

Das Verwaltungspersonal im Kontext von Internationalität und Internationalisierung

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an
Hochschulen

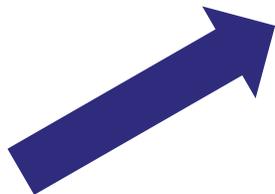
Erkner, 21. September 2017

Lukasz Jackiewicz

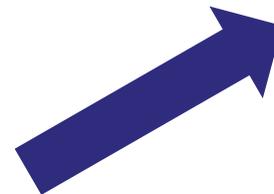
CHE Consult GmbH

Vor welchem *Hintergrund* haben wir die Studie durchgeführt?

Bedeutung der
Internationalisierung
im Bologna-Prozess



potentielle Beiträge des nicht-
wissenschaftlichen Personals zur
Internationalisierung



Stand der Forschung und
Konzepte zur Personalentwicklung
in diesem Bereich



Die Studie entwickelt und überprüft ein *Modell der Internationalisierung* des nicht-wissenschaftlichen Personals

- Wie lässt sich die Internationalität des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals beschreiben und messen? Wie ist der Status quo?
- Welche Variablen können eine mögliche Varianz in der Internationalität dieser Gruppe erklären?
- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen bekannten Entwicklungsmaßnahmen – Personalaustausch, Sprachkurse und interkulturelle Trainings – und der Internationalität dieser Gruppe?
- Lassen sich aus den empirischen Befunden konkrete Handlungsempfehlungen für Hochschulen ableiten?

Ein Modell für die Internationalität des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals

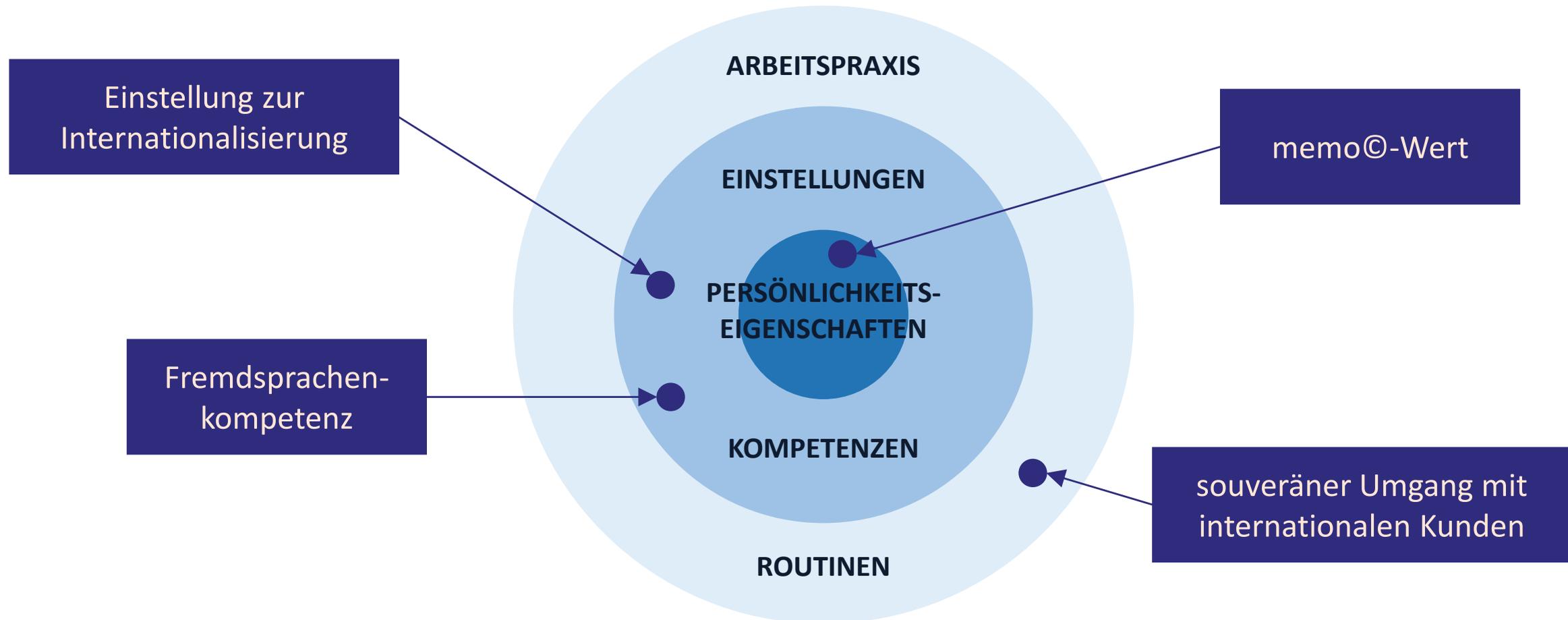
Wie konzeptualisieren wir Internationalität und Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Personals?

- Internationalität
 - Eigenschaften und Aktivitäten von Akteuren, die über den eigenen lokalen, regionalen und nationalen soziokulturellen Kontext hinausweisen (transkulturelle Eigenschaften)
 - Fähigkeit von nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), transkulturelle Erfahrungen in Arbeitsroutinen sinnvoll und zweckmäßig zu bearbeiten
- Internationalisierung
 - Absichtsvolle Veränderung der Internationalität von Akteuren mit dem Zweck, die Bearbeitung transkultureller Erfahrungen in Arbeitsroutinen zu integrieren
- Internationalisierungsmaßnahmen
 - Interventionen durch Organisationen, die intentional auf eine Veränderung der Internationalität zielen
 - Personalaustausch, Sprachkurse, interkulturelle Trainings

Wie konzeptualisieren wir Internationalität und Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Personals?

- Gesucht wurde eine abstrakte Beschreibungssprache zur vergleichenden Analyse von Arbeitsroutinen des nicht-wissenschaftlichen Personals, aber...
 - Analyserahmen für Arbeitsroutinen sind immer auf den Gegenstand der Routinen bezogen
 - Aufgabengebiete des nicht-wissenschaftlichen Personals sind stark heterogen
 - „von der Gärtnerin, über Laborassistentinnen bis hin zu Dezernentinnen“
- Lösung: Erhebung und Analyse relevanter Persönlichkeitseigenschaften
 - Psychometrisches Faktorenmodell: Neugierde, Selbsteinschätzung, Toleranz
 - Reduktion sozial erwünschten Antwortverhaltens
 - Kopplung mit Konstrukten zur Erhebung von Einstellungen und zur Bewältigung von Internationalitätserfahrungen im Arbeitsalltag

Wie wurde Internationalität und Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Personals *operationalisiert*?



Mit welchen *Daten* haben wir gearbeitet?

- *quantitative Online-Befragungen* begleitet von *qualitativen Elementen*: Fokusgruppen, Forum, Webinare
- insgesamt 3 Befragungsrunden in 2014, 2015 und 2016 (jeweils August/September)
 - personenbezogener Fragebogen
 - institutioneller Fragebogen
- einerseits Gruppenvergleich (mit Teilnahme vs. ohne) und andererseits *pre-to-post paired samples* (vor und nach Teilnahme)
- Rücklauf: ca. 15.000 ausgefüllte Fragebögen
- erste Befragungsrunde 2014 hatte Testcharakter
- Auswertung der Rückläufe für die Runden 2015 und 2016

Grunddaten zu unserem Sample

Typus der Hochschule nach HRK-Aufteilung	HRK	InHoPe (2015/2016)
Technische Universitäten	4%	16%
große Universitäten	8%	26%
kleine Universitäten	17%	23%
große Fachhochschulen	39%	12%
kleine Fachhochschulen	18%	20%
Musik- und Kunsthochschulen	14%	2%

Stelle an/in der	InHoPe (2015/2016)
Lehrstuhl, Institut, Studiengang	22%
Fakultäts-/Fachbereichsverwaltung	12%
Zentrale Hochschulverwaltung/ Hochschulleitung/ Zentren	54%
Andere Ebene (z.B. Bibliothek, International Office)	11%

Verantwortungsebene	InHoPe (2015/2016)
Verantwortungsebene hoch	43%
Verantwortungsebene niedrig	57%

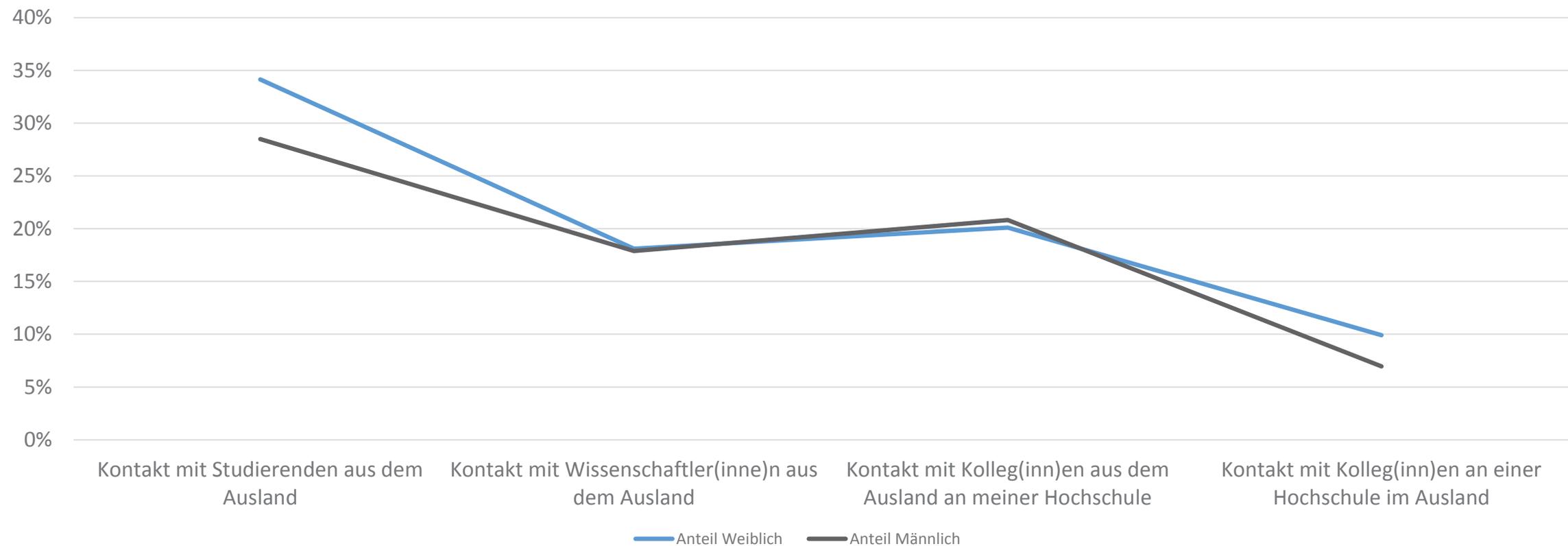
Geschlecht	Statistisches Bundesamt	InHoPe (2015/2016)
weiblich	70%	73%
männlich	30%	27%

In welchen Arbeitsbereichen gibt es überdurchschnittlich viele Frauen?

Sekretariat/Assistenz	96,6%	Poststelle	75,0%
Gleichstellung/Gender/Frauen	91,9%	Fundraising	73,7%
Studiengangsverwaltung	88,8%	Weitere/Sonstiges:	73,1%
Familienbüro	87,5%	Alumni	72,7%
International Office/Welcome Center/Akademisches		Verwaltungsleitung (Fakultätsgeschäftsführung, Dezernatsleitung)	72,5%
Auslandsamt/Auslandsbeauftragte/r	86,4%	Finanzen/operatives	
Career Center	86,0%	Controlling/Haushaltsplanung/Beschaffung	72,2%
Graduate School/Wissenschaftlicher Nachwuchs	85,7%	Qualitätsmanagement/Lehrevaluation	70,1%
Studienberatung/Erstanlaufstelle oder Help Desk für Studierende/weitere Services für Studierende	83,5%	Hochschulentwicklung/Hochschulplanung/Strategie/Strategisches Controlling	69,7%
Hochschulleitung (dahinterliegende Ebene: PräsidentIn, Vize-PräsidentIn, KanzlerIn)	81,6%	Rechtsstelle/Justitiariat	63,3%
Weiterbildung/weiterbildende Studienangebote	81,0%	Medizinische Versorgung	60,0%
Sprachlabor	80,0%	Archiv	53,8%
Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation/Marketing/Veranstaltungsmanagement	77,6%	Information/Pforte	53,8%
Immatrikulation/Prüfung/Praktikum/Zulassung/Bewerbung	77,4%	E-Learning Center/Medienzentrum	50,9%
Personal	77,0%	Sportstätten	50,0%
Bibliothek	76,4%	Gründerzentrum	48,1%
Forschungsbüro/EU-Büro/Services für Forschende	75,1%	Gärtnerei/Tierpflege	46,2%
		Labor/Werkstatt	43,0%
		Bau/Immobilien	37,2%
		IT/Rechenzentrum	27,6%
		Gebäudemanagement/Haustechnik/Hausmeisterei/Sicherheit	23,5%

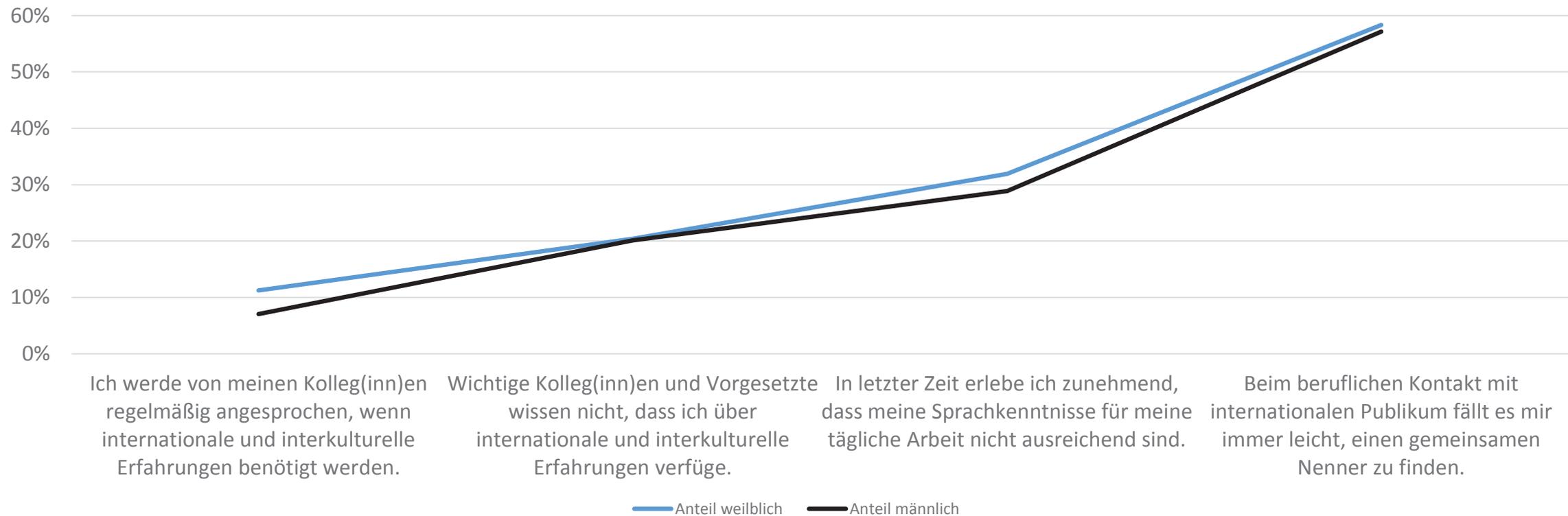
Welche Internationalitätserfahrungen macht das nicht-wissenschaftliche Personal im Arbeitsalltag?

Anteil der Antworten: Mehrmals in der Woche



Wie ist Internationalität im Arbeitsalltag integriert?

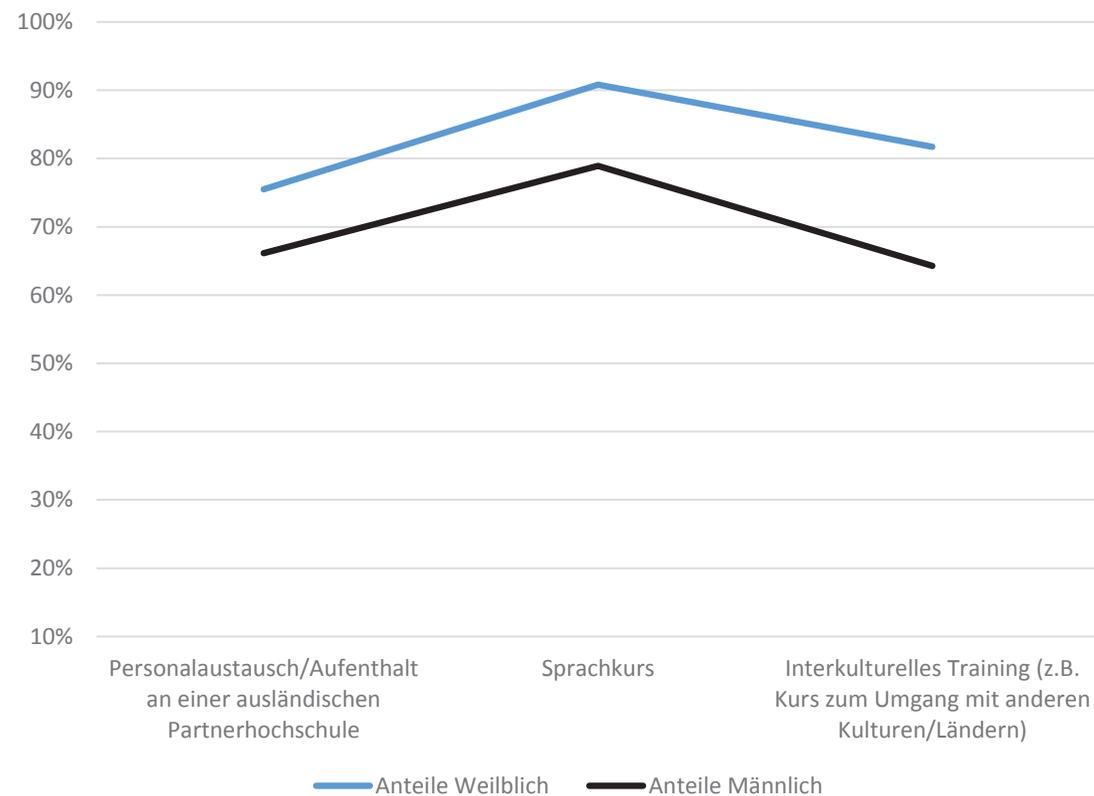
Anteil der Antworten: stimme voll/eher zu



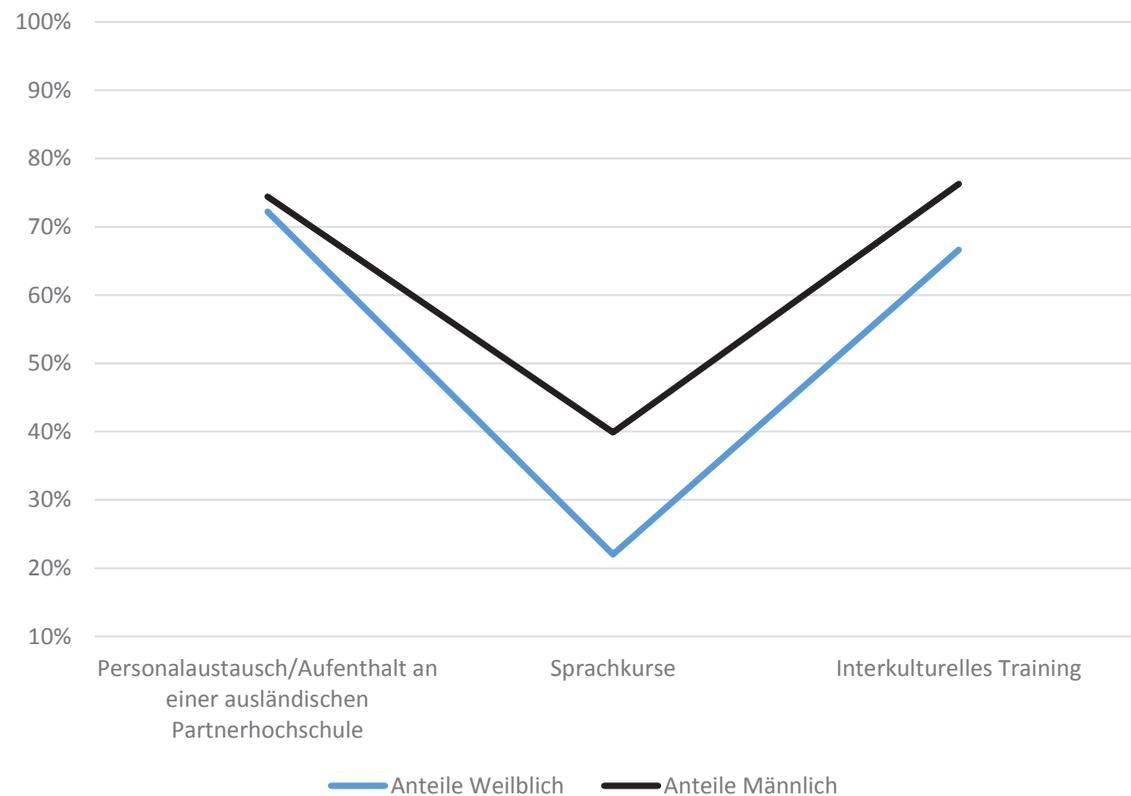
Wunsch und Wirklichkeit in der Internationalisierung des nicht- wissenschaftlichen Hochschulpersonals unter Berücksichtigung dessen Diversifizierung

Hohes Interesse an Maßnahmen, aber geringe realisierte Teilnahme

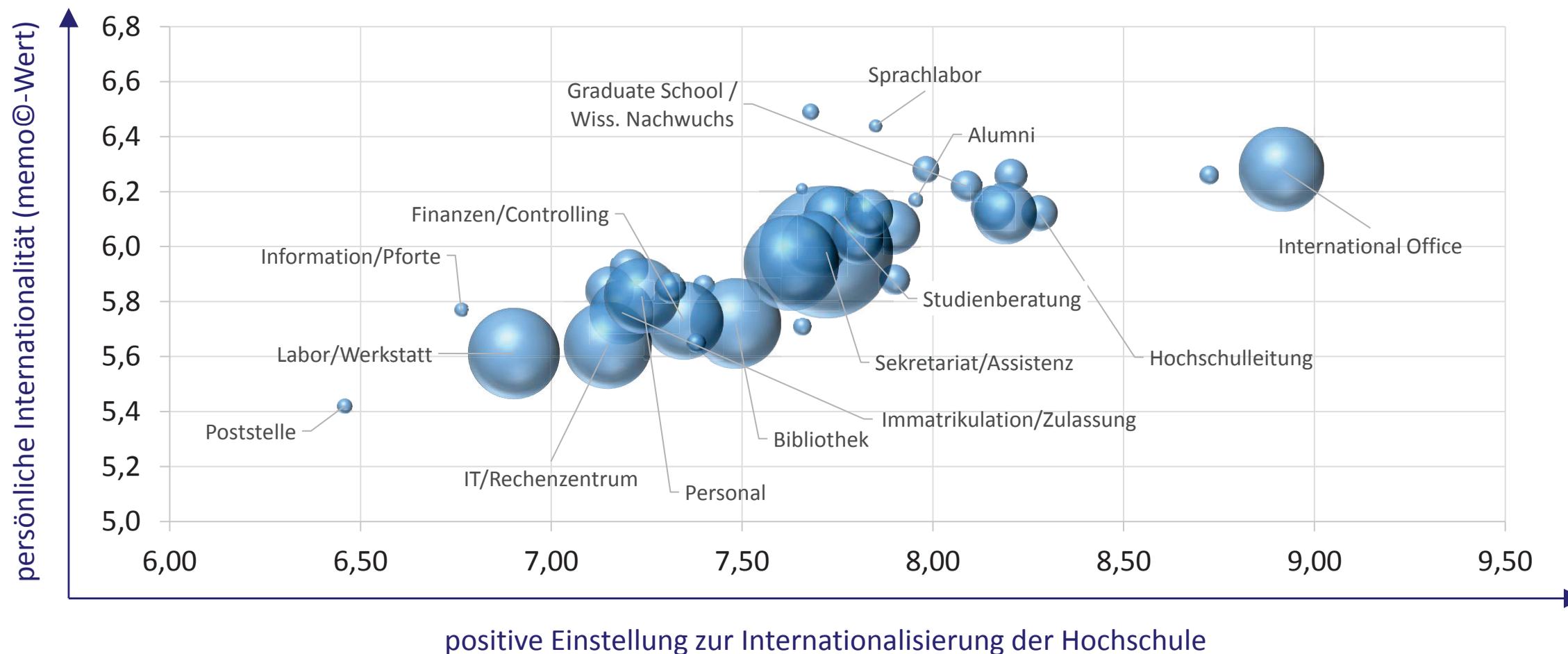
Anteil der Antworten: sehr/eher interessiert



Anteil der Antworten: niemals teilgenommen



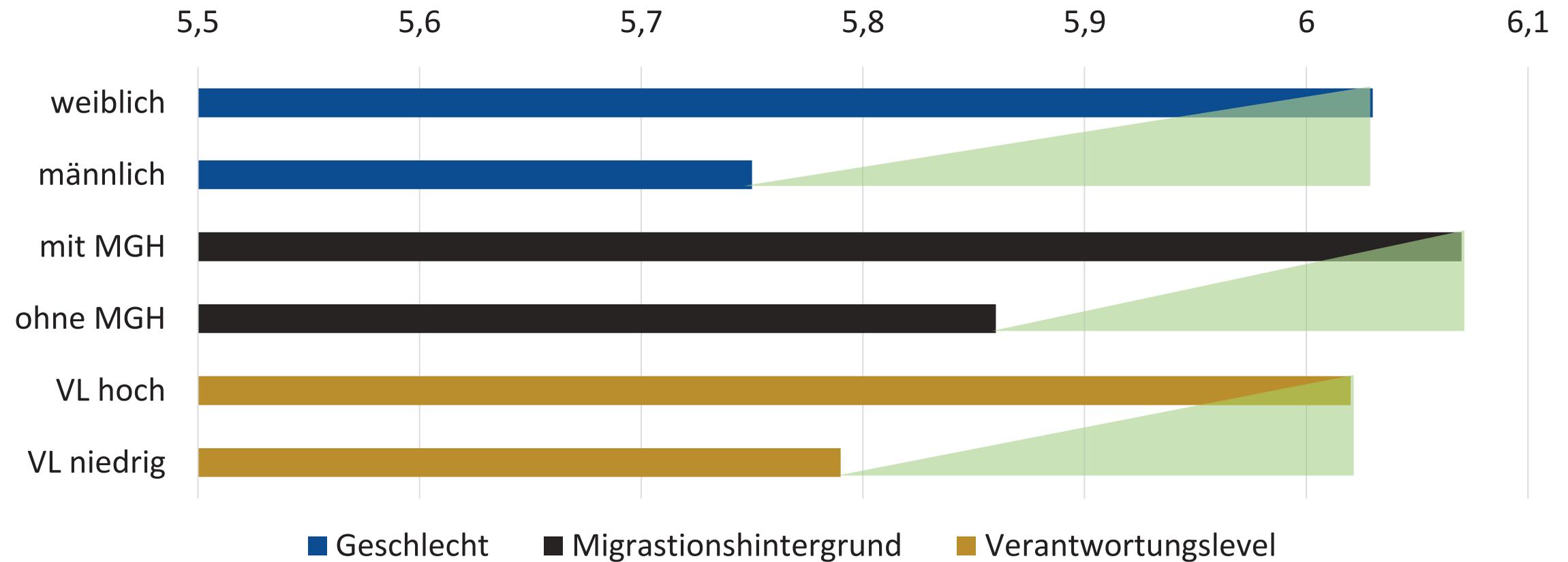
Es gibt eine *Varianz in der Internationalität* – gibt es versteckte Potenziale?



Die persönliche Internationalität *variiert* über die verschiedenen *Arbeitsbereiche*

#	Arbeitsbereich	Prozentuale Verteilung	memo©- Werte
1	Familienbüro	0,2%	6,49
2	Sprachlabor	0,1%	6,44
3	International Office/Welcome Center/Akademisches Auslandsamt/Auslandsbeauftragte/r	6,5%	6,28
12	Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation/Marketing/Veranstaltungsmanagement	3,5%	6,12
13	Hochschulleitung (dahinterliegende Ebene: PräsidentIn, Vize-PräsidentIn, KanzlerIn)	1,2%	6,12
15	Studienberatung/Erstanlaufstelle oder Help Desk für Studierende/weitere Services für Studierende	3,1%	6,11
16	Forschungsbüro/EU-Büro/Services für Forschende	2,7%	6,07
18	Verwaltungsleitung (Fakultätsgeschäftsführung, Dezernatsleitung)	2,5%	6,03
19	Studiengangsverwaltung	3,9%	6,01
20	Sekretariat/Assistenz	16,0%	5,98
26	Rechtsstelle/Justitiariat	0,9%	5,85
27	Gebäudemanagement/Haustechnik/Hausmeisterei/Sicherheit	2,1%	5,84
29	Information/Pforte	0,2%	5,77
30	Immatrikulation/Prüfung/Praktikum/Zulassung/Bewerbung	3,7%	5,76
32	Bibliothek	7,4%	5,72
35	IT/Rechenzentrum	6,9%	5,64
36	Labor/Werkstatt	7,6%	5,61
37	Poststelle	0,2%	5,42

Die persönliche Individualität (memo©) wird von *bestimmten Merkmalen* positiv beeinflusst

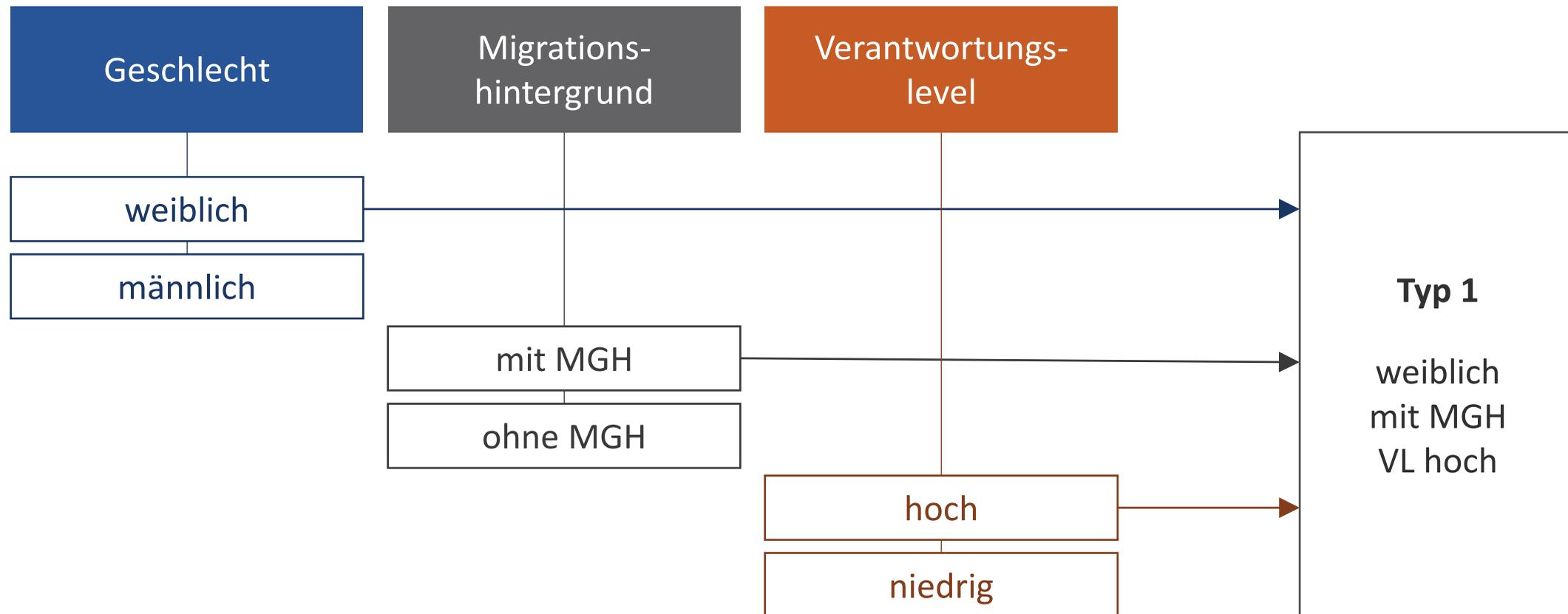


Es besteht ein *Zusammenhang* zwischen dem Geschlecht und sozialen und arbeitsbezogenen Merkmalen

		Geschlecht	Migrationshin- tergrund	Ich habe in der Vergangenhe- it mindestens 3 Monate zusammenh- ängend privat im Ausland verbracht.	Ich habe in der Vergangenhe- it mindestens 3 Monate zusammenh- ängend beruflich im Ausland verbracht.	Summe der gesporchene n Sprachen (2 Sprache)	Arbeitsumfan- g	Befristung	Berufserfahru- ng an der Hochschule	Berufserfahru- ng allgemein	Verantwortun- gslevel	memo Total- Wert	Einstellung zur Internationali- sierung der Hochschule (Befürwortun- g)	Souveränität im Umgang mit internationale m Publikum
Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,037	-,084	-,029	-,155	,266	,059	,052	,040	,168	-,123	-,120	-,003
	Sig. (2-seitig)	.	,004	,000	,022	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,836
	N	6209	6209	6209	6209	6208	6209	6209	6209	6209	6209	6209	6209	6086

Einige Kernbefunde zu den Fragestellungen der Studie

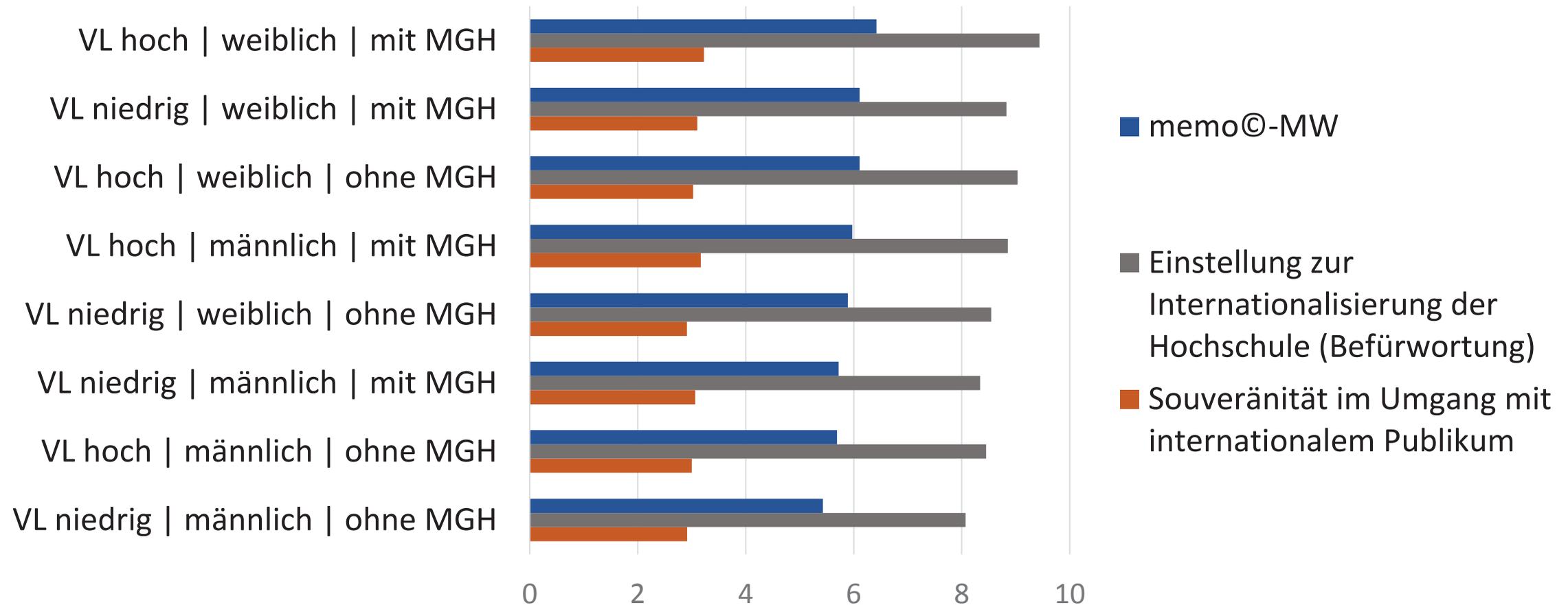
Für weitere Analysen von Merkmalen auf den Schalen können Typen gebildet werden



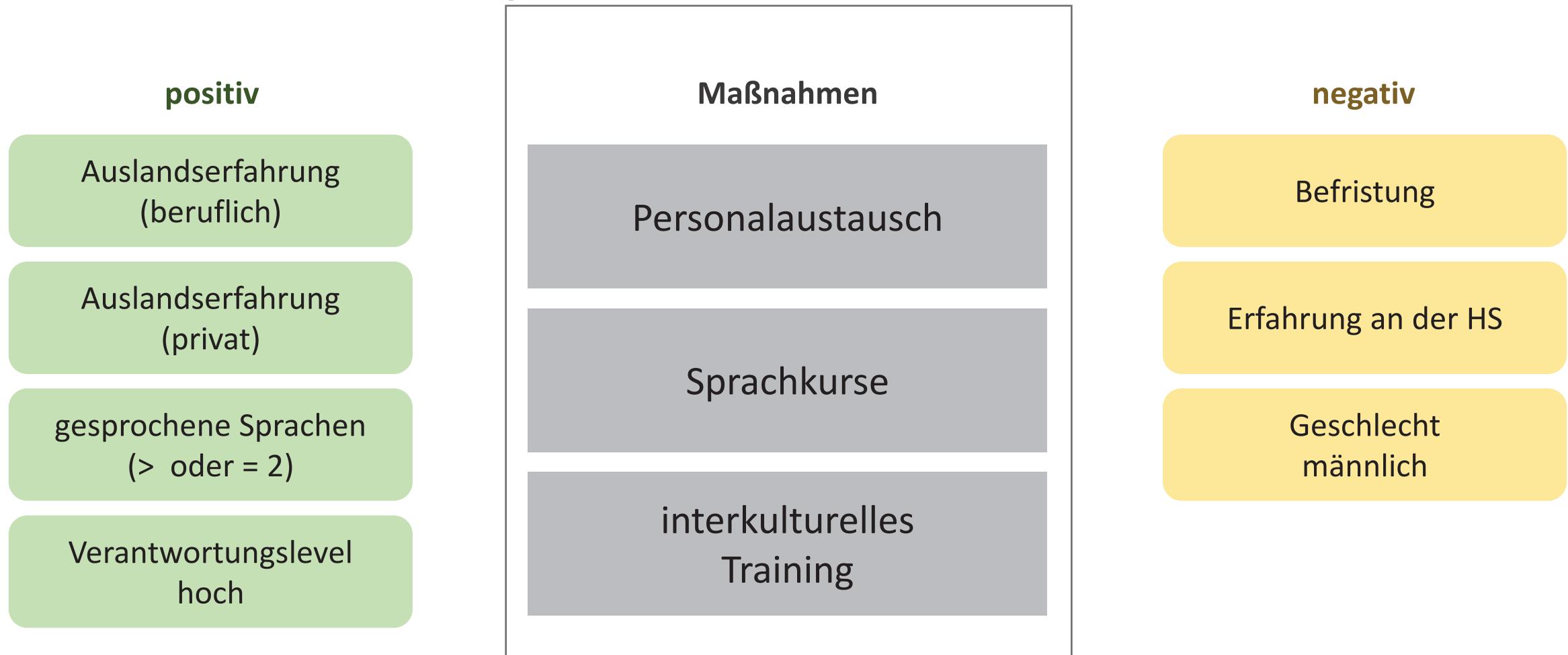
Es lassen sich über die Merkmale *acht Typen bilden*, die sich in eine *Rangfolge* bringen lassen (memo©-Wert)

Rang	Geschlecht	Migrationshintergrund	Verantwortungslevel
1	weiblich	mit MGH	VL hoch
2	weiblich	mit MGH	VL niedrig
3	weiblich	ohne MGH	VL hoch
4	männlich	mit MGH	VL hoch
5	weiblich	ohne MGH	VL niedrig
6	männlich	mit MGH	VL niedrig
7	männlich	ohne MGH	VL hoch
8	männlich	ohne MGH	VL niedrig

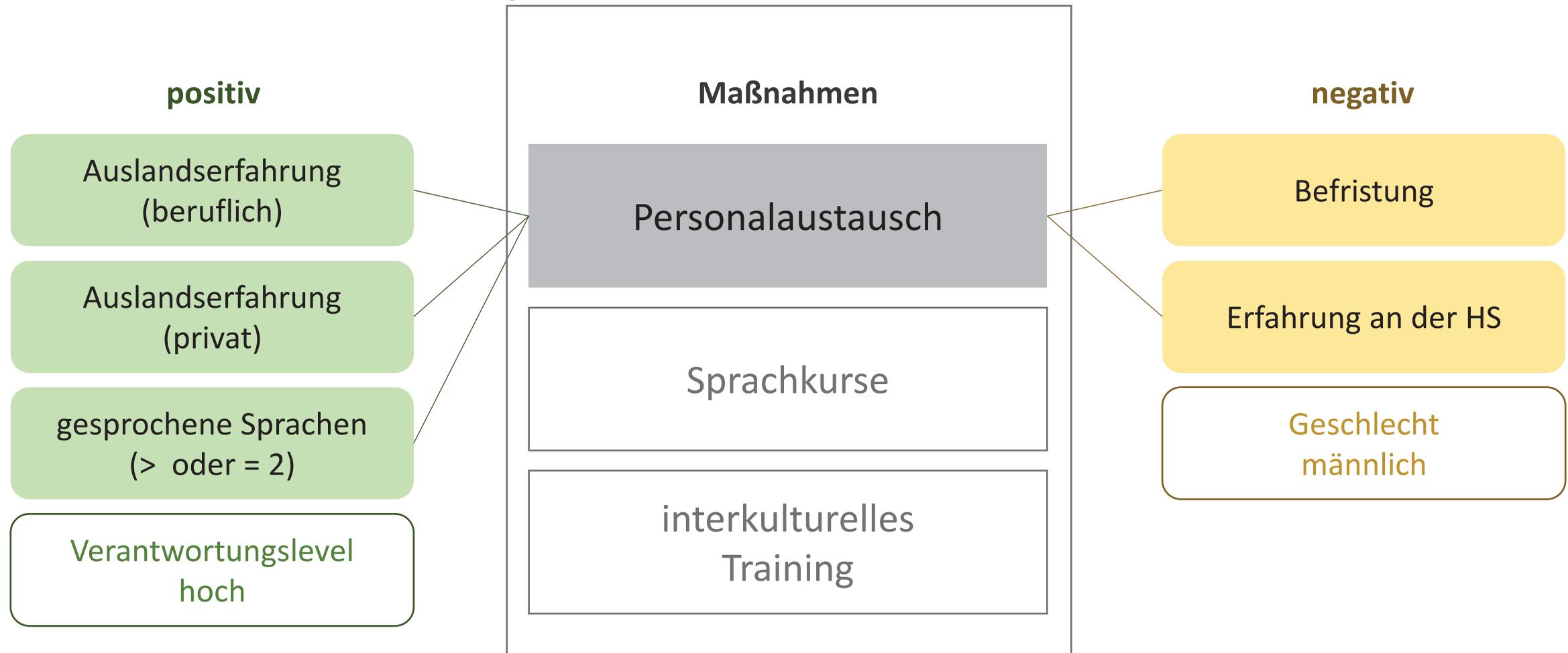
Die Werte der *acht Typen* auf Aspekten der Schalen



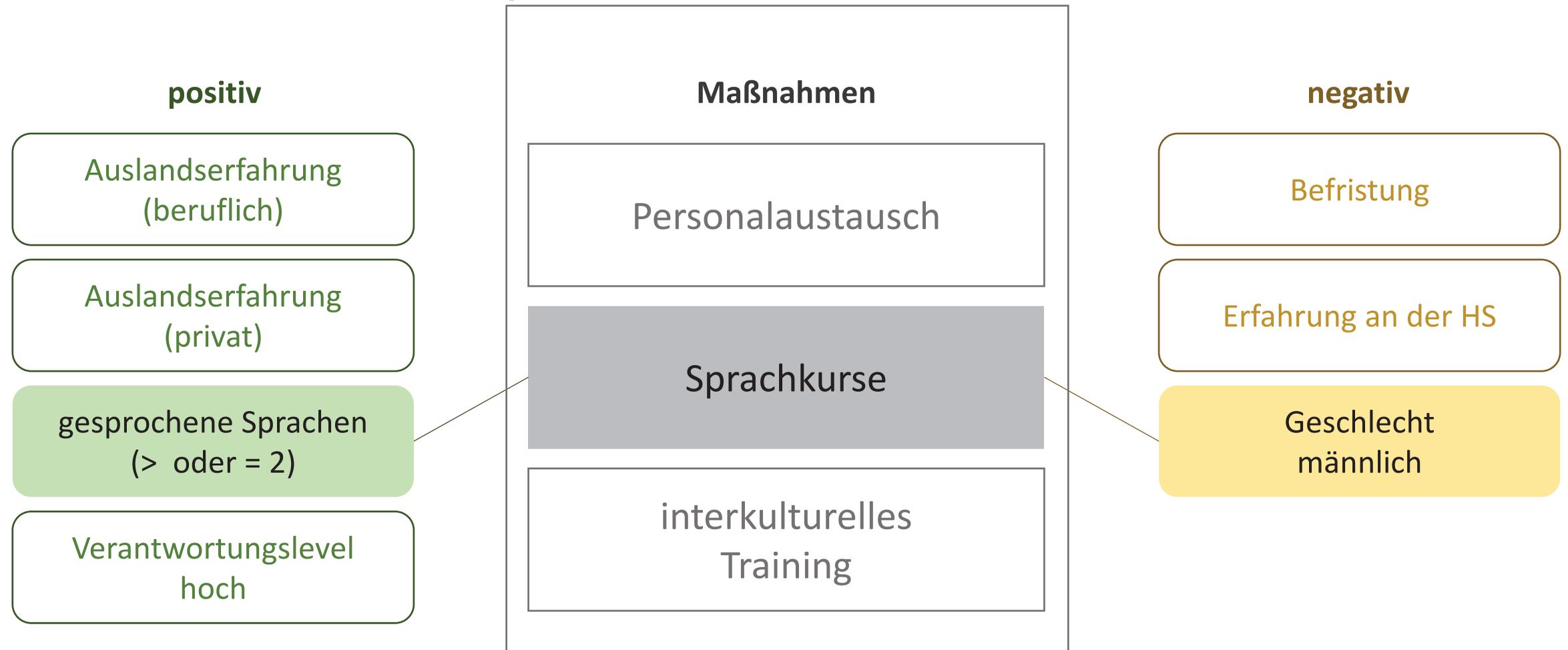
Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung beeinflussen die Teilnahme an Internationalisierungsmaßnahmen



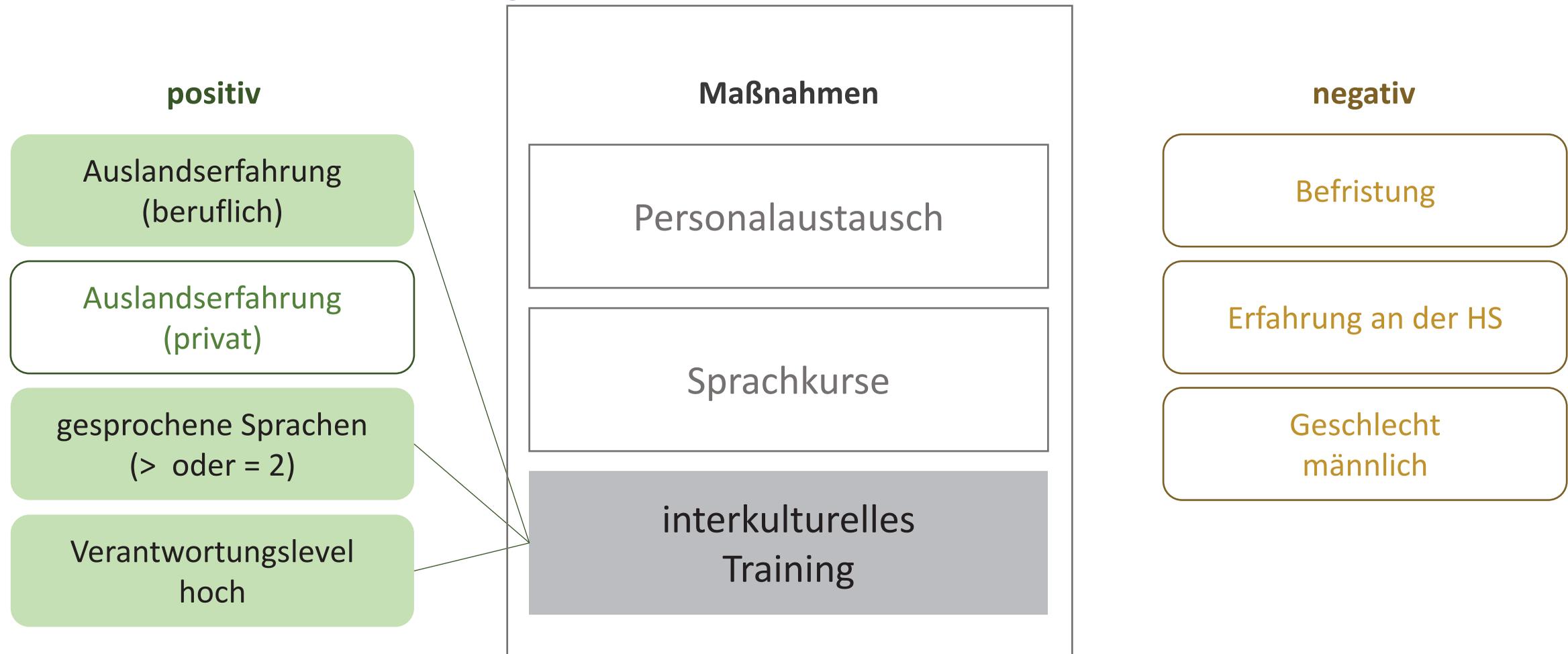
Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung beeinflussen die Teilnahme an Internationalisierungsmaßnahmen



Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung beeinflussen die Teilnahme an Internationalisierungsmaßnahmen



Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung beeinflussen die Teilnahme an Internationalisierungsmaßnahmen



Zusammenhang zwischen Schalen und Maßnahmen

Zusammenhänge

- Es zeigen sich positive Zusammenhänge zwischen den Maßnahmen und den Schalen.
- Der größte Zusammenhang zeigt sich für Personalmobilität auf der äußeren Schale.



	memo©-Wert	Einstellung zur Internationalisierung	Souveränität im Umgang mit ...
interkulturelles Training	0,165	0,150	0,175
Sprachkurs	0,159	0,129	0,158
Personalaustausch	0,124	0,142	0,195

Korrelationskoeffizient nach Spearman

Bewirken die *Maßnahmen die Veränderung an den Schalen?*

Prä-Post-Vergleich

- Über einen Prä-Post-Vergleich direkt nach einer Maßnahme lassen sich keine gegen den Zufall abgesicherte Veränderungen beobachten.
 - Mögliche Erklärung: In unserer Stichprobe nahmen an den Maßnahmen diejenigen teil, bei denen Maßnahmen nichts verändern (da sie schon „internationalisiert“ sind).

Welche *Typen* zeigen die größten *Unterschiede*?

Dimension 1: Persönlichkeit

- Die größten positiven Unterschiede bei der *Personalmobilität* zeigen Männer und Frauen mit niedrigem Verantwortungsniveau und Migrationshintergrund.
- Die größten positiven Unterschiede bei den *interkulturellen Trainings* zeigen wieder Männer mit niedrigem Verantwortungsniveau und Migrationshintergrund.
- *Sprachkurse* zeigen die größten positiven Unterschiede bei Männern, eher unabhängig von Verantwortungsniveau und Migrationshintergrund. Die Unterschiede sind generell geringer als bei anderen Maßnahmen.

Welche *Typen* zeigen die größten *Unterschiede*?

Dimension 2: Einstellungen zur Internationalisierung

- Die größten positiven Unterschiede bei der *Personalmobilität* zeigen Männer mit Migrationshintergrund, unabhängig vom Verantwortungsniveau.
- *Interkulturelle Trainings* zeigen die größten positiven Unterschiede für Männer und Frauen mit Migrationshintergrund, wenn sie Verantwortung tragen, sowie bei Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund, wenn sie auf eher niedrigem Verantwortungsniveau tätig sind.

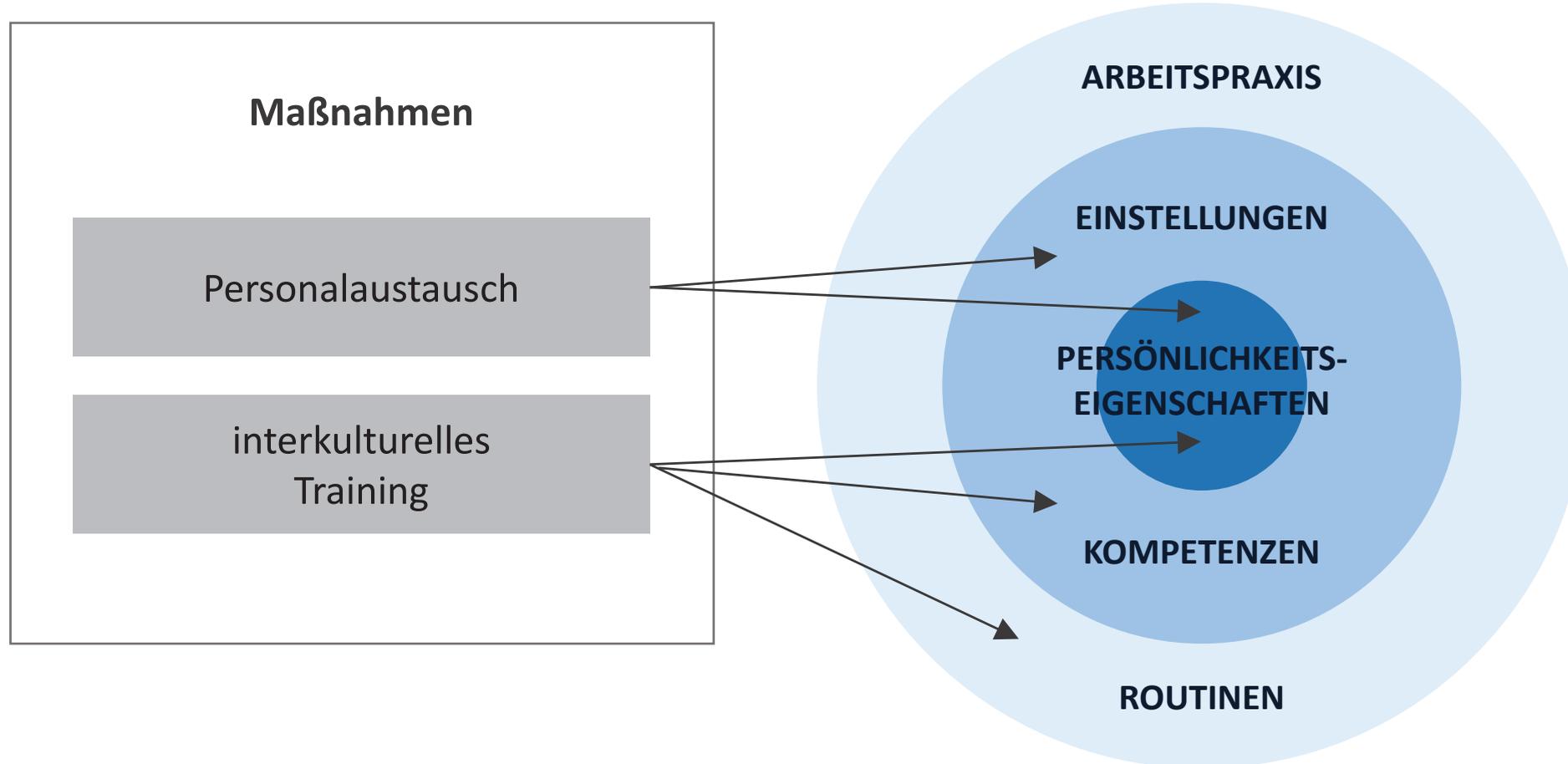
Welche *Typen* zeigen die größten *Unterschiede*?

Dimension 3: Arbeitspraxis – Umgang mit internationalem Klientel

- Die größten positiven Unterschiede bei der *Personalmobilität* zeigen Männer und Frauen ohne Migrationshintergrund mit niedrigem Verantwortungsniveau.
- *Interkulturelle Trainings* zeigen die größten positiven Unterschiede bei Frauen ohne Migrationshintergrund mit niedrigem Verantwortungsniveau.

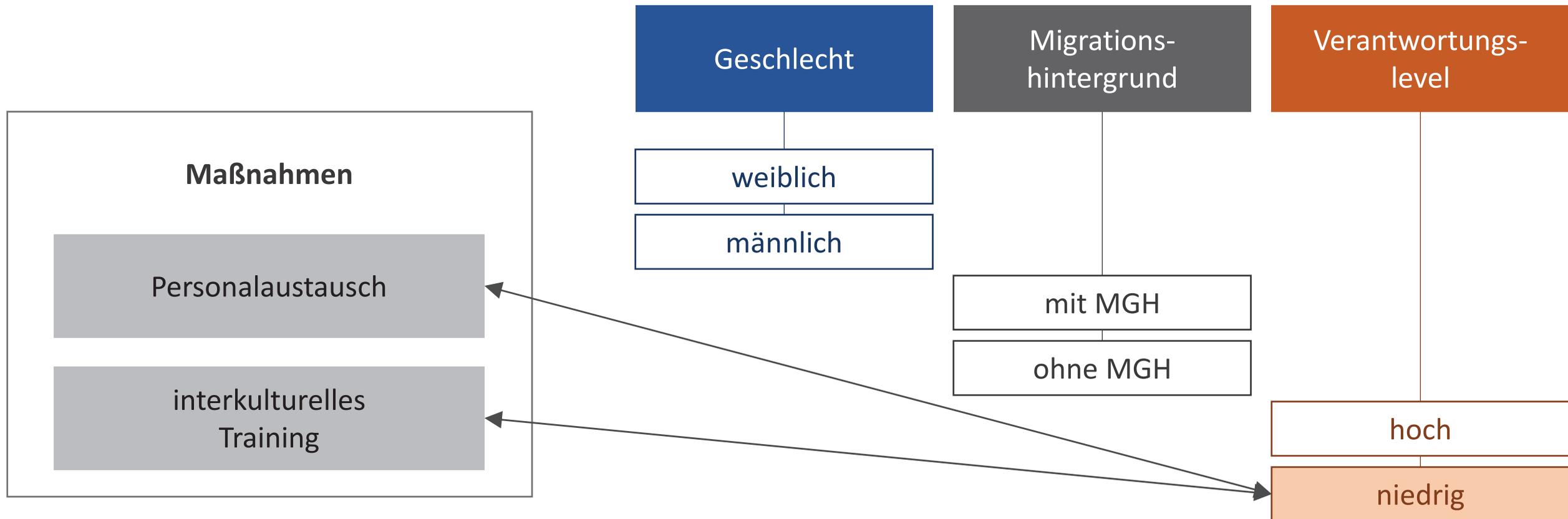
Handlungsoptionen zur Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Personals

Welche Maßnahmen sinnvoll sind, hängt davon ab, *was man verändern will*.



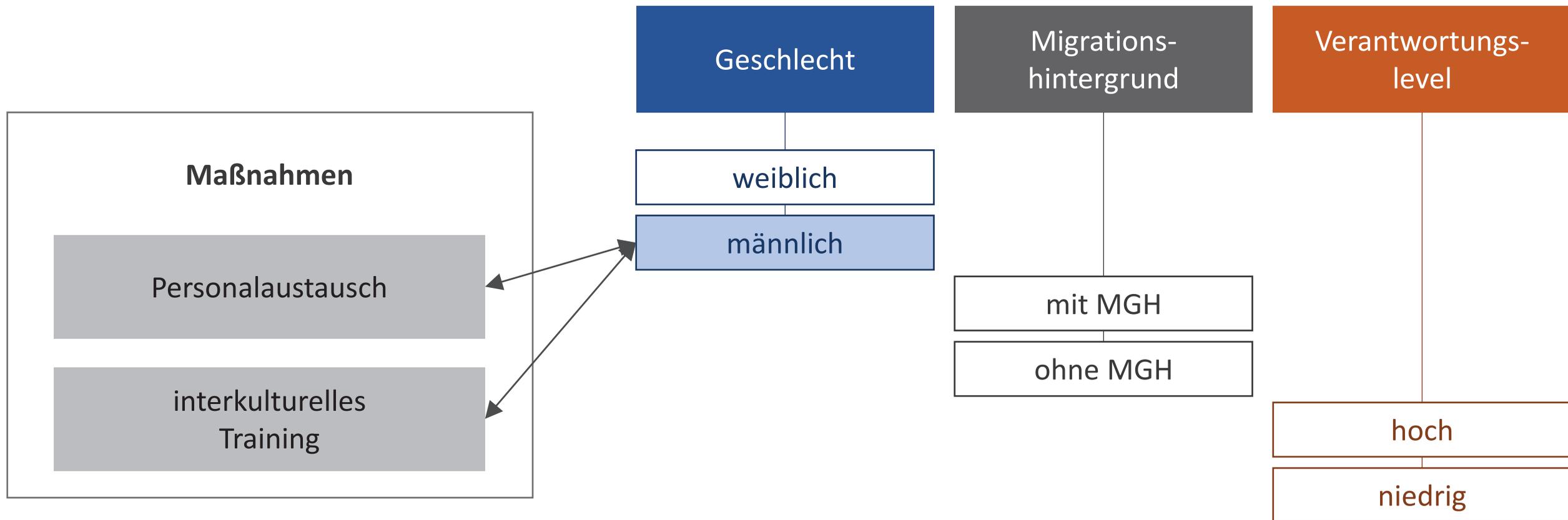
Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede ja nach Maßnahme.

Schale 1: Persönlichkeit



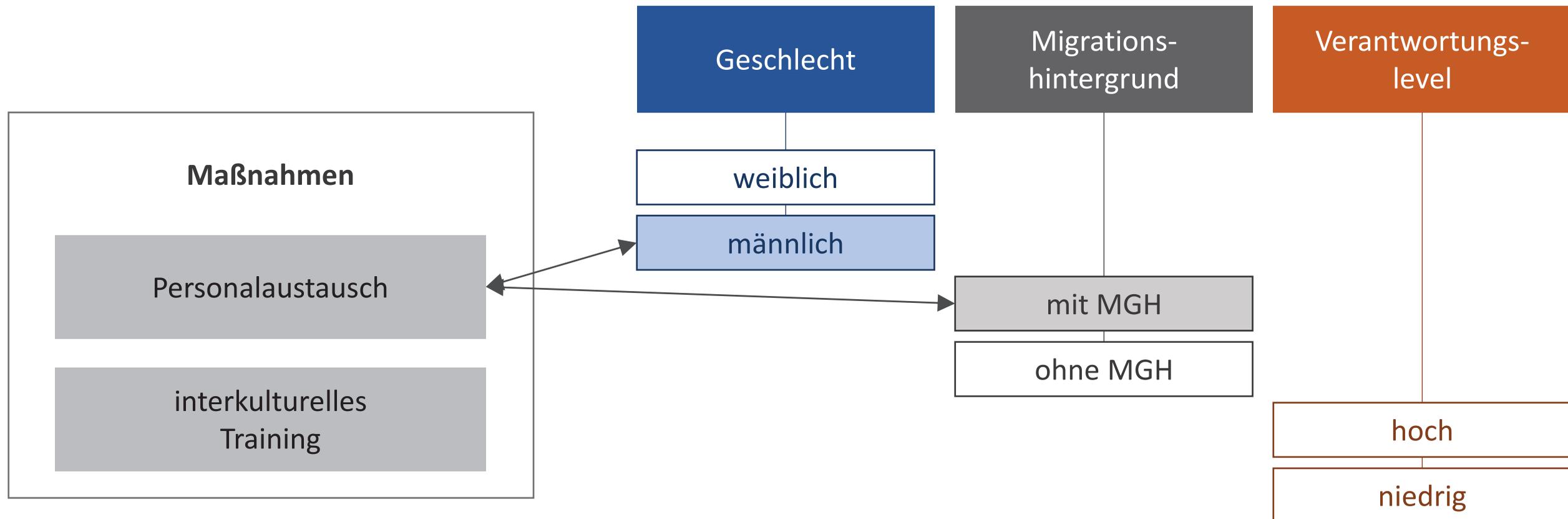
Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede ja nach Maßnahme.

Schale 1: Persönlichkeit



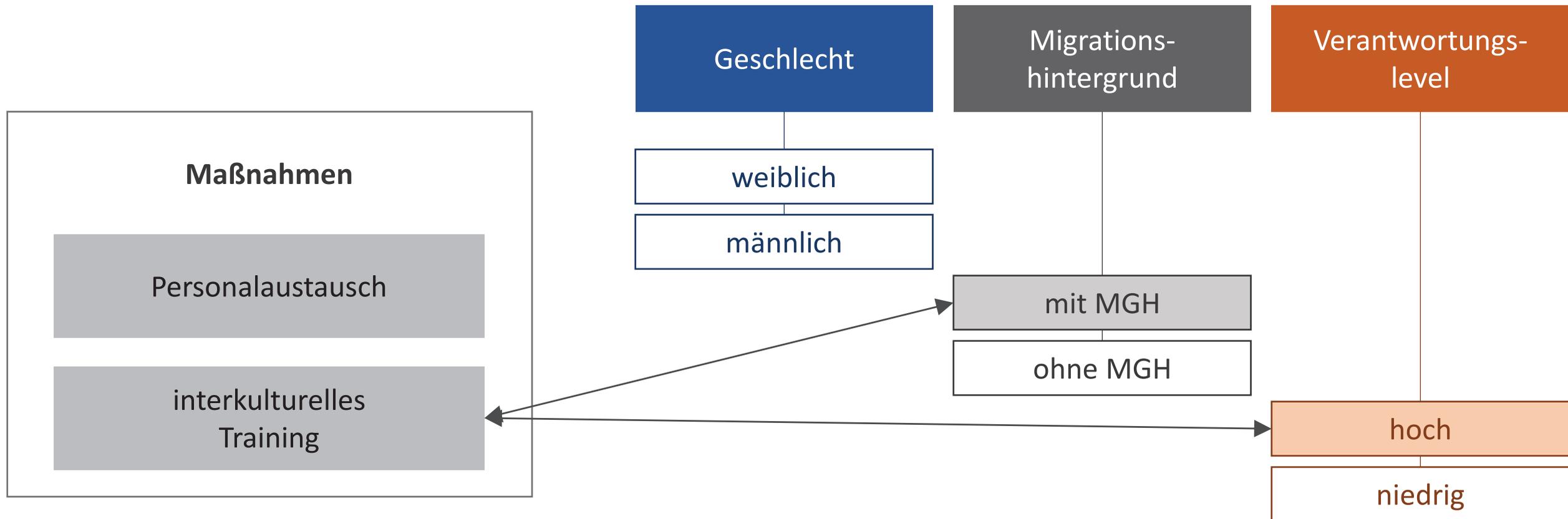
Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede ja nach Maßnahme.

Schale 2: Einstellungen zur Internationalisierung



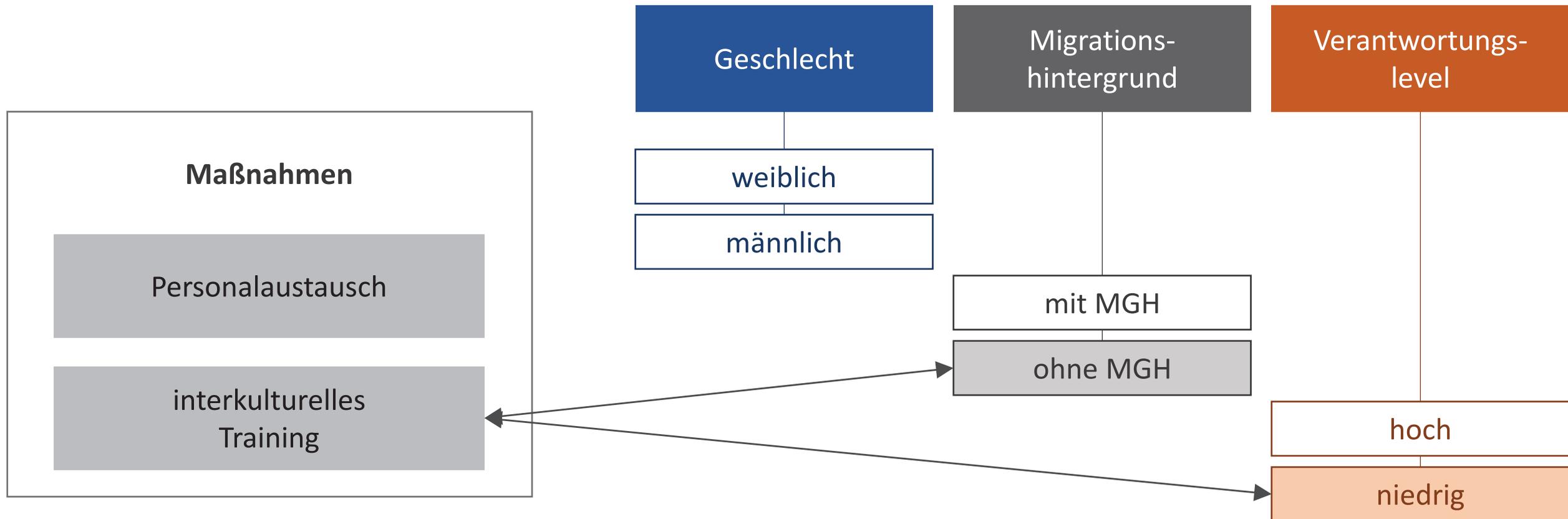
Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede ja nach Maßnahme.

Schale 2: Einstellungen zur Internationalisierung



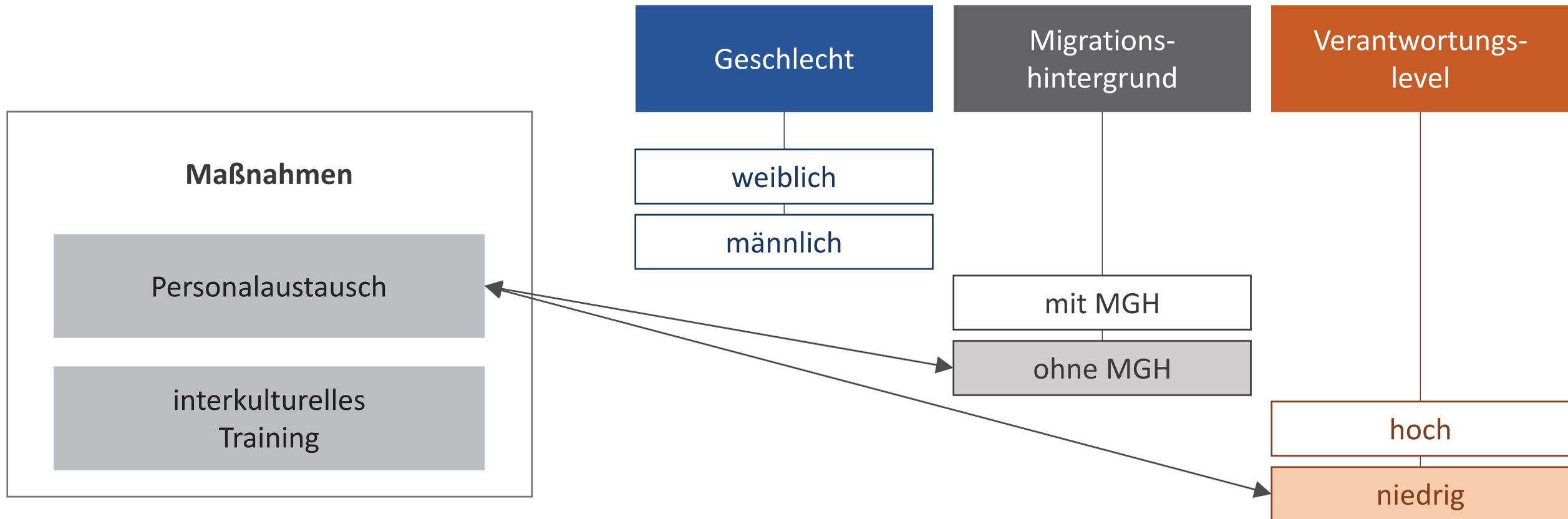
Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede je nach Maßnahme.

Schale 2: Einstellungen zur Internationalisierung



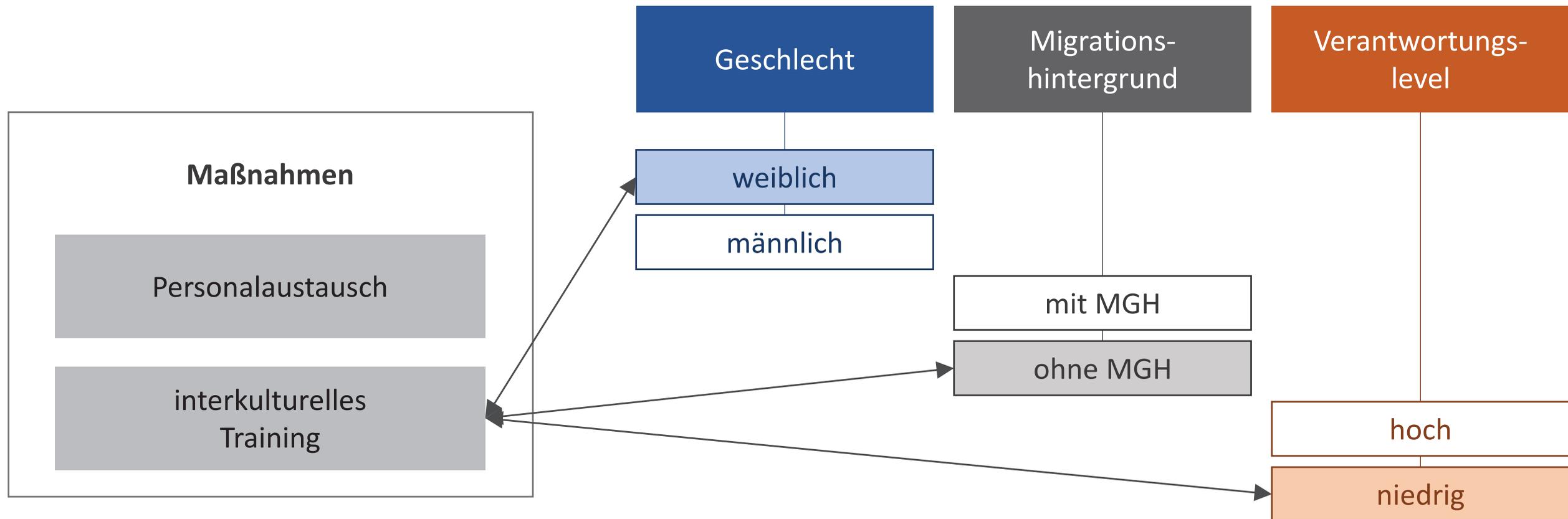
Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede ja nach Maßnahme.

Schale 3: Arbeitspraxis – Umgang mit internationalem Klientel



Manche *Mitarbeitertypen* zeigen größere Unterschiede ja nach Maßnahme.

Schale 3: Arbeitspraxis – Umgang mit internationalem Klientel



Generelle Hinweise für ein differenziertes Vorgehen



Die konkrete Teilnahme an Maßnahmen funktioniert in der Realität allerdings genau umgekehrt: **Es nimmt teil, wer die Maßnahme am wenigsten benötigt und im geringsten Maß davon profitiert (nämlich Personen auf hohem Verantwortungsniveau mit internationaler Vorerfahrung).**

Vielen Dank



KONTAKT

Lukasz Jackiewicz
Projektmanager

CHE Consult GmbH
Warschauer Straße 32
D-10243 Berlin

Tel.: +49 30 2332267 – 58

E-Mail: lukasz.jackiewicz@che-consult.de

Web: www.che-consult.de