formalen Netzwerken entstehen, zu einem Teil der informellen Netzwerke werden können. Dies kann beispielsweise aus den Interviews bei Schneijderberg/Schneider (2013) interpoliert werden, bei denen die Befragten angeben, dass sie die Kontakte in ihren informellen Netzwerken auf Workshops oder Tagungen treffen. Solche Veranstaltungen werden teilweise auch von formalen Netzwerken organisiert oder der Zugang wird durch eine Netzwerkmitgliedschaft erleichtert, z.B. durch Informationsverbreitung oder reduzierte Teilnahmebeiträge. Somit ist es wahrscheinlich, dass über die Mitgliedschaft in formalen Netzwerken die Anzahl der weak ties und damit das soziale Kapital gestärkt wird. Analog zu Studien über Wissenschaftler:innen (z.B. Höhle 2015; Kahlert 2012; Metz-Göckel et al. 2016), in denen festgestellt wird, dass sich die Einbindung in Netzwerke identitätsstärkend und karrierefördernd auswirkt, kann dieser Befund auch auf das Wissenschaftsmanagement extrapoliert werden. Dabei ist die Wirkungsrichtung nicht in eine Richtung festgelegt. Einerseits kann ein Netzwerk die Karriere (Identität, Weiterbildung usw.) stärken. Andererseits

kann es auch sein, dass grade Wissenschaftsmanager:innen, die noch nicht etabliert sind und sich gerne stärker vernetzen würden, in ein Netzwerk eintreten. In dem Fall wären mehr weniger-Etablierte in Netzwerken, während vielleicht die Etablierteren kein Netzwerk mehr benötigen.

Daraus lassen sich die folgenden Hypothesen ableiten:

- 1) Eine Netzwerkmitgliedschaft steht im Zusammenhang mit der Karriereentwicklung.
- 2) Die eigene Identität als Wissenschaftsmanager:in steht in einem Zusammenhang mit Netzwerkmitgliedschaft.

9.1.2 Professionssoziologie

Der zweite Ansatz stammt aus der Professionssoziologie. Aus der Sicht der Professionssoziologie ist das Bestehen berufsbezogener Netzwerke bzw. Berufsverbände ein wesentliches Merkmal einer Profession. Pfadenhauer/Sander (2010, S. 362) fassen es als ein Merkmal zusammen, das den verschiedenen professionssoziologischen Ansätzen quasi als „Schnittmenge“ gemeinsam ist. Danach ist

- „die Herausbildung von Berufsverbänden zur Selbstverwaltung der Profession, ihrer typischen Wissensbestände und Praktiken der Berufsausübung und/oder eine (teils altruistisch verstandene) Gemeinwohlorientierung“ eines von mehreren Merkmalen, die eine Profession kennzeichnen.
- Diese Berufsverbände können verschiedene formal-juristische Formen annehmen und unterschiedliche Aufgaben erfüllen.
- Über die Selbstverwaltung der Wissensbestände und Praktiken hinaus können sie ebenso verantwortlich sein für
 - die Interessenvertretung: innerhalb der Organisation, gegenüber Wirtschaft und Politik sowie gegenüber den berufsbildenden Akteur:innen
 - die Aufnahmekriterien, die von den Expert:innen aus der Mitte definiert werden (soziale Schließung), sowie
 - die Definition von Qualitätsstandards.

Eine Analyse der sich neu herausgebildeten Netzwerke im Wissenschaftsmanagement ist somit eng verknüpft mit der Frage nach der Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements. Welche Kriterien sprechen in Folge des schnellen Wachstums, Umstrukturierens und Weiterentwickelns in einer sich rasch verändernden Umgebung für eine Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements (Teichler 2005; Teichler et al. 2006; Teichler 2008). Daher ist es hier von Interesse zu überprüfen, inwieweit die betrachteten Netzwerke des Wissenschaftsmanagements die genannten Merkmale einer Professionalisierung erfüllen und damit, inwieweit sich

das Wissenschaftsmanagement schon im Prozess einer Professionalisierung befindet (vgl. auch Merkt et al. 2021; Stockmann/Meyer 2020, S. 112, S. 115f.; sowie darin zitierte weitere Literatur).²

Daran anschließend stellen wir folgende Hypothesen in Bezug auf die Wahrnehmung der Befragten auf:

- 1) Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft und der Wahrnehmung persönlicher Vorteile.
- 2) Netzwerke stärken die Wahrnehmung des Wissenschaftsmanagements als Profession.
- 3) Netzwerke haben eine identitätsbildende Wirkung.
- 4) Netzwerke fördern Herausbildung gemeinsamer fachlicher Standards im Sinne einer Professionalisierung.
- 5) Netzwerke stärken die wissenschaftspolitische Interessenvertretung des Berufsbereichs.
- 6) Die Zuschreibungen zur arbeitspolitischen Wirkung von Netzwerken stehen in einem Zusammenhang zur Mitgliedschaft in denselben.
- 7) Die Netzwerkmitgliedschaft steht in einem Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten.

Die Hypothesen werden in den empirischen Abschnitten 9.4.1ff. geprüft.

9.2 Studien zu Netzwerkmitgliedschaft im Wissenschaftsmanagement

Momentan liegen, wie in Abschnitt 9.1.1 erwähnt, nur zwei weitere Studien über Wissenschaftsmanager:innen vor, die sich explizit mit Vernetzung bzw. Mitgliedschaft in formellen Netzwerken beschäftigen. Beide Studien verfolgen einen anderen Hauptfokus und widmen nur einzelne Fragen dem Thema Netzwerke. In beiden Studien ist das Sample daher nur eingeschränkt mit dem vorliegenden Sample vergleichbar.

In der standardisierten Befragung von Fedrowitz et al. (2014, S. 10) gaben unter allen Befragten 381 Personen an, dem Fakultätsmanagement anzugehören.³ Die Informationen dieser Befragungsgruppe wurden ausgewertet – was eine ähnliche, aber nicht die gleiche Gruppe wie in unserem Sample darstellt; daher die Ergebnisse bezüglich Netzwerkmitgliedschaft nicht uneingeschränkt übertragbar

² Als weitere Merkmale einer Profession, die in verschiedenen professionssoziologischen Ansätzen genannt werden, nennen Pfadenhauer/Sander (2010, S. 362) das spezifische Wissen sowie die Definition eines Tätigkeitsfeldes mit einer Monopolisierung, die auf dem Wissen beruht, und häufig durch Bildungstitel institutionalisiert wird.

³ Als Fakultätsmanager:innen wurde definiert, wer im Fragebogen angegeben hat, selbst Aufgaben zu übernehmen, die dem Fakultätsmanagement zuzurechnen sind (Fedrowitz et al. 2014, S. 10).

sind. Fedrowitz et al. (2014) nähern sich dem Thema „Vernetzung“ auf zwei Weisen. Einerseits erfragen sie, wo bei Problemen im Arbeitsalltag Unterstützung gesucht wird. Sie zeigen, dass die wichtigsten Ansprechpersonen in erster Linie Mitglieder des Dekanats und Vorgesetzte sind. Die zweitwichtigste Gruppe bilden hochschulinterne Peers, d.h. Personen, die an anderen Fakultäten derselben Hochschule beschäftigt sind, und auch Wissenschaftler:innen der eigenen Fakultät werden herangezogen. Hochschulübergreifende Netzwerke spielen dagegen eine deutlich geringere Rolle bei der Lösung von Alltagsproblemen. Zum anderen wurde nach der Mitgliedschaft in „einem für Ihre Tätigkeit wichtigen Verband/Netzwerk“ gefragt. Es wurden fünf Optionen angeboten, die nach verschiedenen beruflichen Gruppen ausgewertet wurden: fachdisziplinäre Vereinigungen und Verbände (7%-18% sind Mitglied), Netzwerk Wissenschaftsmanagement (4%-15%), Gesellschaft für Hochschulforschung (0%-3%), Wissenschaftsmanagement e.V.⁴ (0%-9%) und Anderes (2%-15%) (ebd., S. 63).⁵ Deutlich wird dabei, dass sich die Mitgliedschaften zwischen verschiedenen Netzwerken stark verteilen, was auf eine unterschiedliche Ausrichtung der Netzwerke hindeuten könnte.

Die zweite Studie über die „Hochschulprofessionellen“ besteht aus einem standardisierten und einem Interviewteil, in dem 135 Expert:innen⁶ qualitativ interviewt wurden (Schneijderberg et al. 2013, S. 24f.). Diese Auswahl hatte nicht zur Aufgabe, die Repräsentativität für das ganze Berufsfeld zu gewährleisten, weshalb die Ergebnisse hier als ein Anhaltspunkt und Ideengeber, jedoch nicht als zuverlässige Referenz einzuordnen sind. In den Interviews wurden auch Fragen zur Motivation für eine Mitgliedschaft in Netzwerken, Vereinen und Verbänden gestellt (Schneijderberg/Schneider 2013, S. 276ff.). Schneijderberg/Schneider (2013) berichten als Ergebnis ihrer Interviews, dass die Wissenschaftsmanager:innen die Vernetzung in informellen Netzwerken der Vernetzung in formellen Netzwerken vorziehen (ebd., S. 280). Informelle Vernetzungen finden u.a. durch persönliche Kontakte sowie durch Besuche von Tagungen, Workshops und Weiterbildungsveranstaltungen statt (ebd., S. 280). Für die Vernetzung in formellen Netzwerken geben die Wissenschaftsmanager:innen in erster Linie praktische Gründe, dagegen selten hochschulpolitische Motive und Orientierungen an. Bei der Studie wird zwar eine Vielzahl von Netzwerken genannt, doch Vereinigungen, die für die Professionalisierung des Hochschulmanagements von Bedeutung sind, wie das NWM oder ZWM, spielen nur selten eine Rolle.

⁴ So wurde dies bei Fedrowitz et al. (2014) bezeichnet, vermutlich ist es das „Zentrum für Wissenschaftsmanagement e.V.“ (ZWM).

⁵ Es wurde nicht angegeben, ob Befragte Mitglied in mehreren Netzwerken sind.

⁶ Bei der Auswahl der zu Interviewenden wurden verschiedene Disziplinen und Funktionsbereiche des Wissenschaftsmanagements abgedeckt. Für die Zuordnung als „Expert:in“ zitieren die Autor:innen methodische Literatur (Schneijderberg/Teichler/Merkator/Kehm 2013, S. 24f.).

9.3 Informationen über die Netzwerke

Zur besseren Einordnung der Ergebnisse sollen zunächst die beteiligten Netzwerke, über die die Befragung distribuiert wurde, kurz vorgestellt werden. Die Informationen wurden aus ihrer Internetpräsenz entnommen.⁷

9.3.1 Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer e.V. (ZWM)

„Als Plattform und Netzwerk fördert das ZWM den Austausch zwischen den ‚Säulen‘ des deutschen Wissenschaftssystems – Universitäten, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Ressortforschung, Förderorganisationen und Partnern aus der Wirtschaft.“ Das ZWM wurde 2002 „als Zusammenschluss von deutschen Hochschulen, außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen, Industrieunternehmen, Wissenschaftsförderorganisationen sowie Wissenschaftsmanager:innen und Forscher:innen in öffentlichen und privaten Forschungseinrichtungen gegründet“. Mitglieder sind in der Regel die Hochschulen bzw. Wissenschaftsorganisationen selbst, die als Mitglied ihre Mitarbeiter:innen zu vergünstigten Konditionen zu ZWM-Veranstaltungen und Angeboten schicken können. Aktuell werden über 40 Hochschulen als Mitglieder auf der Homepage gelistet, dazu kommt eine geringe Anzahl individueller Mitglieder sowie Wissenschaftsorganisationen und Institutionen der außeruniversitären Forschung. Aus dem Kreis ehemaliger ZWM-Veranstaltungsteilnehmer:innen gibt es außerdem Bestrebungen, dass diese sich in Regionalgruppen vernetzen.

Das „Vereinsziel ist es, das Wissenschaftsmanagement zu professionalisieren und die Netzwerkbildung im Wissenschaftssystem voranzutreiben.“ Zu dem Zweck bietet das ZWM kostenpflichtig Weiterbildungsveranstaltungen (Tagungen, Workshops, Weiterbildungsreihen) für Wissenschaftsmanager:innen an. Die Angebote orientieren sich an den Bedarfen aus der Praxis des Wissenschaftsmanagements und aus der Wissenschaft. Bei einigen Veranstaltungen gelten einige Jahre Berufserfahrung als Teilnahmevoraussetzung. Das ZWM setzt darauf, dass Wissenstransfer und Netzwerkbildung durch den Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden und Dozierenden entstehen.

9.3.2 Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf)

Die GfHf engagiert sich für die Professionalisierung der Hochschulforschung. Sie versteht sich „als Drehscheibe für den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis“ sowie „als Ansprechpartnerin für die Politik“. Ihr Ziel ist die Außendarstellung

⁷ ZWM: <https://www.zwm-speyer.de/> (28.04.2020),
GfHf: <https://www.gfhf.net/> (28.04.2020),
HoFoNa: <https://www.gfhf.net/hofona/> (28.04.2020),
FORTRAMA e.V.: <https://www.fortrama.net/startseite.html> (28.04.2020),
NWM: <https://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de/> (28.04.2020).

der Hochschulforschung als Entscheidungshilfe für die Bereiche Wissenschaft, Management und Politik. Als weitere Ziele hat sie, die Hochschulforscher:innen miteinander zu vernetzen, den fachlichen Austausch und ihre Professionalisierung zu intensivieren sowie die Ergebnisse der Hochschulforschung zu verbreiten.

Seit 2006 bietet die GfHf Gelegenheit zum fächerübergreifenden Diskurs zum Forschungsgegenstand Hochschule. Dabei richtet sie sich mit ihrer HoFoNa Gruppe an (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen aus dem deutschsprachigen Raum, die sich forschend mit Hochschulen beschäftigen, aber auch an Mitglieder aus der Praxis wie dem Wissenschafts- und Hochschulmanagement (vgl. Winter/Krempkow 2013). Mitglieder sind Einzelpersonen aus dem Bereich Hochschulforschung sowie Personen, die sich für diesen Bereich interessieren. Institutionelle Mitgliedschaften werden nicht aktiv kommuniziert. Aktuell hat die GfHf ca. 300 Mitglieder.

9.3.3 Hochschulforschungsnachwuchs (HoFoNa)

Der Hochschulforschungsnachwuchs (HoFoNa) ist ein Teil der GfHf und wurde zeitgleich mit der Gesellschaft gegründet. Er ist ein Zusammenschluss der Nachwuchswissenschaftler:innen und jungen Wissenschafts- und Hochschulmanager:innen im Bereich der Hochschulforschung. Der HoFoNa bietet ein Forum für Nachwuchswissenschaftler:innen und junge Praktiker:innen im Bereich Hochschulforschung und Hochschulentwicklung und hat die Verbesserung der Kommunikation zwischen den Mitgliedern sowie zwischen verschiedenen Akteur:innen zum Ziel. Zu den Akteur:innen zählen etablierte Institutionen (z.B. INCHER, DZHW, IHF Bayern, HoF Halle-Wittenberg etc.) sowie unabhängig Forschende. Von einem Austausch innerhalb dieses Netzwerks können alle Nachwuchswissenschaftler:innen und Praktiker:innen in ihren jeweiligen Disziplinen und Bereichen profitieren.

Zum Zweck der Weiterbildung und des Netzwerkens wird im Anschluss an die Jahrestagung der GfHf oder deren Vorfeld ein HoFoNa-Tag angeboten. Eine Besonderheit bildet der „Ulrich-Teichler-Preis“, der jährlich für herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten in der Hochschulforschung verliehen wird, sowie der Preis für die beste Abschlussarbeit der GfHf.

9.3.4 Netzwerk Forschungs- und Transfermanagement e.V. (FORTRAMA)

FORTRAMA e.V. ist die Vereinigung der deutschsprachigen Forschungs- und Transfermanager:innen. Hervorgegangen aus einem stetig wachsenden informellen Netzwerk, wurde FORTRAMA offiziell 2018 als Verein gegründet. Neben individuellen werden auch Fördermitgliedschaften für Institutionen angeboten, die den fördernden Institutionen u.a. Ermäßigungen für ihre Mitglieder ermöglichen.

Der Aufgabenbereich der inzwischen 380 Mitglieder liegt zumeist schwerpunktmäßig im Forschungs-, Wissens- und Transfermanagement sowie in den Bereichen Nachwuchsförderung und Drittmittelbewirtschaftung an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Vernetzung und die Organisation des Erfahrungsaustausches zwischen den Mitgliedern sowie die berufliche Weiterbildung stehen im Mittelpunkt. Neben der jährlich stattfindenden Jahrestagung gibt es verschiedene Arbeitsgruppen, Weiterbildungsveranstaltungen sowie das Internetportal fortrama.net als Koordinations- und Kommunikationsplattform.

Neben zahlreichen nationalen Plattformen kooperiert FORTRAMA e.V. auch international mit vielen Schwestergesellschaften. Hierzu zählen z.B. die „Leiden-Group“, auf europäischer Ebene EARMA (European Association of Research Managers and Administrators) und auf globaler Ebene INORMS (International Network of Research Management Societies).

9.3.5 Netzwerk Wissenschaftsmanagement (NWM)

Das Netzwerk hat sich 2011 aus dem Kreis der Fellows „Wissenschaftsmanagement“ des Stiftverbands für die Deutsche Wissenschaft mit dessen Unterstützung gegründet. Ziel des Netzwerks ist die Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements. Dementsprechend organisiert das Netzwerk diejenigen, die im Wissenschaftsmanagement berufstätig sind. Im Fokus steht das Prinzip „lernen durch vernetzen“. Damit sollen zum einen *Best Practices* stärker verbreitet und zum anderen individuelle Karrieren im Wissenschaftsmanagement unterstützt werden. Die Mitglieder können und sollen proaktiv mitgestalten und das Netzwerk ist sowohl national als auch international mit zahlreichen Partnerinnen und Partnern vernetzt. Aktuell hat das Netzwerk über 450 Mitglieder. Es gibt neben individuellen auch das Angebot institutioneller Mitgliedschaften.

9.3.6 Kategorisierung von Netzwerken

Die dargestellten Netzwerke sind zwar nur eine Auswahl der existierenden Netzwerke im Bereich Hochschul- und Wissenschaftsmanagement im Inland, decken aber mit ihren Mitgliedern einen Großteil der Befragten der vorgestellten Studie ab. Die Beschreibung der Netzwerke weist auf gemeinsame Charakteristika und Zielgruppen hin, die eine Einordnung nach den folgenden Kriterien erlaubt und auf die im späteren Verlauf der Analyse zurückgegriffen werden soll.

Institutionelle vs. individuelle Mitgliedschaft:

Während es der Normalfall ist, dass sich Mitglieder individuell in einem Netzwerk anmelden können, bieten einige Netzwerke nur die Mitgliedschaft für die Institution (z.B. die Universität) an. Beispiele für Netzwerke mit institutioneller Mitgliedschaft sind: ZWM und UniWIND⁸.

⁸ UniWIND e.V.: www.uniwind.org (20.04.2022).

Fachlich vs. überfachlich:

In überfachliche Netzwerke können – in einem Kontinuum zu fachlichen Netzwerken – Netzwerke eingeteilt werden, die eine große Bandbreite an Arbeitsbereichen des Wissenschaftsmanagements vereinen, während fachliche Netzwerke spezifische Bereiche ansprechen. Beispielsweise können NWM und ZWM als eher überfachliche und FORTRAMA mit dem Fokus auf Forschungs- und Transfermanagement als eher fachliches Netzwerk eingeordnet werden. Ein weiteres Beispiel für ein eher fachliches Netzwerk ist die DeGEval bzw. bezogen auf das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement deren Arbeitskreis Hochschulen.⁹

National vs. International:

EAIR,¹⁰ HEIR,¹¹ SHRE¹² sind Beispiele für Netzwerke des Wissenschaftsmanagements, die ihre Mitglieder international ansprechen. Die meisten anderen hier erwähnten Netzwerke sind auf Deutschland bzw. den deutschsprachigen Bereich (wie z.B. die GfHf) bezogen.

⁹ <https://www.degeval.org/home/> (20.04.2022).

¹⁰ www.eairweb.org (20.04.2022).

¹¹ www.heirnetwork.org.uk (20.04.2022).

¹² www.srhe.ac.uk (20.04.2022).

Tabelle 9.1: Kurzübersicht über die Netzwerke

	ZWM	GfHf	HoFoNa	FORTRAMA	NWM
Gründung	2002	2006	2006	2018 ¹³	2011
Zielgruppe der Mitglieder	Personen, Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, Unternehmen	Wissenschaftler:innen aus Hochschulforschung und -entwicklung	Nachwuchs aus Hochschulforschung/-management	Forschungs- und Transfermanager:innen	Alle Bereiche des Wissenschaftsmanagements
Kosten	Auf Spendenbasis	Kostenpflichtig	In der Mitgliedschaft der GfHf enthalten	Kostenpflichtig, Fördermitgliedschaft	Kostenpflichtig
Tagungen	(Als Weiterbildungsveranstaltung)	Jahrestagung	Jahrestreffen	Jahrestagung	Jahrestagung, regionale Veranstaltungen
Angebote für Mitglieder	Veranstaltungen im Studiengang Wissenschaftsmanagement an der DUV Speyer anrechenbar Plattform: www.wissenschaftsmanagement.online mit Neuigkeiten und Veranstaltungen rund um das ZWM	-„Aktive Mailingliste -Vergünstigter Tagungs-Zugang -Austausch mit der Community -Publikationsförderungen -Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs“ -Umfassender Veranstaltungskalender im Bereich Hochschulforschung	Identisch mit GfHf	-„Weiterbildung des dynamischen Berufsfeldes“ -Eigene berufliche Entwicklung durch Professionalisierung, Wissensvorsprung und Netzwerke voranbringen -Vergünstigter Tagungszugang -Spezifische Weiterbildungsangebote mitentwickeln und vergünstigte Teilnahme -Kontakte zu Partnerorganisationen leichter knüpfen	-Teilhabe an der Prägung des Berufsbildes Wissenschaftsmanagement -Beratungsangebote zur persönlichen Professionalisierung -Mitentwicklung der professionellen Standards und des Selbstverständnisses des Berufsfeldes -Individuelle Netzwerke -„einschlägige Stellenangebote“ -„das jährliche Branchentreffen“

9.4 Ergebnisse

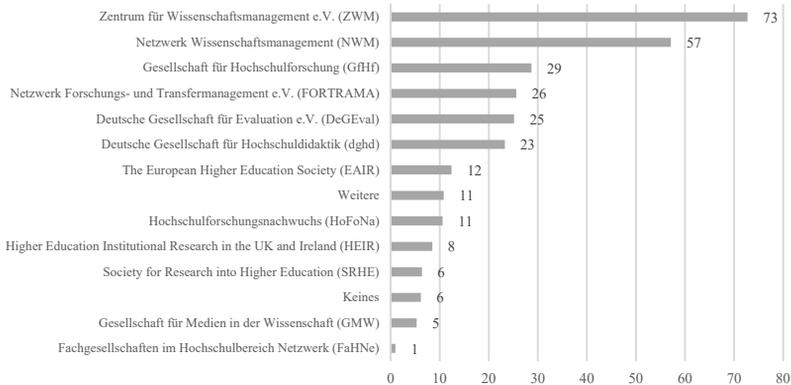
9.4.1 Netzwerke: Bekanntheit und Mitgliedschaft

Hier werden zunächst die Ergebnisse der Fragen zur Bekanntheit der Netzwerke und Mitgliedschaft dargestellt. Anschließend wird das Auftreten von Doppelmitgliedschaften erörtert. Der Fragebogen enthält die beiden Fragen „Welche der folgenden Netzwerke kennen Sie?“ und „In welchen der folgenden Netzwerke sind Sie Mitglied?“. Darauf folgt eine Auswahl zwölf beruflicher Netzwerke im Bereich Wissenschafts- und Hochschulmanagement, eine offene Frage „Weitere, und zwar:“ und „Keines“, bzw. „Kein Mitglied“. In Abbildung 9.1 sind die Angaben zur Bekanntheit von Netzwerken dargestellt. Die vier Netzwerke, über die die Befragung durchgeführt wurde – ZWM, NWM, FORTRAMA und GfHf/HoFoNa – werden erwartungsgemäß am häufigsten als bekannte Netzwerke angegeben. Darüber

¹³ Umgründung aus informellem Netzwerk forschungsreferenten.de (1990er Jahre).

hinaus wurden dghd, DeGEval, EAIR von mehr als jeder zehnten Person angegeben. 6,2% der Befragten geben explizit an, kein Netzwerk zu kennen (Variable AB44_14).

Abbildung 9.1: Bekanntheit von Netzwerken (Prozent)



AB44: Welche der folgenden Netzwerke kennen Sie? (Mehrfachantworten möglich.)

N=1.380

11% der Befragten (oder 149 Personen) gaben „Weitere, und zwar“ an, wobei die Möglichkeit bestand, eine offene Antwort zu geben (vgl. Tabelle 9.2). Hier wurde eine große Bandbreite verschiedener Nennungen gegeben. Einige Nennungen wiederholten sich, sodass insgesamt 98 unterschiedliche Nennungen gegeben wurden. Darunter wiederholten sich am häufigsten die Nennungen der folgenden Netzwerke:

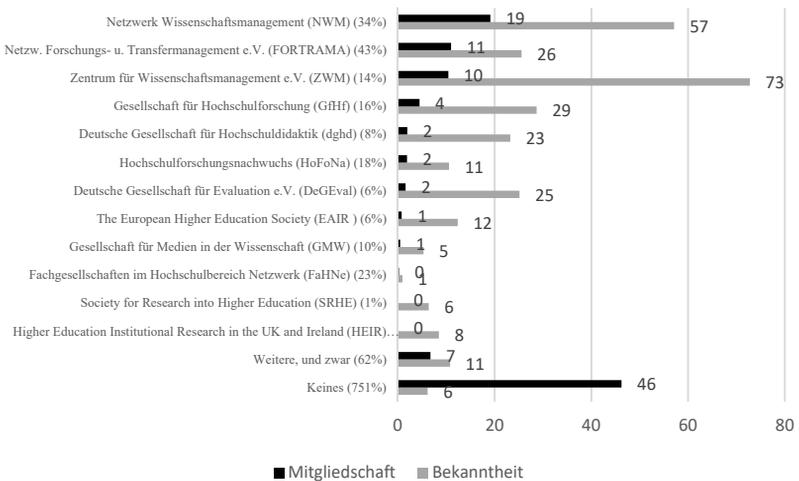
Tabelle 9.2: Bekanntheit des Netzwerks (Offene Antworten)

Nennung	Anzahl	(Prozent)
Internat. Network of Research Management Societies (INORMS)	15	(1,1%)
Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V. (UniWiND)	14	(1,0%)
Alliance of Technology Transfer Professionals (ATTP)	9	(0,7%)
European University Association (EUA)	9	(0,7%)
Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE)	8	(0,6%)

Eine Mitgliedschaft in einem Netzwerk wurde im Verhältnis zum Bekanntheitsgrad erwartungsgemäß seltener genannt als die Bekanntheit. In Abbildung 9.2 sind die Angaben einer Mitgliedschaft den Angaben der Bekanntheit eines Netzwerkes gegenübergestellt. Sie zeigt, dass die Netzwerke mit der häufigsten Nennung von Mit-

gliedschaft bei NWM, FORTRAMA, ZWM¹⁴ und der GfHf liegen. Das sind einerseits die größten Netzwerke und andererseits auch die Netzwerke, über die die Befragung durchgeführt wurde. Auch für HoFoNa, DeGEval, EAIR und GMW geben Befragte eine Mitgliedschaft an. 46% der Befragten geben explizit an, bei keinem Netzwerk Mitglied zu sein. In der Abbildung ist der Anteil der Befragten, die ein Netzwerk kennen, dem Anteil, der in einem Netzwerk Mitglied ist, gegenübergestellt. Von der Untergruppe der Mitglieder, die das NWM kennen (Wert in Klammern hinter der Kategorienbeschriftung), sind 34% auch Mitglied in ihm. Diese Darstellung hilft zu erkennen, ob ein Netzwerk über seine Mitglieder hinaus eine hohe Bekanntheit hat. So zeigen die Daten, dass das FORTRAMA Netzwerk über seine Mitglieder hinaus nur relativ wenig bekannt ist.

Abbildung 9.2: Netzwerke: Bekanntheit und Mitgliedschaft (Prozent)



AB44: Welche der folgenden Netzwerke kennen Sie? AB45: In welchen der folgenden Netzwerke sind Sie Mitglied? N=1.380

Lesehilfe: Hinter der Netzwerkbezeichnung ist eine Prozentzahl angegeben: diese stellt die Relation zwischen beidem dar. Beispielsweise kennen 57% der Befragten das Netzwerk Wissenschaftsmanagement, 19% der Befragten sind dort auch Mitglied.

¹⁴ Beim ZWM können persönliche Mitglieder, Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Unternehmen Mitglied werden. Die persönlichen Mitglieder machen 30% aller Mitglieder aus, alle anderen sind Institutionen. Die Anzahl wird nicht angegeben, sodass nicht ausgeschlossen werden kann, dass Befragte eine institutionelle Mitgliedschaft angegeben haben (www.zwm-speyer.de/zwm/mitglieder vom 29.04.2020).

Auch bei dieser Frage wurden von 7% der Befragten 76 „Weitere Nennungen“ abgegeben. Darunter wiederholten sich die folgenden Netzwerke am häufigsten:

Tabelle 9.3: Mitgliedschaft in Netzwerken (offene Antworten)

Nennung	Anzahl	(Prozent)
Universitätsverband zur Qualifizierung des wiss. Nachwuchses in Deutschland e. V. (UniWiND)	9	(0,7%)
Netzwerk f. Personalentwicklung an Univ. (UniNetzPE)	4	(0,3%)
Consortium of Higher Education Research (CHER) ¹⁵	4	(0,3%)

9.4.2 Anteile der Mitglieder und Nicht-Mitglieder

Insgesamt liegt der Anteil der Mitglieder mit 43% bei etwas weniger als der Hälfte der Befragten. Die Nicht-Mitglieder setzen sich aus denen zusammen, die angeben, kein Mitglied (46%) zu sein und denen, die die Frage nicht beantwortet haben (11%). Obwohl die Mitglieder der vier¹⁶ Netzwerke, die direkt und in der Regel über einen individualisierten Zugangscod zur Befragung eingeladen wurden, einen relativ großen Anteil an allen Befragten des Samples einnehmen, zeigen die Ergebnisse in Tabelle 9.4, dass der Anteil der Mitglieder bei ihnen nicht überrepräsentiert ist. Bei den Nicht-Mitgliedern findet sich mit ca. drei Vierteln ein gleich großer Anteil an Befragungsteilnehmer:innen mit einem personalisierten Code. Eine mögliche Erklärung ist der Anteil der Befragten Absolvent:innen von Weiterbildungsstudiengängen, die ebenso über den Code befragt wurden, aber nicht zwangsläufig Mitglied in einem Netzwerk sind. Ebenso haben Netzwerke den Link auch offen über ihren Newsletter verschickt, den auch Nicht-Mitglieder abonnieren können.

Tabelle 9.4: Mitglieder und Nicht-Mitglieder

	Gesamt	Mitglieder	Nicht-Mitglieder
Prozent	100%	43%	57%
N	1.380	597	783
Davon mit Code	75%	76% (n.s.)	75% (n.s.)

Die Mitglieder der vier Netzwerke, über die zur Befragung eingeladen wurde, nehmen einen relativ großen Anteil an allen Befragten des Samples ein. In Tabelle 9.5 sind die Anzahl, die Anteile an allen Befragten, der Anteil an Netzwerkmitgliedern und der Anteil, der über den Zugangscod geantwortet hat, angegeben. Die Mitglieder der vier Netzwerke machen insgesamt einen Anteil von 38% der Befragten aus.

¹⁵ www.cher-highered.org

¹⁶ HoFoNa und GfHf werden nachfolgend aufgrund der HoFoNa-Fallzahl zusammengefasst ausgewertet (ausführlicher vgl. Höhle/Krempkow 2020 bzw. Kapitel 2 zur Methodik der Auswertungen in diesem Band).

Weitere 5% sind Mitglied in einem weiteren Netzwerk. Das heißt, dass die Wissenschaftsmanager:innen, die *nicht* über den Zugang über die vier Netzwerke erreicht werden, bei wenig anderen Netzwerken Mitglied sind. Die verbleibenden 56% sind kein Mitglied in einem Netzwerk. An allen Netzwerkmitgliedern des Samples nehmen die Mitglieder von NWM mit 44% den größten Anteil ein. FORTRAMA und ZWM machen jeweils ungefähr ein Viertel aller Netzwerkmitglieder aus. Mitglieder bei HoFoNa/GfHf machen dagegen nur ca. ein Zehntel aus. Ein großer Teil der Mitglieder der vier Netzwerke (78%), aber auch der anderen Netzwerke (60%), hat über den Zugangscode an der Befragung teilgenommen. Dabei variiert hier der Anteil von Netzwerk zu Netzwerk. Am höchsten ist der Anteil bei NWM, ZWM und HoFoNa/GfHf. Gering liegt der Anteil bei FORTRAMA, die – aufgrund praktischer Umstände (Urlaubszeit, Personalwechsel etc.) – die Einladung zur Befragung ohne Zugangscode verschickt haben.¹⁷ Bei denen, die mit einem Zugangscode geantwortet haben, liegen entweder Doppelmitgliedschaften mit anderen Netzwerken oder der Zugang über einen Weiterbildungsstudiengang vor. Das ist auch der Fall bei den Mitgliedern der anderen Netzwerke.

Tabelle 9.5: Zugangsnetzwerke: Anteile

	4 Netzwerke				4 Netzwerke gesamt	Andere Netzwerke
	NWM	FORTRAMA	ZWM	HoFoNa/ GfHf		
N	264	152	144	63	524	73
Prozent von Gesamt	19%	11%	10%	5%	38%	5%
Prozent von Mitgliedern	44%	25%	24%	11%	88%	12%
Davon mit Code	91%	42%	89%	89%	78%	60%

9.4.3 Mehrfachmitgliedschaften

Bei den Fragen nach Bekanntheit und nach Mitgliedschaft konnten jeweils mehrere Netzwerke angegeben werden. Während oben dargestellt wurde, *welche* Netzwerke die Wissenschaftsmanager:innen kennen bzw. in welchen sie Mitglied sind, interessiert nun, *wie viele* Netzwerke die Befragten kennen bzw. *in wie vielen* Netzwerken sie Mitglied sind. Hier wurden die Einzelantworten addiert. 3% der Befragten haben diesen Frageblock nicht bearbeitet. Diese werden zur Kategorie „nicht kennen“ gezählt.¹⁸ Betrachtet man zuerst die Gesamtheit der Befragten, geben bei der Frage nach der Bekanntheit 9% an, dass sie gar kein Netzwerk kennen. 19% geben an, dass sie genau ein Netzwerk kennen (vgl. Tabelle 9.6, rechte Spalte). Über die

¹⁷ Aus diesem Grund ist es leider nicht möglich zu ermitteln, wie viel Prozent der Mitgliedschaften es bei denen sind, die über den offenen Link, also nicht über die Netzwerke selbst, erreicht wurden.

¹⁸ D.h. diejenigen, die keine Netzwerke kennen, setzen sich zusammen aus 6,2%, die „keine“ angegeben haben, und 2,7%, die die Frage nicht beantwortet haben.

Hälfte der Befragten kennt dagegen mehrere Netzwerke: 23% kennen zwei Netzwerke. 31% kennen drei oder vier Netzwerke und ungefähr ein weiteres Viertel der Befragten kennt fünf oder mehr Netzwerke.

Den Frageblock nach der Mitgliedschaft haben 10,5% nicht beantwortet. Da hier vermutet wird, dass diese Befragten die Frage nicht beantwortet haben, weil sie kein Mitglied in einem der Netzwerke sind, werden sie hier und bei den folgenden Auswertungen als Nicht-Mitglieder behandelt.¹⁹

Dabei geben 57% der Befragten an, dass sie in keinem Netzwerk Mitglied sind. 32% geben die Mitgliedschaft in genau einem Netzwerk an. Mitgliedschaften in zwei oder mehr Netzwerken geben 12% an. Davon sind nur 3% der Befragten Mitglieder in drei bis sechs Netzwerken. Damit geben insgesamt 43% der Befragten mindestens eine Mitgliedschaft an. Oben wurde gezeigt, dass 38% der Befragten Mitglied bei den vier Netzwerken sind, über die befragt worden ist²⁰. Daher interessiert es, wie sich im Unterschied zu ihnen die Kenntnis und Mitgliedschaft bei denen verteilt, die nicht über eines dieser Netzwerke zur Befragung eingeladen wurden. Um das zu untersuchen, wurden zwei Gruppen gebildet: es wurden die vier genannten Netzwerke²¹ zusammengefasst und den Befragten gegenübergestellt, die nicht Mitglied bei den vier Netzwerken sind. Bei Letzteren ist es möglich, dass sie Mitglied in einem anderen als den vier Netzwerken sind (vgl. Tabelle 9.6).

Die Tabelle zeigt, dass die Mitglieder der vier Netzwerke eine signifikant größere Zahl an Netzwerken kennen und auch häufiger Doppelmitgliedschaften haben. Sie zeigt auch, dass diejenigen, die nicht Mitglied der vier Netzwerke sind, relativ selten (d.h. zu weniger als einem Zehntel) Mitglieder in einem anderen Netzwerk als den 4 Zugang Netzwerken sind. Das könnte entweder daran liegen, dass es hier gelungen ist, mit den vier Netzwerken die wichtigsten Netzwerke für das Wissenschaftsmanagement anzusprechen und darüber hinaus andere Netzwerke quantitativ eine untergeordnete Bedeutung haben. Umgekehrt kann gemutmaßt werden, dass es nur in einem geringen Maße gelungen ist, Mitglieder aus anderen Netzwerken zu erreichen und die vorliegende Verteilung das Ergebnis des Zugangswegs ist. Gegen Letzteres spricht allerdings, dass 62% aller Befragten nicht Mitglied in einem der 4 Zugang Netzwerken sind und damit grundsätzlich eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, über die eigenen Teilnehmer der Wissenschaftsmanagement-Weiterbildung und des offenen Links auch andere Netzwerkmitglieder potenziell zu erreichen. Außerdem besteht eine hohe Bekanntheit von Netzwerken unter den Befragten (dazu nachfolgend mehr). Ungewiss bleiben muss aber weiterhin, welcher Wert für den

¹⁹ D.h., die Nicht-Mitglieder setzen sich zusammen aus 46,2%, die bei Mitgliedschaft „keine“ angegeben haben, und 10,5%, die die Frage nicht beantwortet haben.

²⁰ 5,3% sind Mitglied in anderen Netzwerken und 56,7% sind kein Mitglied in Netzwerken (bzw. haben keine Angabe dazu gemacht).

²¹ Hier wurde die Mitgliedschaft in den vier Netzwerken verwendet. Der Unterschied zu den Subgruppen, die im Kapitel 2 von Höhle/Krempkow in diesem Band verwendet wurden, besteht darin, dass im Kapitel 2 bei ZWM auch diejenigen einbezogen wurden, die in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildungsveranstaltung des ZWM teilgenommen haben. Hier wurden nur die Mitglieder der Netzwerke zusammengefasst.

Mitgliederanteil die Grundgesamtheit der Berufsgruppe abbildet, da es hierzu keine anderen aktuellen Zahlen als die aus unserer Befragung gibt. Zusätzlich wurde geprüft, ob sich die Kenntnis und die Mitgliedschaft nach Zugangsart über die persönliche Ansprache mit Zugangscode unterscheiden. Bei der Kenntnis sind ähnliche Tendenzen wie bei der Mitgliedschaft zu Netzwerken festzustellen, jedoch weniger deutlich ausgeprägt und auf einem niedrigeren Signifikanzniveau. Bei der Mitgliedschaft unterscheiden sich die beiden Zugangsarten nicht. Daher wird bei Analysen nach Netzwerkmitgliedschaft auf eine weitere Prüfung eines Effekts durch den Zugangscode abgesehen.

Tabelle 9.6: Kenntnis und Mitgliedschaft nach Zugangswegen

	Mitgliedschaft in den 4 Netzwerken		Zugangsart		Alle Befragte
	Keins	Mitglied	Ohne Code	Mit Code	
Kenntnis					
0 Netzwerke	14%	0%	12%	8%	9%
1 Netzwerk	22%	14%	20%	20%	19%
2 oder mehr	63%	86%	68%	72%	71%
Mittelwert ²²	2,39	3,67	2,66	2,94	2,87
T-Test	p < ,000		p < ,05		1.380
Mitgliedschaft					
0 Netzwerke	92%	0%	57%	57%	57%
1 Netzwerk	8%	70%	32%	32%	32%
2 oder mehr	,01%	30%	11%	12%	12%
Mittelwert	0,09	1,40	,55	,60	0,59
T-Test	p < ,000		n.s.		
N	856	524	342	1.038	1.380

Wie aus Tabelle 9.6 ersichtlich wird, gibt es innerhalb der Netzwerkmitglieder mehrere Doppelmitgliedschaften. Welche Netzwerke sind es, zwischen denen persönliche Überschneidungen bestehen? In jedem der vier Netzwerke gibt es mindestens 30% Überschneidungen. Für die hier vertretenen vier Netzwerke ist die Situation in Tabelle 9.7 dargestellt. Die Anteile sind zeilenweise dargestellt. Lesebeispiel: 10% der NWM-Mitglieder sind auch Mitglied bei FORTRAMA und 15% bei ZWM. Die häufigste Überschneidung besteht zwischen ZWM und NWM. Das ist nicht verwunderlich, da beide Netzwerke relativ viele Befragte stellen und keine fachspezifischen Netzwerke sind und somit grundsätzlich alle Wissenschaftsmanager:innen

²² Wenn in der offenen Antwort zu „Weitere, und zwar:“ mehrere Netzwerke angegeben wurden, wurden sie hier der Einfachheit halber nur als (mindestens) eines gezählt.

ansprechen. FORTRAMA und HoFoNa/GfHf sprechen dagegen als speziellere Netzwerke eher die Mitglieder aus bestimmten Bereichen an. Die zahlenmäßig zweithäufigste Überschneidung liegt bei NWM mit FORTRAMA. Da relativ wenig HoFoNa/GfHf-Mitglieder an der Befragung teilgenommen haben, ist hier die Überschneidung nur auf Seite von HoFoNa/GfHf von Bedeutung. Zusätzlich verteilt sich ein nennenswerter Anteil der Mitglieder der vier Netzwerke auf verschiedene weitere Netzwerke.

Tabelle 9.7: Doppelmitgliedschaft der Mitglieder der vier Netzwerke²³

	N	NWM	FORTRAMA	ZWM	HoFoNa/GfHf	Weitere Netzwerke
NWM	264	.	10%	15%	6%	3% DeGEval; 4% dghd; 2% EAIR; 6% weitere
FORTRAMA	152	18%	.	13%	1%	1% EAIR; 9% weitere
ZWM	144	27%	13%	.	3%	1% DeGEval; 1% dghd; 1% EAIR; 5% weitere
HoFoNa/GfHf	63	27%	3%	6%	.	14% DeGEval; 18% weitere

Zusammenfassend kann zur Bekanntheit und Mitgliedschaft festgestellt werden, dass die Kenntnis von beruflichen Netzwerken – mit ca. zehn von elf Befragten – bei der breiten Masse der Wissenschaftsmanager:innen durchaus gegeben ist. Auch der Anteil der Mitgliedschaften ist mit 43%, d.h. mit etwas weniger als der Hälfte des Samples, durchaus verbreitet. In diesem Sample werden am häufigsten die vier Netzwerke genannt, über die die Befragung distribuiert wurde. Wenn man in Betracht zieht, dass durch den Zugang über die vier Netzwerke wahrscheinlich eine Überrepräsentanz von Mitgliedern – sowohl dieser Netzwerke, als auch von Netzwerkmitgliedern überhaupt – in der Befragung vorliegt, und es sich aufgrund dieses Datenzugangs um eine Verzerrung handelt, liegt der Anteil der Mitgliedschaften unter allen Wissenschaftsmanager:innen vermutlich etwas niedriger. Aussagen auf der Basis unseres Samples insgesamt sind daher tendenziell stärker durch die in Netzwerken Organisierten geprägt. Durch die differenzierte Darstellung der Ergebnisse nach Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern lassen sich aber die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppierungen herausarbeiten und somit auch, inwieweit bei Netzwerkmitgliedern die Professionalisierung weiter vorangeschritten ist. Festgestellt wurde auch, dass die Mitgliedschaft in einem beruflichen Netzwerk außerhalb dieser vier Netzwerke relativ gering ausfällt. Dabei wurde jedoch eine Vielzahl

²³ Werte auf volle Prozente gerundet; Werte kleiner als 1% werden nicht angegeben.

weiterer Netzwerke in den Antwortvorgaben bestätigt sowie in den offenen Nennungen genannt.²⁴ Eine mögliche Erklärung für die enorme Breite der Nennungen könnte sein, dass die Interessen, Identitäten, inhaltsbezogenen und disziplinären Herkünfte und Zugehörigkeiten die Heterogenität aufweisen, die für das Wissensschaftsmanagement häufig für die Tätigkeitsbereiche beschrieben wird (vgl. z.B. auch Banscherus et al. 2017). Beim Vergleich mit anderen Studien, bei denen auch nach Netzwerkmitgliedschaft gefragt wurde, zeigt sich Folgendes: Der Anteil von 43% an Befragten, die eine – oder mehrere – Netzwerkmitgliedschaft/en haben, stimmt sehr gut überein mit dem von Schneiderberg/Schneider (2013, S. 276) angegebenen Anteil an Netzwerkmitgliedschaften von 45% ihres Samples. In der standardisierten Befragung von Fedrowitz et al. (2014, S. 10) geben, aufgeteilt nach Aufgabenbereichen, nur 0-18% an, Mitglied in einem Netzwerk zu sein (2014, S. 64) und damit weniger als in unserer Studie. Dort ist mit Anteilen von 7%-18% v.a. die Mitgliedschaft in fachdisziplinären Verbänden von Bedeutung, während die relativ neu gegründeten Netzwerke und Vereine für Wissenschaftsmanagement – wie auch in der Auswertung von Schneiderberg/Schneider – nur eine untergeordnete Rolle spielen. Auch dies ist ein deutlicher Unterschied zu unserer Studie. Einschränkend muss dazu gesagt werden, dass bei beiden Studien – wie oben schon dargestellt – die Vergleichbarkeit der Untersuchungsgruppen nicht oder nur eingeschränkt gegeben ist, da Fakultätsleitungen/Geschäftsführung im Sample des KaWuM-Surveys einen Anteil von 12% einnehmen. Dennoch lassen die Befunde erahnen, dass die Professionalisierung des Fakultätsmanagements 2013 weniger weit fortgeschritten war als zum jetzigen Zeitpunkt. Dies legen auch weitere Auswertungen nahe, denn relativ viele Befragte gaben im KaWuM-Survey an, eine Position in der Fakultätsleitung bzw. -geschäftsführung zu haben (vgl. auch Kap. 3 zu Berufswegen, in diesem Band). Ebenfalls deutlich wird in beiden Studien, dass die Netzwerkmitgliedschaft deutlich nach Funktionsbereich variiert, d.h. dass in manchen Positionen bzw. Aufgabenfeldern viele Mitglieder zu finden sind, während in anderen Funktionsbereichen ungleich weniger einem Netzwerk beitreten. Insgesamt zeigt sich damit erneut, dass die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragten bei der Einordnung der Ergebnisse unserer Studie in die Ergebnisse anderer Studien zu beachten ist. Bezüglich des Anteils der Mitgliedschaften besteht aus unserer Perspektive aber in jedem Fall noch größeres Potential, dass sich noch mehr Wissenschaftsmanager:innen einem Netzwerk anschließen. Dies könnte u.E. einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung und zur Stärkung des Berufsfeldes leisten.

²⁴ Die große Bandbreite entspricht ebenfalls den von Schneiderberg/Schneider (2013, S. 278) berichteten Ergebnissen. Auffällig ist dabei jedoch, dass die dort genannten Netzwerke nur zum Teil den in den offenen Antworten dieses Samples berichteten Netzwerken entsprechen.

9.5 Soziodemografie und Arbeitsplatz mit und ohne Mitgliedschaft

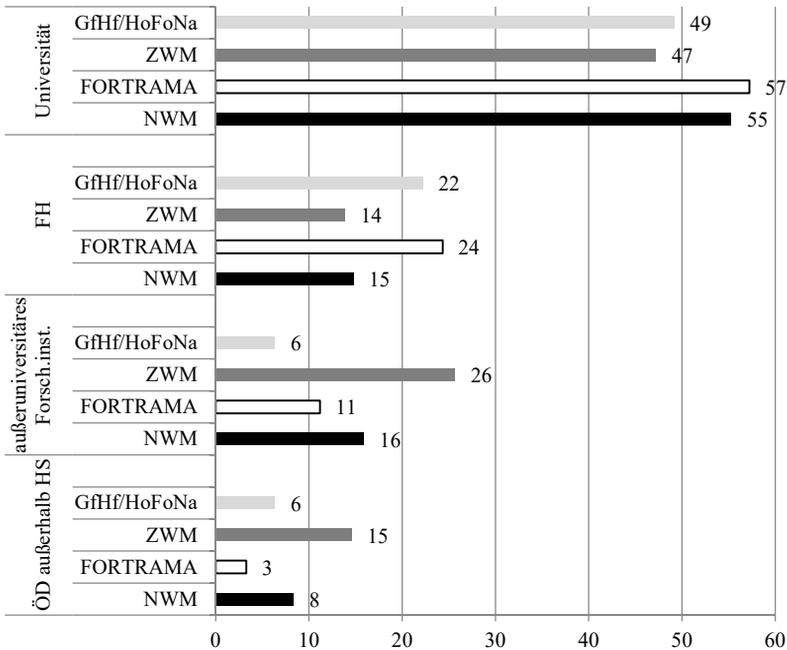
Es kann aus anderen Studien und aus theoretischen Ansätzen die Hypothese abgeleitet werden, dass eine Netzwerkmitgliedschaft aufgrund von besseren Informationen, mehr informellen Kontakten usw. günstig für die Karriereentwicklung ist. (Hypothese 1: Eine Netzwerkmitgliedschaft steht im Zusammenhang mit der Karriereentwicklung.) Es stellt sich somit die Frage, ob beobachtet werden kann, dass auf Basis dieser These Netzwerkmitglieder in ihrer Karriere weiter fortgeschritten sind: Weisen Wissenschaftsmanager:innen, die Mitglieder in einem Netzwerk sind, andere Charakteristika auf als Wissenschaftsmanager:innen ohne eine Mitgliedschaft? Ist es beispielsweise möglich, dass sich Mitglieder hinsichtlich ihres Alters, ihrer Karriereentwicklung, ihrer beruflichen Position, ihres Gehalts oder ihres Selbstverständnisses usw. von Nicht-Mitgliedern unterscheiden? Sowohl Fedrowitz et al. (2014) als auch Schneijderberg/Schneider (2013) geben an, dass der Anteil der Mitgliedschaften stark mit dem Funktionsbereich der Befragten variiert und auch, dass Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen sich bestimmten Netzwerken anschließen, die die jeweiligen Bedarfe bedienen (Schneijderberg/Schneider 2013, S. 278). Es kann einerseits sein, dass für manche Befragte eine Mitgliedschaft erst dann als lohnenswert oder interessant erscheint, wenn sie schon eine bestimmte Position erreicht haben, in der sie Vernetzung, Informationen über ihren alltäglichen Bereich hinaus, Angebote für Weiterbildung und Konferenzen etc. nutzen können. Andererseits ist es auch denkbar, dass Befragte, die sich in Netzwerken engagieren, durch bessere Kontakte („weak ties“), Informationen und Qualifikationen schneller an gute Positionen kommen und somit ein Zusammenhang zwischen verschiedenen soziodemografischen und beruflich-strukturellen Charakteristika und einer Netzwerkmitgliedschaft besteht (Granovetter 1973, 1974). Darüber hinaus leisten viele Wissenschaftsmanager:innen an ihrer Hochschule Pionierarbeit, was die Vernetzung mit der Peergruppe über die eigenen Institutionen hinaus notwendig macht und der Karriereentwicklung möglicherweise ebenfalls weiterhelfen kann.

Im Nachfolgenden werden verschiedene soziodemografische und berufliche Merkmale darauf untersucht, ob ein signifikanter Unterschied zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern besteht. Wie in Abschnitt 9.4.2 dargelegt, werden Nicht-Mitglieder zusammengefasst aus denen, die angeben, kein Mitglied zu sein und denen, die die Frage nicht beantwortet haben. Als erstes werden die Ergebnisse der Institutionenzugehörigkeit, von Soziodemografie und Arbeitsplatz ausgewertet, dann der berufliche Werdegang und die berufliche Rolle und im darauffolgenden Teil die Vorteile einer Mitgliedschaft und die vermuteten Wirkungen auf das Wissenschaftssystem.

9.5.1 Institutionszugehörigkeit

Zunächst wird dargestellt, an welchen Institutionen die Befragten beschäftigt sind bzw. ob/in welcher Form sie berufstätig sind. Im Fragebogen waren auf die Frage „Was ist Ihre aktuelle Situation? Mehrfachnennungen möglich“ 11 Antwortoptionen und die Kategorie „weiteres“ vorgegeben. Wie schon von Höhle in Kapitel 5 zu Arbeitsbedingungen in diesem Band gezeigt wurde, sind mit 57% etwas mehr als die Hälfte der Befragten an Universitäten beschäftigt und jeweils über ein Sechstel an außeruniversitären Forschungsinstituten und Fachhochschulen. Lediglich jede:r Zwölfte ist im Öffentlichen Dienst außerhalb der Hochschulen beschäftigt und ein sehr kleiner Teil arbeitet selbständig. Zwischen Netzwerkmitgliedern und Nicht-Mitgliedern bestehen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich ihrer institutionellen Verortung. Die rechte Seite der Abbildung 9.3 zeigt die Verteilung der vier Netzwerke auf die vier am häufigsten genannten Institutionen. Die Mitglieder von FORTRAMA und NWM sind etwas häufiger an den Universitäten beschäftigt als die Mitglieder von HoFoNa/GfHf und ZWM. Während an den FHs (bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften) häufiger Mitglieder der beiden fachlichen Netzwerke HoFoNa/GfHf und FORTRAMA vertreten sind als Mitglieder der beiden überfachlichen Netzwerke, ist es an den außeruniversitären Forschungsinstituten sowie dem öffentlichen Dienst außerhalb der Hochschule genau umgekehrt.

Abbildung 9.3: Institutionszugehörigkeit (Prozent)



AB59: Was ist Ihre aktuelle Situation? (Mehrfachnennungen möglich)

9.5.2 Berufliche Position bzw. Arbeitsfeld in der Organisation und Arbeitsbereiche

Die Wissenschaftsmanager:innen wurden in einer offenen Frage gefragt, wie die Bezeichnung ihrer aktuellen Position bzw. ihre Funktionsbezeichnung lautet oder ob sie – falls Anonymitätsbedenken bestehen – eine grobe Feldeinordnung vornehmen können. Es wurden 1.372 Antworten gegeben, die nachträglich durch das Projektteam geclustert wurden. Eine Schwierigkeit bestand darin, dass einige Befragte eine Positionsbezeichnung (z.B. Referent:in, Professur, Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in usw.) und andere ein Arbeitsfeld (z.B. Internationales, QM und Evaluation) angegeben haben. Diese Tatsache konnte größtenteils nicht aufgelöst werden, so dass beide Ebenen nebeneinanderstehen. Es ist möglich, dass Befragte das Arbeitsfeld angeben, weil sie Anonymitätsbedenken haben oder dass sie der Meinung sind, dass das Arbeitsfeld ihre Situation am besten beschreibt.²⁵ Möglicherweise

²⁵ Die Formulierung der Frage AB07 lautete daher hier aus den Erfahrungen des Pretests heraus: „Wie lautet die Bezeichnung Ihrer aktuellen Position (z.B. Forschungsreferent:in, Career-Office-

eignet sich diese Mischung der Bezeichnungen, die Komplexität der Realität besonders gut abzubilden. In Einzelfällen, bei denen die Zuordnung unklar war, wurden weitere Informationen aus dem Fragebogen (z.B. Tätigkeiten, Aufgaben oder hierarchische Position) zu Hilfe genommen. Es wurden 18 Kategorien plus Sonstige gebildet. Der größte Anteil der Befragten, fast ein Viertel, ist als Mitarbeiter:in bzw. Leitung in Forschung und Transfer tätig. Ebenfalls häufig wurden Fakultätsleitung und Geschäftsführung, Leitung allgemein und Referent:innen genannt. Die weiteren Befragten (46%) verteilen sich auf die unterschiedlichen Kategorien mit jeweils relativ wenigen Nennungen.

Abbildung 9.4: Berufliche Position bzw. Arbeitsfeld in der Organisation (in Prozent)

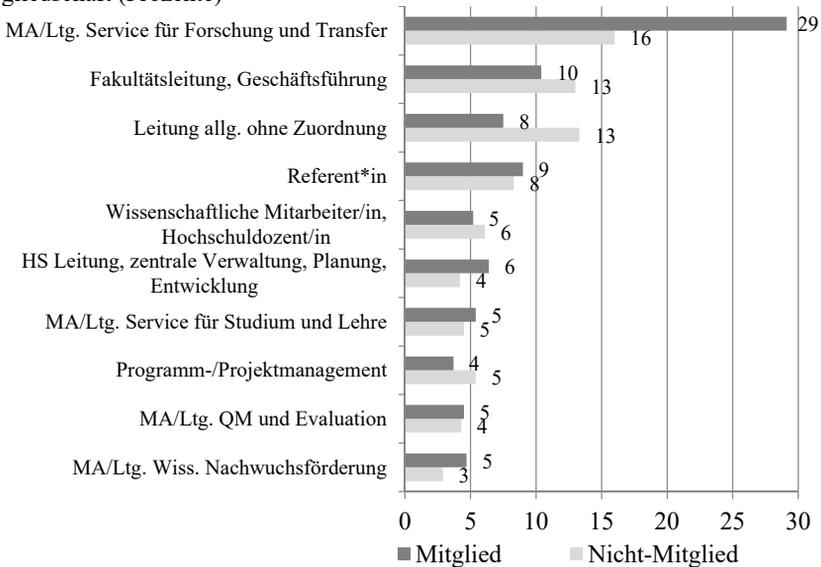


AB27: Wie lautet die Bezeichnung Ihrer aktuellen Position (z.B. Forschungsreferent:in, Career-Office-Mitarbeiter:in etc.)? (Offene Frage)

Mitarbeiter:in etc.)? Falls Sie – z.B. bei einer seltenen Funktionsbezeichnung – Bedenken bzgl. Ihrer Anonymität haben, können Sie auch stattdessen eine grobe Feldeinordnung angeben, z.B. Career Office.“

Aufgeteilt nach Mitgliedschaft bestätigt sich hier der o.g. Befund aus anderen Studien, dass die Mitgliedschaft mit der Position bzw. dem Arbeitsfeld zusammenhängt. In Abbildung 9.5 sind die am häufigsten genannten Kategorien dargestellt. Die Kategorie mit den meisten Mitgliedern ist Forschung und Transfer. Für dieses Arbeitsfeld ist es den Netzwerken – insbesondere mit dem fachlichen Netzwerk FORTRAMA – gelungen, auf sich aufmerksam zu machen und ein attraktives Programm anzubieten. Im Gegensatz dazu sind in den Bereichen Positionen Geschäftsleitung/Geschäftsführung und Leitung allgemein die Mitglieder eher unterrepräsentiert. Hier besteht für die Netzwerke Potential, ihr Angebot oder ihre Ansprache zu verbessern und gegebenenfalls stärker auf die Bedarfe dieser beiden großen Gruppen zuzuschneiden. Zwar verteilen sich die anderen Befragten auf verschiedene Kategorien, doch ist jede Kategorie groß genug, um gegebenenfalls eigene Netzwerke ausbilden zu können. Beispielsweise beträgt das Arbeitsfeld Gleichstellung hier nur 1% der Befragten, doch auch für dieses gibt es spezifisch zugeschnittene Netzwerke wie z.B. die Landes- bzw. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof, lakof) (1% Mitglieder und 1,5% Nicht-Mitglieder²⁶; hier nicht mehr dargestellt).

Abbildung 9.5: Berufliche Position bzw. Arbeitsfeld in der Organisation nach Mitgliedschaft (Prozente)



²⁶ Beide haben institutionelle Mitgliedschaften.

Innerhalb der vier Netzwerke treten diejenigen Positionen am häufigsten auf, die auch in der gesamten Gruppe häufig auftreten. Darunter gibt es jedoch leichte Abweichungen. Während NWM und ZWM eine sehr ähnliche Mitgliederstruktur aufweisen, zeigen die anderen Netzwerke unterschiedliche Anteile auf. Unter den FORTRAMA-Mitgliedern fällt auf, dass besonders viele im Arbeitsfeld Forschung und Transfer tätig sind und wenige aus anderen Positionen bzw. Arbeitsfeldern kommen (Janson/Ziegele 2020). Mitglieder bei HoFoNa/GfHf arbeiten in etwas anderen Positionen: hier werden häufig Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:in bzw. Leitung QM und Evaluation sowie Leitung von Studium und Lehre genannt.

Tabelle 9.8: Wichtige Berufliche Position bzw. Arbeitsfeld in der Organisation nach Mitgliedschaft

Netzwerk	Berufliche Position bzw. Arbeitsfeld	Prozent
NWM	MA/Ltg. Service für Forschung und Transfer	18%
	Fakultätsleitung, Geschäftsführung	14%
	Referent:in	11%
	Leitung allg. ohne Zuordnung	9%
FORTRAMA	MA/Ltg. Service für Forschung und Transfer	76%
	Referent:in	6%
	MA/Ltg. Wiss. Nachwuchsförderung	5%
	Fakultätsleitung, Geschäftsführung	4%
ZWM	MA/Ltg. Service für Forschung und Transfer	21%
	Fakultätsleitung, Geschäftsführung	12%
	Referent:in	11%
	Leitung allg. ohne Zuordnung	10%
HoFoNa/GfHf	Wissenschaftliche Mitarbeiter:in, Hochschuldozent:in	25%
	MA/Ltg. QM und Evaluation	14%
	MA/Ltg. Service für Forschung und Transfer	10%
	MA/Ltg. Service für Studium und Lehre	8%

Dementsprechend werden hier auch die wichtigsten Aufgabenbereiche innerhalb der vier Netzwerke dargestellt. Bei dieser Frage sollten bis zu drei Aufgabenbereiche aus einer Auswahl von 21 Aufgabenbereichen angegeben werden. In den drei Netzwerken NWM, ZWM und FORTRAMA liegen die Aufgabenbereiche insbesondere im Forschungsservice oder im Management bzw. Geschäftsführungsfunktionen. FORTRAMA-Mitglieder unterstützen häufig auch den Wissenschaftlichen Nachwuchs und den Wissens- und Technologietransfer. ZWM-Mitglieder haben häufig auch Controlling und klassische Verwaltung als Aufgaben, und HoFoNa/GfHf-Mitglieder widmen sich oft Forschung, Lehre und Qualitätssicherung.

Insgesamt spiegeln die Aufgaben hier die oben dargestellten Positionen bzw. Arbeitsfelder wider.

Tabelle 9.9: Wichtige Aufgabenbereiche nach Mitgliedschaft (AB03)

Netzwerk	Aufgabenbereich	Prozent
NMW	Forschungsservice	25%
	Management/Geschäftsführerfunktionen	45%
	Studien-, Entwicklungs-, Strategie-, Kapazitätsplanung	29%
	Qualitätssicherung, -entwicklung und -management	27%
FORTRAMA	Forschungsservice	79%
	Management/Geschäftsführerfunktionen	24%
	Wissenschaftlicher Nachwuchs	36%
	Wissens- und Technologietransfer	30%
ZWM	Management/Geschäftsführerfunktionen	44%
	Forschungsservice	26%
	Controlling/Finanzierung	24%
	klassische Verwaltung	20%
HoFoNa/GfHf	Forschung	39%
	Qualitätssicherung, -entwicklung und -management	31%
	Lehre	19%
	Studien-, Entwicklungs-, Strategie-, Kapazitätsplanung	19%

9.5.3 Soziodemografie und Beschäftigungsbedingungen

Die Befragten wurden u.a. nach ihrem Alter und Geschlecht befragt sowie nach Befristung und Gehaltsgruppe. Es wurde geprüft, ob sich die Mitglieder und die Nicht-Mitglieder unterscheiden und welche Werte die einzelnen Netzwerke annehmen. Die Analyse ergibt, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern bestehen hinsichtlich der folgenden Merkmale.

- Lebensalter: 43 Jahre
 - NWM: 43 Jahre, FORTRAMA: 44 Jahre, ZWM: 44 Jahre, HoFoNa/GfHf: 40 Jahre
- Geschlecht: 73% Frauen, 27% Männer
 - NWM: 72%, FORTRAMA: 71%, ZWM: 75%, HoFoNa/GfHf: 71%
- Leitungs-/bzw. Vorgesetztenfunktion: 36,9%;
 - NWM: 39%, FORTRAMA: 28%, ZWM: 42%, HoFoNa/GfHf: 37%
- Mitarbeiter:in: 60,2%;
 - NWM: 60%, FORTRAMA: 70%, ZWM: 57%, HoFoNa/GfHf: 57%
- Einzige:r in der Organisationseinheit: 7,8%
 - NWM: 9%, FORTRAMA: 7%, ZWM: 2%, HoFoNa/GfHf: 6%

Dagegen unterscheiden sich die Netzwerkmitglieder von den Nicht-Mitgliedern signifikant voneinander in Bezug auf die folgenden Charakteristika:

- Promotionen: Insgesamt haben 52% der Befragten einen Dokortitel. Innerhalb der Mitglieder ist der Anteil an Promovierten höher als innerhalb der Nicht-Mitglieder (56% vs. 49%; $p < ,01$).
 - NWM: 56%, FORTRAMA: 66%, ZWM: 51%, HoFoNa/GfHf: 52%
- Befristete Beschäftigung: Insgesamt haben 28% einen befristeten Arbeitsvertrag. Nicht-Mitglieder sind etwas häufiger befristet beschäftigt als Mitglieder (30% vs. 25%; $p < ,05$).
 - NWM: 28% FORTRAMA: 27%, ZWM: 21%, HoFoNa/GfHf: 25%
- Verbeamtung: Insgesamt sind 9% verbeamtet. Nicht-Mitglieder sind etwas häufiger verbeamtet als Mitglieder (11% vs. 7%; $p < ,05$).
 - NWM: 7%, FORTRAMA: 3%, ZWM: 11%, HoFoNa/GfHf: 8%
- Gehaltsgruppe: Insgesamt liegt der Anteil derer, die in die mittleren und höheren Tarifgruppen eingruppiert sind, bei 78%, in den niedrigeren Tarifgruppen dagegen bei 11%.²⁷ Dabei sind Mitglieder signifikant häufiger in die mittleren und höheren Gehaltsklassen eingruppiert als Nicht-Mitglieder (84% vs. 74%; $p < ,000$).

Tabelle 9.10: Gehaltsklassen der Netzwerke

	NWM	FORTRAMA	ZWM	HoFoNa/GfHf
E10, E11, E12	4%	5%	9%	0%
E13, E14, E15, Ü15	85%	91%	77%	78%

9.5.4 Beschäftigungsdauer

Die Verweildauer der Befragten an ihrer aktuellen Institution/Hochschule beträgt durchschnittlich 8,8 Jahre (dabei besteht kein signifikanter Unterschied zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern). 33% der Befragten sind kürzer als 5 Jahre an der Hochschule beschäftigt, insgesamt 68% sind bis zu maximal 10 Jahre beschäftigt, das restliche Drittel ist länger als 10 Jahre beschäftigt. Mitglieder des ZWM haben die längste durchschnittliche Beschäftigungsdauer an der Hochschule, die von HoFoNa/GfHf die kürzeste:

- NWM: 7,7, FORTRAMA: 7,7, ZWM: 10,6, HoFoNa/GfHf: 6,4

Dabei geben 31% der Befragten an, dass sie seit ihrem Hochschulabschluss bzw. ihrem beruflichen Abschluss an einer, 28% an zwei, 21% an drei Hochschulen bzw.

²⁷ Unter den höheren Gehaltsgruppen werden hier zusammengefasst: TVL 13, 14, 15, Ü15 (bzw. Äquivalente), unter den niedrigeren Gehaltsgruppen TVL 10, 11, 12 (bzw. Äquivalente); ein weiterer Teil der Befragten lässt sich dem Tarifsysteem nicht zuordnen.

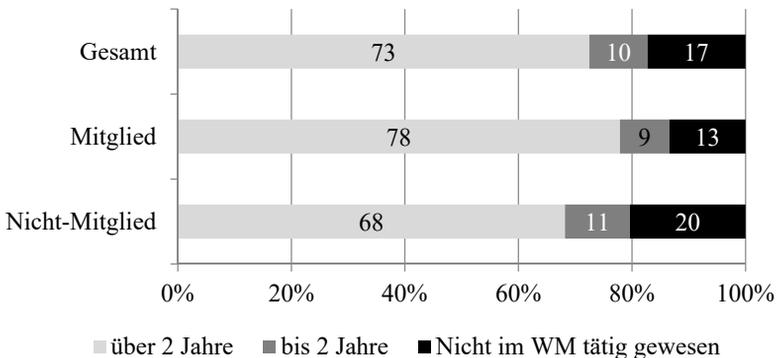
Forschungsinstituten gearbeitet haben. Mitglieder haben an signifikant mehr Hochschule/n bzw. Forschungsinstituten gearbeitet als Nicht-Mitglieder (durchschnittlich 2,5 bei Mitgliedern, 2,2 bei Nicht-Mitgliedern; $p < ,05$), d.h., dass die interinstitutionelle Mobilität bei den Mitgliedern leicht höher ist als bei Nicht-Mitgliedern.

Die Befragten durchlaufen regelmäßige Stellenwechsel, dabei finden einige Stellenwechsel innerhalb der gleichen Hochschule statt. Diese können beispielsweise durch die Finanzierung in Drittmittelprojekten oder anderen Befristungsarten verursacht worden sein oder durch Wechsel aus eigener Initiative heraus. Die Beschäftigungsdauer auf der aktuellen Stelle beträgt durchschnittlich 5,5 Jahre und es besteht kein Unterschied zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Dabei sind 56% kürzer als 5 Jahre auf ihrer aktuellen Stelle beschäftigt und insgesamt 87% bis maximal 10 Jahre. Nur 13% sind länger als 10 Jahre auf derselben Stelle. Auch hier zeigen Mitglieder des ZWM die längste durchschnittliche Beschäftigungsdauer auf der aktuellen Stelle und die von HoFoNa/GfHf die kürzeste:

- NWM: 4,7, FORTRAMA: 5,3, ZWM: 6,1, HoFoNa/GfHf: 4,9

Fast drei Viertel der Befragten waren seit ihrem ersten Studienabschluss mehr als 2 Jahre im Wissenschaftsmanagement tätig (vgl. Abbildung 9.6). Nur ein kleiner Teil war dort weniger als 2 Jahre tätig und ein weiterer kleiner Teil war gar nicht in diesem Bereich tätig. Dabei ist der Anteil der Mitglieder signifikant höher als der der Nicht-Mitglieder ($p < ,05$). Hier liegt es nahe, dass einige Wissenschaftsmanager:innen kein Mitglied geworden sind, weil sie erst kurz in dem Bereich arbeiten, oder weil sie sich nicht als Wissenschaftsmanager:in sehen.

Abbildung 9.6 Länge der Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement



AB02: Waren Sie seit Ihrem ersten Studienabschluss in den folgenden Bereichen tätig? – Wissenschaftsmanagement.

Am häufigsten geben die Mitglieder von NWM und ZWM die Tätigkeitsdauer über 2 Jahre im Wissenschaftsmanagement an:

- NWM: 81%, FORTRAMA: 72%, ZWM: 81%, HoFoNa/GfHf: 71%

Die Zielgruppe der fachübergreifenden Netzwerke NWM und ZWM scheint somit generell gut erreicht zu werden, auch wenn dieses Ergebnis gleichzeitig zeigt, dass der Anteil der befragten Mitglieder mit einer noch kurzen Beschäftigung im Wissenschaftsmanagement (Newcomer) in den Netzwerken unterrepräsentiert ist.

9.5.5 Berufliches Selbstverständnis und Rolle

Die Frage, ob Wissenschaftsmanager:innen ihre Tätigkeit gezielt als Karriereziel angestrebt haben oder ob sich diese Perspektive als ein „Plan B“ „ergeben“ hat, ist ein guter Indikator für die eigene Identität als Wissenschaftsmanager:in bzw. das berufliche Selbstverständnis und ein wiederkehrendes Thema in der einschlägigen Literatur (vgl. z.B. Nickel/Ziegele 2010). Wissenschaftsmanagement als Plan B kann eine Auswechoption für einen ersten Berufswunsch sein, der sich im Nachhinein als ungünstig herausstellt, oder es kann sich herauskristallisiert haben, dass eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement den eigenen Interessen oder der Lebenssituation besser entspricht als der ursprüngliche Berufswunsch. Um die zweite Hypothese zu beantworten (Hypothese 2: Die eigene Identität als Wissenschaftsmanager:in steht in einem Zusammenhang mit Netzwerkmitgliedschaft.), wurde nach den beruflichen Perspektiven gefragt, die die Befragten nach dem ersten Studienabschluss hatten. Die Befragten wurden gebeten, sechs verschiedene Berufsperspektiven mit 1 = „sehr stark“ bis 5 „überhaupt nicht“ einzuschätzen.²⁸

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass 40% der Befragten schon bei Studienabschluss eine Tätigkeit im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement anstreben und somit ihre Tätigkeit für sie keine Alternative B darstellt. Knapp die Hälfte der Befragten (47%) gibt allerdings auch an, eine andere Tätigkeit angestrebt zu haben, nämlich eine Karriere als Wissenschaftler:in. Mit 47% ist aber auch die Zustimmung zur Aussage genauso hoch, dass es zum Zeitpunkt des Studienabschlusses noch keine Vorstellung zum Karriereziel gab (Mehrfachantworten).

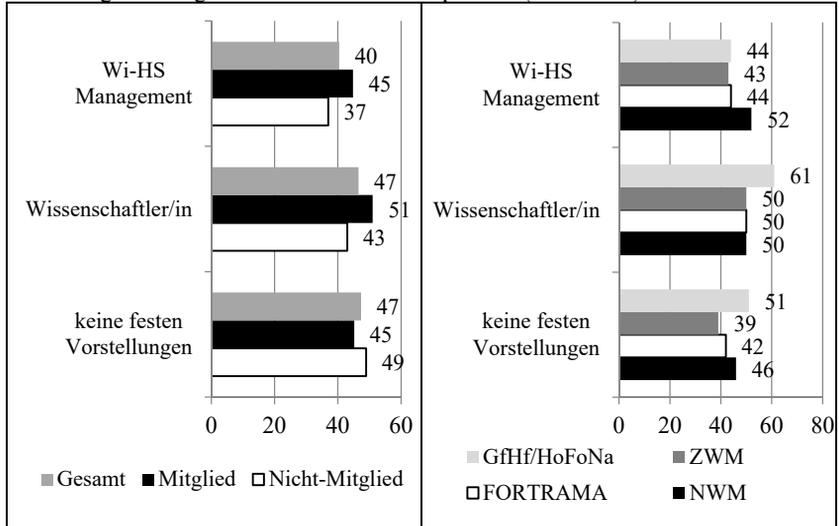
Auch hier lassen sich Unterschiede zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern beobachten: Mitglieder strebten signifikant häufiger bei Studienabschluss eine Tätigkeit im Wissenschafts- und Hochschulmanagement ($p < ,05$) und als Wissenschaftler:in an einer Hochschule ($p < ,01$) an. Häufiger dagegen geben Nicht-Mitglieder an, „keine festen Vorstellungen“ ($p < ,05$) gehabt zu haben. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Mitglieder in ihrer Berufswahl etwas zielstrebigere sind und sich v.a. an den beiden Berufsfeldern der Wissenschaft bzw. Hochschul- und Wissenschaftsmanagement orientieren.

Nach Netzwerkzugehörigkeit analysiert fällt auf, dass Mitglieder des NWM etwas häufiger angeben, das Wissenschaftsmanagement als Perspektive gehabt zu

²⁸ Zusätzlich zu den drei hier dargestellten Antworten wurden drei weitere Perspektiven abgefragt, bei denen es keinen signifikanten Unterschied zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern gab. Diese waren: „Tätigkeit in der Hochschulverwaltung“, „Tätigkeit außerhalb von Hochschule/Forschungsinstituten mit Forschungs- und Entwicklungsbezug“ sowie „Tätigkeit außerhalb von Hochschule/Forschungsinstituten ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug“.

haben. Mitglieder der Netzwerke HoFoNa/GfHf geben etwas häufiger als Mitglieder der anderen Netzwerke an, Wissenschaftler:in als Perspektive gehabt zu haben, oder „keine festen Vorstellungen“. Mitglieder von ZWM hatten etwas seltener „keine festen Vorstellungen“.

Abbildung 9.7: Angestrebte berufliche Perspektive (in Prozent)



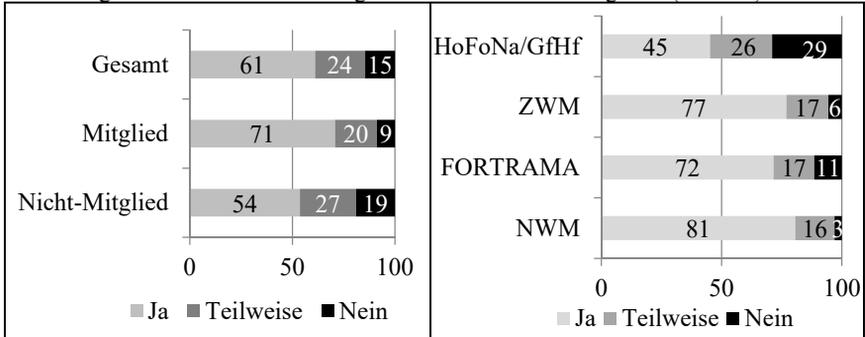
AB09: Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark haben Sie diese nach Ihrem grundständigen Studium bzw. Ihrer Ausbildung angestrebt? (gegebenenfalls inklusive konsekutiven Master); Likertskala: 1=sehr stark - 5=überhaupt nicht. Antwortoptionen 1=sehr stark und 2=stark addiert.

Die Identität und das Rollenverständnis im Wissenschaftsmanagement können als Teil der fortschreitenden Professionalisierungsprozesse gesehen werden. Auch hat sich der Begriff „Wissenschaftsmanagement“ erst seit wenigen Jahrzehnten im deutschen Sprachgebrauch etabliert. Für die Netzwerke ergibt sich dadurch die Notwendigkeit, sich auf bestimmte berufliche Gruppen zu fokussieren, wobei dabei gleichzeitig die Inklusion indirekt die Exklusion anderer zur Folge hat.

Daher wurden Fragen zur Selbstwahrnehmung als Wissenschaftsmanager:in und weiterer beruflicher Rollen gestellt. Insgesamt bezeichnen sich mit 61% etwas über die Hälfte aller Befragten als Wissenschaftsmanager:innen und weitere 24% „teilweise“ als solche (vgl. folgende Abbildungen). Ein kleiner Teil (15%) lehnt diese Bezeichnung explizit für sich ab. Dabei folgen die Netzwerkmitglieder signifikant häufiger dieser Selbstwahrnehmung als Nicht-Mitglieder ($p < .000$). In den einzelnen Netzwerken sind es die Mitglieder der beiden allgemeinen Netzwerke ZWM und NWM, in denen sich die meisten Mitglieder als Wissenschaftsmanager:innen bezeichnen. Da hier schon die Namen der Netzwerke die Bezeichnung

„Wissenschaftsmanagement“ beinhalten, ist dieses Ergebnis nicht verwunderlich. Am seltensten bezeichnen sich die Mitglieder von HoFoNa/GfHf als Wissenschaftsmanager:innen. Bei HoFoNa/GfHf kann es daran liegen, dass die Hochschulforschung forschungsnah ist und sich ein Teil von ihnen in der Forschung verankert sieht.

Abbildung 9.8: Selbstwahrnehmung als Wissenschaftsmanager:in (Prozent)



AB38: Würden Sie sich selbst als Wissenschafts- und Hochschulmanager:in bezeichnen?

Darüber hinaus wurde nach dem beruflichen Selbstverständnis gefragt. Die folgenden neun Rollen wurden kurz erläutert²⁹ und auf einer Skala von 1=“Trifft voll und ganz zu“ bis 5=“Trifft gar nicht zu“ eingeschätzt. In der folgenden Tabelle sind die Mittelwerte dargestellt und nach ihrem Zustimmungsggrad sortiert: Berater:in, Generalist:in usw. haben am häufigsten Zustimmung erhalten, während Fachliche:r Angehörige:r und Wissenschaftler:in mit Managementaufgaben als am wenigsten zutreffend eingeschätzt wurde.

Die folgende Tabelle zeigt, dass die meisten Befragten sich am ehesten als Berater:in, Generalist:in und Vermittler:in sehen, wobei das Ranking der Berufsrol-

²⁹ Im Fragebogen lauten die Items:

„Vermittler:in, der:die zwischen Verwaltung und Wissenschaft vermittelt.

Generalist:in, der:die an unterschiedlichen Thematiken und Aufgaben arbeitet.

Spezialist:in, der:die für seinen:ihren Aufgabenbereich Projekte entwirft, koordiniert und ausführt.

Wissenschaftler:in, der:die neben der wissenschaftlichen Tätigkeit Managementaufgaben wahrnimmt.

Verwaltungsmitarbeiter:in, der:die auf korrekte Verfahrensabläufe innerhalb der Hochschule achtet.

Servicedienstleister:in, der:die Bedürfnisse und Anfragen bearbeitet und umsetzt.

Stellvertreter:in der Leitung, der:die für die effektive Umsetzung von Entscheidungen sorgt.

Berater:in für meinen Aufgabenbereich innerhalb der Organisation.

Angehörige:r meines Faches (z.B. Soziologe:in, Biologe:in...)“.

len unabhängig von einer Netzwerkmitgliedschaft stabil ist. Signifikante Unterschiede zwischen Netzwerkmitgliedern und Nicht-Mitgliedern bestehen nur bei vier der neun Rollen: Die Netzwerkmitglieder identifizieren sich signifikant häufiger als Berater:innen und Vermittler:innen als die Nicht-Mitglieder, während sie sich signifikant seltener als Verwaltungsmitarbeiter:innen bzw. als Wissenschaftler:in mit Managementaufgaben sehen. Obwohl Wissenschaftsmanager:innen meist formal der Verwaltung zugeordnet werden, bezeichnen sich nur ca. ein Drittel (29% der Mitglieder und 34% der Nicht-Mitglieder) als Verwaltungsmitarbeiter:innen.

Tabelle 9.11: Berufliche Rollen (Mittelwerte)

	Mitglied	Nicht-Mitglied	Gesamt	Signifikanz
1. Berater:in	1,8	2,0	1,9	**
2. Generalist:in	1,9	2,0	1,9	n.s.
3. Vermittler:in Wiss./Verwaltung	1,9	2,1	2,0	**
4. Servicedienstleister:in	2,3	2,3	2,3	n.s.
5. Spezialist:in	2,7	2,7	2,7	n.s.
6. Stellvertretende Leitung	2,8	3,0	2,9	n.s.
7. Verwaltungsmitarbeiter:in	3,4	3,2	3,3	**
8. Fachliche:r Angehörige:r	4,0	3,9	4,0	n.s.
9. Wissenschaftler:in mit Management Aufgaben	4,5	4,3	4,4	*

AB37: Inwiefern treffen die unten aufgeführten Aussagen auf Ihr berufliches Selbstverständnis zu?

Ich verstehe mich als... (Antworten auf 5er Skala von 1=Trifft voll und ganz zu bis 5=Trifft gar nicht zu); N = 1210 – 1336.

Signifikanzniveaus: ***: $p < 0,001$; **: $p < 0,01$; *: $p < 0,05$ (2-seitig; T-Tests)

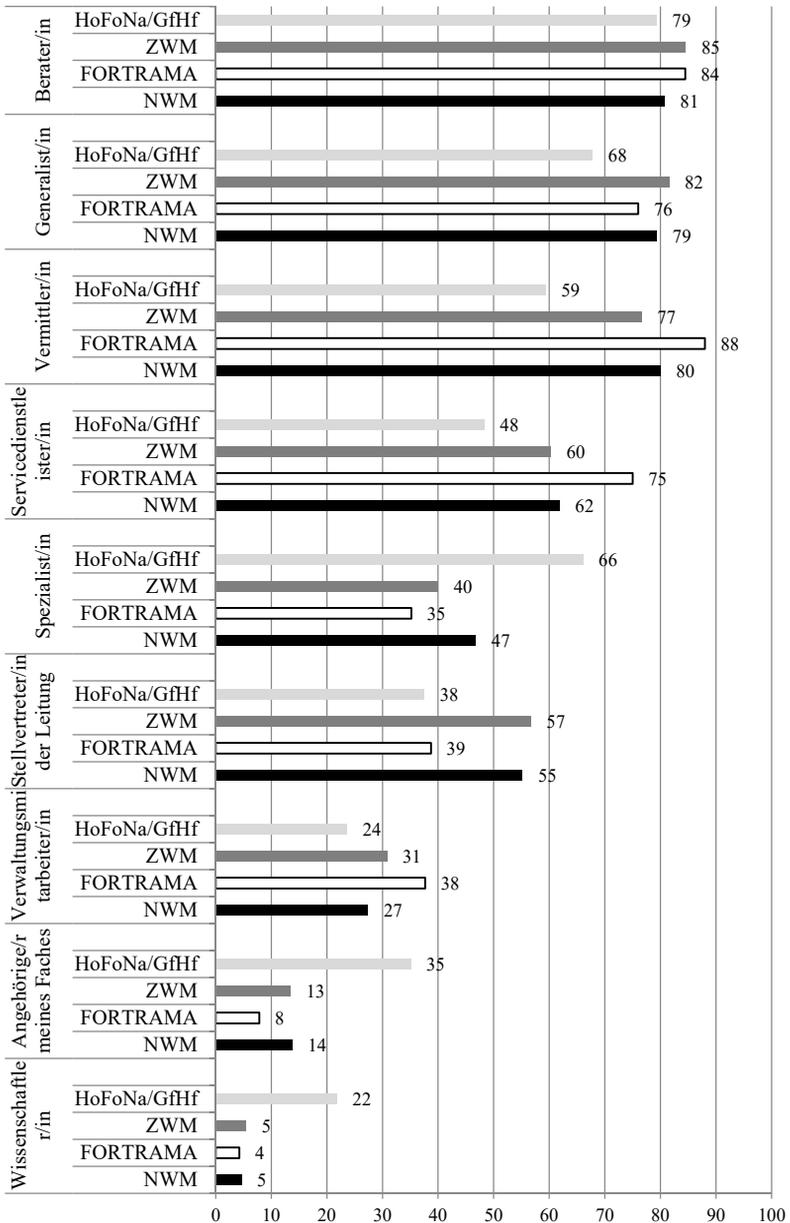
Die zusätzliche Möglichkeit, bei dieser Frage unter „Anderes, und zwar“ eine offene Antwort abzugeben, wurde in 88 Fällen genutzt. Die offenen Antworten wurden nachträglich durch das KaWuM-Team in 14 Kategorien plus „Sonstige“ zugeordnet (Tabelle 9.12). Die am häufigsten vergebene Kategorie ist „Wissenschaftsmanager:in“, (z.B. Entwickler:in von Ideen, wie wissenschafts-/politische Ziele erreicht werden können; Ermöglicher:in für Wissenschaft, Studium und Lehre; Vermittler:in zwischen Einrichtung und externen Stakeholdern etc.). Im Fall von Berater:in wurde die gleiche Oberkategorie genannt wie im Fragebogen vorgegeben war, diese jedoch mit anderen Beschreibungen als im Fragebogen versehen, (z.B. Berater:in der Hochschulleitung, Politikberatung u.ä.). Rollen, die der Verwaltung zuzuordnen waren, wurden nur viermal genannt (z.B. Präsidialverwaltung; Sachbearbeiter:in; etc.). Die am häufigsten genannten Kategorien sind:

Tabelle 9.12: Berufliche Rollen (offene Nennung)

Nennung	Anzahl (Prozent)
Wissenschaftsmanager:in	18 (1,3%)
Netzwerkmanager:in	12 (0,9%)
Berater:in bzw. Betreuer:in	12 (0,9%)
Leitungs- und Führungsperson	7 (0,5%)
Entwicklungs- und Strategiemanager:in	6 (0,4%)
Ansprechperson für organisatorische Fragen aller Art	4 (0,3%)
Projektmanager:in	4 (0,3%)
Verwaltung	4 (0,3%)

In Abbildung 9.9 wurden die Antworten nach der Mitgliedschaft in einzelnen Netzwerken dargestellt (Werte 1 + 2 addiert). Bei HoFoNa/GfHf fällt auf, dass sie seltener als die Mitglieder der anderen Netzwerke Berater:in, Vermittler:in, Generalist:in, Servicedienstleister:in und Verwaltungsmitarbeiter:in angeben, häufiger dagegen Spezialist:in, Angehörige:r des Faches und Wissenschaftler:in. In der Hochschulforschung handelt es sich um eine Ausrichtung, die sich stärker der Wissenschaft zuordnet. Dagegen stechen die Mitglieder von FORTRAMA besonders bei Vermittler:in, Service und Verwaltung hervor – also typischen Tätigkeiten der Brückenfunktionen des Wissenschaftsmanagements. Mitglieder von ZWM und NWM geben etwas häufiger als die Mitglieder der anderen Netzwerke Generalist:in und Stellvertreter:in der Leitung an.

Abbildung 9.9: Berufliche Rollen nach Netzwerken (in Prozent)



Hinsichtlich der beruflichen und demographischen Unterscheidungsmerkmale zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern lässt sich zusammenfassen, dass es nur bei einer geringen Anzahl von Merkmalen signifikante Unterschiede gibt.

Keine signifikanten Unterschiede gibt es hinsichtlich Alter, Geschlecht, beruflichem Status (Leistungs- und Mitarbeitendenfunktion) sowie der Beschäftigungsdauer. Dagegen konnte gezeigt werden, dass Mitglieder von Netzwerken signifikant häufiger promoviert und in Dauerbeschäftigung sind. Des Weiteren haben sie durchschnittlich ein höheres Gehalt und sind länger im Wissenschaftsmanagement tätig als Nicht-Mitglieder. Dies weist darauf hin, dass eher die beruflich Etablierten Mitglied in Netzwerken für Wissenschaftsmanagement werden. Damit kann Hypothese 1, dass eine Netzwerkmitgliedschaft mit der Karriereentwicklung zusammenhängt, angenommen werden. Zumindest konnte ein Zusammenhang zwischen Mitgliedschaft und Karriere nachgewiesen werden, wobei es auch denkbar ist, dass sich zuerst die Etablierung und im Anschluss daran die Mitgliedschaft einstellt. Weitere Unterschiede bestehen hinsichtlich des angestrebten Berufswegs und der wahrgenommenen Berufsrolle. Eine stärkere Verankerung im Wissenschaftsmanagement bzw. in der Wissenschaft, zusammen mit einer etwas höheren Zielstrebigkeit in diese Bereiche hinein, unterscheidet die Mitglieder von Nicht-Mitgliedern. Dieser Befund wird auch durch die Selbstwahrnehmung als Wissenschaftsmanager:in bestätigt. Mitglieder identifizieren sich signifikant häufiger als Wissenschaftsmanager:in als Nicht-Mitglieder. Damit wird auch Hypothese 2, die besagt, dass die eigene Identität als Wissenschaftsmanager:in in einem Zusammenhang mit Netzwerkmitgliedschaft steht, angenommen.

Zusätzlich gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Mitgliedern der einzelnen Netzwerke. Mit etwas weniger als der Hälfte der Befragten nehmen sich GfHf/HoFoNa -Mitglieder am seltensten als Wissenschaftsmanager:innen wahr, dafür sehen sie sich häufiger als Angehörige eines Fachs, Wissenschaftler:innen und Spezialist:innen. Das kann damit zusammenhängen, dass sich das Netzwerk in erster Linie an Hochschulforscher:innen, und erst in zweiter Linie an Wissenschaftsmanager:innen richtet. Am häufigsten nehmen sich ZWM- und NWM-Mitglieder als Wissenschaftsmanager:innen wahr, was sich ebenfalls auf ihre starke Ausrichtung auf eben dieselben erklären lässt.

9.6 Vorteile einer Netzwerkmitgliedschaft

Im folgenden Abschnitt geht es darum, welche Vorteile die Befragten in einer Mitgliedschaft in Netzwerken sehen. Was ist die Motivation einer Mitgliedschaft? Wo liegen Unterschiede zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern? Kann angenommen werden, dass Mitglieder von Netzwerken die Vorteile und Wirkungen von Netzwerken als positiver einschätzen als Nicht-Mitglieder und sich daraufhin häufiger selbst rekrutieren? Hypothese 4 lautet: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft und der Wahrnehmung persönlicher Vorteile.

Außerdem interessiert es, ob es Unterschiede zwischen den Netzwerken hinsichtlich der wahrgenommenen Vorteile gibt. Bei den folgenden Fragen wurde darum gebeten, dass sie auch Befragte ohne Mitgliedschaft beantworten. Der eine Frageblock richtet sich nach den persönlichen Vorteilen einer Mitgliedschaft, während ein weiterer Block die (angenommene) Wirkung auf das Wissenschaftssystem thematisiert.

9.6.1 Persönliche Vorteile einer Mitgliedschaft

Die Mehrheit der Befragten sieht unabhängig von einer eigenen Netzwerkmitgliedschaft klare Vorteile in einer solchen. Mehr als vier von fünf Befragten sehen die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, als einen Vorteil, den die Mitgliedschaft in einem Netzwerk bietet (vgl. folgende Tabelle 9.13). Dieser Punkt ist zwar in erster Linie als soziales Netzwerken zu interpretieren, doch ist anzunehmen, dass es dabei auch um fachlichen sowie beruflichen-strategischen Austausch geht. Ebenso schätzt mehr als die Hälfte den Besuch von Tagungen, Konferenzen und Treffen als einen Vorteil von Netzwerken ein. Auch hierbei handelt es sich meist um eine Kombination von sozialem und fachlichem Austausch. Ebenfalls mehr als die Hälfte schätzt, dass ein Netzwerk Vorteile für den fachlichen Austausch (z.B. Weiterbildung und Fragen klären) verschafft. Dagegen ist es weniger als die Hälfte der Befragten, die angibt, dass ein Netzwerk für die übrigen Items – Zugehörigkeit zur Berufsgruppe, Sichtbarkeit, Fragen einbringen oder Ideen realisieren oder Vergünstigungen – Vorteile bringt. Weniger als jeder Zwanzigste sieht keine Vorteile in einer Netzwerkmitgliedschaft. Damit kann subsummiert werden, dass die meisten Befragten durchaus die Mitgliedschaft in einem Netzwerk als vorteilhaft wahrnehmen.

Tabelle 9.13: Vorteile einer Netzwerkmitgliedschaft

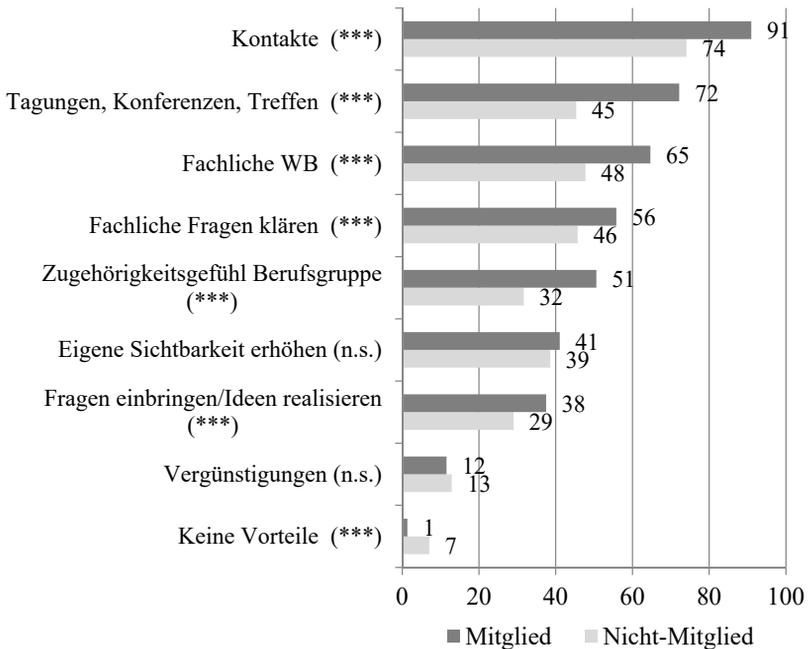
Kontakte knüpfen und pflegen	81%
Besuch von Tagungen, Konferenzen, Treffen	57%
Fachliche Weiterbildung	55%
Fachliche Fragen klären	50%
Zugehörigkeitsgefühl zu der Berufsgruppe	40%
Eigene Sichtbarkeit erhöhen	40%
Fragen einbringen oder Ideen realisieren	33%
Vergünstigungen	12%
Keine Vorteile	5%

AB46: Welche Vorteile sehen Sie in einer Mitgliedschaft in einem Netzwerk? Bitte beantworten Sie die Frage auch dann, wenn Sie kein Mitglied sind. (Mehrfachantworten möglich)

Der Vergleich zwischen Netzwerkmitgliedern und Nicht-Mitgliedern hinsichtlich der oben gestellten Fragen bestätigt die Vermutung, dass die Netzwerkmitglieder

insgesamt die Vorteile höher einschätzen als es die Nicht-Mitglieder tun (vgl. Abbildung 9.10). Bei den Mitgliedern handelt es sich um die Selbstselektion derer, die sich Vorteile erwarten, dennoch ist das Ergebnis nicht trivial, denn die Mitglieder hatten schon die Gelegenheit, die realen Möglichkeiten mit ihren Erwartungen abzugleichen. Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind bis auf die beiden Angaben „eigene Sichtbarkeit erhöhen“ und „Vergünstigungen“ signifikant. Sogar unter den Nicht-Mitgliedern ist der Anteil, die „keine Vorteile“ in einer Mitgliedschaft sehen, mit 8% relativ gering. Hypothese 3 bestätigt sich hiermit.

Abbildung 9.10: Vorteile einer Netzwerkmitgliedschaft; Mitglieder und Nicht-Mitglieder (in Prozent)



Signifikanzniveau: ***: $p < 0,001$; **: $p < 0,01$; *: $p < 0,05$; n.s.: nicht signifikant (2-seitig; Chi-Quadrat-Test)

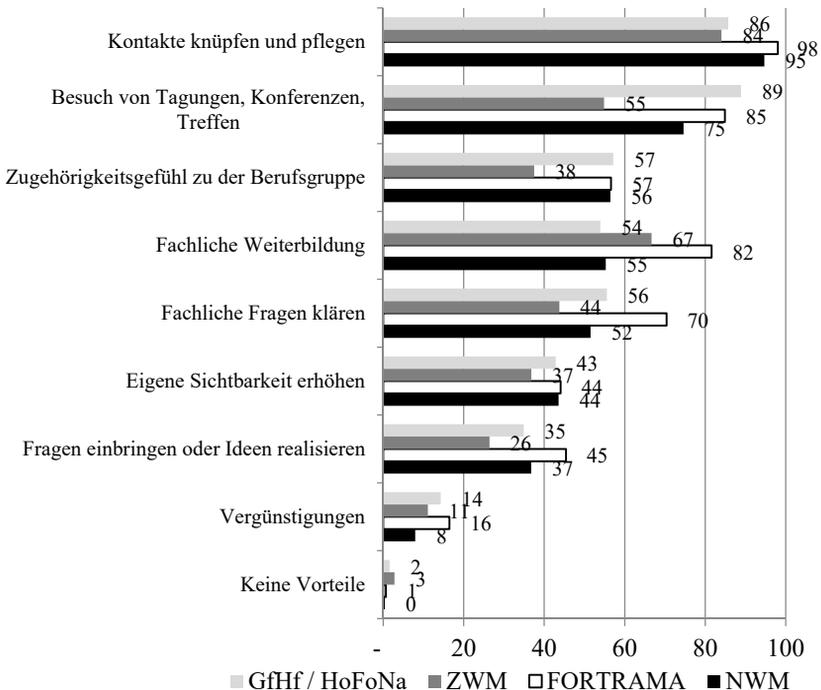
Betrachtet man die Mitglieder der vier Netzwerke getrennt voneinander, so wird deutlich, dass auch sie die Vorteile der Netzwerkmitgliedschaft jeweils etwas unterschiedlich wahrnehmen (Abbildung 9.11). Beispielsweise sehen die Mitglieder von FORTRAMA besonders häufig einen Vorteil bei fachlichen Aspekten. Insbesondere die fachlichen Vorteile „Fachliche Weiterbildung“, „Fachliche Fragen klären“ sowie „Fragen einbringen oder Ideen realisieren“ scheint bei FORTRAMA besonders zur Zufriedenheit der Mitglieder zu verlaufen. Möglicherweise kann dieser Aspekt darauf zurückgeführt werden, dass diese Gruppe relativ homogen ist –

oben wurde gezeigt, dass über zwei Drittel ihrer Mitglieder in Forschung und Transfer tätig sind. Das kann dazu beitragen, dass sich das fachliche Angebot besonders gut auf die Zielgruppe zuschneiden lässt.

Dagegen stimmen ZWM-Mitglieder dem Netzwerkvorteil „Fachliche Weiterbildung“ relativ häufig zu, was möglicherweise mit dem Schwerpunkt des ZWM-Netzwerks auf Weiterbildungsveranstaltungen zusammenhängt. Allerdings scheint es sich dabei eher um die formale Weiterbildung zu handeln, denn im fachlichen Bereich „Fachliche Fragen klären“, „Fragen einbringen und Ideen realisieren“ und „Eigene Sichtbarkeit erhöhen“ sehen die ZWM-Mitglieder weniger häufig einen Vorteil in einer Netzwerkmitgliedschaft als die Mitglieder der anderen Netzwerke. Ebenfalls seltener als die Mitglieder der anderen Netzwerke geben ZWM-Mitglieder auch die sozialen Bereiche „Kontakte knüpfen und pflegen“, „Besuch von Tagungen, Konferenzen, Treffen“ und den identitätsbildenden Vorteil „Zugehörigkeitsgefühl zu der Berufsgruppe“ an. Insgesamt sehen ZWM-Mitglieder relativ betrachtet weniger Vorteile einer Mitgliedschaft.

NWM und GfHf/HoFoNa geben bei der Frage zum Zugehörigkeitsgefühl und insbesondere bei den fachlichen Vorteilen ungefähr gleich häufig ihre Zustimmung.

Abbildung 9.11: Vorteile einer Netzwerkmitgliedschaft; Mitglieder der vier Netzwerke (in Prozent)



9.6.2 Wirkung von Netzwerken auf das Wissenschaftssystem

Die vierte Frage zum Thema Netzwerke lautete, welche Wirkung die zuvor genannten Netzwerke auf das Wissenschaftssystem haben. Die Antworten auf diese Frage geben Hinweise darauf, ob den Netzwerken im Wissenschaftsmanagement eine Rolle in der Professionalisierung zugeschrieben werden kann – wie in der theoretischen Einführung am Beginn dieses Kapitels erläutert. Netzwerken wird eine Akteursrolle bei Professionalisierungsprozessen des Wissenschaftsmanagements zugeschrieben, und ihr Vorhandensein erfüllt damit eines von mehreren Kriterien, um als Profession und nicht als Beruf eingeordnet zu werden (vgl. Pfadenhauer/Sander (2010, S. 362). Daraus wurden fünf Hypothesen abgeleitet. (Hypothese 4: Netzwerke stärken die Wahrnehmung des Wissenschaftsmanagements als Profession; 5: Netzwerke haben eine identitätsbildende Wirkung; 6: Netzwerke fördern die Herausbildung gemeinsamer fachlicher Standards im Sinne einer Professionalisierung; 7: Netzwerke stärken die wissenschaftspolitische Interessenvertretung des Berufsbereichs; 8: Die Zuschreibungen zur arbeitspolitischen Wirkung von Netzwerken fällt bei Mitgliedern positiver aus als bei denjenigen ohne Mitgliedschaft.)

Die Befragten wurden gebeten, vier mögliche Wirkungen von 1 = „trifft voll und ganz zu“ bis 5 = „trifft gar nicht zu“ zu bewerten (Tabelle 9.14). Bei den vier Antwortkategorien geht es darum, ob das Wissenschaftsmanagement sich dahin bewegt, als eine Profession anerkannt zu werden, bzw. ob Netzwerke dabei eine Rolle als Akteur spielen können. Während die Frage nach der identitätsbildenden Wirkung v.a. auf die Beschäftigung des Wissenschaftsmanagements mit sich selbst – der Rollenklärung, der Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen, den Zielen etc. – abzielt, thematisiert die Frage nach wissenschaftspolitischer Interessenvertretung die Wirkung nach außen. Die beiden Fragen nach der Wahrnehmung von Wissenschaftsmanagement als Profession als auch nach gemeinsamen fachlichen Standards betrifft sowohl die Auseinandersetzung mit sich selbst als auch das Wirken nach außen.

Allen vier Antwortvorgaben wurde von der breiten Mehrheit der Befragten eine Wirkung der Netzwerke beigemessen (vgl. Tabelle 9.14). Da die Zustimmungswerte über 50% sind, nehmen wir alle vier Hypothesen an.

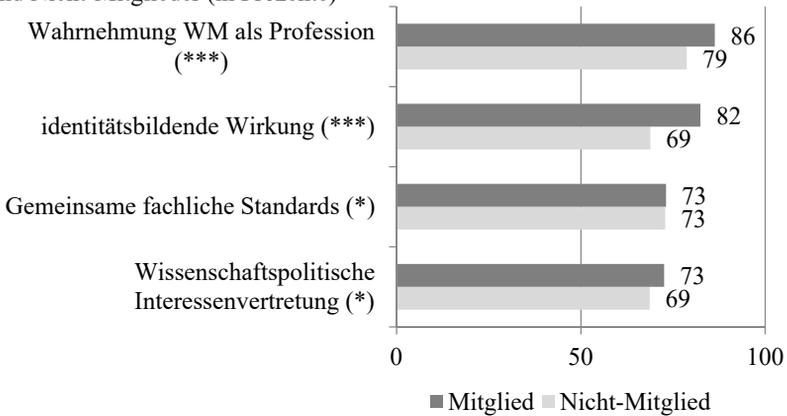
Tabelle 9.14: Wirkung der Netzwerke auf das Wissenschaftssystem

Die Wahrnehmung von Wissenschaftsmanagement als Profession stärken	82%
Eine identitätsbildende Wirkung	75%
Gemeinsame fachliche Standards herausbilden	73%
Wissenschaftspolitische Interessenvertretung	71%

AB47: Welche Wirkung können die o.g. Netzwerke auf das Wissenschaftssystem haben? Likert Skala: 1= trifft voll und ganz zu – 5=trifft gar nicht zu. Die Antwortoptionen „trifft voll und ganz zu“ + „trifft zu“ wurden addiert.

Daran anschließend haben wir die Fragen wieder nach Mitgliedschaft in Mitglieder und Nicht-Mitglieder unterteilt. Dies zeigt, dass die Mitglieder die Wirkung von Netzwerken bei den zwei identitätsbezogenen Fragen „Wahrnehmung [...] als Profession“ und „identitätsbildende Wirkung“ signifikant häufiger als zutreffend einschätzen als Nicht-Mitglieder es tun. Der Unterschied zwischen den Gruppen ist bei den beiden anderen Fragen nur schwach signifikant. Damit nehmen wir die Hypothese 8 an.

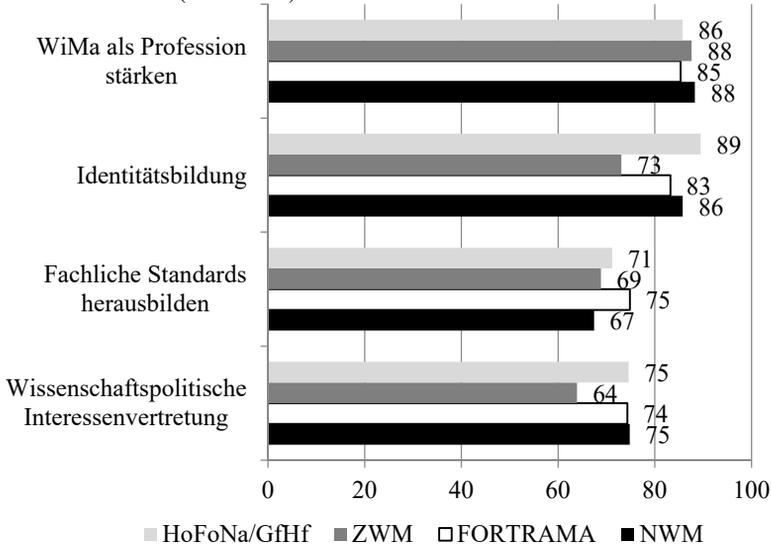
Abbildung 9.12: Wirkung der Netzwerke auf das Wissenschaftssystem; Mitglieder und Nicht-Mitglieder (in Prozente)



Signifikanzniveaus: ***: $p < 0,001$; **: $p < 0,01$; *: $p < 0,05$ (2-seitig; T-Tests)

Bei der differenzierten Auswertung der Netzwerkmitglieder zeigt sich, dass sich die Einschätzungen besonders bei den Fragen nach der identitätsbildenden Wirkung und nach wissenschaftspolitischer Interessenvertretung deutlich zwischen den Netzwerken unterscheiden. Hier ist die Zustimmung der Mitglieder der drei Netzwerke HoFoNa/GfHf, FORTRAMA und NWM deutlich stärker ausgeprägt als die der ZWM-Mitglieder, ein Ergebnis, das sich auch bei der vorhergehenden Frage abzeichnet. Auch hier bestätigt sich das besondere fachliche Interesse der FORTRAMA-Mitglieder.

Abbildung 9.13: Wirkung der Netzwerke auf das Wissenschaftssystem; Mitglieder der vier Netzwerke (in Prozent)



9.7 Weiterbildung und Netzwerke

Wissenschaftsmanager:innen weisen einen heterogenen disziplinären Hintergrund auf. Viele eignen sich ihre Kenntnisse durch Selbststudium, bei der Arbeit oder anhand von Weiterbildungen an. Zusätzlich wandelt sich das Berufsbild ständig, nicht zuletzt durch die Einführung digitaler Technologien und immer komplexere Aufgaben (Banscherus 2017, S. 175). Daher haben einige Netzwerke – allen voran das ZWM – als eines ihrer Ziele, ihren Mitgliedern Weiterbildungsangebote zu machen. Gibt es Unterschiede beim Weiterbildungsinteresse nach Mitgliedschaft? Aus welchen Gründen bilden sich Mitglieder und Nicht-Mitglieder weiter? Und für wie relevant halten sie verschiedene Weiterbildungsformen für ihren Karriereweg? (Hypothese 9: Die Netzwerkmitgliedschaft steht in einem Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten.) Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten insgesamt sehr aktiv in puncto Weiterbildung sind. Netzwerkmitglieder geben dabei signifikant häufiger als die Nicht-Mitglieder an, sich in den letzten 12 Monaten weitergebildet zu haben, ihre Weiterbildung wurde auch signifikant häufiger vom Arbeitgeber unterstützt. Damit bestätigt sich auch unsere letzte Hypothese.

Tabelle 9.15: Weiterbildung nach Mitgliedschaft

	Mitglied	Nicht-Mitglied	Gesamt	Signifikanz
WB genutzt oder geplant in 12 Monaten	84%	78%	81%	**
Finanz. Unterstützung Arbeitgeber	71%	64%	67%	**

WB18: In welchen Bereichen/Themen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gezielt weitergebildet und/oder eine Weiterbildung geplant? (Mehrfachantworten)
 Signifikanzniveau: ***: $p < 0,001$; **: $p < 0,01$; *: $p < 0,05$ (2-seitige Signifikanz; Chi-Quadrat-Test)

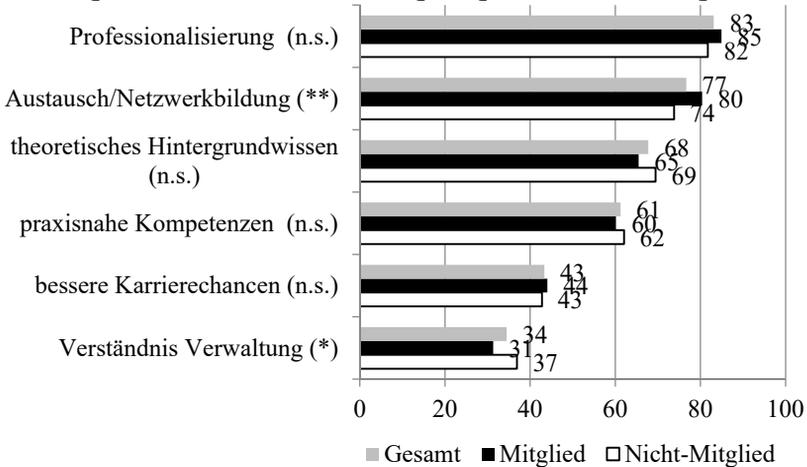
Die Wissenschaftsmanager:innen wurden nach den persönlichen Gründen gefragt, sich für ein Weiterbildungsangebot zu entscheiden. Es wurden sechs Motive für Weiterbildung zur Auswahl gestellt (Mehrfachauswahl möglich), zusätzlich gab es die Optionen „Sonstige, und zwar:“ sowie „Ich habe keinen Grund, ein Weiterbildungsangebot wahrzunehmen“ (Abbildung 9.14). Der Grund, sich zu professionalisieren, der auch von einigen Netzwerken als ein wichtiges Ziel angegeben wird, wurde von über 80 Prozent der Befragten angegeben. Zwar ist es im Einzelnen sicherlich außerordentlich vielfältig, welche konkreten Kompetenzen und Fähigkeiten sich die Befragten darunter vorstellen. Es kann jedoch vermutet werden, dass diese Formulierung der Erfahrung entspringt, wiederkehrend vor unbekannte Probleme gestellt zu werden, auf die man nicht gut vorbereitet ist und die in einer kreativen Art und Weise selbständig löst, ohne die Vorlage einer Ideallösung zu haben. Auch Netzwerken wurde von mehr als drei Vierteln als Grund angegeben – Möglicherweise als ein Ausdruck dafür, dass manche Wissenschaftsmanager:innen wenig Austausch an ihrer Institution haben oder aber den Institutionen-übergreifenden Austausch suchen.

Theoretisches Hintergrundwissen wurde leicht häufiger als Grund angegeben als der Ausbau praxisnaher Kompetenzen, beides mit ca. zwei Dritteln. Dass weniger als die Hälfte bessere Karrierechancen als Grund angeben, deutet daraufhin, dass nicht allzu viel Aufstiegsorientierung bzw. -perspektiven bestehen, und/oder für diese Perspektiven eine Weiterbildung nicht als ausschlaggebend erscheint. Immerhin, für ein Drittel ist der Grund zur Weiterbildung das Interesse an Verwaltungsabläufen, was in den meisten Studiengängen nicht gelehrt wird und meist erst während einer beruflichen Tätigkeit erlangt wird. „Kein Grund“ für Weiterbildung wurde von 0,4% angegeben (nicht abgebildet).³⁰ Signifikante Unterschiede zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern bestehen nur bei zwei Fragen: während die „Möglichkeit für Austausch/Netzwerkbildung“ für die Mitglieder eher ein Grund ist als für die Nicht-Mitglieder, stellt das „Verständnis für Verwaltungsabläufe“ eher für die Nicht-Mitglieder einen Grund dar. Dieses stärkere Interesse von Nicht-Mitgliedern für Verwaltungsabläufe ist kongruent mit den Ergebnissen zur

³⁰ Sie werden vermutlich vom Arbeitgeber zur Weiterbildung geschickt, ohne eigenes Interesse daran zu haben.

Selbstwahrnehmung und Beschreibung der Berufsrollen von Nicht-Mitgliedern. Hier gab es Unterschiede zwischen Netzwerkmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Letztere identifizierten sich signifikant häufiger als Verwaltungsmitarbeiter:innen als Mitglieder.

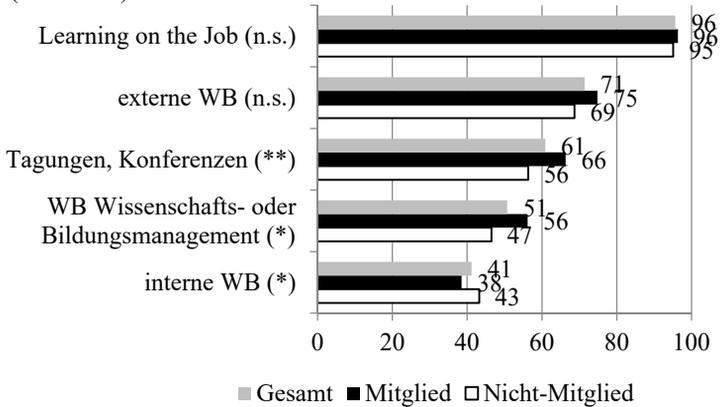
Abbildung 9.14: Gründe für Weiterbildung; Mitglieder und Nicht-Mitglieder



Signifikanzniveau: ***: $p < 0,001$; **: $p < 0,01$; *: $p < 0,05$ (2-seitige Signifikanz; Chi-Quadrat-Test)

Außerdem wurde eine Frage nach der Relevanz der Weiterbildung für den bisherigen Karriereweg gestellt. Hier sollten fünf Wege der Weiterbildung auf einer Skala von 1 = „sehr relevant“ bis 5 = „nicht relevant“ (zuzüglich einer Kategorie „k.A./trifft nicht zu“) bewertet werden. In Abbildung 9.15 wurden Kategorie 1 und 2 zusammengefasst. Man erkennt: Mitglieder sehen mehr Relevanz im „Besuch von Tagungen und Konferenzen“, in „Weiterbildungen im Wissenschafts- und Bildungsmanagement“, während Nicht-Mitglieder „internen Weiterbildungen“ mehr Relevanz zuschreiben.

Abbildung 9.15: Relevanz Weiterbildung für Karriereweg; Mitglieder und Nicht-Mitglieder (in Prozent)



WB26: Bitte bewerten Sie die Relevanz Ihrer Weiterbildung für Ihren bisherigen Karriereweg. Likertskala: 1=sehr relevant - 5 nicht relevant. Antwortoptionen 1=sehr relevant und 2=relevant addiert.

Signifikanzniveau: ***: $p < 0,001$; **: $p < 0,01$; *: $p < 0,05$ (2-seitige Signifikanz; T-Test)

Bei dieser Frage wurde außerdem die Kategorie “Sonstiges, und zwar:“ mit der Möglichkeit, offene Antworten zu geben, angeboten. Hier gab es insgesamt 81 Nennungen, unter denen sich drei Nennungen mehrmals wiederholten. Der Austausch mit Kolleg:innen wurde am häufigsten genannt, gefolgt von Lehrgang (auch Weiterbildung, Workshop u.a.) und (Aufbau-)Studium.

Tabelle 9.16: Weiterbildung mit Relevanz für Karriereweg

Nennung	Anzahl	(Prozent)
Austausch mit Kolleg:innen	26	(2%)
Lehrgang	15	(1%)
(Aufbau-)Studium	9	(0,6%)

9.8 Zusammenfassung

Generell konnte gezeigt werden, dass Netzwerke des Wissenschaftsmanagements eine hohe Bekanntheit haben und dass eine große Anzahl an Befragten mehrere Netzwerke kennt. Dagegen ist mit weniger als der Hälfte der Befragten der Anteil einer Mitgliedschaft zwar nicht flächendeckend, aber doch verbreitet – es muss allerdings davon ausgegangen werden, dass diese wegen des Datenzugangs etwas überrepräsentiert sind. Die Mitgliedschaft in Netzwerken, über die nicht direkt zur Befragung eingeladen wurde, zeigt sich allerdings als sehr gering ausgeprägt. Dies gilt, obwohl die Bekanntheit der Netzwerke insgesamt hoch ist, so dass sich eine

mögliche Überrepräsentanz wiederum auch in Grenzen halten dürfte. Anzumerken ist hierbei auch die enorme Zahl an unterschiedlichen Netzwerken, die bekannt sind bzw. bei denen eine Mitgliedschaft vorliegt. Die Heterogenität an Netzwerken spiegelt die Heterogenität der Berufsgruppe und deutet auf die Schwierigkeit hin, sie als eine einheitliche Gruppe zu bündeln. Nicht erfasst wurde hier die Mitgliedschaft in nicht formalisierten Netzwerken, die möglicherweise manche der Aufgaben übernehmen (Stockmann et al. 2020).

Netzwerke spielen vermutlich auch eine Rolle für die eigene Karriere und es kann davon ausgegangen werden, dass sie die Karriere unterstützen können (Hypothesen 1 und 2). Untersucht wurden diese Fragen anhand eines Vergleichs zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Es konnte festgestellt werden, dass Mitglieder in Netzwerken häufiger in ihrer Karriere weiter fortgeschritten sind. Sie sind etwas häufiger promoviert, haben höhere Gehälter und häufiger Dauerstellen. Dieser Befund kann möglicherweise mit ihrer etwas höheren Identifikation mit dem Wissenschaftsmanagement in Zusammenhang stehen: Mitglieder hatten nach ihrem Studienabschluss häufiger das Wissenschaftsmanagement bzw. die Wissenschaft als Berufsziel als Nicht-Mitglieder. Dies wird damit untermauert, dass sie häufiger das Selbstverständnis als „Wissenschaftsmanager:in“ angeben. Ob dieser Effekt daher kommt, dass Netzwerke die Karriere tatsächlich fördern, oder ob sich eher die Erfolgreicheren, die sich noch entschiedener für Wissenschaftsmanagement als Karriereweg entschieden haben und sich damit identifizieren, für eine (kostenpflichtige) Netzwerkmitgliedschaft entschließen, kann hier nicht endgültig geklärt werden.

Möglicherweise damit zusammenhängend wird dem Besuch von externen Weiterbildungsveranstaltungen sowie von Tagungen und Konferenzen (neben dem Learning-on-the-job) eine hohe Relevanz für die Karriereentwicklung beigemessen (Hypothese 9).

Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass die neu entstandenen Netzwerke eine hohe Bedeutung für den Austausch und damit die eigene Weiterbildung und Vernetzung haben. Die Mehrheit der Befragten sieht die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen als einen Vorteil, den die Mitgliedschaft in einem Netzwerk bietet. Ebenso schätzt mehr als die Hälfte den Besuch von Tagungen, Konferenzen und Treffen sowie den fachlichen Austausch im Netzwerk als einen Vorteil ein. Auch konnte festgestellt werden, dass sich Netzwerkmitglieder signifikant häufiger als die Nicht-Mitglieder in den letzten 12 Monaten weitergebildet haben. Diese Ergebnisse stützen die aufgestellte Hypothese 9.

Die Hypothesen 4-7 richten sich auf die gesellschaftliche Rolle von Netzwerken. Sie lauten, dass Netzwerke aus der Sicht der Befragten einen positiven Einfluss auf die Professionalisierung der Berufsgruppe des Wissenschaftsmanagement haben, eine identitätsbildende Wirkung haben, gemeinsame fachliche Standards herausbilden können und die wissenschaftspolitische Interessenvertretung des Berufsbereichs stärken. Auch hier konnten die Befragungsergebnisse die Hypothesen positiv belegen. Die Befragten schreiben Netzwerken durchweg eine hohe hochschulpolitische Wirkung zu. Dies wird zwar von den Mitgliedern deutlich stärker betont

(Hypothese 8), doch auch Nicht-Mitglieder stimmen diesen Fragen mehrheitlich zu. Daher kann nicht nur in puncto Existenz von Berufsverbänden, sondern auch ihre Funktion als Interessenvertretung bestätigt werden. Aus diesem Grund ist es wünschenswert, die Netzwerke durch einen höheren Mitgliederzulauf zu stärken. Dies kann als ein Bottom-up-Prozess der Professionalisierung und der Organisationsentwicklung betrachtet werden.

Dass Netzwerke in puncto Weiterbildung (Workshops, Tagungen, Weiterbildungsmodule, Studiengänge) Verantwortung übernehmen, ist ebenfalls als ein Hinweis auf Professionalisierung zu werten, auch wenn der berufliche Zugang noch weit entfernt von standardisierten Regelungen oder einer Kontrolle über den Berufszugang entfernt ist. Zusätzlich deutet Einiges darauf hin, dass Netzwerke in einem positiven Verhältnis zu den anderen Kriterien für Professionalisierung stehen: Einige Netzwerke setzen sich dafür ein, eine Definition standardisierten Wissens und verbindliche Qualitätskriterien im beruflichen Feld zu fördern. Die neunte Hypothese lautete, dass die Netzwerkmitgliedschaft in einem Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten steht. Diese Hypothese können wir ebenfalls bestätigen. Tatsächlich nehmen Netzwerkmitglieder häufiger an Tagungen teil und an Weiterbildungsveranstaltungen für Wissenschafts- und Bildungsmanagement. Dagegen nehmen Nicht-Mitglieder häufiger an internen Weiterbildungsveranstaltungen teil. Hier wird die Rolle von Netzwerken als Anbieter von Bildung deutlich.

Darüber hinaus lassen sich aus den Ergebnissen – neben den recherchierten Informationen – Unterschiede zwischen den Netzwerken identifizieren. Die Ergebnisse zeigen, dass das HoFoNa/GfHf Netzwerk, das Netzwerk der Hochschulforschung bzw. für den Hochschulforschungsnachwuchs, jüngere Mitglieder hat, von denen ein gewisser Teil in der Wissenschaft als Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen oder Hochschullehrer:innen beschäftigt ist. Sie identifizieren sich etwas häufiger als Spezialist:innen, Angehörige des Faches oder Wissenschaftler:innen als der Durchschnitt der Befragten. Dementsprechend ist in diesem Netzwerk der Anteil an Wissenschaftsmanager:innen etwas geringer als in den anderen Netzwerken. Sie haben ihre Stelle kürzer inne und sind häufiger befristet beschäftigt als die Mitglieder der anderen Netzwerke. HoFoNa kann als ein Beispiel für andere Netzwerke dienen, ein Angebot für Neueinsteiger:innen in einem Netzwerk zu machen und ihre Sozialisation zu Beginn ihres Berufslebens zu begleiten. FORTRAMA ist das Netzwerk mit der homogensten Mitgliederstruktur: Hier ist der Name Programm, denn drei Viertel der Mitglieder arbeiten im Bereich Forschung und Transfer. Die Mitglieder schätzen als Vorteile einer Mitgliedschaft noch häufiger als die Mitglieder der anderen Netzwerke den fachlichen Austausch. FORTRAMA dient damit als ein Beispiel für ein Netzwerk, das innerhalb einer Berufsgruppe einen hohen Bekanntheits- und Organisationsgrad erreicht hat. Das ZWM ist das Netzwerk, in dem am häufigsten Leitungspersonen, Etablierte und Gutverdiener:innen vertreten sind. Die Mitglieder haben ihre Stelle am längsten inne und es besteht eine hohe Identifikation als Wissenschaftsmanager:in. Dennoch werden die identitätsstiftenden und sozialen Aspekte hier weniger häufig als Vorteil gesehen als bei den Mitgliedern

der anderen Netzwerke, vielmehr stehen insbesondere die formalen Weiterbildungsmöglichkeiten im Mittelpunkt. Das Netzwerk genießt relativ breite Bekanntheit. Die Mitglieder des NWM sind diejenigen, die im Vergleich zu dem Durchschnitt der Befragten am häufigsten das Berufsziel Wissenschaftsmanagement hatten. Dementsprechend ist ihre Identifikation als Wissenschaftsmanager:in, neben den ZWM-Mitgliedern, am höchsten.

Empfehlungen

Nachfolgende Empfehlungen wurden im ersten Transfer-Workshop zusammen mit Expert:innen des Feldes und Vertreter:innen der Netzwerke entwickelt (ausführlicher vgl. Janson/Ziegele 2020):

Empfehlungen an die Netzwerke im Bereich Wissenschaft- und Hochschulmanagement bzw. -forschung:

- Die Netzwerke sollten ihre Bekanntheit erhöhen und die Rekrutierung weiterer Mitglieder anstreben, um das vorhandene Potenzial weiter auszuschöpfen.
- Die Netzwerke sollten mehr spezielle Netzwerkangebote/-strukturen für Newcomer:innen schaffen.
- Die Netzwerke sollten die Etablierung und Standardisierung des Berufsfeldes reflektieren.
- Der Austausch zwischen Hochschul-/Wissenschaftsforschung und Managementpraxis sollte gefördert werden.
- Die Netzwerke sollten stets im Blick behalten, wie sie ihre eigene Zielgruppe definieren bzw. abgrenzen. Hochschulverwaltung sollte nicht ausgegrenzt werden.
- Die nationalen Netzwerke sollten mehr internationale Vernetzung suchen.
- Die Netzwerke sollte ihre Systemverantwortung bewusst ausfüllen.
- Die Netzwerke sollten ein gemeinsames Diskussions- und Abstimmungsforum schaffen.

Empfehlungen an die Wissenschaftsmanager:innen:

- Die Wissenschaftsmanager:innen sollten mehr fachliche Netzwerke/Arbeitskreise gründen.
- Die Wissenschaftsmanager:innen sollten den Austausch mit der Wissenschafts- und Hochschulforschung suchen.
- Die Wissenschaftsmanager:innen sollten sich stärker international orientieren.

Empfehlungen an die Hochschulen/Wissenschaftsorganisatoren (Arbeitgeber):

- Die Hochschulen sollten frühzeitig über die Netzwerke und ihre Angebote informieren.
- Die Hochschulen sollten als Arbeitgeber Mitgliedschaften und das Engagement in Netzwerken fördern.

Empfehlungen für die weitere empirische Forschung/an die Hochschulforscher:innen

- Der Austausch zwischen Hochschul-/Wissenschaftsforschung und Managementpraxis sollte intensiviert werden.
- Es sollte empirisch geprüft werden, ob Netzwerke Gestaltungsorte sind oder stärker der Erhöhung des sozialen und kulturellen Kapitals dienen.
- Es sollte empirisch untersucht werden, ob und welche Rolle Persönlichkeitsmerkmale bei der Mitgliedschaft in beruflichen Netzwerken spielt.

Literaturverzeichnis

- Banscherus, U./Baumgärtner, A./Golubchykova, O./Böhm, U. (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Düsseldorf. www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_study_hbs_362.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D7909%26ab_diginr%3D8484 (21.11.2022).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (1. Auflage). Bielefeld. DOI: 10.3278/6004603w.
- Fedrowitz, J./Leichsenring, H./von Stuckrad, T. (2014): Professionalisierung ohne Profession? Ergebnisbericht: Fakultätsmanagement-Befragung 2013. CHE Arbeitspapier, 175.
- Franzen, A./Hangartner, D. (2005): Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (3), S. 443-465. DOI: 10.1007/s11577-005-0184-7.
- Gamper, M. (2020): Netzwerktheorie(n): ein Überblick. In: Klärner, A./Gamper, M./Keim-Klärner, S./Moor, I./von der Lippe, H./Vonneilich, N. (Hg.). Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten: Eine neue Perspektive für die Forschung. Wiesbaden.
- Granovetter, M. S. (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, 78 (6), pp. 1360-1380. <http://www.jstor.org/stable/2776392> (21.11.2022).
- Granovetter, M. S. (1974): Getting a Job: A Study of Contacts and Careers (2. erw. Auflage). Cambridge/Mass..
- Haug, S./Kropp, P. (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. In: Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie der Universität Leipzig, 32. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/soziale_netzwerke_berufseinstieg_akademikerInnen.pdf (21.11.2022).

- Heberer, T. (1996): Die Rolle von Interessenvereinigungen in autoritären Systemen: Das Beispiel Volksrepublik China. In: Politische Vierteljahresschrift, 37 (2), S. 277-297. www.jstor.org/stable/24198369 (21.11.2022).
- Höhle, E. (2015): From Apprentice to Agenda-Setter: Comparative Analysis of the Influence of Contract Conditions on Roles in the Scientific Community. In: Studies Higher Education, 40 (8), pp. 1423-1437. DOI: 10.1080/03075079.2015.1060704.
- Höhle, E./Krempkow, R. (2020): Die Prüfung der Datenqualität bei einer heterogenen, teilweise unbestimmten Befragtengruppe. In: Qualität in der Wissenschaft, 14 (2), S. 50-60.
- Janson, K./Ziegele, F. (2020): Netzwerke im Wissenschafts- und Hochschulmanagement. 1. Lessons Learnt Paper des KaWuM-Projekts. Ergebniszusammenfassung des Transferworkshops „Netzwerke“. <https://kawum-online.de/wp-content/uploads/2020/09/1.-KaWuM-Lessons-Learnt-Paper.pdf> (21.11.2022).
- Kahlert, H. (2012): Riskante Karrieren. Wissenschaftliche Nachwuchskarrieren zwischen Auf- und Ausstieg. Opladen/Berlin/Toronto.
- Kloke, K. (2014): Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen: Professionstheoretische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes. Wiesbaden.
- Klump, M./Teichler, U. (2008): Experten für das Hochschulsystem: Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration. In: Kehm, B. M./Mayer, E./Teichler, U. (Hg.): Hochschulen in neuer Verantwortung. Bonn, S.169-171.
- Krempkow, R./Harris-Huemmert, S./Hölscher, M./Janson, K. (2019): Was ist die Rolle des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements bei der Entwicklung von Hochschulen als Organisation? In: Personal- und Organisationsentwicklung, 14 (1), S. 6-15.
- Krempkow, R. (2010): Was haben sie, was ich nicht hab'? Determinanten beruflichen Erfolges von Hochschulabsolventen. In: Soziologie heute, 39 (2), S. 40-42.
- Krempkow, R./Pastohr, M. (2006): Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2004. Zeitschrift für Evaluation, 1/ 2006, S. 7-38.
- Krücken, G./Blümel, A./Kloke, K. (2010): Hochschulmanagement – auf dem Weg zu einer neuen Profession? In: WSI-Mitteilungen, 63 (5), S. 234-241.
- Leemann, R. J./Da Rin, S./Boes, S. (2011): Katalysatoren und Handycaps wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. In: Blättel-Mink, B./Franzke, A./Walde, A. (Hg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen? Sulzbach/Taunus.
- Merkt, M./Stolz, K./Scholkmann, A./Bücker, D. (2021): Die Hochschuldidaktik auf dem Weg zur Professionalisierung. Eine Analyse aus professionspolitischer und professionstheoretischer Sicht. In: Szczyrba, B./Schaper, N./Kordts-Freudinger, R. (Hg.): Handbuch Hochschuldidaktik. Stuttgart, S. 545-558.

- Metz-Göckel, S./Schürmann, R./Heusgen, K./Selent, P. (Hg.) (2016): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung: Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen/Berlin/Toronto.
- Nickel, S./Ziegele, N. (2010): *Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle*. Güthersloh: CHE. https://www.che.de/download/studie_karrierefoerderung_im_wissenschaftsmanagement_anhang_band_2-pdf/ (13.11.2023).
- Pfadenhauer, M./Sander, T. (2010): *Professionssoziologie*. In: Kneer, G./Schroer, M. (Hg.): *Handbuch Spezielle Soziologien*. Wiesbaden, S. 361–378.
- Schimank, U. (2014): *Governance und Professionalisierung*. In: Maag Merki, K./Langer, R./Altrichter, H. (Hg.): *Educational Governance als Forschungsperspektive*. 2., erw. Auflage. Wiesbaden, S. 131–153.
- Schmeiser, M. (2006): *Soziologische Ansätze der Analyse von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns*. In: *Soziale Welt*, 57 (3), S. 295–318. DOI: 10.5771/0038-6073-2006-3-295
- Schneijderberg, C./Merkator, N./Teichler, U./Kehm, B. M. (Hg.) (2013): *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt/M./New York.
- Schneijderberg, C./Schneider, N. (2013): *Rollen und berufliche Identitäten von Hochschulprofessionellen*. In: Schneijderberg, C./Merkator, N./Teichler, U./Kehm, B. M. (Hg.): *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt/M./New York, S. 240–281.
- Steinhardt, I./Schneijderberg, C. (2014): *Hochschulforschung als Gemischtwarenladen. Karrieremöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in einem heterogenen Feld*. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 23 (1), S. 63–75. URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-162491.
- Stockmann, R./Meyer, W. (2020): *Die Institutionalisierung der Evaluation in Europa*. In: *Zeitschrift für Evaluation*, 19 (1), S. 111–135. DOI: 10.31244/zfe.2020.01.06.
- Teichler, U. (2005): *Hochschulstrukturen im Umbruch: Eine Bilanz der Reformdynamik seit vier Jahrzehnten*. Frankfurt, M..
- Teichler, U./Kehm, B. M./Alesi, B. (2006): *Qualifizierung für eine professionelle Hochschulgestaltung. Neue Studiengänge in Deutschland*. In: *Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (Hg.): Qualifizierung für Hochschulprofessionen. Neue Studiengänge in Deutschland*. Essen, S. 6–13.
- Teichler, U. (2008): *Hochschulforschung international*. In: Zimmermann, K./Kamphans, M./Metz-Göckel, S. (Hg.): *Perspektiven der Hochschulforschung*. Wiesbaden, S. 65–86.
- Winter, M./Krempkow, R. (2013): *Kartierung der Hochschulforschung in Deutschland 2013. Bestandsaufnahme der hochschulforschenden Einrichtungen*. Wittenberg/ Berlin. <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/kartierung-der-hochschulforschung-in-deutschland-2013-bestandsaufnahme-der-hochschulforschenden-einrichtungen/> (21.11.2022).