



ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE VERSTETIGUNG UND VERANKERUNG VON DIGITALISIERUNGSPROJEKTEN

EINE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG AUF BASIS DER
GROUNDED-THEORY-METHODOLOGIE AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN



Qualitätssicherung in der Digitalisierungsstrategie:
Erfolgsfaktoren und Akteurskonstellationen bei der Verbreitung und Verankerung

Ablauf

- **Vorstellung von Teilergebnissen des Projektvorhabens QuaSiD (ca. 20 Minuten)**
- **Gaststatements (ca. 10 Minuten)**
- **Gruppenphase (ca. 30 Minuten)**
- **Ergebnispräsentation und Abschluss (ca. 30 Minuten)**

Projektvorstellung

QuaSiD: Qualitätssicherung in der Digitalisierungsstrategie.
Erfolgsfaktoren und Akteurskonstellationen bei der nachhaltigen
Verbreitung und Verankerung.

- Gefördert vom BMBF in der Förderlinie „Digitale Hochschulbildung“
- Laufzeit: 03/2017 bis 04/2020 – 3 Jahre
- 2 Mitarbeiterstellen
- 2 wissenschaftliche Hilfskraftstellen

Erkenntnisinteresse

„Im Fokus stehen Erfolgsfaktoren und Akteurskonstellationen für eine erfolgreiche Verbreitung und nachhaltige Verankerung von Digitalisierungsprojekten innerhalb der Digitalisierungsstrategie an deutschen Hochschulen.“ (Projektziel QuaSiD)

- Schwerpunkt auf dem Bereich der Hochschullehre
- Theorien zur **Hochschule als besondere Form der Organisation** (vgl. Mintzberg 1979; Weick 1976) und **Akteur-Netzwerk-Theorie** (vgl. Callon & Latour 1981; Callon 1986; Latour 1987; Law 1992)

Forschungsdesign & Methodik

- **Case Study Research** mit einer Methodentriangulation aus Leitfadeninterviews und Dokumentenanalyse
- Heterogene **Fallauswahl** anhand der Kriterien
u.a. Hochschultyp, Einrichtung von Leitungsstellen mit Fokus auf Digitalisierung (u.a. CIO, VP für Digitalisierung), Erfahrung im Bereich Digitalisierungsstrategien, Hochschulen der Förderlinie „Hochschulbildung und Digitalisierung“ des Stifterverbands, Teilnehmende Hochschulen der P2P-Beratung des Stifterverbands (mit CHE), weitere zentrale Gruppen und Einrichtungen im Bereich der Digitalisierung der Hochschullehre
- **Interviewstudie** mit 15 Personen und **Dokumentenanalyse**
u.a. von Projektberichten und Digitalisierungsstrategien
- Analyse und Auswertung mit der **Grounded Theory Methodologie**

Teilergebnisse

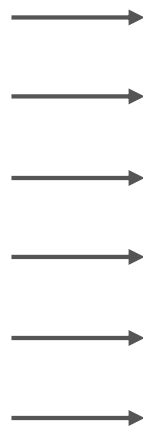


Teilergebnisse



Kollektive Veränderungsbereitschaft

Kollektive
Veränderungs-
bereitschaft



1. Professionalität und Freiräume
2. Erkennbarer Nutzen
3. Qualitätsbedingungsmanagement
4. Transparenz und Sichtbarkeit
5. Abstimmung und Vernetzung
6. Soziale Akzeptanz durch Legitimität der Veränderung

1. Professionalität und Freiräume

„Also es ist wichtig, einer einzelnen Uni nicht das vorzuschreiben, sondern ihr auch Freiräume zu lassen.“ (Person in leitender Funktion, Universität 1)

2. Erkennbarer Nutzen

„Und dann brauche ich eine Anerkennung. [...] ich glaube, die Anerkennung ist dann doch viel wichtiger über etwas, was Zeit spart. [...] Und das ist eben auch die Anerkennung auf Deputat [...]. Weil ich glaube, das ist eine Art von Wertschätzung und Anerkennung, die im Moment viel höher wiegt.“ (Person in leitender Funktion, Universität 7)

3. Qualitätsbedingungsmanagement

*„So also diese Hilfestellung, diese Unterstützungssituation, das ist ungemein wichtig. Weil, wenn ich Sie jetzt mit einem Thema konfrontieren würde - beispielsweise [...] Hydrologie [...] – und ich bequatsche sie jetzt auf einen Highlevel mit Hydrologie, dann schalten Sie vollkommen ab und sagen „Pff nicht mein Ding, keine Ahnung von, will ich nicht.“ So, da ist so ein Stopp da drin. Und genau das darf nicht passieren bei der Digitalisierung. Man darf die Leute nicht überfordern.“
(Person in leitender Funktion, Universität 2)*

4. Transparenz und Sichtbarkeit

„Also wenn Sie so ein bestimmtes Format entwickelt haben, dann wird das auch mit Ihrem Namen identifiziert und dann werden auch bestimmte Formate, ja, mit Namen verbunden.“ (Person in leitender Funktion, Universität 2)

5. Abstimmung und Vernetzung

*„Wir haben das Geld, um Infrastruktur zu machen,
aber ich brauche das Commitment. Und das
Commitment entsteht erst durch Diskussion. Durch
Nachhaltigkeit und durch Diskussion“ (Person in
leitender Funktion, Hochschule 1)*

6. Soziale Akzeptanz durch Legitimität der Veränderung

“Also der Hochschulentwicklungsplan hilft mir bei der Begründung für mein Vorgehen. Um zu sagen, 'was ich hier tue, habt ihr beschlossen'. Also quasi der formale Aspekt. Der ist gesetzt. Der informale Aspekt ist aber wesentlich wichtiger. Also somit haben wir den Hochschulentwicklungsplan zum Anlass genommen zu sagen, wir machen ein Forum Hochschulentwicklung-Lehre, wo ein Thema Digitalisierung war. Das heißt, wir bringen den Hochschulentwicklungsplan, das was zum Thema Lehre drin ist, holen wir quasi raus und diskutieren drüber und entwickeln es. Das ist ein Instrument, was wir machen.“ (Person in leitender Funktion, Hochschule 1)

Gaststatements

Dr. Tina Ladwig

Prof. Dr. Heribert Nacken

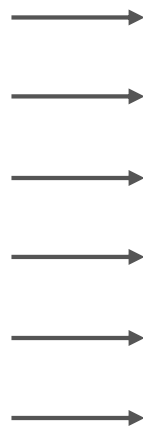
Gruppenphase (30 Minuten)

- Ziel: Erkenntnisse diskutieren und Rückmeldung geben
- Jeder Diskussionstisch widmet sich einem der sechs Phänomene
- Drei Leitfragen zur Diskussion
- Ergebnisse der Diskussionstische werden durch das Projektteam im Anschluss präsentiert
- Anschließender Dialog im Plenum

Kollektive Veränderungsbereitschaft



Kollektive
Veränderungs-
bereitschaft



1. Professionalität und Freiräume
2. Erkennbarer Nutzen
3. Qualitätsbedingungsmanagement
4. Transparenz und Sichtbarkeit
5. Abstimmung und Vernetzung
6. Soziale Akzeptanz durch Legitimität der Veränderung

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und die Diskussion!**



<https://imt.unipaderborn.de/projekte/quasid/>