



universität
wien



Department of Science and Technology Studies
University of Vienna

Quality Assessment in Berufungsprozessen an Higher Education Institutions in Österreich

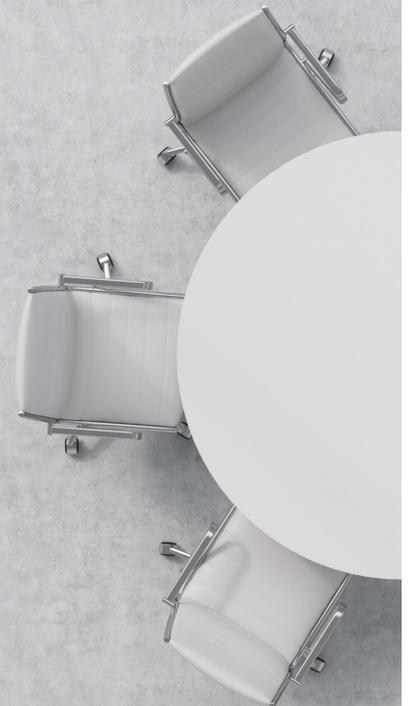
Eine analytische Bestandsaufnahme von Praktiken, Perspektiven
und Herausforderungen

ULRIKE FELT & MAXIMILIAN FOCHLER

Konferenz „Karrierewege in der Wissenschaft und
Research Assessment“, UNIKO, 11. April 2024

Vorschau auf unsere Präsentation

- Ausgangspunkte der Studie
- Grundfrage & Detailfragen
- Fokus der Studie
- Institutionen und Herangehensweise
- Darstellung der Ergebnisse und die Verfahrens-Choreographien
- Anregungen und Perspektiven für eine Reflexion



Warum hat die Frage nach Qualität an Komplexität gewonnen?



die **Missions** von HEIs haben sich *verändert* => dies muss sich auch im Qualitätsbegriff widerspiegeln

Qualität wird immer stärker **multidimensional** (third mission, open science, forschungsgelietete Lehre)
=> Frage der Artikulation zwischen den Dimensionen

HEIs nehmen sich immer stärker im **Wettbewerb** war, bei gleichzeitig chronischer **Zeitknappheit** und einergewissen Unübersichtlichkeit
=> Sehnsucht nach schnellen und objektivierbaren Maßstäben

Wahrnehmung von **Reformbedarf** in Wissenschaftskulturen
=> Forderung *quantitative* Indikatoren wieder stärker mit *qualitativen* Elementen zu kontextieren

Warum ist Qualität von Berufungen so zentral?

Berufungen werden von HEI als das **zentralste strategische Element** ihrer Entwicklung gesehen

Kriterien nach denen berufen und evaluiert wird gestalten nachhaltig die **Selbst-Wahrnehmung der Forscher*innen** (was als lohnenswert angesehen wird und was nicht)

Strahlt auch auf **Nachwuchswissenschaftler*innen** aus



Herausforderung:
Wie übersetzen sich Qualitätsdefinitionen in der Auswahl in längerfristige Qualitätskulturen?

Internationale Debatten

DORA Declaration / Leiden Manifesto / Metric Tide

- Thematisierung der Fehlentwicklungen in der Anwendung quantitativer Metriken
- Quantifizierung soll qualitative Einschätzung unterstützen
- Responsible metrics

COARA

- Institutionelle Bewertung von Forschungsleistungen soll neu gedacht werden
- Diversität von Qualitätsdefinitionen und Personen zentral
- Transparenz der Prozesse und Datenbasis

Formative Evaluation / Narrative CVs

- Neu Denken von Evaluierungszielen und Darstellungspraxen

Open Science / Third mission

- Neue Dimensionen der Qualität von Forschung?

Grundfrage der Studie



Wie **definieren** Universitäten
Qualität in der Berufung von
Professor*innen und wie wird
dies in Prozessen
operationalisiert/umgesetzt?

Fragen im Detail

Durch welche Prozesse und unter Beteiligung welcher Akteure wird Qualität in Berufungsprozessen in der Organisation definiert?

Wie sehr unterscheiden sich Prozesse zwischen Institutionen bei gleichen gesetzlichen Rahmenbedingungen?
(Bsp. Zentrale Rahmendefinition vs. fakultäre Autonomie vs. Fächer)

Welche Dimensionen von Qualität werden identifiziert? Wie werden sie definiert und operationalisiert (messbar gemacht)?
(Bsp. Wenn Indikatoren herangezogen werden, dann welche?)

Gibt es Definitionen und Indikatoren von Qualität von denen explizit abgeraten oder die explizit ausgeschlossen werden?
(Bsp. DORA-Declaration)

Fragen im Detail

Wie werden verschiedene Dimensionen von Qualität zueinander in Beziehung gesetzt und gewichtet?
(Bsp. Forschung vs. Lehre/Supervision vs. Third Mission)

Wie übersetzt sich die Definition von Qualität in die Ausgestaltung der jeweiligen Berufungsprozesse? (Bsp. Einreichverfahren, Form der Unterlagen, Struktur der Berufungsvorträge)

Wie unterscheidet sich die Definition/Operationalisierung von Qualität zwischen HEIs und Wissenschaftsbereichen?

Wie übersetzen sich Qualitätsvorstellungen in den Berufungsverfahren in Strukturen zur langfristigen Aufrechterhaltung von Qualität? (Bsp. interne Incentivierung)



Fokusentscheidungen

Keine Evaluierungsstudie, sondern Eröffnen von Lern- und Reflexionsräumen

Fokus auf Berufung von Full Professors nach §98 UG, Tenure Track (§ 99) dort wo es Schnittstellenthematiken gibt

Fachhochschule wurde in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt, da Berufungsprozess auf eine FH-Professur ein interner Qualifizierungsprozess, kein Hiring

ISTA wurde als **Vergleichsbeispiel** hinzugezogen

Higher Education Institutions

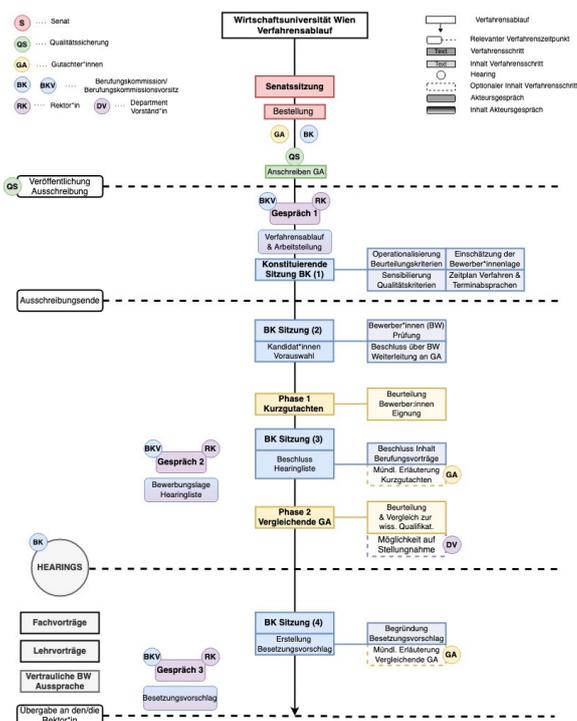
Unsere Auswahl

- 2 Volluniversitäten mit regionaler Verteilung:
Universität Wien, Universität Innsbruck
- Universität mit spezialisierterem Fokus: BOKU; WU
- eine technische Universität: TU Graz
- eine medizinische Universität: Med Uni Graz
- eine Kunstuniversität: KU Linz
- außeruniversitäres Institut: ISTA
- (eine FH: Campus Wien)

Zusätzlich zum Vergleich der Institutionen wurden 2 Wissenschaftsbereiche (Sozialwiss./Lebenswiss.) zwischen 3 Institutionen verglichen

Herangehensweise

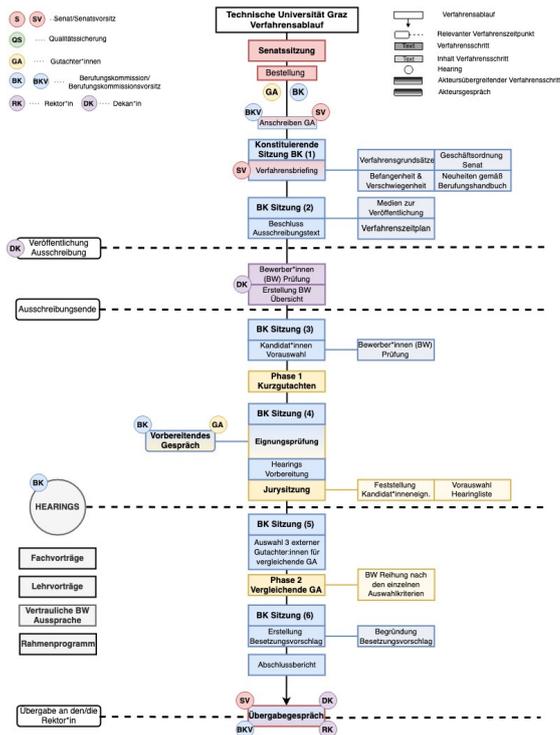
- Sammlung und **Analyse von Dokumenten** zum Quality Assessment in Berufungsverfahren (und Qualifizierungsverfahren bei TT)
- **Qualitative Interviews** mit
 - Expert*innen zu Berufungsprozessen an jeder Institution (Qualitätssicherung, Büro des Senats, ...)
 - Rektor*innen / Vize-Rektor*innen in jeder Institution
 - Dekan*innen an je zwei Fakultäten (Lebenswissenschaften/Sozialwissenschaften) an drei Universitäten
- **Transkription und Analyse der Interviewdaten**



Darstellung der Resultate

- Deutliche **Unterschiede in Verfahrens-Choreographien**
- In anderen zentralen Fragen (Dimensionen, Herausforderungen) waren die **Ähnlichkeiten zwischen den Institutionen größer als die Unterschiede** => gemeinsame zentrale Spannungsfelder
- **Unterschiede zwischen Fachkulturen** eher in **standortspezifischen Nuancen** denn in zentralen Fragen

Verfahrens-Choreographien



Folgende Prozessschritte erhalten in den Darstellungen besondere Aufmerksamkeit:

- Vorbereitung der Ausschreibung
- Einsetzen/Konstitution Berufungskommission (BK)
- Ablauf und Ziele der einzelnen Sitzungen der BK
- Externe Begutachtung/Rolle der Gutachter*innen
- Struktur und Ablauf der Hearings
- Erstellung des Besetzungsvorschlags
- Schnittstellen zwischen der BK und anderen Akteur*innen (Senat, Rektorat, Berufungsbeauftragte) im Verlauf des Verfahrens

Prozesse/Akteure – Wer ist involviert?

- Rektorat und Senat/Berufungskommission – Gewaltenteilung oder strategische Partnerschaft?
- Berufungsbeauftragte und QS – „Spione“ oder Verfahrensexpert*innen?
- Berufungskommissionen als strategisches Feld
- Evaluierungswissen und die Erfahrung der Kommissionsmitglieder
- Das Spannungsfeld zwischen internen und externen Perspektiven

Wie übersetzt sich die Definition von Qualität in die Praxis der Berufungsprozesse?

- Vom Stellenprofil zum Ausschreibungstext
- Breitere Qualitätsprinzipien in der Institution und ihr Einfluss auf das Verfahren
- Bewerbungstools und die geforderte Struktur der Bewerbungsunterlagen
- Einberufung der Kommission als (potenziell) zentraler Schnittstellenmoment
- Kriterienraster als Operationalisierung des Ausschreibungstextes
- Das Hearing - oder: wer stellt sich wem vor?
- Die Entscheidung der Kommission, Entscheidungsfreiraum

Anregungen und Perspektiven für eine Reflexion

Keine Evaluierungsstudie, sondern Eröffnen von Lern- und Reflexionsräumen

Wir möchten **Denkangebote** machen, durch welche Handlungen Quality Assessment besser umgesetzt werden könnte

Akteur*innen sollten diese grundsätzlichen Anregungen auf ihre **Passform mit der jeweiligen institutionellen Kultur und Mission überprüfen** und gegebenenfalls Anpassungen



Drei Gruppen von Beobachtungen/Empfehlungen

- (1) Gestaltung der Verfahren und der Platz von Qualitätsüberlegungen
- (2) Konkrete Dimensionen von Qualität und deren Verhältnis
- (3) Verhältnis der verschiedenen Professor*innen-Kategorien und Auswirkungen auf eine Qualitätskultur

Kommunikation zwischen den verschiedenen „Gewalten“ im Berufungsverfahren ist zentral



Schnittstellen zwischen strategischen Leitungsakteur*innen und der Berufungskommission

verbessern die Passform zwischen der Qualitätseinschätzung der Kommission und strategischen Prioritäten

Detaillierte strategische Profilierung der Stelle im Rahmen des Ausschreibungsentwurfs ist ein Vorteil, insbesondere wenn die BK bereits eingebunden ist

Konstituierende Sitzung der Berufungskommission als zentraler Moment in dem Informationen zum strategischen Profil und zur breiteren Qualitätskultur fließen können

Die gute Gestaltung formaler Abläufe formt mit, wie Qualität im Verfahren eingeschätzt werden kann



Strukturierung und Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen ist ein Prozess der aktiv entlang der Frage gestaltet werden sollte, **welche Evidenz** die Kommission zur Beurteilung der für sie zentralen Dimensionen von Qualität **benötigt**.

Planung und Gestaltung von Hearings zur Anwendung kommen. Welche informellen Elemente sollen inkludiert werden und was ist ihre Funktion im weiteren Prozess?

Externe Perspektiven sind zentral, aber können nicht die volle Verantwortung für Qualitätsentscheidungen übernehmen



Externe Perspektiven sind zentral für die Verankerung der Verfahren in internationalen Qualitätsstandards. Für die **produktive Einbindung** ist **detaillierte Information über das strategische Profil** der ausgeschriebenen Stelle und über die erbetenen Qualitätseinschätzungen **wichtig**.

Wichtig zu reflektieren, dass **Gutachter*innen nicht alle Dimensionen von Qualität gleich gut beurteilen können**. In diesen Bereichen muss die **Kommission besondere Verantwortung** in der Einschätzung von Qualität übernehmen.

Qualitätssicherung braucht spezifische Formen von Expertise verschiedener Akteur*innen



Berufungsverfahren profitieren von der Pflege und Weitergabe von Verfahrenswissen und Evaluierungswissen

- **zentrale Rolle für Expert*innen aus der Qualitätssicherung** in Bezug auf Verfahrens- und Evaluierungswissen
- **Evaluierungswissen des akademischen Personals wertschätzen** und seine Entwicklung fördern

Die explizite diskursive Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien in der Kommission ist wichtig

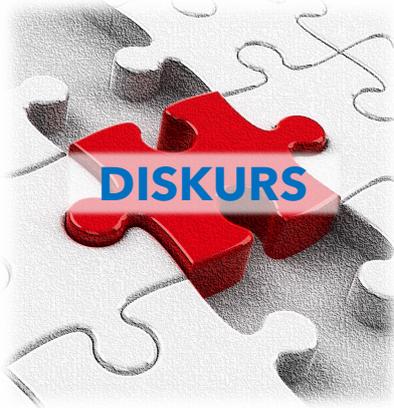


Klare Definition von Qualitätskriterien kann strategische Spiele in produktivere Bahnen lenken und sicherstellen, dass die Resultate der breiteren Qualitätskultur der Institution entsprechen.

Vorteile eines (früh) detaillierten Kriterienkatalogs

- Qualität explizit und diskutierbar machen
- Reflektieren welche Kriterien welches Gewicht haben und wann diese von wem beurteilt werden sollen.
- Mindestanforderungen definieren
- Transparenz sicherstellen

Über Qualität zu sprechen und zu reflektieren schafft einen produktiven Rahmendiskurs in der Institution



Lebhafter und inhaltlicher Diskurs zu Qualität in der Institution ist ein **wichtiger Rahmen** für Berufungsprozesse.

Hilfreich sind dabei

- **konsistente Entwicklung von Qualitätsstandards quer zu verschiedenen Prozessen** (Berufungen, Evaluierungen, etc.)
- **kollektive Entwicklung eines Rahmen-Narrativs**, das Qualitätsvorstellungen zur strategischen Mission der Organisation in Beziehung setzt.

Verschiedene Dimensionen von Qualität zueinander zu gewichten und in Balance zu halten ist eine der größten Herausforderungen



Zentral zu **verhindern**, dass **eine Dimension von Qualität** (etwa Forschung) oder **eine Form von Evidenz** (etwa quantitative Indikatoren) den **Ausgang des Verfahrens determinieren**.

Schlüsselrolle von drei Faktoren:

- Einsatz gewichteter Kriterienkataloge
- Ausgleich ungleicher Evidenzlagen
- Bezug zu breiteren Qualitätsnarrativen in der Institution

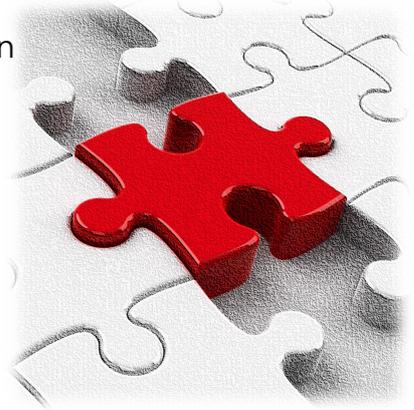
Herausforderungen: Forschung

Quantitative Kennzahlen können und sollen eine tiefer gehende Diskussion über Qualität im Verfahren aber **nicht ersetzen**.

- Kurze Handreichungs-Dokumente, die über die wichtigsten internationalen Erkenntnisse informieren, können die Diskussion unterstützen.

Fairness in der Bewertung von Leistungen zu Möglichkeitsbedingungen ist ein wichtiges Gebot.

- Dies benötigt sie entsprechende Sensibilität sowie Informationen, die oft nicht Teil klassischer Bewerbungsunterlagen sind.

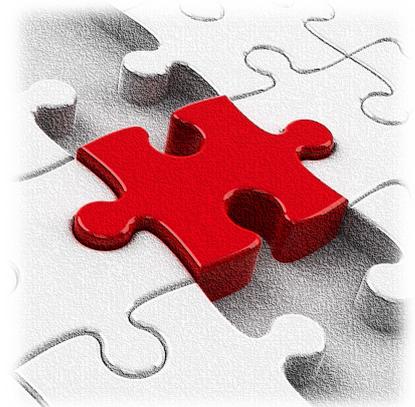


Herausforderungen: Lehre und Didaktik

Werden zunehmend als Qualitätsdimensionen aufgewertet.

Zentral für die Einschätzung dieser Dimension:

- **aktive Einbindung der Studierenden** in die Gestaltung der Evidenz (wie etwa der Lehrprobe)
- **Strukturierung der Bewerbungsunterlagen** in einer Form, die eine vergleichende Evaluierung der didaktischen Kompetenz und Erfahrung ermöglicht

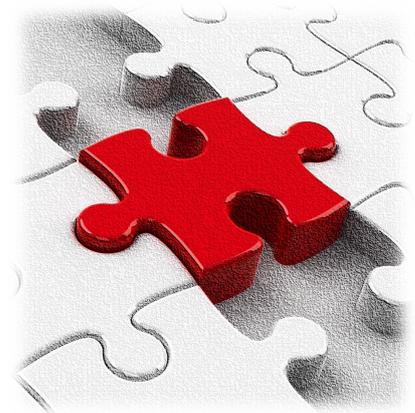


Herausforderungen: Dritte Mission

Wird als Qualitätsaspekt klar wichtiger.

Herausforderung zu entscheiden,

- ob diese als **eigene Qualitätsdimension** zu führen und zu indikatorisieren ist
- oder ob die Wirkung in die Gesellschaft **synergistisch innerhalb der Dimensionen Forschung und Lehre** beurteilt werden soll



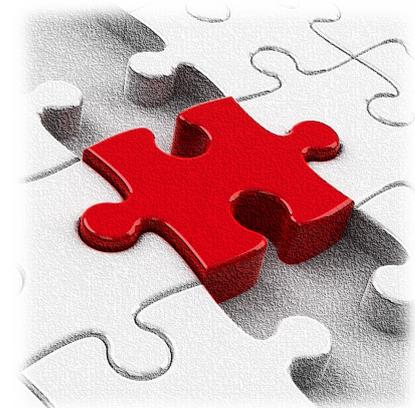
Herausforderungen: Führungskompetenz

Einschätzung geht auseinander

- **Bedeutung (hoch)** und der
- **Qualität der Beurteilung (stark verbesserungswürdig)**

Kommissionen mit einer besseren Evidenzgrundlage zu **unterstützen** durch etwa

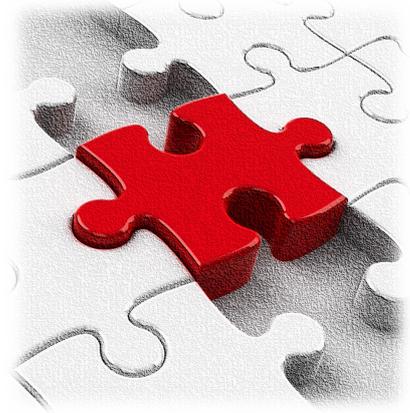
- **bewusste Strukturierung der Bewerbungsunterlagen** (Statement zur Führungsphilosophie)
- **Einbindung externe*r Akteur*innen** (Personalberatungsexpert*innen).



Herausforderungen: Passform

Heikles aber wichtiges Thema:

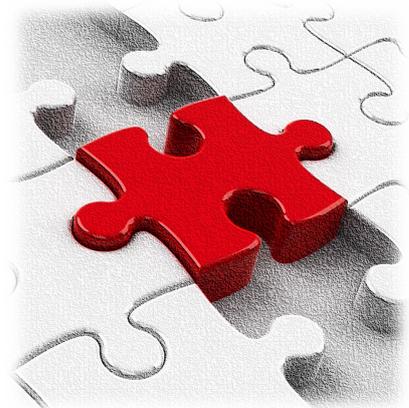
- Dimension **explizit ansprechen** und festlegen, was ihre Rolle im Verfahren sein kann
- **Passform als sekundäres Kriterium** (nach Exzellenz in den primären Kriterien) zu **definieren** und ihre Überprüfung Elementen in späteren Phasen des Verfahrens zuordnen.
- Entscheidung inwieweit **informelle Elemente im Rahmen der Hearings** zugelassen werden spielt dabei eine besondere Rolle.



Herausforderungen: Open Science

Open Science **kommt als Qualitätsdimension** bisher **kaum vor** - unterscheidet sich deutlich vom internationalen Trend.

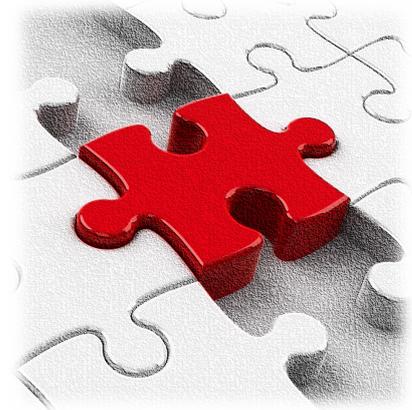
Eine **stärkere Beachtung** dieses Themas in Qualitätsdiskursen innerhalb der Institutionen scheint **ratsam**.



Die Trennung von 98 er und 99er Berufungen schafft Probleme für die Qualitätseinschätzung

Problem **fehlender Rahmendefinitionen der erwarteten Qualitätsniveaus** von Berufenen auf full, associate und assistant Professor Niveau

Sehr starke Ungleichheit an Möglichkeitsräumen und Ressourcen kann zu **Problemen in der Qualitätswahrnehmung** führen

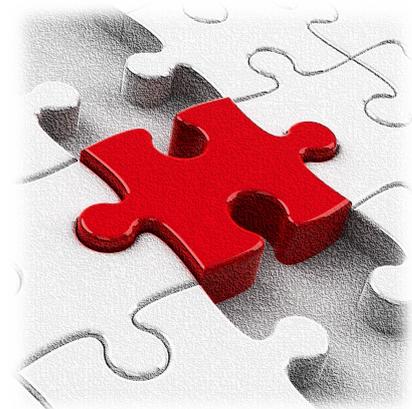


Die Trennung von 98 er und 99er Berufungen schafft Probleme für die Qualitätseinschätzung

Bedingt durch

- die **gesetzliche Verfahrenstrennung zwischen §98 und §99/5,**
- **fehlende Vertrauensbeziehungen in Institutionen**
- sowie die **Praxis, nur §98 Professuren mit Ressourcen auszustatten**

entstehen **negative Incentives** für Fachvertreter*innen in §98 Kommissionen Mindeststandards einzuziehen und **im Zweifelsfall neu** und/oder der Marktlage angepasst auf niedrigerem Niveau **auszuschreiben.**



Die Trennung von 98er und 99er Berufungen schafft Probleme für die Qualitätseinschätzung

Mögliche Handlungen, um diese Probleme zu adressieren:

- **Open Rank Ausschreibungen** nach internationalem Vorbild
- Formulierung von **Rahmenqualifikationsprofilen** für Full, Associate und Assistant Professor*innen
- **Änderung der Ressourcenverteilung** zu einer, in der unabhängig vom Berufungsweg die zugewiesenen Ressourcen mit der Qualifikationsstufe korrespondieren



Abschließende Überlegungen

- Zentrale Bedeutung von Verfahrenswissen und Evaluierungswissen für die institutionelle Entwicklung
- Dimensionen von Qualität und ihre Gewichtung neu denken
- Verschränkung von Kommunikationskultur & Qualitätskultur
- Auswirkungen eines Qualitätsdiskurses über den Moment der Berufung hinaus

DANKE FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!