



## Kulturwandel in akademischen Settings gestalten?

3. Internationale Tagung für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung im Hochschulbereich Universität Graz

Dominik Frisch und Claudia Wendt

# Gliederung

*Kurzvorstellung OVGU*

*Taskforce & Systemakkreditierung*

*Forschungsdesign*

*Organisationaler Wandel*



# Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg



- 9 Fakultäten
- ca. 14.000 Studierende
- 200 Professoren
- über 2.000 MitarbeiterInnen

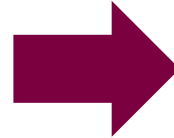


# Entscheidung QM

## Programmakkreditierung

**Vorwurf der  
Kontrolllogik**

**Implikation der  
Misstrauenskultur**



## Systemakkreditierung

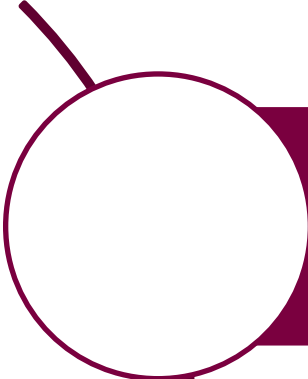
**Wunsch nach  
Selbstverantwortung**

**Anspruch einer  
Vertrauenskultur**

# Taskforce Systemakkreditierung



# Fragestellungen



*Wie bringt man Hochschulakteure (Professoren) in einen konstruktiven Austausch/ Kommunikationsprozess über Qualitätsentwicklung im Rahmen der Systemakkreditierung?*



*Welche individuellen und strukturellen Hemmnisse stehen aus Sicht der Akteure einem Kulturwandel gegenüber*

## Stand der Forschung

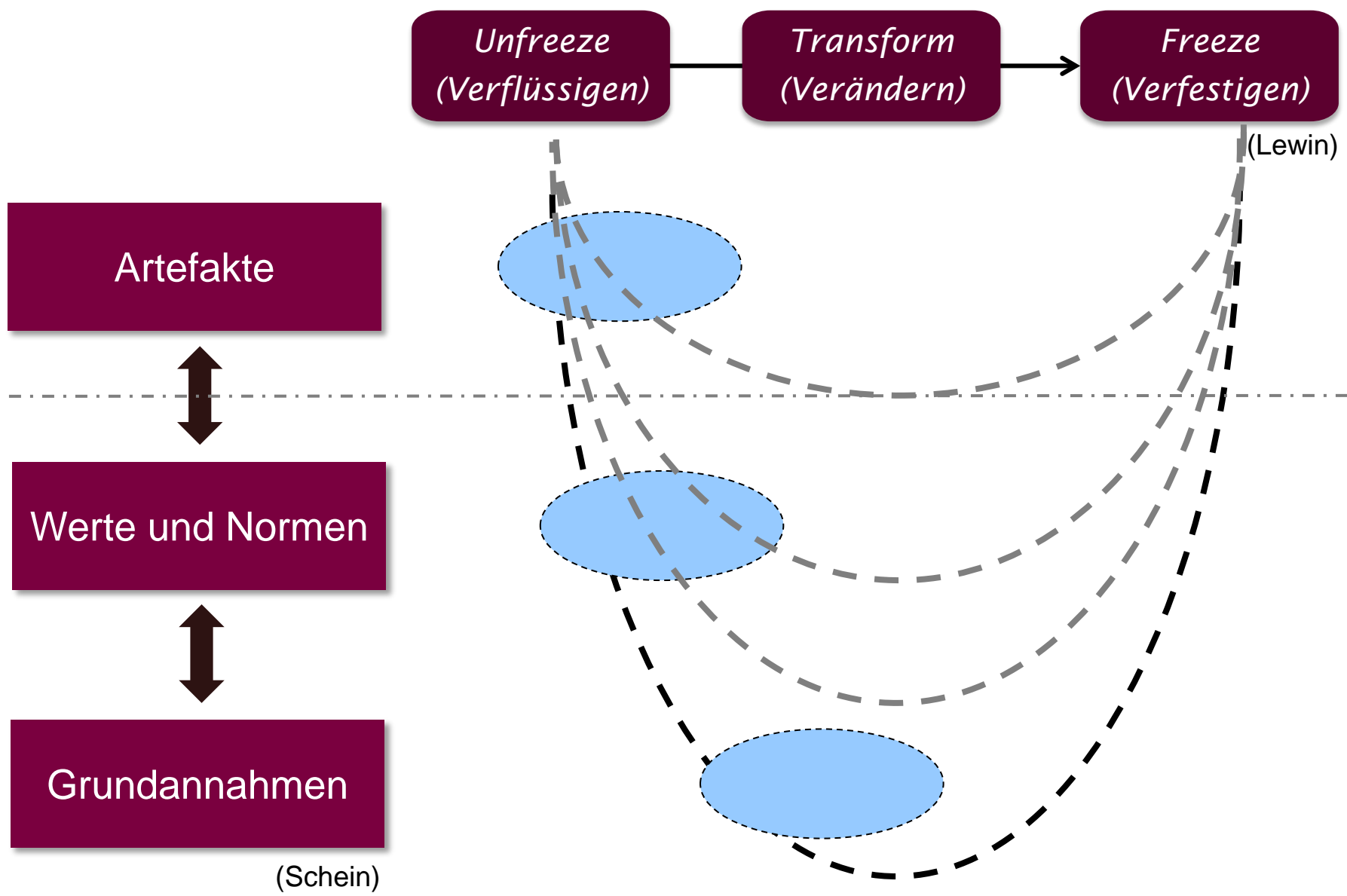
### Leitfadengestützte Interviews:

- geführt 5
- geplant 3
- offen 3
- abgesagt 2

### Abdeckung Statusgruppe:

- ✓ Prof.
- ✓ StuRA
- ✓ Verwaltung
- ✓ Hochschulleitung
- ✓ Experten
- Referenten

# Organisationaler Wandel



(Schein)



## Diskussion

- Wie schaffen wir es im Prozess der Systemakkreditierung, die Grundannahmen der Akteure sichtbar und gestaltbar zu machen?
- Wie können wir Mittelbauvertreter und ReferentInnen stärker aktiv in den Prozess der Systemakkreditierung einbinden?



# Literatur

- Berthold, C. (2011). „Als ob es einen Sinn machen würde...“ Strategisches Management an Hochschulen (unter Mitarbeit von Britta Behm und Mona Daghestani). CHE Arbeitspapier Nr. 140. Onlineabruf: [www.che.de/downloads/CHE\\_AP140\\_Strategie.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP140_Strategie.pdf) [
- Ebers, M. (1995). Organisationskultur und Führung. In A. Kieser & G. Reber & R. Wunderer (Hrsg.). Handwörterbuch der Führung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1664–1682.
- Hernes, T. (2008). Understanding Organization as Process. Theory of a Tangled World. London/ New York: Routledge.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science; selected theoretical papers. D. Cartwright (ed.). New York: Harper & Row.
- Kurt Lewin (1947): *Frontiers in group dynamics*, Human Relations, 1, S. 5–41; deutsche Übersetzung unter dem Titel "Gleichgewichte und Veränderungen in der Gruppendynamik" in Lewin, *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften*, 1963 Hans Huber, Bern.
- March, J. G./ Simon, H. A. (1958). Organizations. New York: John Wiley.
- Meisel, K./ Feld, T. C. (2009). Veränderungen gestalten. Organisationsentwicklung und -beratung in Weiterbildungseinrichtungen. Münster/New York u.a.: Waxmann. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement, Band 10.
- Mohr, N. (1997). Kommunikation und organisationaler Wandel. Ein Ansatz für ein effizientes Kommunikationsmanagement im Veränderungsprozess. Wiesbaden: Gabler.
- Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership: A dynamic view. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. Administrative Science Quarterly 21, 1–19.
- Weick, K. E. (1995). Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks: Sage.
- Weik, E. (2014). Interpretative Theorien: Sprache, Kommunikation und Organisation. In: Kieser, A. / Ebers, M. (Hrsg.). Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer. 7., aktualisierte und überarbeitete Auflage, 346–385.
- Wilkesmann, U. (2012). Auf dem Weg vom Gelehrten zum abhängig Beschäftigten? Zwei deutschlandweite Surveys zur Lerhmotivation von Professoren. In: Wilkesmann, U./Schmid, C. J. (Hrsg.). Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Claudia Wendt**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

[claudia.wendt@ovgu.de](mailto:claudia.wendt@ovgu.de)

+49 391 67 568 45

**Dominik Frisch**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

[dominik.frisch@ovgu.de](mailto:dominik.frisch@ovgu.de)

+49 391 67 54873

+49 171 200 75 93

**[www.ovgu.de](http://www.ovgu.de)**