

Quantitative und qualitative Datenbasis für Evaluationen von Organisationseinheiten an der BOKU (Datenblatt und Fragebogen)

0. Einleitung

Im Zuge der Evaluation von Organisationseinheiten an der BOKU hat sich die vom Vizerektor eingesetzte Arbeitsgruppe auf nachstehende Qualitätsdefinitionen geeinigt, wobei vorausgeschickt werden kann, dass keine der der gängigen Qualitätsdefinitionen alleine ausreicht, sondern jeweils mehrere Qualitätskonzepte zu berücksichtigen sind.

Zunächst wird Qualität als „fitness for purpose“ verstanden, wonach die Überprüfung des jeweiligen Zwecks, d.h. in erster Linie der in den Departmententwicklungsplänen festgelegten Ziele verstanden wird. Weiters liefert auch die Messung der Kundenzufriedenheit („quality as customer satisfaction“) Beiträge zur Qualität, was vor allem im Bereich Lehre Bedeutung hat. Der im Qualitätsmanagement stark verfolgte Ansatz eines effizienten Einsatzes der Ressourcen („value for money“) soll ebenfalls Anwendung finden sowie jener Ansatz, wonach unter Qualität ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess verstanden wird („quality as enhancement“).

Für die Evaluation von Organisationseinheiten sind sowohl quantitative als auch qualitative Daten erforderlich. Die meisten quantitativen Daten werden von den zentralen Dienstleistungsbereichen zur Verfügung gestellt, um die Organisationseinheiten möglichst stark zu entlasten (siehe Datenblatt), nur jene Daten, die zentral nicht zur Verfügung stehen, sind von den Organisationseinheiten zu liefern (siehe Fragebogen).

1. Datenblatt - Datenerhebung durch zentrale Serviceeinrichtungen

1.1. Daten zur Organisationseinheit

Das Datenblatt enthält vorwiegend quantitative Daten aus der Forschungsdatenbank, BLIS++ und SAP. Die Daten hierfür stammen aus den einzelnen Serviceeinrichtungen und werden von der Stabstelle QM zusammengestellt und der OE (Department und Subeinheit – Institute oder Abteilungen) übermittelt. Auf ausdrücklichen Wunsch der Leitung der Sub-Einheit kann auch eine Analyse im Bereich Forschung auf Ebene der Arbeitsgruppen durchgeführt werden. Die OE wird in Folge ersucht diese Daten auf deren Richtigkeit zu überprüfen. Die Daten sind über die letzten 5 Jahre zu erheben und untergliedern sich wie folgt:

- **Personalstand** (Quellen: TUWIS, SAP-HR):
 - nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalenten, gesamte OE und untergliedert nach Untereinheiten, jeweils Männer/Frauen
 - Fluktuation, Berufungen von und an die OE und Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse (Habilitationen), jeweils Männer/Frauen
 - gesonderte Darstellung Forschung: hinsichtlich der Verwendung: wissenschaftliches Personal (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen usw.) sowie administrativ-technisches Personal
 - gesonderte Darstellung Lehre: interne und externe Lehrbeauftragte

- **Raumressourcen** (Quelle: BdR, Facility Management)
 - Anzahl Quadratmeter (insgesamt und pro Mitarbeiter/in)
 - Untergliedert nach Büro, Lehr- und Laborräumlichkeiten sowie Technika
- **Forschung** (bokuDOK; Ausnahme Wissenstransfer: externe Quellen):
 - Abgeschlossene, begonnene und laufende Forschungsprojekte; gesamt und getrennt nach § 26 und § 27
 - Drittmittel: Jährliche Einnahmen gesamt und nach §26/§27 für laufende Forschungsvorhaben; Geplante Einnahmen der BOKU (gesamtes Projektvolumen) für begonnene Projekte, Anteil extern evaluierter Mittel
 - Relationen zur Zahl der Habilitierten sowie zum gesamten wissenschaftlichen Personal (ohne ForschungsstipendiatInnen, GastforscherInnen)
 - Publikationsleistung (inkl. Konferenzpublikationen)
 - Preise und Auszeichnungen
 - Scientific community service: gemäß Wissensbilanz-VO sowie inkl. Organisation von Tagungen und Kongressen
 - Technologietransfer: Dienstleistungsmeldungen und Patente
 - Wissensmanagement, -transfer: Zahl der Pressekonferenzen, Presseaussendungen usw.; bokudok: Vortragstätigkeit, populärwissenschaftliche Publikationen
- **Lehre und universitäre Weiterbildung** (Quellen: TUWIS, BLIS++)
 - Anzahl Lehrveranstaltungen inkl. SWS: gesamte OE und nach Untereinheiten
 - Anzahl Prüfungen: gesamte OE und nach Untereinheiten
 - Betreute Diplomarbeiten und Dissertationen (insgesamt u pro Wissenschaftler/in), jeweils nach Geschlecht d. Studierenden
 - Beitrag der OE zu den Studienprogrammen, semi-qualitative Daten
 - Bei einem hohen Anteil eines Departments am Studienprogramm (mind. 50 %) können auf Wunsch der OE allgemeine Kennzahlen über den Studiengang beigelegt werden (z.B. studierendenbezogene Analysen)
- **Gesellschaftliche Zielsetzungen**
 - Zitierungen der OE in der Datenbank der Austria Presseagentur - APA
- **Finanzdaten der OE über die den Beobachtungszeitraum**
 - Grunddotierung, Summe der Investitionen aus der Grunddotierung
 - Drittmittel gesamt
- **Zielvereinbarung zwischen Rektorat und OE**
- **Interner BOKU-Benchmark für ausgewählte Indikatoren**
 - Der BOKU-Benchmark wird anonymisiert, d.h. es wird nur der Rang der jeweiligen OE ausgewiesen

1.2. Eckdaten zur BOKU

Um den Peers einen Überblick über Zahlen, Fakten und Leistungen der BOKU zu vermitteln, erhalten sie eine Reihe von Eckdaten. Diese setzen sich zusammen aus dem Entwicklungsplan, der Wissensbilanz sowie aus Daten der offiziellen Präsentation der BOKU. Zusätzlich sollen, soweit vorhanden, folgende Daten den Peers zur Verfügung gestellt werden:

Allgemeine Daten über die Studienprogramme
 Jobvermittlungsdaten und Absolventenbefragungen

2. Fragebogen - Datenerhebung auf Ebene der Organisationseinheit

Auf Basis der bisherigen Erfahrungen an der BOKU, einiger ausgewählter nationaler und internationaler Beispiele sowie auf Basis der Vorgaben des bm:bwk für die Leistungsvereinbarungen wird die Erhebung von Daten in den nachfolgenden Bereichen vorgeschlagen.

2.1. SWOT Analyse

Vor Ausfüllen des Datenblatts soll eine SWOT-Analyse der OE sowie deren Schnittstellen vorgenommen werden. Die Durchführung der SWOT Analyse verfolgt u.a. das Ziel, dass sich die Angehörigen der OE sich über die Globalsicht der eigenen OE verständigen bevor sie im Zuge der Beantwortung des Fragebogens auf Detailfragen eingehen und stellt eine Chance dar zu einem gemeinsamen Verständnis zu gelangen.

Dabei ist zu beachten, dass die Analyse der Stärken und Schwächen vergangenheitsbezogen, die Analyse der Chancen und Herausforderungen zukunftsbezogen zu sein hat, d.h. sie hat sich auf strategische Entwicklungsoptionen zu beziehen.

2.2. Fragebogen für die OE

Um eine Strukturierung und eine darauf folgende Analyse zu erleichtern, wird in Anlehnung an das Verfahren am Trinity College¹ bei der Beantwortung obiger Fragenkomplexe die Berücksichtigung folgender Leitfragen empfohlen:

- A. What are you trying to do? (Bezug zum strategischen Plan der OE, Pläne der Subeinheiten)
- B. How are you trying to do it? (Beschreibung der gegenwärtigen Aktivitäten)
- C. How do you know it works? (Evaluation der gegenwärtigen Maßnahmen)
- D. How do you change in order to improve? (Ziele und zukünftige Maßnahmen)

Bei der Beantwortung dieses Fragebogens ist darauf zu achten, dass die Antworten kurz und spezifisch gegeben werden. Gibt es beispielsweise zu einem Bereich keine Aktivitäten, kann die Antwort entfallen, ein Kommentar ist in diesem Fall nicht vorgesehen. Die vorgesehene maximale Seitenanzahl beträgt 25, ein Anhang zur Dokumentation des Berichts soll beigelegt werden.

1. Organisationseinheit allgemein und Organisationsentwicklung

- A. Beschreibung der strategischen Ziele der OE laut deren Mission Statement, Departmententwicklungsplan und Zielvereinbarung mit dem Rektorat

Organigramm mit Abbildung der internen Strukturierung der OE inkl. Zuteilung des Personals (Aufbauorganisation)

- B. Aktivitäten in den Bereichen

¹ Siehe http://www.tcd.ie/Senior_Lecturer/qu/adr.php

- Organisationsentwicklung:
 - Zentrale Veränderungen in den letzten 5-10 Jahren und deren Auswirkung auf zentrale Leistungsprozesse
 - Leitung und Management
 - Universitäre Selbstverwaltung:
 - OE interne Verwaltung: Abbildung zentraler Prozesse (Ablauforganisation)
 - Schnittstellen zu anderen OEs und zentralen Serviceeinrichtungen insofern als sie für Kernleistungsprozesse der OE von hoher Relevanz sind
 - Gremientätigkeiten (Senat, ProgrammbegleiterIn, Betriebsrat etc.)
 - Ressourcenmanagement
 - Kommentar der Finanzdaten
 - Internes Ressourcenverteilungssystem
 - Berichtswesen und Kostenkontrolle
- C. Evaluation gegenwärtiger Aktivitäten (B) im Vergleich zum Departmententwicklungsplan (A)
- D. Pläne zur Verbesserung im Bereich Organisationsentwicklung

2. Personalmanagement

- A. Beschreibung der Ziele im Bereich Personalmanagement (laut Departmententwicklungsplan und Zielvereinbarung)
- B. Aktivitäten in den Bereichen
- Personalmanagement
 - Rekrutierungsstrategie
 - Kommentar zur Fluktuation und Berufungen
 - Personalentwicklung
 - Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals
 - Qualifizierung des nichtwissenschaftlichen Personals
 - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Konzept
 - Selektion
 - Einbindung in Forschung und Lehre
 - Mobilität
- C. Evaluation gegenwärtiger Aktivitäten (B) im Vergleich zum Departmententwicklungsplan (A)
- D. Pläne zu Verbesserungen im Bereich Personalmanagement

3. Forschung

- A. Beschreibung der Ziele im Bereich Forschung (laut Departmententwicklungsplan und Zielvereinbarung)
- Forschungsprofil, Bezug zum BOKU-Profil (insbesondere zum / zu den Kompetenzfeld/ern)
 - Veränderung der Forschungsschwerpunkte innerhalb der letzten 5 – 10 Jahren
 - Strategische externe Forschungskooperationen
- B. Kommentare zu Aktivitäten in folgenden Bereichen:
- Projekte und Drittmittelakquisition
 - Strategische externe (nationale und internationale) Forschungskooperationen
 - Interne Forschungskooperationen
 - Publikationsleistung (exemplarisch können einige top-Publikationen angeführt werden)
 - Scientific Community Service
 - Technologietransfer: Dienstleistungsmeldungen, Patente, Spin-Offs
 - Preise und Auszeichnungen
 - Mobilität von Forscher/innen (post doc und Habilitierte)
 - incoming
 - outgoing
 - Forschungsbezogene Dienstleistungen
 - Analysen
 - Gutachten
 - Politikberatung etc.
- C. Evaluation gegenwärtiger Aktivitäten (B) im Vergleich zum Departmententwicklungsplan (A)
- D. Pläne zu Verbesserungen im Bereich Forschung

4. Lehre, Studium und universitäre Weiterbildung

4.1. Lehre und Studium

- A. Beschreibung der Ziele im Bereich Lehre und Studium (laut Departmententwicklungsplan und Zielvereinbarung)
 - Strategische interne und externe Kooperationen im Bereich Lehre

- B. Aktivitäten in folgenden Bereichen
 - Rahmenbedingungen
 - Beitrag der OE zu den Studienprogrammen der BOKU und anderer Hochschulen
 - Strategische Interne und externe (nationale und internationale) Kooperationen
 - Innovationen, neue Lehr- und Lernformen
 - Erweiterung des englischsprachigen Angebots
 - Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Lehre
 - Maßnahmen zur Förderung der Mobilität der Lehrenden

- C. Evaluation gegenwärtiger Aktivitäten (B) im Vergleich zum Departmententwicklungsplan (A)

- D. Pläne zu Verbesserungen im Bereich Lehre und Studien

4.2. Universitäre Weiterbildung

- A. Beschreibung der Ziele im Bereich univ. Weiterbildung (laut Departmententwicklungsplan und Zielvereinbarung)

- B. Aktivitäten
 - Beschreibung der angebotenen Kurse, Workshops und Universitätslehrgänge
 - Interne und externe (nationale und internationale) Kooperationen
 - Qualitätssicherung

- C. Evaluation gegenwärtiger Aktivitäten (B) im Vergleich zum Departmententwicklungsplan (A)

- D. Pläne zu Verbesserungen im Bereich universitäre Weiterbildung

5. Gesellschaftliche Zielsetzungen

- A. Beschreibung der Ziele im Bereich gesellschaftliche Zielsetzungen (laut Departmententwicklungsplan und Zielvereinbarung)
- B. Aktivitäten in den Bereichen:
- Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung
 - Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen der OE (z.B. Headhunting, Motivierung zur Bewerbung)
 - Eigene Maßnahmen und/oder die Teilnahme an Programmen zur Förderung der Leistungen von Frauen, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und von Studentinnen (z.B. Weiterbildung, Stipendien, Mentoring, finanzielle Anreizsysteme)
 - Maßnahmen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre, lehr- oder forschungsspezifischen Schwerpunkte
 - Sonstige Maßnahmen (z.B. gendersensible Gestaltung von Lehrangeboten Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Vermittlung bzw. Vertiefung von Genderkompetenz)
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Organisatorische und bewusstseinsbildende Maßnahmen innerhalb der OE zur Erleichterung der Wahrnehmung der rechtlichen Möglichkeiten (Teilzeit, Arbeitszeitflexibilität, Karenz aus familiären Gründen) zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf
 - Dialog mit der Öffentlichkeit, Öffentlichkeitsarbeit
- C. Evaluation gegenwärtiger Aktivitäten (B) im Vergleich zum Departmententwicklungsplan (A)
- D. Pläne zu Verbesserungen im Bereich der gesellschaftlichen Zielsetzungen

6. Ressourcen: Infrastruktur

Die Beschreibung bzw. Analyse der vorhandenen und erforderlichen Infrastruktur soll nachstehende Bereiche umfassen; gehen Sie dabei auf die Nutzung von Department-internen, Universitäts-internen sowie externen Synergien ein.

- Stellungnahme zur vorhandenen Infrastruktur (Stärken, Schwächen)
- Schnittstellen zu anderen Organisationseinheiten und internen Serviceeinrichtungen, z.B. Büro des Rektors, Forschungsservice, Zentrum für Lehre, Personalabteilung, Zentrum für internationale Beziehungen, Bibliothek, Zentraler Informatikdienst.
- Pläne: Darstellung der benötigten Infrastruktur und Zugang zur selben, Kooperationsmöglichkeiten

7. Resümee

Die OE hat die Möglichkeit ein kurzes Resümee anzuschließen, in dem einige Punkte (z.B. besondere Stärken, schwierige Bereiche) herausgestrichen bzw. Fragen an die Peers formuliert werden können. Dieses Resümee soll eine halbe Seite nicht übersteigen.

8. Anhang