

Evaluierung der bisher durchgeführten SoQua- Lehrgänge mit perspektivischem Ausblick

Gesamtbericht

Hermann Atz

Bozen, 2016



Atz, Hermann (2016): Evaluierung der bisher durchgeführten So-
Qua-Lehrgänge mit perspektivischem Ausblick. Gesamtbericht.
Bozen: apollis.

Interne Projektnummer: 811

Projektleitung: Hermann Atz

Forschungsteam: Friedl Brancalion, Elena Vanzo

Bozen 2016.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	11
1 Einleitung	12
2 Evaluierungskonzept	13
2.1 Gegenstand und Ziele	13
2.1.1 Gegenstand der Evaluierung	13
2.1.2 Ziele der Evaluierung	13
2.2 Untersuchungsdesign und Methodik	16
2.2.1 Kontextanalyse	17
2.2.2 Befragung der Teilnehmer/innen	18
2.2.3 Arbeitgeber-Befragung	18
2.2.4 Einzelinterviews und Fokusgruppe mit Stakeholdern und Expertinnen/Experten	18
3 Kontextanalyse: Sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich	20
3.1 Verortung des SoQua-Lehrgangs	20
3.2 Österreichische Forschungsstrategie	20
3.3 Studienabschlüsse an Österreichs Hochschulen	24
3.3.1 Studienabschlüsse allgemein	24
3.3.2 Studienabschlüsse im soziologischen Bereich	25
3.4 Finanzierung der sozialwissenschaftlichen Forschung	27
3.5 Forschungseinrichtungen im sozialwissenschaftlichen Bereich	29
3.6 Daten zu den Beschäftigten in der sozialwissenschaftlichen Forschung	29
4 Befragung der ehemaligen Teilnehmer/innen	33
4.1 Grundgesamtheit	33
4.2 Stichprobe	36
4.3 Aktuelle Tätigkeit der Absolventinnen/Absolventen	36

4.4	Sozialforschung als berufliche Zukunft	38
4.5	Information über SoQua und Entscheidung	40
4.6	Nutzen für die Teilnehmenden	41
4.6.1	Vermittelte Kompetenzen: Erwartungen und Erfahrungen	41
4.6.2	Bildungsinhalte	43
4.6.3	Auswirkungen auf beruflichen Werdegang	47
4.7	Gesamtzufriedenheit	51
4.8	Qualität und Rahmenbedingungen des SoQua-Lehrganges	52
4.9	Situation der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich	53
4.10	Herausforderungen und Anregungen für künftige Lehrgänge	56
5	Arbeitgeber-Befragung	61
5.1	Stichprobe und Durchführung	61
5.2	Charakterisierung der Auskunftspersonen	61
5.3	Information über SoQua	62
5.4	Nutzen	63
5.4.1	Vermittelte Kompetenzen: Erwartungen und Erfahrungen	63
5.4.2	Bildungsinhalte	64
5.4.3	Auswirkungen auf beruflichen Werdegang	65
5.5	Gesamtzufriedenheit	66
5.6	Qualität und Rahmenbedingungen des SoQua- Lehrganges	67
5.7	Situation der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich	69
6	Stakeholder-Interviews	73
6.1	Auswahl und Zusammensetzung	73
6.2	Bezug zum Lehrgang	73

6.3	Was hat SoQua der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich gebracht?	73
6.4	Hauptnutzen für die Teilnahme	76
6.5	Wichtigkeit der Qualifizierungsmaßnahme für die außeruniversitären Forschungsinstitute	77
6.6	Lehrgang in der bislang praktizierten Form oder Änderungswünsche	77
6.7	Zukunft des Lehrganges: spezifische Weiterbildungen oder eher Masterprogramm?	78
6.8	Finanzierung	79
6.9	Wenn es zu einem Aus für den SoQua-Lehrgang kommen sollte, wie groß wäre den Verlust?	80
6.10	Arbeitsbedingungen junger Sozialforscher/innen in Österreich	81
6.11	Grundlagenforschung vs. anwendungsbezogene Forschung	82
6.12	Entwicklung der sozialwissenschaftlichen Forschung: Konzentration auf die Unis und zunehmender wirtschaftlicher Druck auf die außeruniversitären Einrichtungen	82
6.13	Berufliche Perspektiven und Arbeitsmarktchancen	83
6.14	Resümee	84
7	Fokusgruppe Stakeholder	86
7.1	Ziel und Durchführung	86
7.2	Vorstellung und Diskussion ausgewählter Ergebnisse der Befragungen	86
7.3	Was ist einmalig? Was sollte auf jeden Fall bewahrt werden?	89
7.4	Szenarien zur Weiterentwicklung von SoQua	90
7.4.1	Weiterführung wie bisher	90
7.4.2	Postgradualer Universitätslehrgang	91
7.4.3	Modulare kurze Weiterbildungen	92
7.5	Empfehlungen an den Auftraggeber der Evaluierung ..	93

8	Beantwortung der Evaluierungsfragen	95
8.1	Berechtigung und Bedeutung des Lehrgangs	95
8.2	Nutzen für die Teilnehmenden	96
8.3	Nutzen für das sozialwissenschaftliche Forschungssystem in Österreich	99
8.4	Einschätzung des künftigen Bedarfs/Potenzials an sozialwissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten in der Art von SoQua	101
8.5	Bewertung anhand von vorab formulierten Kriterien	103

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Globalschätzung 2016: Bruttoinlandsausgaben für F&E. Finanzierung der in Österreich durchgeführten Forschung und experimentellen Entwicklung 2011 – 2016	21
Tabelle 2: Studienabschlüsse an österreichischen Fachhochschulen und öffentlichen sowie privaten Universitäten	25
Tabelle 3: Universitäre Abschlüsse in soziologischen Studienrichtungen in Österreich	26
Tabelle 4: Finanzierung und Personalausgaben für die sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich nach Einrichtungsart für das Jahr 2013 in 1.000 Euro	28
Tabelle 5: Entwicklung der Beschäftigung (wissenschaftliches Personal und insgesamt) im Sektor der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich zwischen 2004 und 2013	30
Tabelle 6: Sozialwissenschaftler/innen in Österreich nach Art der Einrichtung, Geschlecht und akademischem Grad (Stand 2008)	31
Tabelle 7: Verteilung der Beschäftigten nach Bundesländern – 2008	32
Tabelle 8: Entwicklung der Einschreibungen zu den SoQua-Lehrgängen	33
Tabelle 9: Absolventinnen/Absolventen nach Art des Abschlusses und Lehrgang	33
Tabelle 10: In welchen Jahren haben Sie den Lehrgang besucht? ..	36
Tabelle 11: Informationskanäle	41
Tabelle 12: Rangfolge der Erwartungen und das Ausmaß ihrer Erfüllung	42
Tabelle 13: Nützlichkeit der einzelnen Seminare für die berufliche Praxis – Jahrgänge ab 2010 (geordnet nach absteigender Reihenfolge)	44
Tabelle 14: Folgen des SoQua-Lehrgangs für den beruflichen Werdegang	48
Tabelle 15: Wie bewerten Sie rückblickend die folgende Aspekte des Lehrgangs?	52
Tabelle 16: Vermutete Entwicklung der Forschung in Österreich in den kommenden Jahren	54
Tabelle 17: Vermutete Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich	54

Tabelle 18: Wie genau haben Sie die Qualifikationsmaßnahme Ihrer MitarbeiterInnen bzw. Kolleginnen/Kollegen verfolgt?	62
Tabelle 19: Schematische Bewertung von SoQua anhand vorab formulierter Kriterien	104

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hauptstudium der SoQua-Teilnehmer/innen zu Beginn der Lehrgangs.....	34
Abbildung 2: Klassifikation der SoQua-Teilnehmer/innen nach Art der arbeitgebenden Einrichtung zu Beginn des Lehrganges.....	35
Abbildung 3: Wichtigkeit der Ziele des Lehrgangs – Vergleich nach Zielgruppen.....	63
Abbildung 4: Erfüllung der Erwartungen – Vergleich nach Zielgruppen.....	64
Abbildung 5: Bedeutung der einzelnen Module für die berufliche Praxis – Vergleich nach Zielgruppen.....	65
Abbildung 6: Relevanz von SoQua für den beruflichen Werdegang – Vergleich nach Zielgruppen.....	66
Abbildung 7: Nochmaliger Besuch des Lehrganges – Vergleich nach Zielgruppen.....	67
Abbildung 8: Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen – Vergleich nach Zielgruppen.....	67
Abbildung 9: Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen – Vergleich nach Zielgruppen.....	69

1 Einleitung

Zehn Jahre lang wurde der zweijährige berufsbegleitende SoQua-Lehrgang von den außeruniversitären Sozialforschungsinstituten SORA, ZSI und FORBA in Wien abgehalten, und vom österreichischen Wissenschaftsministerium finanziell gefördert. Über 200 junge Sozialforscherinnen und Sozialforscher haben den Lehrgang in diesem Zeitraum absolviert. Aus diesem Anlass hat das zuständige Bundesministerium eine umfassende Evaluierung angeregt. Diese Aufgabe hat die Lehrgangsleitung dem privaten Sozialforschungsinstitut **apollis** aus Bozen (Italien) übertragen. In Abstimmung mit der Lehrgangsleitung wurde das Konzept der nun vorliegenden umfassenden Evaluierung festgelegt und umgesetzt.

Der Bericht folgt in seinem Aufbau den einzelnen methodischen Elementen der Evaluierung. Zunächst wird das Untersuchungsdesign vorgestellt (Kap. 2). Die anschließende Kontextanalyse liefert einige grundlegende Informationen zum sozialwissenschaftlichen Forschungssystem in Österreich wie die nationale Forschungsstrategie, die Zahl von Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Studienrichtungen sowie die Verteilung der universitären und außeruniversitären Forschungsinstitute (Kap. 3). Es folgen die Hauptergebnisse einer standardisierten Online-Befragung der ehemaligen Teilnehmenden am SoQua-Lehrgang (Kap. 4) und ihrer Arbeitgeber (Kap. 5). Diese wurden durch Leitfaden-Interviews mit ausgewählten Stakeholdern und durch eine abschließende Fokusgruppe ergänzt (Kap. 6 und 7).

Auf der Grundlage den genannten empirischen Zugänge wird im Schlussabschnitt versucht, Antworten auf die anfänglich formulierten Evaluierungsfragen zu geben und ein Gesamtbild von den Stärken und Schwächen des SoQua-Lehrgangs zu zeichnen; abweichend von einem klassischen Evaluierungsdesign wurde dabei auch ein Ausblick in die Zukunft gewagt, der Möglichkeiten und Chancen einer wie immer gestalteten Fortführung des Lehrganges beleuchtet (Kap. 8).

Wir danken der Lehrgangsleitung für das erwiesene Vertrauen und für die hervorragende Kooperation. Noch mehr möchten wir uns bei den befragten ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie den verschiedenen Stakeholdern für die wertvolle Mitarbeit bedanken, ohne die diese Evaluierung nicht möglich gewesen wäre.

Hermann Atz

2 Evaluierungskonzept

2.1 Gegenstand und Ziele

2.1.1 Gegenstand der Evaluierung

Gegenstand der Evaluierung ist ein seit über zehn Jahren angebotener **berufsbegleitender Lehrgang**, der sich an graduierte Absolventinnen und Absolventen sozialwissenschaftlicher universitärer Studien wendet. Er wird von den außeruniversitären Sozialforschungsinstituten SORA, ZSI und FORBA in Wien abgehalten, und vom österreichischen Wissenschaftsministerium finanziell gefördert.

Wichtigstes Zulassungskriterium – neben einem akademischen Grad – ist es, dass die Teilnehmer/innen während der Weiterbildung aktiv in einem Forschungsfeld tätig sind, das in einem inhaltlichen und/oder methodischen Zusammenhang mit dem Weiterbildungsprogramm steht.

Der Lehrgang erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei Jahren und gliedert sich in fünf thematische Blöcke. Er umfasst eine Präsenzzeit von 32 Seminartagen sowie das Verfassen einer ca. 30-seitigen Abschlussarbeit. Für Seminare und Cluster sind Vorbereitungsarbeiten durchzuführen. Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat, das die Teilnahme am Lehrgang bestätigt. Der gesamte Lehrgang zählt 40 ECTS-Punkte.

Zwischen 2006 und 2016 wurde der Lehrgang fünfmal in dieser Form durchgeführt, mit jeweils rund 40 Teilnehmenden, von denen ca. zwei Drittel mit Zertifikat abgeschlossen haben.

2.1.2 Ziele der Evaluierung

Die Evaluierung findet **extern** statt, geht aber von den Verantwortlichen des Lehrgangs aus. Das impliziert, dass der Auftraggeber einen doppelten Zweck verfolgt:

a) Zum einen geht es um eine unabhängige Bewertung der eigenen Tätigkeit, die Stärken und Schwächen aufzeigt, Empfehlungen für Verbesserungen abgibt und Entwicklungsmöglichkeiten auslöst (formative Evaluation).

b) Zum anderen stellt eine Evaluierung, vorausgesetzt sie führt zu positiven Ergebnissen, einen Qualitätsnachweis für das Bildungsangebot gegenüber der direkten Zielgruppe bzw. deren Arbeitge-

bern/Betreuern sowie gegenüber den Geldgebern dar (summative Evaluation).

Laut Ausschreibung soll ein besonderer Fokus auf die **außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich** gesetzt werden, und zwar in drei Themenfeldern

1. Lehrgänge
2. Teilnehmende
3. Weiterentwicklung und Empfehlungen

Die nicht ausgesprochene Ausgangshypothese, warum ein Lehrgang wie SoQua in Österreich seine Berechtigung hat, scheint uns folgende zu sein:

Viele sozialwissenschaftliche universitäre Studien (in Österreich) bereiten ihre Absolventinnen und Absolventen nicht ausreichend auf die praktische Tätigkeit in angewandten Forschungszusammenhängen vor, insbesondere in solchen der außeruniversitären Einrichtungen (mögliche Ursachen: zu theoretische Ausrichtung, zu schwache Festigung der Methodenkompetenz, zu enge disziplinäre Ausrichtung). Diese benötigen daher eine berufsbegleitende ergänzende Ausbildung oder profitieren jedenfalls in erheblichem Ausmaß davon.

Damit soll nicht ein Mangel der universitären Ausbildung festgestellt (vielleicht ist die Praxisorientierung gar nicht ihre primäre Aufgabe), sondern die Notwendigkeit einer weiteren formalen Qualifizierung gerechtfertigt werden.

Daraus ergibt sich als erster Themenbereich der Evaluierung jener nach der **Berechtigung und Bedeutung des Lehrgangs**:

- War die ursprüngliche Annahme richtig, dass es in vielen Fällen notwendig sei, junge Forscherinnen und Forscher zusätzlich zur universitären Ausbildung für Methoden, Prozesse und Inhalte angewandter sozialwissenschaftlicher Forschung praxisorientiert zu qualifizieren, insbesondere in Bezug auf konkrete Projektarbeit?
- Bestehen diese Voraussetzungen immer noch fort oder hat sich an den Rahmenbedingungen Wesentliches geändert (z.B. eine stärkere Praxisorientierung und/oder interdisziplinäre Ausrichtung der universitären Ausbildung)?

Damit zusammenhängend stellt sich die Frage nach der **Organisationsform und den Inhalten** der berufsrelevanten Qualifizierungsmaßnahmen

- Wie gut spielt die innerbetriebliche Einarbeitung und Einschulung junger Forscher/innen in ihr Arbeitsfeld mit der allgemei-

nen Qualifizierung im Rahmen des SoQua-Lehrgangs zusammen? Ist die derzeitige Aufgabenteilung als ideal anzusehen oder externalisiert sie nur Kosten und Arbeitsaufwand für die unmittelbaren Arbeitgeber?

- Wie gut funktioniert die Einbindung der Arbeitgeber in die Konzeption des Lehrgangs, wie gut erfüllt dieser die Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeitgebern bzw. Tutorinnen/Tutoren?
- Decken die Inhalte des Lehrgangs jene Kompetenz- und Wissensbereiche ab, die in der Praxis der angewandten Sozialforschung benötigt, jedoch von akademischen Ausbildungen nicht ausreichend vermittelt werden?

Der zweite Themenbereich bezieht sich auf den **subjektiven Nutzen für die Teilnehmenden**:

- Aus welchen Gründen wurde der Lehrgang besucht? Mit welchen Erwartungen? In welchem Ausmaß wurden diese erfüllt?
- Waren die Informationen über den Lehrgang angemessen und korrekt?
- Wie wird die Qualität der Lehre bewertet (Inhalte, Unterlagen, didaktische Methoden, Kompetenz der Referentinnen/Referenten, räumliche und zeitliche Organisation)?
- Waren die vermittelten Inhalte für die berufliche Praxis relevant? Was war überflüssig, was hat gefehlt?
- War das Niveau des Lehrgangs angemessen, insbesondere in Bezug auf das Vorwissen der Teilnehmer/innen?
- Hat die Teilnahme am Lehrgang den beruflichen Werdegang gefördert (Anstellung, Übernahme bestimmter Funktionen, wissenschaftliche Profilierung)? Wodurch?
- War die Organisationsform angemessen? Wie wird das Verhältnis von Aufwand und Lernerfolg bewertet?
- Hat die Teilnahme beruflich wertvolle soziale Kontakte vermittelt?
- Wurde der Lehrgang als persönliche Bereicherung erlebt?

Der dritte Themenbereich erfasst **objektive Daten zur aktuellen Tätigkeit und zum beruflichen Werdegang** der Absolventinnen und Absolventen der SoQua-Lehrgänge:

- Berufsstellung
- Beschäftigungssektor (insbesondere in Bezug auf die Nähe zur sozialwissenschaftlichen Forschung)
- Fachliche Spezialisierung

- Funktion
- Vertragsform
- Berufsbiografie
- Perioden der Arbeitslosigkeit
- u.a.m.

Hier bietet die Unterscheidung der Zielgruppe in Absolventen mit und ohne Zertifikat eine zusätzliche Evaluierungsmöglichkeit im Sinn eines quasi-experimentellen Designs

Den vierten Themenbereich bildet die **Einschätzung des künftigen Bedarfs/Potenzials an sozialwissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten** in der Art von SoQua:

- In welche Richtung wird sich die sozialwissenschaftliche Forschungslandschaft in Österreich entwickeln?
- Welche Berufsprofile werden dafür benötigt?
- Welcher Qualifizierungsbedarf lässt sich daraus ableiten (qualitativ und quantitativ)?
- Gibt es neue Inhalte und Kompetenzfelder, die noch nicht in ausreichendem Maß vermittelt werden?
- Werden neue Formate und Organisationsformen für berufsbegleitende sozialwissenschaftliche Qualifizierungen benötigt bzw. gewünscht?
- Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsangebote (Teilnehmende, Arbeitgeber)

2.2 Untersuchungsdesign und Methodik

Aufgrund der Zielsetzung, der Rahmenbedingungen und der zeitlichen Vorgaben der Ausschreibung kommt kein Längsschnitt- oder Vergleichsgruppendesign (im engeren Sinn) in Frage, sondern nur eine einmalige Ex-post-Untersuchung.

Obwohl der Fokus damit primär auf den (längerfristigen) Wirkungen des Lehrgangs liegt, nimmt die Evaluierung auf ein ganzheitliches logisches Modell von Weiterbildungsprozessen Bezug, das sich grob durch die folgenden Elemente darstellen lässt:

Struktur/Input → Prozess/Erfahrung → Ergebnis → Wirkung

Auf der Input-Seite sind dabei sowohl Merkmale des Bildungsangebots (Curriculum, Referentinnen/Referenten, Methoden, Rahmenbedingungen, usw.) als auch der Teilnehmenden (Vorbildung, Motivation, Arbeitssituation, usw.) zu beachten.

Der Lernprozess selbst ist bei Bildungsmaßnahmen immer als Zusammenwirken von Lehrenden und Lernenden zu verstehen, die

beide einen wesentlichen Beitrag leisten (nicht nur individuell, sondern auch als Gruppe).

Das Ergebnis, der Output, kann sowohl formal (Zertifikat) als auch informell (Lernerfolg) gesehen werden.

Die längerfristige Wirkung, der Outcome, besteht einerseits im erfolgreichen Transfer der erworbenen Kompetenzen in die berufliche Praxis, andererseits im Einfluss auf den beruflichen Werdegang.

Angesichts der breiten Palette an Forschungsfragen bietet sich jedenfalls ein Methodenmix an, der im konkreten Fall vier Ansätze umfasst:

1. Kontextanalyse
2. Befragung der ehemaligen Teilnehmer/innen
3. Arbeitgeber-Befragung
4. Einzelinterviews und Fokusgruppe mit Stakeholdern und Expertinnen/Experten

Auf der Grundlage dieser vier Module zur Informationsgewinnung soll versucht werden, die oben angeführten Evaluierungsfragen zu beantworten.

2.2.1 Kontextanalyse

Eine knappe Übersicht soll den Kontext im Bereich der akademischen Ausbildungen und der relevanten Berufsfelder beleuchten (begrenzt auf Österreich):

- Entwicklung der Anzahl jener Bildungsabschlüsse, welche die Teilnehmer/innen von SoQua üblicherweise aufweisen
- Zahl und Turnover der akademischen Arbeitskräfte im Bereich der angewandten sozialwissenschaftlichen Forschung (vor allem der außeruniversitären)
- Kategorisierung der Organisationen, in denen angewandte sozialwissenschaftliche Forschung betrieben wird; die wichtigsten Arbeitgeber
- Auflistung und Charakterisierung vergleichbarer Weiterbildungsangebote, ev. Absolventenzahlen
- u.a.m.

Sollte es einschlägige Studien zur Entwicklung der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft in Österreich und/oder zum Qualifizierungsbedarf von Berufsanfängern im Bereich der angewandten sozialwissenschaftlichen Forschung geben, so sind auch diese im Hinblick auf die Forschungsfragen kurz darzustellen.

Methodik:

Desk-Research anhand von amtlichen Statistiken, Internet-Recherche usw.

Statistische Auswertung der verfügbaren Daten über die ehemaligen Teilnehmer/innen (abgeschlossene Ausbildung und berufliche Tätigkeit bei Beginn des Lehrgangs, Alter, Geschlecht, Arbeitsort, Zertifikat/Drop-out usw.).

Statistische Auswertung der Evaluationen der einzelnen Lehrveranstaltungen nach Inhalt, Format und didaktischem Ansatz (falls es da Unterschiede gibt).

2.2.2 Befragung der Teilnehmer/innen

Die ehemaligen Teilnehmer/innen des SoQua-Lehrgangs sind die zentrale Zielgruppe der Untersuchung. Sie können zu allen vier oben ausgeführten Themenbereichen Informationen liefern, in erster Linie natürlich zum subjektiven Nutzen des Lehrgangs im Rückblick und zu ihrer derzeitigen beruflichen Situation.

Methodik:

Strukturierte, teilstandardisierte Online-Befragung mit Einladung und Erinnerung per E-Mail sowie allfälliger Nachfrage per Telefon (falls aktuelle Telefonnummern verfügbar sind).

2.2.3 Arbeitgeber-Befragung

Wichtig erscheint jedoch auch die Sicht der Arbeitgeber bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten der Absolventinnen/Absolventen.

Die Befragung der Teilnehmer/innen kann dazu genutzt werden, deren unmittelbare Vorgesetzte bzw. vergleichbare Personen ausfindig zu machen, um auch deren Bewertung des SoQua-Lehrgangs und seiner künftigen Perspektiven erheben zu können.

In Absprache mit dem Auftraggeber sind aber auch andere Rekrutierungskanäle denkbar.

Methodik:

Strukturierte, teilstandardisierte Online-Befragung mit Einladung und Erinnerung per E-Mail sowie allfälliger Nachfrage per Telefon (falls aktuelle Telefonnummern verfügbar sind).

2.2.4 Einzelinterviews und Fokusgruppe mit Stakeholdern und Expertinnen/Experten

Für die Thematik der Weiterentwicklung des Lehrgangs und der Empfehlungen an den Bildungsträger bzw. für die Einschätzung

des künftigen Bedarfs/Potenzials an sozialwissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten in der Art von SoQua werden ausgewählte Personen qualitativ befragt, und zwar

1. im Rahmen von 6-8 Einzelinterviews sowie
2. einer Fokusgruppe.

Zunächst sollen jeweils 1-2 Vertreter/innen folgender Bereiche befragt werden:

- Lehrgangsführung/Bildungsträger
- Förderstelle des Lehrgangs im Bundesministerium
- Personalverantwortliche in außeruniversitären sozialwissenschaftlichen Einrichtungen
- Akademische Bildungsexperten/-expertinnen (im Bereich Methodik der Sozialforschung, Curricula-Entwicklung)
- Arbeitsmarktexperten/-expertinnen (in Bezug auf angewandte sozialwissenschaftliche Forschung)

Anschließend wird mit einigen dieser Vertreter/innen und/oder anderen Stakeholdern der sozialwissenschaftlichen Weiterbildung eine Fokusgruppen-Diskussion zur weiteren Vertiefung des Themas durchgeführt.

Methodik:

Telefonische Leitfadengespräche; moderierte Fokusgruppe.

Die Auswahl der Gesprächspartner erfolgt in enger Absprache mit dem Auftraggeber.

3 Kontextanalyse: Sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich

3.1 Verortung des SoQua-Lehrgangs

Der SoQua-Lehrgang ist eine Weiterbildungsmöglichkeit, die graduierten Absolventinnen und Absolventen sozialwissenschaftlicher universitärer Studiengänge angeboten wird. Als Schnittstelle zwischen der universitären Ausbildung und der Berufspraxis soll der Lehrgang jungen Graduierten die Möglichkeit geben, von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der angewandten Forschung Schlüsselkompetenzen vermittelt zu bekommen. Des Weiteren sollen Teilnehmer/innen die Gelegenheit erhalten, sich auf berufsrelevante Weise zu vernetzen. Es sollen junge Wissenschaftler/innen aufeinander treffen, die verschiedene Universitäten und Fachhochschulen absolviert haben, in unterschiedlichen Themenbereichen arbeiten und eigene methodische Spezialisierungen mitbringen.¹

Die Publikation „Jobchancen Studium – Sozial- und Wirtschaftswissenschaften“ des Arbeitsmarktservice Österreichs² schreibt über die „*nicht unproblematische*“ Beschäftigungssituation von Soziologinnen und Soziologen (die die größte Gruppe an SoQua-Teilnehmer/innen bilden) und dass Zusatzqualifikationen die Arbeitsmarktposition unterstützen können, „*insbesondere Studieninhalte, die gut beruflich verwertbar sind, z.B. Statistik und Methoden der empirischen Sozialforschung*“. Als Weiterbildungsoption im Forschungsbereich für Soziologinnen/Soziologen wird nur „soQua“ namentlich genannt.

3.2 Österreichische Forschungsstrategie

Laut dem Österreichischem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft befindet sich das österreichische Forschungsumfeld im Umbruch. In der Strategie für Forschung, Technologie und Innovation aus dem Jahr 2011³ wird erklärt, dass für Österreich die Notwendigkeit der Transformation zu einer wissens-

¹ SoQua Sozialwissenschaftliche Berufsqualifizierung (2014) Vorstellungsbroschüre Lehrgang 2014-16 Sozialwissenschaftliche Berufsqualifizierung – soQua, Wien

² Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI): Jobchancen Studium – Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Ausgabe 2015/2016 (Seite 110-112), http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/JCS_2015_Sozial_und_Wirtschaftswissenschaften.pdf (31.08.2016)

³ BMWFW (2011), Der Weg zum Innovation Leader. Potentiale ausschöpfen, Dynamik steigern, Zukunft schaffen. Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation, Wien: Bundeskanzleramt und mehrere Bundesministerien, 24, https://www.bmvit.gv.at/innovation/publikationen/forschungspolitik/downloads/fti_strategie.pdf (31.08.2016)

basierten Wirtschaft bestehe, welche Österreich als Hochlohnland zur Sicherung und zum Ausbau seiner Wettbewerbsfähigkeit verhilft. Zunehmend mehr österreichische Unternehmen sollen sich durch Innovationen technologische oder marktorientierte Wettbewerbsvorteile erarbeiten, um im globalen Wettbewerb in Marktführerpositionen aufsteigen zu können und damit Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze zu schaffen.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit der Strategie Europa 2020, mittels welcher die Europäische Union ihre wirtschafts- und gesellschaftspolitische Ausrichtung beschreibt. Auch diese zielt, u.a. auf ein „intelligentes Wachstum“ (Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft).

Die Aufgabe der öffentlichen Hand beschreibt das österreichische Bundesministerium in der Strategie für Forschung, Technologie und Innovation dahingehend, den Unternehmen Rückhalt und Perspektiven zu geben. Bildung, Forschung und Innovation werden als prioritäre Politikfelder gesehen und sollen somit gefördert werden; und zwar durch gezielte politische Maßnahmen, die ein förderndes Umfeld für Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten gestalten und auch öffentliche und private finanzielle Mittel garantieren. Die Finanzierung der Forschung und Entwicklung aus privaten und öffentlichen Quellen weist, laut Bundesministerium, seit geraumer Zeit steigende Tendenz auf und soll bis 2020 3,74% des BIP erreichen. Zu diesem Zeitpunkt sollen private Investitionen mindestens 66% des Gesamtvolumens ausmachen.⁴

Jahr	Bruttoinlandsausgaben für F&E (in Mio. EUR)	Davon finanziert durch					Bruttoinlandsprodukt (BIP) nominell (in Mio. EUR)	Bruttoinlandsausgaben für F&E des BIP (in %)
		Bund	Bundesländer	Unternehmenssektor	Ausland	Sonstige		
2011	8.276	2.614	299	3.821	1.402	141	308.630	2,68
2012	9.288	2.984	416	4.243	1.496	148	317.060	2,93
2013	9.571	2.853	307	4.666	1.590	155	322.880	2,96
2014	10.100	3.086	462	4.771	1.622	159	329.300	3,07
2015	10.444	3.245	462	4.914	1.661	163	337.160	3,10
2016	10.744	3.238	478	5.139	1.721	167	349.480	3,07

Tabelle 1: Globalschätzung 2016: Bruttoinlandsausgaben für F&E. Finanzierung der in Österreich durchgeführten

⁴ BMWFW 2011, 6-8.

Forschung und experimentellen Entwicklung 2011 – 2016⁵

In der außeruniversitären Forschung verspricht die Vielfalt und regionale Streuung an Einrichtungen Flexibilität, Kreativität und Wettbewerb, führt andererseits aber zu einer überwiegend kleinteiligen Struktur mit hohen Fixkosten und ineffizienten Parallelstrukturen. Daher soll es zur flexiblen Gestaltung der Forschungsstrukturen mit Anreizen für die (Re-)Integration von außeruniversitären Einrichtungen in die Universitäten oder andere, größere Forschungsstrukturen kommen. Weiteres sollen zukünftig außeruniversitäre Strukturen vorwiegend in Form zeitlich befristeter Institutionen errichtet werden.⁶

Diese Fragmentierung, sowohl strukturell als auch inhaltlich/thematisch kann auch in der außeruniversitären geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Forschung wiedergefunden werden. Mit den sogenannten Loipersdorfer Beschlüssen wurde im Oktober 2010 die Basisfinanzierung für außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Einrichtungen abrupt eingestellt und die Diversität und Kleinteiligkeit zum Teil reduziert, trotzdem ist der geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Bereich auch heute noch strukturell fragmentiert, was jedoch in Bezug auf mehrere geistes- und kulturwissenschaftliche Disziplinen im internationalen Vergleich nicht außergewöhnlich ist.⁷

Somit scheinen sich die Auswirkungen dieser Richtlinien auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Bereich der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften noch in Grenzen zu halten. In diesen Bereichen genießen die außeruniversitären Einrichtungen einen hervorragenden Ruf, nicht zuletzt wegen ihrer „besonders erfolgreichen Teilnahme [...] am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm“.⁸ Besonders geschätzt wird die starke Vertretung der österreichischen Partnerorganisationen in einigen Programmen (u.a.

⁵ Statistik Austria (2016), Globalschätzung 2016: Bruttoinlandsausgaben für F&E Finanzierung der in Österreich durchgeführten Forschung und experimentellen Entwicklung 1981 - 2016, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/globalschaetzung_forschungsquote_jaehrlich/023703.html(31.08.2016)

⁶ BMWFW 2011, 22-23

⁷ K.-H. Leitner et al. (2014). Stärkefelder im Innovationssystem: wissenschaftliche Profilbildung und wirtschaftliche Synergien. Wien: Austrian Institute of Technology, 73

⁸ BMWFW (2015), Aktionsplan für einen wettbewerbsfähigen Forschungsraum. Maßnahmen des Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur verstärkten Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung in ausgewählten Themenfeldern, Wien: Bundesministerium für Wissenschaft Forschung und Wirtschaft, 40

SSH, ICT, SECURITY, ...) und der besonders hohe Förderanteil, welcher in diesen Programmen erhalten wurde.⁹

Auch als Gesamtes betrachtet stehen die Geistes- und Sozialwissenschaft gut da. So betragen 2011 die Forschungs- und Entwicklungsausgaben an österreichischen Universitäten in dieser Branche insgesamt 414 Millionen Euro bzw. knapp ein Viertel der Gesamtausgaben (davon fielen ca. 280 Millionen Euro auf die Sozialwissenschaft).¹⁰ Die Bedeutung der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften im Forschungs- und Hochschulraum zeigt sich auch an der Anzahl der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen. 60 Prozent aller Studierenden und Absolventinnen/Absolventen in Österreich sind den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften zuzurechnen. Die Zahl der Beschäftigten an Universitäten für die Bereiche Sozial- und Geisteswissenschaften war 2011 mit insgesamt 2.983,1 Vollzeitäquivalenten bzw. 26 Prozent in etwa so hoch wie jene im Bereich der Technischen Wissenschaften mit 2.757,4 Vollzeitäquivalenten. Der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) hat im Jahr 2013 Forschungsprojekte im Bereich Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften im Ausmaß von 39,7 Millionen Euro gefördert (= 19,6% aller FWF-Förderungen).¹¹

Obwohl das Regierungsprogramm an mehreren Stellen die Stärkung der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften vorsieht, fehlt bis heute der notwendige strategische Rahmen, um diese weiterzuentwickeln. Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft hat gemeinsam mit den relevanten Stakeholdern einen Prozess initiiert, um eine Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften-Strategie für den österreichischen Forschungsraum zu entwickeln.¹² Erste Ergebnisse sind in einer vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur Entwicklung des österreichischen Forschungsraums 2014 in Auftrag gegebenen und von einem Konsortium aus Stakeholdern durchgeführten Studie enthalten.¹³ Hier heißt es:

⁹ Siehe BMWFW 2015, 41, siehe auch: FTI-Taskforce (2013), Entwurf für eine Stellungnahme der Task Force FTI zur "Ratsempfehlung zu ausgewählten Themenfeldern der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften" vom 27.2.2013, <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53380> (31.08.2016)

¹⁰ BMWF (2013), 2013 > Statistisches Taschenbuch, Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 106

¹¹ BMWFW 2015, 42 wurde hier möglichst Wortgleich zitiert da die Wertschätzung der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften seitens politischer Akteure thematisiert werden soll; aktuellere Daten finden sich dann in den folgenden Absätzen

¹² Siehe BMWFW 2015

¹³ K.-H. Leitner et al. 2014, 75

„Durch strukturbildende Maßnahmen sollte [...] in Österreich die Rolle der GSK gestärkt werden, um ihre bislang untergeordnete Rolle in der FTI-Politik zu schärfen und neu zu positionieren. Neue Konzepte wie 'Responsible Science' sowie eine verstärkte Beteiligung von BürgerInnen in Wissenschaft und Forschung, ein erweiterter Innovationsbegriff durch Inklusion von sozialer Innovation sowie eine erhöhte Sensibilität gegenüber gesellschaftsrelevanten Themen sollen diesen Weg begleiten.“

Positiv zu verzeichnen ist auch die Stellungnahme der Task Force FTI des Bundeskanzleramt zur Ratsempfehlung zu ausgewählten Themenfeldern der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften¹⁴, mit welcher u.a. die Themenbereiche „geregelte Laufbahnen mit längerfristiger Perspektive für Forscher/innen“, die sogenannten "Massenfächer", die Befristung von Arbeitsverträgen, das Thema Nachwuchswissenschaftler/innen und Laufbahnstellen und das Thema der steuerlichen Anreize zur Forschungsförderung der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften durch Unternehmen wahrgenommen und angesprochen werden.

3.3 Studienabschlüsse an Österreichs Hochschulen

3.3.1 Studienabschlüsse allgemein

Wie es effektiv um den sozialwissenschaftlichen Sektor als Bestandteil der österreichischen Forschungslandschaft steht, soll in Kürze angesprochen werden. Zuvor noch einige Ausführungen zum Bildungssystem, das als wesentlicher Teil des Innovationssystems zum bedeutenden volkswirtschaftlichen Wettbewerbsfaktor wird. Mittels einer Entschärfung der sozialen Selektivität soll es eine höhere Anzahl an Ausgebildeten in allen Sektoren und Bildungsniveaus hervorbringen.¹⁵

¹⁴ In FTI-Taskforce 2013 bezieht sich die FTI-Taskforce auf: Rat für Forschung und Technologieentwicklung (2013), Empfehlung zu ausgewählten Themenfeldern der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften, Wien: Rat für Forschung und Technologieentwicklung

¹⁵ BMWFW 2011, 14-16

	<i>Bachelorstudium</i>	<i>Master- + Diplomstudium</i>	<i>Doktoratsstudium</i>
<i>Studienjahr 2003/04</i>	1.684	19.499	2.469
<i>Studienjahr 2004/05</i>	2.482	20.755	2.257
<i>Studienjahr 2005/06</i>	3.737	21.649	2.170
<i>Studienjahr 2006/07</i>	5.776	21.220	2.107
<i>Studienjahr 2007/08</i>	8.196	21.386	2.207
<i>Studienjahr 2008/09</i>	11.485	22.909	2.284
<i>Studienjahr 2009/10</i>	14.931	21.382	2.497
<i>Studienjahr 2010/11</i>	19.154	22.400	2.358
<i>Studienjahr 2011/12</i>	22.305	22.905	2.412
<i>Studienjahr 2012/13</i>	24.990	23.635	2.246
<i>Studienjahr 2013/14</i>	25.043	21.145	2.222

Tabelle 2: Studienabschlüsse an österreichischen Fachhochschulen und öffentlichen sowie privaten Universitäten¹⁶

Mit Ausnahme der Bachelorstudienabschlüsse, die im beobachteten Zeitraum neu eingeführt wurden und für viele Studierende ein zwingender Zwischenschritt auf dem Weg zu höheren Abschlüssen sind, bleibt die Anzahl an Abschlüssen relativ konstant. Somit zeigen die angekündigten politischen Maßnahmen noch keine Wirkung, jedoch muss hier die Langfristigkeit solcher Richtlinien berücksichtigt werden.

3.3.2 Studienabschlüsse im soziologischen Bereich

Dynamischer verhalten sich die Studienabschlüsse im soziologischen Bereich. Auch hier muss die steigende Anzahl der Bachelorstudienabschlüsse wegen der Neueinführung dieses Abschlusses mit Vorsicht betrachtet werden und wird daher in Tabelle 3 nicht angeführt. Bemerkenswert ist hingegen die genauso steigende

¹⁶ Eigene Berechnungen, Daten aus:
 Statistika Austria (2014a), Studienabschlüsse an Privatuniversitäten, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html (02.08.2016);
 Statistika Austria (2014b), Studienabschlüsse an Fachhochschulen, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html (02.08.2016);
 Statistika Austria (2014c), Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten, http://www.statistika.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html (02.08.2016)

Zahl der Masterabschlüsse (kumuliert mit den Diplomstudienabschlüssen), die sich im beobachteten Zeitraum von 11 Studienjahren mehr als verdoppelt hat.

Studienart	Master- + Diplomstudien				Doktoratsstudien
	Soziologie (sozial-/wirtschaftsw. Stud.)	Soziologie (geistes-/kulturwiss. Stud.)	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Gesamt	Dokt.-Studium Sozial- u. Wirtschaftsw.
Studienjahr 2003/04	130	86		216	411
Studienjahr 2004/05	67	112		179	216
Studienjahr 2005/06	87	147		234	193
Studienjahr 2006/07	107	103		210	211
Studienjahr 2007/08	123	127		250	222
Studienjahr 2008/09	160	203		363	225
Studienjahr 2009/10	145	27		172	253
Studienjahr 2010/11	155	41	67	263	209
Studienjahr 2011/12	309	42	160	511	219
Studienjahr 2012/13	130	10	302	442	168
Studienjahr 2013/14	139	6	382	527	161

Tabelle 3: Universitäre Abschlüsse in soziologischen Studienrichtungen in Österreich¹⁷

Die Anzahl an Doktoratsabschlüsse ist hingegen drastisch gefallen. Von 411 Abschlüssen im Studienjahr 2003/04 hat sie sich im Jahrzehnt bis 2013/14 auf 161 verringert. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die PhD-Abschlüsse nicht ausgewiesen werden konnten, da diese in den offiziellen Statistiken nicht nach Wissenschaftszweig gegliedert sind, sondern nur kumulativ dargestellt werden. Dies obwohl die Anzahl solcher Abschlüsse, bei Berücksichtigung aller

¹⁷ Eigene Berechnung, Daten aus: Statistik Austria (2014c)

Zweige, seit dem Studienjahr 2006/07 von 19 auf 314 (Studienjahr 2013/14) gewachsen ist.

Die Geschlechtsverteilung fällt bei Abgängerinnen und Abgängern auf Bachelor- und Masterniveau zugunsten der Frauen aus. Diese bilden die Mehrheit der Abgänger in jedem der betrachteten Studienjahre. Umgekehrt ist dies bei den Absolventinnen und Absolventen von Diplomstudien, hier ist die Mehrheit immer männlich.¹⁸

3.4 Finanzierung der sozialwissenschaftlichen Forschung

Aus der Erhebung zur Forschung und experimentellen Entwicklung im Hochschulsektor, im Sektor Staat, im privaten gemeinnützigen Sektor und im kooperativen Bereich¹⁹ und aus der Erhebung zum gleichen Themenbereich im Unternehmenssektor²⁰ der Statistik Austria lässt sich Einiges über den sozialwissenschaftlichen Bereich erschließen. Da manche Daten zwischen den einzelnen Erhebungsjahren starke Schwankungen aufweisen (auf die kleine Anzahl der erhobenen Einrichtungen in einigen Forschungssektoren zurückzuführen),²¹ beschränken wir uns hier auf eine Analyse der letzten zur Verfügung stehenden Ergebnisse, außer wo starke und eindeutige Entwicklungen sichtbar sind, welche von der Schwäche der Daten weniger betroffen sind.

¹⁸ Siehe Statistik Austria 2014c.

¹⁹ Statistik Austria (2015a), Ausgaben und Finanzierung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung nach Wissenschaftszweigen, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/index.html (01.08.2016)

²⁰ Statistik Austria (2015b), Ausgaben und Finanzierung in FuE im Unternehmenssektor nach ÖNACE 2008, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/index.html (01.08.2016)

²¹ Siehe Statistik Austria (2015c) Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) im Hochschulsektor, im Sektor Staat, im privaten gemeinnützigen Sektor und im kooperativen Bereich. Diese Dokumentation gilt für die Berichtsjahre 2002, 2004, 2006, 2007, 2009, 2011 und 2013, http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=029731 (01.08.2016)

	Wissenschaftszweig 5.0 Sozialwissenschaften			F&E im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften sowie im Be- reich Sprach-, Kultur- und Kunstwissen- schaften	Gesamt
	Hoch- schul- sektor	Staatli- cher Sektor	Privater gemein- nütziger Sektor	Unternehmenssektor	
Finanzierung insgesamt	340.127	70.402	11.065	6.945	428.539
davon Perso- nalausgaben	165.158	43.622	6.234	5.183	220.197
Finanzierung aus folgendem Sektor					
Unternehmens- sektor	7.434	4.955	2.145	1.776	16.310
Öffentlicher Sektor	311.054	54.054	1.343	4.155	370.606
privater ge- meinnütziger Sektor	10.232	681	6.144	50	17.107
Ausland, ein- schließlich in- ternationaler Organisationen (ohne EU)	3.529	906	697	35	5.167
EU	7.878	9.806	736	929	19.349

Tabelle 4: Finanzierung und Personalausgaben für die sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich nach Einrichtungsart für das Jahr 2013 in 1.000 Euro²²

Das gesamte Marktvolumen der Sozialwissenschaft in Österreich im Jahre 2013 belief sich auf rund 429 Mio. Euro.²³ Der größte Teil wurde dabei mit 86,5% von der öffentlichen Hand finanziert, gefolgt von der Europäischen Union (4,5%), vom privaten gemeinnützigen Sektor und dem Unternehmenssektor mit jeweils knapp 4 Prozent. Bei der Verteilung dieser Geldmittel zwischen den For-

²² Daten aus: Statistik Austria (2015a); Statistik Austria (2015b)

²³ Eigene Berechnung, Daten aus Statistik Austria (2015a); Statistik Austria (2015b).
Anmerkung: Hier ist die Sektorgruppierung in der Untersuchung zum Unternehmenssektor zu beachten, da dieser die Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften beinhaltet.

sungssektoren waren Hochschulen mit einem Anteil von 79,4% die größten Nutznießer; 16,4% gingen an den staatlichen Forschungssektor, 2,6% an den privaten gemeinnützigen Sektor und mit 1,6% erhielt der Unternehmenssektor den kleinsten Anteil.

3.5 Forschungseinrichtungen im sozialwissenschaftlichen Bereich

Ein Bericht, der im Auftrag des Rates für Forschung und Technologieentwicklung im Jahr 2008 erstellt wurde, enthält eine Bestandsaufnahme zu den Forschungs- und Arbeitsbedingungen der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften (GSK) in Österreich.²⁴ Diese vor 8 Jahren durchgeführte Studie hat ergeben, dass in Österreich 256 sozialwissenschaftliche Institute im universitären und außeruniversitären Bereich tätig sind. Davon waren:

- 103 Universitätsinstitute
- 8 Institute der österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW)
- 6 Ludwig Boltzmann Institute (LBI)
- 139 sonstige außeruniversitäre Institute.

Diese Institute beschäftigten insgesamt knapp über 2.600 Personen, 42% davon Frauen.²⁵

3.6 Daten zu den Beschäftigten in der sozialwissenschaftlichen Forschung

Auf der Grundlage verschiedener Erhebungen der Statistik Austria ist es möglich, einige Daten zur Beschäftigung in der sozialwissenschaftlichen Forschung wiederzugeben.²⁶ Die Beschäftigtenzahl ist demnach im letzten Jahrzehnt kontinuierlich angestiegen, gemessen in Vollzeitäquivalenten (des gesamten zur Forschung gehörenden Personals) erhöhte sie sich von ungefähr 2.100 im Jahr 2004 auf knapp über 3.300 im Jahr 2013. Bemerkenswert ist der Unterschied zu den in Personen angegebenen Beschäftigtenzahlen, denn diese sind im gleichen Zeitraum von 5.900 auf fast 10.000 angestiegen. Obwohl die Wachstumsraten der zwei Beobachtungs-

²⁴ Kozeluh Ulrike (2008): Struktur der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften in Österreich. Bericht im Auftrag des RFTE – Rat für Forschung und Technologieentwicklung, Wien

²⁵ Kozeluh 2008, 35

²⁶ Statistik Austria (2015d), Beschäftigte in Forschung und Entwicklung nach Wissenschaftszweigen, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/index.html (01.08.2016)
Statistik Austria (2015e), Beschäftigte in FuE im Unternehmenssektor ÖNACE 2008, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/index.html (01.08.2016)

merkmale ähnlich sind – in 10 Jahren 36% Wachstum für die Vollzeitäquivalente und 40% für die Personen – fällt die Zunahme der Personen in absoluten Zahlen viel stärker aus. Der große, tendenziell zunehmende Unterschied zwischen den beiden Indikatoren weist darauf hin, dass Normalarbeitsverhältnisse im sozialwissenschaftlichen Forschungssektor nicht nur selten sind, sondern anteilmäßig weiter zurückgehen. Die große Diskrepanz geht vermutlich auf sehr viele geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in der universitären Lehre und Forschung zurück.

Das Verhältnis von wissenschaftlichem Personal zu den Beschäftigten im sozialwissenschaftlichen Forschungssektor insgesamt ist zugunsten der ersten gestiegen. Im Zeitraum zwischen 2004 und 2013 stieg der Anteil an wissenschaftlichem Personal von 78% auf 81%. Gemeinsam mit den wachsenden Beschäftigungszahlen verbessern sich somit die Berufsaussichten für ausgebildete Sozialwissenschaftler/innen.

	<i>Vollzeitäquivalente</i>		<i>Personen</i>
	<i>Wissenschaftliches Personal</i>	<i>Beschäftigte insgesamt</i>	<i>Beschäftigte insgesamt</i>
2004	1.674	2.139	5.971
2006	1.954	2.476	6.874
2007	2.105	2.646	7.534
2009	2.328	2.893	8.062
2011	2.657	3.301	9.665
2013	2.703	3.335	9.998

Tabelle 5: Entwicklung der Beschäftigung (wissenschaftliches Personal und insgesamt) im Sektor der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich zwischen 2004 und 2013²⁷

Obwohl die Angaben zu den Beschäftigten in der bereits erwähnten Studie von Kozeluh (2008) von denen der Statistik Austria etwas abweichen, erlauben sie uns einige Details hervorzuheben (siehe Tabelle 6).

Als erstes ist festzuhalten, dass an den Universitäten und an den außeruniversitären Instituten etwa gleich viele Personen tätig sind. Obwohl die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht mit einem Frauenanteil von 42% relativ ausgewogen ist, fällt deutlich

²⁷ Eigene Berechnung, Daten aus Statistik Austria (2015d); Statistik Austria (2015e)

auf, wie vor allem bei den außeruniversitären Instituten das Phänomen der gläsernen Decke schon ab dem Doktorgrad besteht.

		<i>Nicht grad.</i>	<i>Grad.</i>	<i>Dr.</i>	<i>Doz.</i>	<i>Prof.</i>	<i>Ge-samt</i>
<i>Univ. (103)</i>	<i>weiblich</i>	63	194	156	13	79	505
	<i>männlich</i>	41	164	188	53	319	765
	Summe	104	358	344	66	398	1.270
<i>OAW (8)</i>	<i>weiblich</i>	1	11	19	1	1	33
	<i>männlich</i>	1	21	38	7	10	77
	Summe	2	32	57	8	11	110
<i>LBI (6)</i>	<i>weiblich</i>	0	6	3	0	0	9
	<i>männlich</i>	0	4	2	0	9	15
	Summe	0	10	5	0	9	24
<i>Außer-univ. (139)</i>	<i>weiblich</i>	130	293	112	1	15	551
	<i>männlich</i>	98	254	200	20	76	648
	Summe	228	547	312	21	91	1.199
<i>Ge-samt</i>	<i>weiblich</i>	194	504	290	15	95	1.098
	<i>männlich</i>	140	443	428	80	414	1.505
	Summe	334	947	718	95	509	2.603
	<i>davon weiblich</i>	58%	53%	40%	16%	19%	42%

Tabelle 6: Sozialwissenschaftler/innen in Österreich nach Art der Einrichtung, Geschlecht und akademischem Grad (Stand 2008)

An den Universitätsinstituten lehren und forschen mit durchschnittlich 12,3 Personen deutlich mehr Personen als an den außeruniversitären Instituten mit durchschnittlich 8,6 Personen.

Hinsichtlich der geografischen Verteilung dominiert Wien mit fast 60% der beschäftigten Wissenschaftler/innen, gefolgt von fast 11% in der Steiermark und jeweils etwa 9% in Oberösterreich und Tirol. In den anderen Bundesländern arbeiten zwischen 0,8% und 4,7% aller Beschäftigten im Bereich der sozialwissenschaftlichen Forschung (siehe Tabelle 7).²⁸

²⁸ Kozeluh 2008, 22

	Anzahl	%
Wien	1.497	57,5
Burgenland	21	0,8
Niederösterreich	122	4,7
Oberösterreich	245	9,4
Steiermark	280	10,8
Salzburg	97	3,7
Kärnten	91	3,5
Vorarlberg	21	0,8
Tirol	229	8,8
Insgesamt	2.603	100

Tabelle 7: Verteilung der Beschäftigten nach Bundesländern – 2008

4 Befragung der ehemaligen Teilnehmer/innen

4.1 Grundgesamtheit

In den letzten 10 Jahren haben insgesamt 198 Teilnehmer/innen und Teilnehmer die SoQua-Lehrgänge besucht, weitere 116 haben sich beworben, wurden aber nicht aufgenommen (siehe Tabelle 8).

	<i>Aufgenommen</i>	<i>Nicht aufgenommen</i>	<i>Gesamt</i>
<i>SoQua 1: 2006-08</i>	43	39	82
<i>SoQua 2: 2008-10</i>	36	16	52
<i>SoQua 3: 2010-12</i>	40	8	48
<i>SoQua 4: 2012-14</i>	41	28	69
<i>SoQua 5: 2014-16</i>	38	25	63
<i>Insgesamt</i>	198	116	314

Tabelle 8: Entwicklung der Einschreibungen zu den SoQua-Lehrgängen

Von den ersten vier Lehrgängen (der fünfte war zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht vollständig abgeschlossen) haben 109 Personen (68%) den Lehrgang mit dem Zertifikat abgeschlossen, 72 haben die Seminare besucht, ohne jedoch die Abschlussarbeit zu schreiben (siehe Tabelle 9). Rund 11% der Teilnehmer/innen brachen den Lehrgang frühzeitig ab (Dropout).

<i>SoQua Jahrgang</i>	<i>Mit Zertifikat</i>	<i>Ohne Zertifikat</i>	<i>Dropout</i>	<i>Insgesamt</i>
<i>SoQua 1: 2006-08</i>	25	18 ²⁹		43
<i>SoQua 2: 2008-10</i>	26	4	6	36
<i>SoQua 3: 2010-12</i>	25	7	8	40
<i>SoQua 4: 2012-14</i>	33	5	3	41
<i>SoQua 5: 2014-16³⁰</i>	noch offen	noch offen	noch offen	38
<i>Insgesamt</i>	109	34	17	198

Tabelle 9: Absolventinnen/Absolventen nach Art des Abschlusses und Lehrgang

²⁹ Inklusive Dropout, die nicht getrennt erfasst wurden.

³⁰ Achtung: SoQua 5 noch offen.

Unter den fast 200 Personen, die an den fünf Lehrgängen teilgenommen haben, findet sich mit 77% eine starke Mehrheit an Frauen. Dabei schwankt der Prozentsatz an Frauen in den einzelnen Jahrgängen zwischen 73% und 84%.

Zum Einschreibungszeitpunkt weisen die Teilnehmer/innen ein Durchschnittsalter von 30 Jahren auf, wobei der Median bei 29 Jahren liegt, 37% sind zwischen 30 und 35 und lediglich 10% über 35 Jahre alt.

Die große Mehrheit (90%) der Teilnehmer/innen besitzt bei Beginn des Lehrganges einen Master, Magister oder gleichwertigen Studientitel als höchsten akademischen Grad. Die übrigen 10% teilen sich gleich zwischen Teilnehmern mit einem Bakkalaureat oder einem Doktorat als höchstem Bildungsgrad. Diese Verteilung, mit einer starken Präsenz an Magisterabschlüssen (o. Ä.) und wenigen mit einer höheren oder tieferen universitären Ausbildung unterscheidet sich nur wenig zwischen den einzelnen Jahrgängen.

Knapp die Hälfte (46%) aller Teilnehmer/innen hat den höchsten Studientitel in Soziologie oder Anthropologie erworben. Gefolgt werden diese von Abgängern aus einem Politikwissenschaft- oder Publizistik-Studium (22%) und aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen (13%) (siehe Abbildung 1).

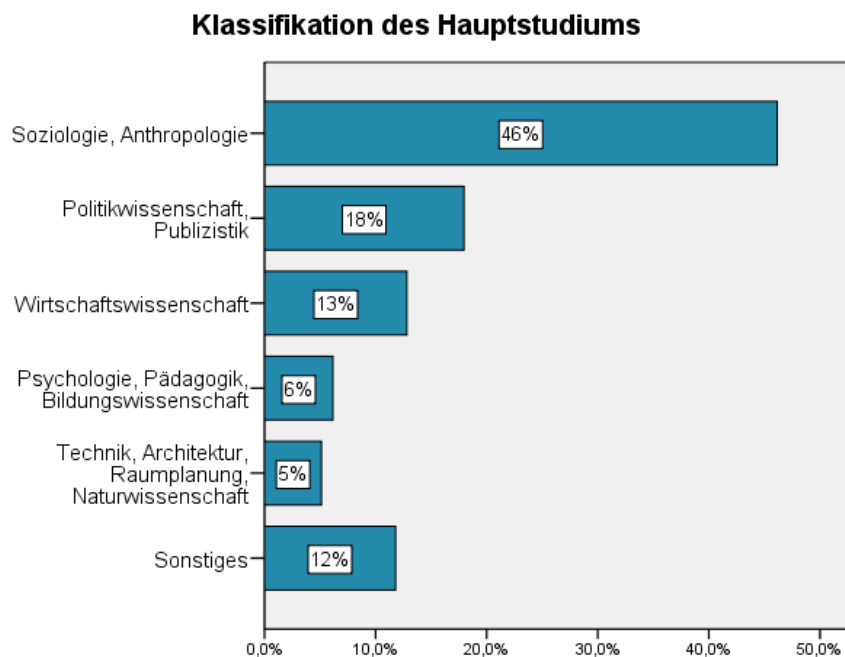


Abbildung 1: Hauptstudium der SoQua-Teilnehmer/innen zu Beginn der Lehrgänge

Auffällig ist, dass gut ein Drittel aller Dropouts, das sind jene Personen, die den Lehrgang frühzeitig verlassen haben, Wirtschaftswissenschaft-Absolventen sind.

Die große Mehrheit der Teilnehmer/innen lebt in Wien und Umgebung (82%), 8% kommt aus Niederösterreich oder dem Burgenland und 9% kommt aus dem restlichen Österreich. Zwei Teilnehmer/innen kommen hingegen aus dem Ausland: aus der Slowakei und aus Italien (Südtirol).

Forschungserfahrung bringen die meisten Teilnehmer/innen mit, nur 4% haben zu Beginn des Lehrganges keine. Dafür hat die Hälfte der Teilnehmer/innen zu diesem Zeitpunkt bereits zwischen ein und drei Jahre Tätigkeit in der Forschung hinter sich, weitere 30% bis zu einem Jahr und ca. ein Fünftel mehr als drei Jahre. Die letzten zwei Jahrgänge zeigen ein erhöhtes Niveau an Forschungserfahrung. Hier gibt es einen Anstieg auf ca. 25% jener Teilnehmer/innen, welche über mehr als drei Jahre Forschungserfahrung haben.

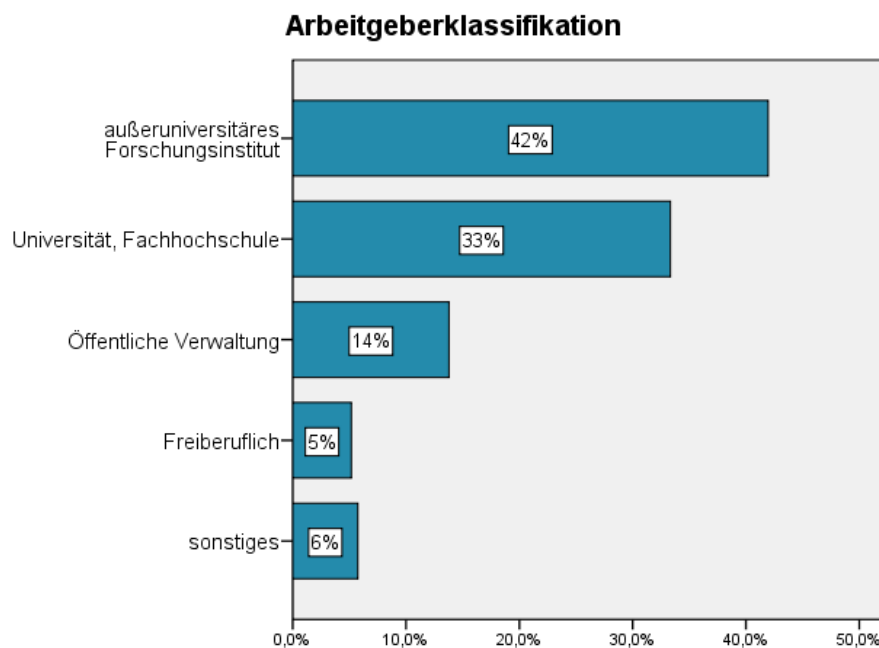


Abbildung 2: Klassifikation der SoQua-Teilnehmer/innen nach Art der arbeitgebenden Einrichtung zu Beginn des Lehrganges

Zu Beginn des Lehrganges waren fast alle Teilnehmer/innen berufstätig: großteils angestellt (81%) oder selbständig (14%) tätig. Gut 42% der SoQua-Teilnehmer/innen arbeiteten bei Beginn des Lehrganges in einem außeruniversitären Forschungsinstitut, ein Drittel

an einer Universität oder einer Fachhochschule und 14% in der öffentlichen Verwaltung (siehe Abbildung 2).

Etwa 12 Prozent der Teilnehmer/innen waren in einem der drei Trägerinstitute des Lehrgangs, SORA, ZSI und Forba, tätig.

4.2 Stichprobe

Das Einladungsschreiben wurde am 6. Juli 2016 per E-Mail an alle 198 Teilnehmer/innen der 5 SoQua-Lehrgänge versandt, es folgten zwei Erinnerungen per E-Mail und eine weitere per Telefon (im Zeitraum 27.07.2016 bis 2.08.2016). In 14 Fällen kam kein Kontakt zustande, weil weder eine aktuelle E-Mail-Adresse, noch eine Telefonnummer eruiert werden konnten; 11 Zielpersonen verweigerten die Teilnahme an der Befragung.

Bis zum 9. August 2016 wurde der Online-Fragebogen von 126 ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Lehrgang beantwortet und dabei zumeist vollständig ausgefüllt (111 Fälle). Deren Antworten bilden die Grundlage dieser Auswertung. Sie verteilen sich wie folgt auf verschiedenen Auflagen des Lehrgangs:

<i>Besucher Lehrgang</i>	<i>Grundgesamtheit</i>	<i>Stichprobe</i>	<i>Beteiligung brutto (Prozent)</i>
<i>Lehrgang 2006 – 2008</i>	43	26	60%
<i>Lehrgang 2008 – 2010</i>	36	24	67%
<i>Lehrgang 2010 – 2012</i>	40	19	48%
<i>Lehrgang 2012 – 2014</i>	41	28	68%
<i>Lehrgang 2014 – 2016</i>	38	29	76%
<i>Gesamt</i>	198	126	64%

Tabelle 10: In welchen Jahren haben Sie den Lehrgang besucht?

Insgesamt konnte damit eine Beteiligungsquote von fast zwei Drittel erreicht werden (bringt man die fehlenden E-Mail-Adressen in Abzug, liegt die Netto-Beteiligung sogar bei 68%). Die Schwankungen zwischen den Jahrgängen sind gering, der dritte reißt etwas nach unten aus, der letzte aus nachvollziehbaren Gründen nach oben.

4.3 Aktuelle Tätigkeit der Absolventinnen/Absolventen

Fast alle ehemaligen Teilnehmer/innen sind heute berufstätig (96%). Unter den 126 Befragten befinden sich nur 2 Personen auf

Arbeitssuche, 3 in Elternkarenz mit aufrechter Dienstverhältnis, eine ist Trainee, eine weitere aus anderen Gründen nicht berufstätig.

89 Prozent der Erwerbstätigen haben ein Angestelltenverhältnis, 4 Prozent sind Beamte oder Vertragsbedienstete, weitere 4 Prozent selbständig. Die verbleibenden 3 Prozent sind freie Dienstnehmer/innen oder in sonstiger Position. Männer machen sich etwas häufiger selbständig oder sind als freie Dienstnehmer tätig als Frauen (11% zu 3%).

In gut zwei Drittel der Fälle handelt es sich um eine unbefristete Anstellung, in einem um eine befristete.

Die Mehrheit arbeitet in Vollzeit (56%), ein erheblicher Teil jedoch in Teilzeit (44%). Wie nicht anders zu erwarten, ist die Teilzeitquote bei Frauen mit 48 Prozent deutlich höher als bei Männern (29%).

Genau 70 Prozent der Absolventinnen/Absolventen sind im Bereich der Sozialforschung tätig, zumeist an einem außeruniversitären Forschungsinstitut (55%) oder an einer Universität/Fachhochschule (40%). Zudem forschen einige freiberuflich (9%), in der öffentlichen Verwaltung (5%) oder in sonstigen Einrichtungen (2%).³¹ Der Großteil tut dies hauptberuflich, eine/r von zehn nur nebenberuflich.

97 Prozent haben ihren Arbeitsort in Österreich, und zwar vor allem in Wien (83%); nur 3 Prozent sind im Ausland tätig.

Ein Drittel der Absolventinnen/Absolventen gibt an, in den letzten fünf Jahren Perioden der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit erlebt zu haben, und zwar in zwei Drittel der Fälle mit einer Dauer von 6 Monaten und länger. Hierbei besteht ein deutlicher Zusammenhang mit dem Lehrgang: Je weiter dieser zurückliegt, desto seltener waren die ehemaligen Teilnehmer/innen in den letzten 5 Jahren arbeitslos. Der Grund kann natürlich darin liegen, dass eine eventuelle Phase der Arbeitssuche bei den älteren Jahrgängen schon länger zurückliegt als 5 Jahre. Doch es spricht einiges dafür, dass der Besuch von SoQua die Beschäftigung sichern hilft. Männer scheinen eher betroffen zu sein als Frauen, Politikwissenschaftler/innen stärker als Soziologinnen/ Soziologen und Absolventen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen.

Der Übergang vom Studium in die Arbeitswelt scheint vielen Absolventinnen/Absolventen sozialwissenschaftlicher Studienrichtungen nicht leicht zu fallen, doch sind eventuelle Phasen der Arbeitslosigkeit vorwiegend vor dem Besuch des Lehrganges anzusetzen.

³¹ Mehrfachangaben waren möglich.

4.4 Sozialforschung als berufliche Zukunft

Die im SoQua-Lehrgang vermittelten Kompetenzen sind auf eine Forschungstätigkeit im Bereich der Sozialwissenschaften zugeschnitten. Deshalb muss dem oben erwähnten Anteil von 30 Prozent nicht oder nicht mehr in der Sozialforschung arbeitenden Absolventen besonderes Augenmerk gewidmet werden.

Zunächst ist festzuhalten, dass manche dieser Tätigkeiten als forschungsnah einzustufen sind, z. B. Forschungsförderung, Forschungsservice (Universität), Consulting/Politikberatung. Weiters werden mehrfach Managementtätigkeiten genannt (Bildung, Programme, Projektkoordination) sowie Tätigkeiten im Umfeld der Politik (Interessenvertretung, politischer Referent).

Die ehemaligen Teilnehmer/innen am Lehrgang wurden danach gefragt, ob sie – unabhängig von der aktuellen Tätigkeit – glaubten, in 5 Jahren (weiterhin) im Bereich der Sozialforschung tätig zu sein? Gut 70 Prozent halten das für sicher oder recht wahrscheinlich, die übrigen zweifeln (18%) oder schließen es beinahe aus (10%). Letzteres betrifft naturgemäß vor allem jene, die schon jetzt in anderen Bereichen tätig sind; immerhin hoffen ca. 30 Prozent dieser Gruppe, in absehbarer Zukunft wieder Sozialforschung betreiben zu können. Umgekehrt rechnet jedoch ca. ein Zehntel der im Augenblick als Sozialforscher/in Arbeitenden damit, diesen Bereich in den nächsten Jahren zu verlassen.

Als Gründe werden dabei vorwiegend die Situation am Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen in der Forschung genannt (prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Bezahlung, Mangel an Stellen und Aufträgen, Konkurrenz- und Publikationsdruck); Motive persönlicher Art folgen in großem Abstand.

Warum glauben Sie nicht, dass Sie in 5 Jahren (weiterhin) im Bereich der Sozialforschung tätig sein werden?

Arbeitsmarkt		30
Prekäre Arbeitsverhältnisse allgemein	8	
Befristete Verträge	4	
Kettenvertragsregel (Univ.)	1	
Wenig Arbeitsstellen	3	
Wenige Stunden	1	
Schlecht bezahlt	3	
Kompetitiver Arbeitsmarkt	1	
Nicht mit Familie vereinbar (Außeruniv.)	2	
Prekäre Auftragslage (Außeruniv.)	3	
Attraktive Berufsmöglichkeiten außerhalb der Sozialforschung	2	
Bessere Bedingungen außerhalb der Sozialforschung	2	
Forschungsumfeld		5
Publikationsdruck	2	
Neben der Projektarbeit muss man sich auch noch mit Lehre, Verwaltung und dem Publizieren beschäftigen (Univ.)	1	
Eingeschränkte Unabhängigkeit der Forschung (großer Einfluss des Wirtschaftssystems auf die Wissenschaft)	1	
Ausschließliche Förderung von Exzellente Forschung	1	
Persönliche Gründe		12
Krankheit macht weitere Berufsausübung unwahrscheinlich	1	
Ich will nicht in der Sozialforschung arbeiten allgemein	2	
Weil ich darin nicht mein optimales Aufgabenfeld sehe	1	
Zu hohe private Belastungen	1	
Sozialforschung würde eigene Umorientierung erfordern	5	
Zufrieden mit momentanen Arbeitgeber/Arbeitsbedingungen	2	
Sonstiges	5	5
Gesamt Fälle	34	
Gesamt Antworten	52	

Hier einige Aussagen von Personen, die derzeit noch sozialwissenschaftlich tätig sind:

„Ich bin zur Zeit zwar noch angestellt, aber bald in Bildungskarenz. Ich denke nicht, dass ich längerfristig in der Sozialwissenschaft arbeiten kann und möchte. Projektforschung wird immer prekärer, die Ablehnungsraten immer höher, ebenso wie der Publikationsdruck. All dies beeinträchtigt den Inhalt und die Sinnhaftigkeit der Forschungsprojekte, es geht oft nur mehr ums Abarbeiten, währenddessen gleichzeitig neu akquiriert werden muss. Trotz meiner unbefristeten Anstellung hatte ich nie wirkliche Jobsicherheit, bei jeder neuen Akquiserunde hätte ich auch meine Arbeit wieder verlieren können. [...] Also: ich sehe mich weder finanziell noch inhaltlich noch was die Jobsicherheit betrifft zukünftig in der Sozialwissenschaft.“

„War 10 Jahre in der außeruniversitären Forschung tätig. Die (Auftrags-) Lage wird zunehmend prekärer. Bevor ich selbst in die Verlegenheit komme, mal "keine Projekte zu haben", habe ich mich beruflich verändert und bin in die öffentliche Verwaltung gewechselt.“

„Ich möchte mich beruflich verändern, die Arbeitsbedingungen in der Forschung sind für Frauen mit Kindern leider sehr schwierig.“

Und das sind Aussagen von Personen, die schon in andere Berufsfelder gewechselt sind:

„Das Forschungsinstitut, bei dem ich nach/während SoQua gearbeitet habe, existiert nicht mehr. Es gibt weniger Förderungen, diese sind umkämpft, die Lage für die Institute ist zunehmend schwierig.“

„Weil es in diesem Bereich leider sehr wenig stabile Jobs gibt. Die Verträge sind zumeist befristet und die Arbeitsverhältnisse sehr prekär.“

„Weil ich nicht in ein tendenziell prekäres Arbeitsfeld wechseln möchte. Mein momentaner Job ermöglicht mir Beruf und Familie sehr gut unter einen Hut zu bringen, ist manchmal geistig nicht sehr herausfordernd, aber hat viele viele Goodies (bezahlte Mittagspause, Gleitzeit, Betreuung für kranke Kinder, ...), die ich in der Sozialforschung vermisste.“

„Berufliche Neuorientierung im Bereich Coaching und Beratung, dennoch ist mein sozialwissenschaftliches Know-how eine wichtige Kompetenz für den Job.“

Über all dieser Kritik darf natürlich nicht vergessen werden, dass die große Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen von SoQua weiterhin in der Sozialforschung tätig ist bzw. sein will.

4.5 Information über SoQua und Entscheidung

Die Information über SoQua ist in der Mehrzahl der Fälle über Mundpropaganda erfolgt, sowohl durch Freunde und Kommilitonen als auch durch Arbeitskolleginnen und -kollegen oder Vorgesetzte. Darüber hinaus wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am ehesten durch Newsletter, Plakate/Folder oder die Internetseite der Trägerinstitute auf den Lehrgang aufmerksam (siehe Tabelle 11).

Das beschriebene Muster trifft mehr oder weniger auf alle Untergruppen zu. Leichte Unterschiede gibt nach der Art der Wirkungsstätte: Teilnehmende aus dem universitären Bereich lassen sich offenbar besser durch Plakate/Folder und Newsletter ansprechen als solche aus sonstigen Forschungseinrichtungen.

<i>Wie sind Sie auf den SoQua-Lehrgang aufmerksam geworden? (mehrere Antworten möglich)</i>	<i>Prozent</i>
<i>Folder, Plakat</i>	10
<i>Newsletter</i>	13
<i>Internetseite eines der Institute, die den Lehrgang anbieten</i>	10
<i>Informationsveranstaltung</i>	3
<i>Beratungsstelle</i>	0
<i>Persönlicher Hinweis durch Lehrende an der Universität</i>	6
<i>Persönlicher Hinweis durch KommilitonInnen, Freunde</i>	42
<i>Arbeitgeber, Vorgesetzte, ArbeitskollegInnen</i>	25
<i>Presseberichte, Soziale Medien</i>	6
<i>Sonstiges</i>	2
<i>Weiß nicht mehr</i>	13

Tabelle 11: Informationskanäle

Nur in 3 Fällen scheint der Besuch des Lehrgangs primär vom Arbeitgeber angeregt worden zu sein, 3 weitere machen keine Angabe. Alle anderen Absolventinnen und Absolventen erklären, dass es vor allem ihre eigene Entscheidung gewesen sei.

4.6 Nutzen für die Teilnehmenden

4.6.1 Vermittelte Kompetenzen: Erwartungen und Erfahrungen

Von der Teilnahme an den SoQua-Lehrgängen haben sich die Befragten primär eine Erweiterung ihrer Methodenkompetenz erhofft, gefolgt vom Erwerb fehlender praxisnaher Kompetenzen, der Orientierung in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft und der beruflich relevanten Vernetzung.

Ziele, die mit dem Besuch des Lehrgangs verfolgt werden	Bedeutung Ziel	Erfüllung Erwartung	Differenz
	Mittelwert auf der 11-teiligen Skala von 10 „äußerst wichtig“ bis 0 „ganz unwichtig“ ³²		
Erweiterung der Methodenkompetenz	9,0	7,4	-1,6
Erwerb fehlender praxisnaher Kompetenzen	8,6	7,7	-0,9
Orientierung in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft	8,3	8,3	0,0
Beruflich relevante soziale Vernetzung	8,1	7,6	-0,5
Stärkung des fachlichen Portfolios, Zertifikat	7,8	7,4	-0,4
Vertiefung der universitären Ausbildung	7,7	7,0	-0,7
Erweiterung des inhaltlichen Wissens	7,7	7,3	-0,4
Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven	7,4	6,6	-0,8
Kennenlernen interdisziplinärer Ansätze	7,0	7,0	0,0

Tabelle 12: Rangfolge der Erwartungen und das Ausmaß ihrer Erfüllung

Im Rückblick sehen sie als größte Pluspunkte des Lehrgangs die Orientierung in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft, den Erwerb fehlender praxisnaher Kompetenzen und die beruflich relevante Vernetzung. Gut bewertet werden auch Erweiterung der Methodenkompetenz (auch wenn dort die hohen Erwartungen nicht ganz erfüllt werden konnten), Stärkung des fachlichen Portfolios und Erweiterung des inhaltlichen Wissens. Am wenigsten konnte der Lehrgang aus Sicht der Befragten zur Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven beitragen.

Allerdings sind merkliche Schwankungen zwischen den einzelnen Jahrgängen von SoQua zu verzeichnen, was aufgrund der laufenden Aktualisierungen des Lehrgangsprogramms und des Wechsels im Stab der Referentinnen und Referenten nicht überraschen kann.

Generell meinen die Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge am meisten für ihre berufliche

³² Codierung gegenüber dem Fragebogen invertiert.

Praxis zu profitieren, etwas weniger jene aus dem Fachbereich Soziologie und am wenigsten die aus dem Fachbereich Politikwissenschaft kommenden.

4.6.2 Bildungsinhalte

Eine Analyse der einzelnen Seminare ist nicht leicht, da sie inhaltlich und wohl auch von den Bezeichnungen her immer wieder modifiziert worden sind. Deshalb werden hier nur die Themen der letzten drei SoQua-Lehrgänge analysiert.

Durchgehend werden folgende Lehrgangsinhalte als besonders nützlich für die berufliche Praxis bewertet (siehe Tabelle 13):

1. Forschungsprojektmanagement
2. Qualitative Forschungsmethoden
3. Forschungsdesign und Projektkonzeption

In einigen Jahrgängen erzielten auch nachstehende Themen besonders hohe Bewertungen:

4. Von der Forschung zur Beratung (2014-16)
5. Wirtschaft, Arbeit, Organisation (2012-14)
6. Proposal-Einreichung und Akquise (2012-14)
7. Evidenzbasierte Politikgestaltung (2012-14)
8. Anwendungsorientierte Forschung (2012-14)
9. Inhaltsanalytische Verfahren (2010-12)

Nur wenige Seminare bzw. Themen fallen in Bezug auf die Praxisrelevanz deutlich ab, so „Analyse internationaler Datensätze“, „Multivariate Analysemethoden“ und „Innovation in der Wissensgesellschaft“.

<i>Themen (Seminare)</i>	<i>2010 – 2012</i>	<i>2012 – 2014</i>	<i>2014 – 2016</i>	<i>Gesamt</i>	
	Mittelwert auf der 11-teiligen Skala von 10 „äußerst wichtig“ bis 0 „ganz unwichtig“ ³³				N
<i>Forschungsprojektmanagement</i>	8,3	8,6	8,3	8,4	70
<i>Qualitative Forschungsmethoden</i>	8,4	8,4	8,2	8,3	67
<i>Forschungsdesign und Projekt-konzeption</i>	8,3	8,0	8,2	8,2	65
<i>Von der Forschung zur Beratung</i>	6,4	7,9	8,7	7,8	45
<i>Inhaltsanalytische Verfahren</i>	8,2	7,2	7,8	7,7	43
<i>Projektökonomie, Budgetierung und Controlling</i>	7,3	7,4	8,0	7,6	65
<i>Anwendungsorientierte For-schung</i>	6,9	8,1	7,1	7,4	56
<i>Fallstudien als Forschungsstrate-gie</i>	8,0	7,1	6,8	7,3	39
<i>Evaluation</i>	6,8	7,0	8,0	7,3	44
<i>Proposal-Einreichung und Akqui-se von Forschungsaufträgen</i>	6,1	8,2	6,9	7,2	42
<i>Wissenschaftskommunikation</i>	8,0	7,1	6,7	7,1	59
<i>Wirtschaft, Arbeit, Organisation</i>	6,0	8,3	7,0	7,0	34
<i>Wissenschaftliches Publizieren und Schreiben (englisch und deutsch)</i>	6,7	7,1	6,6	6,8	41
<i>Quantitative Forschungsmetho-den</i>	6,6	6,8	7,0	6,8	69
<i>Europäische Forschungskoopera-tion</i>	5,6	7,6	6,7	6,8	39
<i>Soziale Netzwerkanalyse</i>	5,7	6,3	7,9	6,8	41
<i>Evidenzbasierte Politikgestaltung</i>	3,5	8,2	7,0	6,8	31
<i>Innovationen in der Wissensge-sellschaft</i>	6,9	7,2	5,1	6,6	27
<i>Multivariate Analysemethoden</i>	5,3	6,3	6,4	6,1	48
<i>Analyse internationaler Daten-sätze</i>	2,3	6,9	5,3	5,3	31

Tabelle 13: Nützlichkeit der einzelnen Seminare für die berufliche Praxis – Jahrgänge ab 2010 (geordnet nach absteigender Reihenfolge)

³³ Codierung gegenüber dem Fragebogen invertiert.

Auf Nachfrage wurden noch einige **weitere Lehrgangsinhalte als besonders nützlich für die berufliche Praxis** genannt:

„Wichtig war es, mitzubekommen, wie – auch jenseits von Inhalten und Zugängen – die Leute, die in den beteiligten Institutionen arbeiten, drauf sind, wie es ihnen so geht in und mit den Strukturen, in denen sie arbeiten, um abwägen zu können, ob das für mich so auch infrage käme.“

„Systemische Organisationsentwicklung; Coaching Tools.“

„Stimmtraining“

„Ich fand die projektbezogenen Inhalte am praxisrelevantesten, v.a. was die Planung und den Ablauf anging, weniger die EU-Projektakquise.“

„Forschungsprojektmanagement“

„Einen generellen Überblick über Zugänge und Forschungspraktiken zu erhalten. Vernetzung!“

„Die Didaktik einiger Lehrveranstaltungen.“

„Alles zum Thema europäische Forschung.“

Auch die Gegenfrage wurde gestellt, nämlich **was vielleicht als überflüssig zu betrachten ist**. Hier die relativ wenigen Antworten, die sich zum Teil auch widersprechen:

„Quantitative Methoden, Forschungsprojekte designen.“

„Methoden wurden zu wenig vertieft.“

„Grundlagenkenntnisse in Methoden (diese wurden bereits im Studium erworben).“ (zweimal genannt)

„Manche Seminare haben nicht mit dem ursprünglich vorgesehenen LV-Leiter stattgefunden (Krankheit etc.), die Ersatzleiter hatten nur kurzfristig Zeit zum Vorbereiten und das hat man gemerkt. Hier wäre eine Verschiebung besser gewesen.“

„Inhalt zu allen Aspekten eines Projektmanagement kann man besser aufbereiten und lehren.“

„Ich bin mir nicht sicher, inwieweit eine wissenschaftliche Abschlussarbeit Bedingung für den Lehrgang sein sollte - die TN sind sowieso in Forschungszusammenhängen und zumeist dort auch stressgeplagt. Vielleicht gibt es alternative Formen des Abschlusses, die praxisrelevanter sind.“

„Der Fokus auf europäische Förderschienen (ohne die Berücksichtigung von nationalen) war für den Vermittlungsrahmen zu groß gesetzt.“

„Das kommt je auf die konkreten Tätigkeiten an. Brauche ich etwa Budgetplanung oder nicht. War für mich damals z.B. nicht relevant. Für viele andere vermutlich schon.“

„Ich halt manche der angeführten Themen als eher nutzlos – das bezieht sich aber auf die konkrete Abhaltung. D.h. nicht, dass ich das Thema an sich für nutzlos halte – es würde halt eine andere Aufbereitung brauchen. Z.B. Ergebnisse darstellen und präsentieren, hätte an sich sehr nützlich sein können, aber nicht in der darbrachten Art und Weise.“

Länger ist die Liste jener **Bildungsinhalte, die vermisst wurden, um optimal auf die Forschungspraxis vorbereitet zu sein**. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es eine laufende Evaluierung der einzelnen Lehrgänge gegeben hat, sodass einem Teil der hier geäußerten Kritik in nachfolgenden Ausgaben des Lehrgangs Rechnung getragen werden konnte.

„Zu viele LV-Leiter aus SORA, ZSI, Forba – hier wäre es wichtig gewesen, auch aus mehreren anderen österreichischen Institutionen Lehrende zu gewinnen.“

„Zeitmanagement“

„Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben in Englisch war leider eine schlechte Veranstaltung. Hatte mir mehr erwartet und benötige hier weiterhin eine Vertiefung.“

„Wie man erfolgreich Anträge schreibt, hätte noch vertieft werden können. ;-)“

„Weniger wäre vielleicht sogar mehr gewesen.“

„Weniger ist mehr: die (methodischen) Module, die angeboten werden, sollten viel mehr Übungseinheiten enthalten, damit es nachhaltiger wirken kann.“

„Vertiefung in Statistik/quantitative Forschungsmethoden.“

„Vertiefende Einführung in multivariate Methode. Eine Vortestung des Wissens und entsprechende Gruppeneinteilung wäre hilfreich“

„Vermittlung solider quantitativer Statistik/Methodenkenntnisse.“

„Überblick über Förderlandschaft.“

„Strategien der Publikation, der Bewerbung im Arbeitsmarkt als Sozialwissenschaftler.“

„Stärkere thematische Vernetzung (durch einen Verteiler nach jeweiligen Schwerpunktsetzungen) auch nach Abschluss; Alumnitreffs; etc.“

„Praxisprojekt von Beginn bis Ende durcharbeiten – möglichst an eigenen Themen.“

„Nochmals mehr im Detail: Forschungsprojektbeantragung und -durchführung; Projektbudgets; Wissenschaftskommunikation (PR-Arbeit) – ist zwar alles sehr gut vorgekommen, hätte aber noch gründlicher sein können. Was ganz gefehlt hat, ist das Thema Publikationen/Publizieren.“

„Mehr Seminareinheiten zu Antragsschreiben.“

„Mehr praxisrelevante Ausbildungsmodule.“

„Mehr praktische Beispiele.“

„Inhaltliche Vertiefung in manchen Punkten (dreimal).“

„In unserem Lehrgang wurden leider die vertiefenden quantitativen Methoden nicht ausreichend behandelt, hier hätte ich mir viel mehr Input gewünscht, da dies in meiner Arbeitspraxis sehr wichtig ist und an der Uni nur unzureichend gelehrt wurde. V.a. die Praxis im Umgang, nicht nur die Theorie wäre hier wichtig gewesen.“

„Eine Auseinandersetzung der scheinbaren Zufälligkeit wissenschaftlicher Karrieren und der nicht nachvollziehbaren Personalentscheidungen.“

„Diskussion und Information über marktübliche Preise in der Sozialwissenschaft für die Akquise; Gründung eines sozialwissenschaftlichen Vereins/Unternehmens.“

„Die inhaltlichen Schwerpunkte waren teilweise zu oberflächlich, d.h. sie waren nutzbringend, wenn sie neu waren, aber nicht wenn man etwas vertiefen wollte.“

„Dass man Manches nicht nutzen kann, bedingt sich auch durch die eigenen beruflichen Tätigkeitsinhalte.“

„Aufbruchstimmung für Youngsters an meinem damaligen Institut, danach herbe Enttäuschung – da sich die etablierten Seniors in wirtschaftlich angespannten Zeiten die Projektaufträge zuschaukelten = hier wäre eine Lücke zu füllen, damit man auf solche 'Machtkämpfe' vorbereitet ist.“

4.6.3 Auswirkungen auf beruflichen Werdegang

Die Hälfte der Befragten meint, dass die Teilnahme am Lehrgang die eigene wissenschaftliche Profilierung gefördert habe, für ein gutes Drittel war sie Voraussetzung bzw. sehr hilfreich für die Übernahme bestimmter beruflicher Aufgaben, jeweils ein Fünftel

wurde vor allem aus diesem Grund angestellt bzw. hat Angebote für eine neue Arbeitsstelle erhalten.

<i>Hat die Teilnahme am Lehrgang Ihren beruflichen Werdegang gefördert? War die Teilnahme wesentlicher Grund oder gar Voraussetzung für...?</i>	<i>Anteil „ja“</i>
<i>Ihre wissenschaftliche Profilierung</i>	50%
<i>die Übernahme bestimmter beruflicher Aufgaben und Funktionen</i>	36%
<i>die Tätigkeit, die Sie zu Beginn des Lehrgangs ausgeübt haben</i>	21%
<i>Angebote für eine neue Arbeitsstelle</i>	20%
<i>die Anstellung durch Ihren aktuellen Arbeitgeber</i>	19%
<i>die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit</i>	13%
<i>Angebote für eine neuen Position mit mehr Verantwortung, also einen Karrieresprung</i>	11%

Tabelle 14: Folgen des SoQua-Lehrgangs für den beruflichen Werdegang

In Übereinstimmung mit den obigen Einschätzungen sind die Absolventinnen und Absolventen davon überzeugt, dass der SoQua-Lehrgang ganz allgemein erheblichen Einfluss auf die wissenschaftliche Profilierung, Arbeitsstellenangebote und die Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen am Arbeitsplatz hat (Mittelwerte zwischen 7,4 und 6,8 auf der Skala von 10 „ausschlaggebend“ zu 0 „kein Einfluss“), etwas weniger dass er Karrieresprünge begünstigt (6,1).

Ganz eindeutig wurde der Besuch des Lehrgangs von fast allen als große persönliche Bereicherung erfahren (Mittelwert 9,4); nur 3 von 113 Personen verneinten diese Frage klar, 5 wählten die mittlere Bewertung, die „teils/teils“ entspricht.

Worin diese Bereicherung im Einzelnen besteht, hat verschiedene Ausprägungen, die dem weiter oben dargestellten Muster von Erwartungen und Erfahrungen entsprechen (siehe Abschnitt 4.6.1). Ganz oben steht etwa die Vernetzung untereinander, der Praxisbezug und der Einblick in unterschiedliche Fachbereiche, aber auch der Austausch mit etablierten Forscherinnen und Forschern.

Was genau haben Sie als Bereicherung erlebt?

SOQUA als Weiterbildungsmöglichkeit		33
Weiterbildungsmöglichkeit allgemein	4	
Vielfalt des Angebots	2	
angenehme Atmosphäre	4	
Praxisbezug	15	
Input und Reflexion über das Arbeitsfeld Sozialwissenschaften	3	
Profilierung als Sozialforscher	5	
Themenbereiche/Lehrinhalte		37
sozialwissenschaftliche Kompetenzen allgemein	6	
Methodische Kompetenzen	0	
Methodische Kompetenzen allgemein	7	
qualitative Methoden	3	
quantitative Methoden	1	
Erweiterung des Themenspektrums, Einblick in unterschiedliche Bereiche	15	
Einblick in die internationale Forschungslandschaft	1	
Einblick in die österreichische Forschungslandschaft	3	
Projektmanagement und Abwicklung von Forschungsprojekten	1	
Andere Teilnehmer		52
andere Teilnehmer allgemein	20	
Vernetzung mit <i>Peer Group</i>	32	
Lehrende		41
Lehrende allgemein	7	
Vielseitigkeit des Lehrendenpools	2	
Kompetent und engagiert	2	
Austausch mit etablierten ForscherInnen	20	
Vernetzung mit etablierten ForscherInnen	10	
Institute (Forba, Sora, ZSI)		6
Kennenlernen der Institute allgemein	3	
Einblick in andere Unternehmen/Forschungseinrichtungen	2	
Profitieren vom guten/etablierten Image der Institute	1	
Sonstiges		1
Gesamt Fälle	70	
Gesamt Antworten	170	

Bei allen soeben genannten Aspekten zeigt sich wieder das schon erwähnte Muster nach Fachbereich: Wirtschaftswissenschaftler/in-nen sind am stärksten vom Nutzen von SoQua überzeugt, es folgen Soziologinnen/Soziologen und „Sonstige“, die niedersten Bewertungen (aber immer noch gute) kommen dagegen von jenen aus dem Fachbereich Politikwissenschaft.

Wer mit Zertifikat abgeschlossen hat, bewertet den Nutzen etwas höher als solche, die keine Abschlussarbeit verfasst haben.

Es wurden auch eine Reihe von Vorschlägen gemacht, wie der Nutzen des Lehrganges weiter erhöht werden könnte; inhaltlich sind sie jedoch stark gestreut. Häufiger genannt wurden u.a. der Wunsch nach inhaltlicher Vertiefung (auch mittels eigener Mitarbeit), nach noch größerem Praxisbezug sowie nach verstärkter Vernetzung, auch mit dem Ausland.

Haben Sie Vorschläge, um den Nutzen des Lehrganges zu erhöhen?

Didaktische Methoden		8
weniger Frontalvortrag	3	
Didaktische Angebote für die Vortragende	1	
Lehrende aus anderen Institutionen	1	
stärkere Verbindung zwischen den einzelnen Bereichen	1	
mehr Übungseinheiten	1	
Persönliche Beratung	1	
Praxisbezug		5
Mehr Praxisbezug allgemein	3	
Mehr Praxismodule	1	
Durchführung einer kleineren Studie mit Begleitung	1	
Themenbereiche/Lehrinhalte		15
Überarbeitung der Inhalte allgemein	1	
Weniger inhaltliche Schwerpunkte	1	
Weniger allgemeine Kurse	1	
inhaltliche Vertiefung	7	
Schwerpunkt auf Methoden setzen	1	
Ausbau der Personalisierungsoptionen	3	
Mehr Auseinandersetzungen mit epistemologischen Grundsatz-fragen (Selbstreflexivität Sozialwissenschaften fördern)	1	
Förderung der Vernetzung		5
Förderung der Vernetzung allgemein	2	
Mehr außertourliche Aktivitäten der LehrgangsteilnehmerInnen sollten gefördert werden	1	
Angebot von informelle Stammtische	1	
Andere Forschungsstätten aktiv besuchen	1	
Vernetzung mit Ausland		4
Lehrgang mit postgradualen Programmen international zu vernetzen	1	
Austausch (etwa Workshops) im Ausland sollten gefördert werden	1	
Angebot stärker im ausländischen deutschsprachigen Raum streuen	1	
ForscherInnen aus dem Ausland für Vorträge einladen	1	
Organisation		2
Zwei-Tage-Blöcke mitunter sehr schwierig mit dem Berufsleben zu vereinbaren	1	
Abhaltung der Seminare Freitags und Samstags	1	
Hilfe bei Jobsuche/-findung		3
Berücksichtigung bei der Einstellung von neuen MitarbeiterInnen seitens der ausführenden Einrichtungen	1	
Angebot von Praktikumsstellen	2	
Abschluss mit akademischen Grad	1	1
Sonstiges	1	1
Gesamt Fälle	29	
Gesamt Antworten	44	

Hier einige konkrete Vorschläge:

„Vortragende zwingen, ein sinnvolles didaktisches Konzept für die Veranstaltungen vorzulegen, das über Frontalvortrag hinausgeht. Zum Teil war es sehr gut aufgebaut, zum Teil null Konzept, sondern einfach ein wenig erzählen.“

„Stärkere Einbettung in aktuelle Forschungsprojekte (entweder der SeminarleiterInnen oder der TeilnehmerInnen).“

„Die Vernetzung zwischen den TeilnehmerInnen könnte durch informelle Stammtische oder zusätzliche Vernetzungsangebote noch intensiver gefördert werden.“

„Der Abschluss sollte nicht nur mit Zertifikat sein (zumal ich dafür eine umfangreiche und zeitintensive Abschlussarbeit gemacht

habe), sondern mit einem akademischen Grad (z.B. Master oder MBA); der Lehrgang kann dafür gerne noch an Modulen ausgeweitet werden.“

„Das Angebot auch stärker im ausländischen deutschsprachigen Raum streuen.“

„Es wäre super, den Lehrgang mit postgradualen Programmen international zu vernetzen! Austausch (etwa Workshops) im Ausland sollten gefördert werden. Zumindest sollten mehr ForscherInnen aus dem Ausland für Vorträge eingeladen werden.“

„Beratung dahingehend, wie ich als junge Forscherin mit der oft prekären finanziellen Situation zurechtkomme: Erarbeitung persönlicher Strategien. Ich habe mich letztlich gegen einen beruflichen Tätigkeit in der Forschung entschieden, da ich es mir nicht leisten konnte (Hauskauf, Kredit) und wollte, so prekär beschäftigt zu sein, und ich habe die Erfahrung, dass ein Einstieg in die Forschung nur über aus meiner Sicht prekäre, befristete Projektanstellungen möglich ist. Was dies für die Lebensplanung bedeutet, welche Strategien es gibt, damit umzugehen, das wäre für mich hilfreich gewesen.“

4.7 Gesamtzufriedenheit

Vier von fünf Absolventinnen/Absolventen würden sich ohne Wenn und Aber neuerlich für eine Teilnahme am SoQua-Lehrgang entscheiden, insgesamt 6 (das entspricht 5%) verneinen die Frage; nur 2 von ihnen haben auch das Zertifikat erworben. Der Rest (15%) wollte keine eindeutige Antwort geben.

Als Begründung gaben die wenigen Unzufriedenen vor allem an, dass der Aufwand im Verhältnis zum Nutzen zu groß gewesen sei bzw. dass der Lehrgang nicht ganz ihre Bedürfnisse abgedeckt habe. Hier zwei Aussagen dazu:

„Um in der außeruniversitären Forschung Erfolg zu haben, muss man sich ein Netzwerk zu potentiellen Kunden aufbauen bzw. lernen, Anträge für nationale und/oder europäische Fonds zu schreiben. Beides kann mit SoQua nicht vermittelt werden, sondern passiert "on the job".“

„Es war sehr viel Zeit und ich würde heute wesentlich selektiver Seminare/Veranstaltungen auswählen, anstatt den ganzen Lehrgang zu absolvieren.“

Etwas überraschend ist, dass nur 15 Befragte (14%) angeben, sie hätten den SoQua-Lehrgang auch dann besucht, wenn er kostenpflichtig gewesen wäre. Gut die Hälfte verneinte die Frage, das

restliche Drittel wollte sich nicht festlegen. Auch von den Zahlungswilligen wollte – mit einer Ausnahme – niemand mehr als 1.000 Euro investieren.

4.8 Qualität und Rahmenbedingungen des So-Qua-Lehrganges

Neun von zehn Absolventinnen/Absolventen bewerten die Qualität des Lehrgangs insgesamt als zufriedenstellend (Bewertung von mindestens 6 auf der elfteiligen Skala 0-10), mehr als die Hälfte sogar als ausgezeichnet (Bewertung 10 oder 9); der Mittelwert liegt bei 8,2.

	Mittelwert ³⁴	Korrelation mit Qualität insgesamt
<i>das menschliche Klima im Lehrgang</i>	9,4	0,18
<i>die fachliche Qualifikation und Mitarbeit der anderen LehrgangsteilnehmerInnen</i>	8,7	0,43
<i>die Angemessenheit der Räumlichkeiten</i>	8,6	0,21
<i>die fachlichen Kompetenzen der ReferentInnen</i>	8,4	0,70
<i>die Betreuung von Seiten der Lehrgangsleitung</i>	8,3	0,66
<i>die Angemessenheit der zeitlichen Organisation</i>	8,2	0,45
<i>die bereitgestellten Unterlagen</i>	7,8	0,51
<i>die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse von Frauen und Männern</i>	7,7	0,46
<i>die Berücksichtigung anderer unterschiedlicher Voraussetzungen der TeilnehmerInnen</i>	7,6	0,47
<i>die eingesetzten didaktischen Methoden</i>	7,4	0,73
<i>die fachdidaktischen Kompetenzen der ReferentInnen</i>	7,4	0,75
<i>die Abstimmung der Module und Seminare aufeinander</i>	7,3	0,67
<i>die Qualität des Lehrgangs insgesamt</i>	8,2	1,00

Tabelle 15: Wie bewerten Sie rückblickend die folgende Aspekte des Lehrgangs?

Am höchsten werden dabei das menschliche Klima sowie die fachliche Qualifikation und Mitarbeit der anderen Lehrgangsteilnehmer/-innen bewertet. Dann folgen mit den Räumlichkeiten und der zeitli-

³⁴ Mittelwert auf der 11-teiligen Skala von 10 „perfekt“ bis 0 „extrem schlecht“; Codierung gegenüber dem Fragebogen invertiert.

chen Organisation wichtige Rahmenbedingungen, aber mit der Fachkompetenz der Referentinnen/Referenten und der Betreuung durch die Lehrgangslleitung Kernelemente jeder Bildungsmaßnahme. Etwas Spielraum nach oben scheint dagegen bei der Abstimmung der Seminare untereinander und bei den didaktischen Methoden zu bestehen, obwohl auch sie gute Bewertungen erhalten (siehe Tabelle 15).

Korreliert man die Bewertungen der einzelnen Aspekte mit dem Urteil über die Qualität des Lehrganges insgesamt, so zeigt sich, dass die am höchsten eingestuften (menschliches Klima, Mitarbeit der Kommilitonen, Angemessenheit der Räumlichkeiten) nur wenig Einfluss auf das Gesamturteil haben. Jene Aspekte, von denen der größte Einfluss ausgeht, erhalten zum Teil sehr gute Bewertungen (Fachkompetenz der Referentinnen/Referenten, Betreuung durch die Lehrgangslleitung), die Didaktik und die Abstimmung der inhaltlichen Bausteine rangieren dagegen am unteren Ende der Rangliste. Das unterstreicht, dass Verbesserungen in diesen Bereichen für die Qualität des Lehrganges relevant wären.

Eine Faktorenanalyse bestätigt, dass die Beziehung zu den anderen Lehrgangsteilnehmer/innen, aber auch die äußeren Rahmenbedingungen und die Berücksichtigung von Diversität als jeweils eigene Dimensionen wahrgenommen werden, die mit den eigentlichen Treibern der Gesamtzufriedenheit nur schwach zusammenhängen.

Dementsprechend waren mit den Rahmenbedingungen, also der Dauer und der Organisationsform des Lehrgangs, fast alle Befragten sehr (54%) oder eher (43%) zufrieden.

Ebenso einhellig werden die Zulassungs- und Aufnahmekriterien gutgeheißen: 96 Prozent halten sie für angemessen. Ähnliches gilt für das Anforderungsniveau an die Teilnehmer/innen: für ca. 90 Prozent ist es angemessen, für gut 10% zu niedrig.

4.9 Situation der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich

Und schließlich ein Blick auf die Einschätzung der Situation in Bezug auf sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich (in inhaltlicher bzw. struktureller Hinsicht), der leider negativ geprägt ist.

Für die kommenden Jahre erwartet ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen einen Rückgang der sozialwissenschaftlichen Forschung insgesamt, noch düsterer fällt die Prognose für den außeruniversitären Bereich mit 43 Prozent aus (die in diesem Bereich Tätigen erwarten sogar zu 57 Prozent eine Abnahme). Umgekehrt ist nur ein knappes Fünftel der Befragten von einem Wachstum

überzeugt. (Rund 15 Prozent trauen sich kein Urteil zu; sie sind bei den obigen Prozentangaben nicht berücksichtigt).

	<i>Sozialwissen- schaftliche Forschung</i>	<i>Davon nur außer- universitärer Bereich</i>
	Prozent	Prozent
<i>wachsen</i>	18	18
<i>stagnieren</i>	48	39
<i>abnehmen</i>	34	43
<i>Gesamt</i>	100	100

Tabelle 16: Vermutete Entwicklung der Forschung in Österreich in den kommenden Jahren

Wirklich pessimistisch sind die Erwartungen aber vor allem in Bezug auf die Arbeitsbedingungen: Hier vermuten zwei Drittel, dass diese sich (weiter) verschlechtern, fast niemand rechnet mit einer Verbesserung.

	<i>Prozent</i>
<i>verbessern</i>	4
<i>gleich bleiben</i>	30
<i>verschlechtern</i>	66
<i>Gesamt</i>	100

Tabelle 17: Vermutete Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich

Diese Einschätzung begründet sich in einem allgemein negativen Ausblick auf die Zukunft der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich. In einer diesbezüglichen offenen Frage wurden vor allem drei Trends angesprochen (siehe unten):

1. die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen,
2. die Verknappung der finanziellen Mittel,
3. die Tendenz zu Anwendungsorientierung und Diversifizierung, Konkurrenzdruck.

Welche allgemeinen Tendenzen und Trends erkennen Sie in Bezug auf sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich in inhaltlicher bzw. struktureller Hinsicht?

Tendenz zu Anwendungsorientierung und Diversifizierung, Konkurrenzdruck		21
Stärkung der Anwendungsorientierten Forschung allgemein	2	
Tendenzen zu kleinen, lösungsorientierten Projekten	4	
Konkurrenz unter außeruniversitären Instituten	1	
stärkere Koppelung an Wirtschaftssystem	1	
Consulting	1	
Qualitätsverlust	1	
Diversifizierung	1	
Kleinteilige Organisationsformen	1	
keine Grundlagenforschung	2	
Einschränkung der Kreativität (Innovation)	1	
Geschrumpfte Forschungslandschaft (vor allem außeruniversitär)	3	
Auftragsforschung	3	
Knappheit der Mittel		24
Knappheit der Mittel allgemein	11	
Fehlen von Drittmitteln	1	
Reduktion der Förderungen	6	
Zunahme von Drittmittelquote	5	
Keine Strukturen	1	
Arbeitsbedingungen		32
Prekäre Umstände	12	
Konkurrenzdruck	6	
Rückgang der Arbeitsplätze	3	
Befristungen	2	
Druck präsent zu bleiben	1	
Drohende (zeitliche) Überforderung	2	
Lohndumping	3	
Auswanderung von SozialforscherInnen	1	
Teilzeitjobs	1	
Schlechte Perspektiven für Frauen	1	
Strukturwandel		8
Legitimationsforschung	1	
Zunehmende politische und ökonomische Relevanz	1	
Relevanzverlust in der Sozialforschung	3	
Mehr Inter-und Transdisziplinarität	2	
Partizipative Sozialforschung	1	
Sonstiges		1
	1	
Gesamt Fälle	46	
Gesamt Antworten	86	

Besonders typische oder interessante Antworten sind:

„Consulting, kleine abgegrenzte Forschungsprojekte“

„Divers, keine Strukturen, kleinteilige Organisationsformen“

„Durch öffentliche Einsparungen leidet der Bereich enorm und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich zunehmend.“

„Es gibt immer weniger Gelder und größere Konkurrenz um die verbleibenden Gelder. Wird allgemein immer schwieriger.“

„Die Prekarisierung wird immer weiter vorangetrieben und gilt mittlerweile unter jungen SozialwissenschaftlerInnen als Normalzustand. Dem gegenüber steht ein etabliertes Feld älterer Sozialwissenschaftler, zu großen Teilen noch pragmatisiert, die sich in die Arbeitswelt der jungen nicht wirklich hineindenken können.“

„Prekarisierung, sowohl außeruniversitär (zunehmend vollständig finanziert aus Drittmitteln, Wegfall aller Basissubventionen, erhöhter Druck auf Projektaquise) als auch universitär (befristete Verträge und Wiedereinstellung nach einjähriger Anstellungsunterbrechungen, um Kettenverträge zu vermeiden), zunehmende Anforderung an WissenschaftlerInnen in puncto Mobilität“

„Tendenzen zu kleinen, lösungsorientierten Projekten“

„verliert an Relevanz, Forschungslandschaft wird kleiner bzw. komprimierter“

„fehlendes gesellschaftliches Verständnis darüber, was Sozialwissenschaften leisten können und wie Ergebnisse zu lesen sind“

„weniger Förderung für politisch nicht beliebte Themen“

„tendenzielles Preisdumping, Lohndruck, Zeitdruck (außeruniversitär)“

„Der Wert der Sozialforschung steigt rasant in einer Welt, die zunehmend digital und computerisiert durchdrungen ist. Was den Menschen ausmacht, lässt sich nicht über Algorithmen abbilden. Sozialforschung erobert bereits jetzt die R&D-Departments der IT- und anderer Unternehmen. Was als "Customer Centricity", "Human Centered Design", "Lean Engineering" etc. daher kommt, besteht im Kern aus Sozialforschung. Und ohne das geht es bereits heute nicht, und morgen schon gar nicht mehr.“

4.10 Herausforderungen und Anregungen für künftige Lehrgänge

Auf dem Hintergrund der allgemeinen Entwicklung der Sozialforschung in Österreich wurde danach gefragt, welche Neuerungen sich daraus ergeben für

- Berufsprofile und allgemeine Kompetenzen,
- Inhalte und spezielle Kompetenzfelder,
- Formate und Organisationsformen für berufs begleitende sozialwissenschaftliche Qualifizierungen.

Im Hinblick auf neue Berufsprofile und allgemeinen Kompetenzen wurde vor allem auf Akquise und Projektmanagement, Kommunikation, Interdisziplinarität, Methodenkenntnisse und unternehmerisches Handeln hingewiesen.

Welche Berufsprofile und Kompetenzen werden in Zukunft vor allem benötigt?

Projektakquise		11
Projektakquise allgemeinen	5	
Kenntnis der (internationalen) Forschungslandschaft	5	
Proposals schreiben	1	
Projektleitung/-durchführung		12
Projektmanagement	3	
Controlling	1	
Organisationsfertigkeiten	1	
Methodische Kompetenzen	6	
Mit wenig finanziellen Mittel auskommen	1	
Entrepreneurship		5
Entrepreneurship allgemein	2	
Kundenzentrierung	1	
Betriebswirtschaftliches Denken	1	
Bessere Standesvertretung	1	
Persönliches Profil		12
Persönliche Schwerpunkte	1	
Allrounder sein/Interdisziplinarität	6	
Internationale Erfahrung	1	
Persönliches Netzwerk	4	
Persönliche Kompetenzen		22
Analytisches Denken	2	
Kenntnis von Fremdsprachen	2	
Kommunikations- & Präsentationsskills	5	
Soziale Kompetenz	4	
Kompromissfähigkeit	1	
Effizientes Arbeiten	2	
Selbstvermarktungskompetenzen	4	
Kompetitiver Charakter	2	
Themenbereiche		2
Kritische Sozialforschung	1	
Gesellschaftsanalysen	1	
Sonstiges	4	4
Gesamt Fälle	36	
Gesamt Antworten	68	

Besonders typische oder interessante Antworten sind:

„Wie schreibe ich gute Proposals? Wie durchforsche ich die Förderlandschaft? Wann kommt welcher Call?“

„Selbstvermarktung, Networking und ein sympathisches Auftreten scheinen mehr Bedeutung für den Einstieg in die Branche bzw. in ein Forschungsinstitut zu haben als formale Qualifizierung oder fachliches Wissen.“

„Auf den Punkt kommen, das Wesentliche herausarbeiten und auch graphisch darstellen können, nicht nur durch Text.“

„Digitale Kompetenzen... auch in der Didaktik.“

„Analytisches Denken, Phänomene in ihren sozialen Zusammenhängen betrachten, interdisziplinäres Denken, Lernfreude und Neugier, methodische Kompetenzen (quantitativ und qualitativ), in Zukunft immer mehr Belastbarkeit, die Fähigkeit mit wenig Geld auszukommen, extremer Idealismus, Durchhaltevermögen, Aushalten von Konkurrenzdruck.“

In sehr ähnliche Richtung gehen jene Punkte, die nach Ansicht der Absolventinnen und Absolventen in der universitären Ausbildung

zu kurz kommen: allen voran Projektakquise und Projektmanagement, aber auch Methodenkenntnisse, Praxisnähe und bestimmte Aspekte des wissenschaftlichen Arbeitens.

Gibt es neue Inhalte und Kompetenzfelder, die in der universitären Ausbildung nicht in ausreichendem Maß vermittelt werden?

Projektakquise/-management		27
Projektmanagement allgemein	6	
Projektakquise allgemein	6	
Selbstvermarktung	1	
Durchführung von drittmittelfinanzierten Projekten	2	
Vernetzung	3	
Antragsstellung	4	
Kooperation mit anderen Institutionen	2	
Kundenzentrierte Entwicklung von Software, Produkten oder Geschäftsmodellen	1	
Lean Management	1	
Zeitmanagement	1	
Praxisnähe		5
Praxisnähe	5	
Wissenschaftliches Arbeiten		14
Wissenschaftliches Arbeiten allgemein	2	
Forschungsablauf	2	
Publikationspraktiken	3	
persönliche Reflexionsfähigkeit	1	
Vertiefung und Vermittlungskompetenz	1	
Strukturelle Landschaft von Erhebungsinstituten	2	
Interdisziplinäres Arbeiten	3	
Methodenkenntnisse		8
Methoden allgemein	3	
Qualitative Methoden	1	
Quantitative Methoden	1	
Data science allgemein	2	
Datenvisualisierung (Infographiken, komplexere Charts, inter-aktive Aufbereitung oder mit geographischen Informationssystem)	1	
Englisch		2
Englisch	2	
Sonstiges		5
	5	
Gesamt Fälle	38	
Gesamt Antworten	61	

Besonders typische oder interessante Antworten sind:

„Die Notwendigkeit, sich als Wissenschaftler selbst zu vermarkten und unternehmerisch tätig zu sein. Das liegt wohl auch daran, dass die Menschen, die die Lehrpläne der Universitäten schreiben bzw. dort unterrichten, nicht mit dieser Notwendigkeit konfrontiert waren.“

„Alles was mit Anträgen und Publizieren zu tun hat.“

„Datenvisualisierung allgemein (Infographiken, komplexere Charts, interaktive Aufbereitung) oder mit geographischen Informationssystemen (sowohl Daten als auch Programme dazu durch Open Data frei und kostenlos verfügbar).“

„Auf jeden Fall die Akquise von Aufträgen und die Kooperation mit anderen Institutionen.“

„Mitarbeit an Forschungsprojekten schon während der Universität.“

Ziemlich wenige Anregungen kamen in Bezug auf Formate und Organisationsformen von berufsbegleitender Qualifizierung. Sie betreffen u.a. die zeitliche Organisation (abendschulartig, einzelne Module), die neuen Möglichkeiten des E-Learning, die Verbindung mit Projekten oder Praktika.

Braucht es neue Formate und Organisationsformen für berufsbegleitende sozialwissenschaftliche Qualifizierungen? Wenn ja, wie würden Sie sich diese vorstellen?

Inhalte		2
	Weiterbildungs- und Austauschformate mit anderen Disziplinen	1
	individuelle Stärkung (Verhandlungstraining, politisches Argumentationstraining)	1
Formate		17
	Bedürfnisorientiert	9
	Bedürfnisorientiert allgemein	1
	Orientierung an Berufstätigen (abendschulartig, Wochenendkurse,...)	3
	Individuelle Schwerpunktsetzung	1
	Einzelne (methodische) Module	2
	Vertiefungen	2
	E-Learning	3
	E- Learning (Moodle, Lernplattformen)	2
	Moocs mit der Möglichkeit persönlicher Beratung	1
	Praxisorientiert	3
	praxisorientiert allgemein	1
	Forschendes, projektbasiertes Lernen	1
	Ein Lehrgang in Kombination mit einem Praktikum (Traineeship)	1
	Informations- und Kommunikationstechnologie stärker fokussieren	2
	Informations- und Kommunikationstechnologie allgemein	1
	Programmierorientierte Module (SPSS, maxQDA, ...)	1
Vernetzungsmöglichkeiten		2
Kooperationen		2
	mit dem universitären Bereich	1
	andere Institute	1
Sonstiges		3
	Gesamt Fälle	20
	Gesamt Antworten	26

Ausgewählte konkrete Anregungen sind:

„Mehr Wahlmöglichkeiten und Spezialisierungen = individuell entscheidbare Schwerpunktsetzung; bessere Vereinbarkeit mit beruflichen Verpflichtungen.“

„Es wäre schön, wenn es nicht nur in die Richtung eines reinen Geschäftsmodells für außeruniversitäre Institute ginge. Eine engere Kooperation mit dem universitären Bereich wäre auch sinnvoll.“

„Stärkere Vernetzung unter SozialwissenschaftlerInnen auch über die Lehrgänge hinaus, Versuche der Neudefinition, kritischen Betrachtung der Arbeitswelt, der Sinnhaftigkeit und der Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Forschung. Ausloten von neuen Po-

tentialen. Ich denke ja, dass die Sozialwissenschaft wichtiger ist als je zuvor, aber ihr Wert wird nicht gesehen. Also evtl. auch eine Art Öffentlichkeitsarbeit, Lobbying o.ä.“

5 Arbeitgeber-Befragung

5.1 Stichprobe und Durchführung

Die Grundgesamtheit der (ursprünglichen) Arbeitgeber von SoQua-Absolventen lässt sich nicht so genau bestimmen wie jene der ehemaligen Teilnehmer/innen selbst. Nicht zu allen ehemaligen Teilnehmer/innen war es nachträglich möglich, eine Auskunftspersonen ausfindig zu machen. In Zusammenarbeit mit der Lehrgangsleitung wurde eine Liste von 63 Personen erstellt, von denen E-Mail-Adressen bekannt waren.

Diese Liste bildete die Grundlage für die Online-Befragung der Arbeitgeber.

Das Einladungsschreiben wurde am 4. August 2016 per E-Mail versandt, es folgten zwei Erinnerungen per E-Mail und eine weitere per Telefon. In einigen Fällen kam kein Kontakt zustande, weil weder eine aktuelle E-Mail-Adresse, noch eine Telefonnummer eruiert werden konnten.

Bis zum 20. September 2016 wurde der Online-Fragebogen von 17 Bezugspersonen ehemaliger Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Lehrgang beantwortet und dabei zumeist vollständig ausgefüllt (15 Fälle). Das entspricht einer Netto-Rücklaufquote von knapp 30 Prozent. Die Antworten der 15 vollständig ausgefüllten Online-Fragebögen bilden die Grundlage dieser Auswertung.

5.2 Charakterisierung der Auskunftspersonen

Gut die Hälfte der befragten Auskunftspersonen auf Arbeitgeberseite (Vorgesetzte, Tutorinnen/Tutoren, Kolleginnen/Kollegen) hat die Teilnahme am SoQua-Lehrgang nur bei einer Person verfolgt, die übrigen konnten sich bei ihrem Urteil auf 3 bis 8 ehemalige Teilnehmer/innen stützen, deren Werdegang sie begleitet haben. Nicht wenige von ihnen sind noch immer in derselben Einrichtung tätig.

Die Erfahrungen beziehen sich dabei in recht ausgewogenem Maß auf alle 5 Lehrgänge.

Zudem erklärt der größere Teil der Befragten, relativ genau über die Inhalte des Lehrgangs informiert zu sein (siehe Tabelle 18).

	Anzahl
<i>Habe ziemlich genau verfolgt, welche Inhalte im Lehrgang vermittelt wurden und auch welche Art und Weise.</i>	6
<i>Habe mir nur einen allgemeinen Überblick über Ziele und Programm des Lehrgangs verschafft.</i>	6
<i>Habe mich nicht näher mit Zielen und Inhalten des Lehrgangs beschäftigt.</i>	3
<i>Insgesamt</i>	15

Tabelle 18: Wie genau haben Sie die Qualifikationsmaßnahme Ihrer MitarbeiterInnen bzw. Kolleginnen/Kollegen verfolgt?

Tatsächlich haben rund zwei Drittel der Auskunftspersonen die Teilnahme am SoQua-Lehrgang nicht nur befürwortet, sondern durch Hinweis oder ausdrücklichen Ratschlag direkt unterstützt. In drei Viertel der Fälle haben sie auch das Empfehlungsschreiben unterzeichnet.

Zwei Drittel der Arbeitgeber vertreten ein außeruniversitäres Forschungsinstitut, ein Drittel ist bzw. war an einer Universität oder Fachhochschule tätig.

5.3 Information über SoQua

Interessant ist in diesem Zusammenhang noch, wie die Auskunftspersonen überhaupt von der Existenz von SoQua erfahren haben. Die größte Rolle scheint hier – wie bei den Teilnehmenden selbst – die Mundpropaganda gespielt zu haben, daneben kommt Medien wie Newsletter, Folder oder Internetseiten der beteiligten Institute eine nicht unerhebliche Rolle zu. Ein Viertel der befragten Arbeitgeber war in verschiedenen Rollen direkt an SoQua beteiligt.

Öfters scheint die Initiative dabei von den Jungforscherinnen oder Jungforschern selbst ausgegangen zu sein:

„Die Mitarbeiterin hat mich darauf aufmerksam gemacht und angefragt, ob sie sich für die Teilnahme am Lehrgang bewerben kann. Wurde von mir/von der Hochschule unterstützt – sie konnte den Lehrgang in der Dienstzeit absolvieren.“

5.4 Nutzen

5.4.1 Vermittelte Kompetenzen: Erwartungen und Erfahrungen

Zunächst wurden die Arbeitgeber – analog zur Befragung der ehemaligen Teilnehmer/innen – nach der Bedeutung verschiedener Bildungsziele gefragt.

Wie für die Teilnehmenden selbst steht die Erweiterung der Methodenkompetenz an erster Stelle, es folgen mit Abstand die Stärkung des fachlichen Portfolios (Zertifikat) und der Erwerb fehlender praxisnaher Kompetenzen. Weiters fällt auf, dass dem Zertifikat aus Arbeitgebersicht mehr Bedeutung zugemessen wird als von Seiten der Teilnehmer/innen, während diese umgekehrt die Orientierung in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft und die Erweiterung des inhaltlichen Wissens höher bewerten. Bei allen anderen Kompetenzbereichen sind die Unterschiede zwischen den beiden Zielgruppen jedoch gering (siehe Abbildung 3).

Wichtigkeit der Ziele des Lehrgangs für die Teilnehmer/innen und deren Arbeitgeber

Mittelwerte zwischen 0 (ganz unwichtig) und 10 (äußerst wichtig)

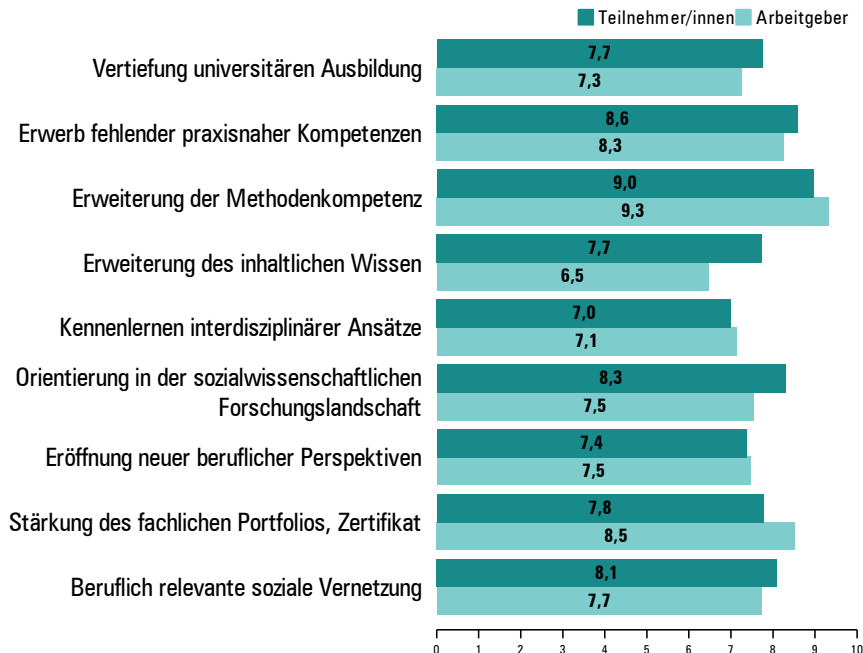


Abbildung 3: Wichtigkeit der Ziele des Lehrgangs – Vergleich nach Zielgruppen

Was die Erfüllung der Erwartungen anbelangt, so ist das Bild ein ähnliches: In Bezug auf die meisten Kompetenzbereiche deckt sich das Urteil der Arbeitgeber recht gut mit dem der Absolventinnen und Absolventen. Deutliche Unterschiede ergeben sich in Bezug

auf die Erweiterung der Methodenkompetenz, die aus Sicht der Arbeitgeber noch besser gelungen ist als aus Sicht der ehemaligen Teilnehmer/innen, und in Bezug auf berufliche relevante soziale Vernetzung sowie auf die Orientierung in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft, die Arbeitgeber als etwas weniger erfüllt ansehen (siehe Abbildung 4).

Erfüllung der Erwartungen für die Teilnehmer/innen und deren Arbeitgeber

Mittelwerte zwischen 0 (gar nicht) und 10 (vollkommen)

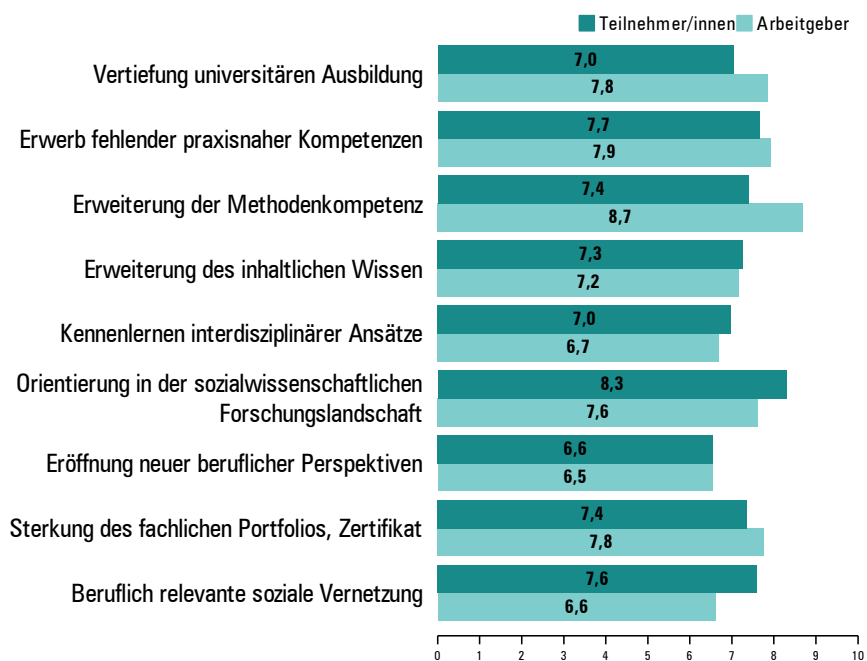


Abbildung 4: Erfüllung der Erwartungen – Vergleich nach Zielgruppen

5.4.2 Bildungsinhalte

Für Arbeitgeber war es natürlich schwierig, sich ein differenziertes Bild über die einzelnen Bildungsinhalte zu machen. Sie wurden daher nur nach der Bedeutung der großen Themenblöcke für die berufliche Praxis gefragt.

Zunächst fällt auf, dass die Bewertungen der Arbeitgeber generell positiver sind als jene der ehemaligen Teilnehmer/innen – vermutlich weil es für sie schwieriger ist, eine differenzierte Sicht zu haben. Abgesehen von diesem Niveauunterschied decken sich die Einschätzungen der beiden Befragtengruppen jedoch weitgehend: Vier der fünf thematischen Blöcke werden als sehr bedeutsam für die berufliche Praxis eingeschätzt, nur den Themen der europäischen Sozialforschung wird eine etwas geringere Wichtigkeit beigemessen (siehe Abbildung 5).

Bedeutung der einzelnen Module für die berufliche Praxis für die Teilnehmer/innen und deren Arbeitgeber

Mittelwerte zwischen 0 (nutzlos) und 10 (sehr nützlich)

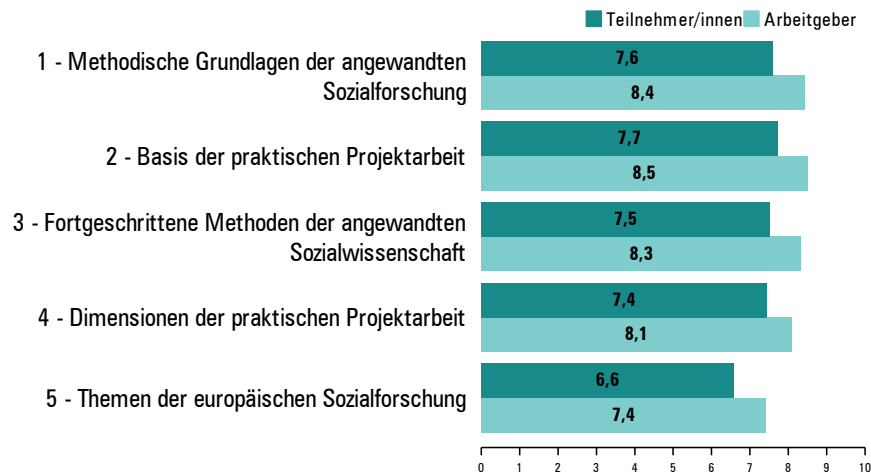


Abbildung 5: Bedeutung der einzelnen Module für die berufliche Praxis – Vergleich nach Zielgruppen

Folgende Ergänzungen wurden vorgeschlagen:

„Im konkreten Fall hätte man mehr Nachdruck auf die Abschlussarbeit und das damit verbundene eigene Forschungsprojekt legen sollen.“

„Mentoring, Forschungspolitik, Wissenschaftssystem allgemein.“

5.4.3 Auswirkungen auf beruflichen Werdegang

In Bezug auf die vermuteten Auswirkungen des Kursbesuchs sind die Arbeitgeber erneut noch optimistischer als die Absolventinnen und Absolventen selbst. Vor allem gilt dies hinsichtlich der wissenschaftlichen Profilierung und der Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen am Arbeitsplatz, zu denen der SoQua-Lehrgang ihrer Meinung nach einen ausschlaggebenden Beitrag leisten kann (siehe Abbildung 6).

Inwiefern kann die Teilnahme an SoQua ausschlaggebend für folgende Aspekte des Berufslebens sein?

Mittelwerte zwischen 0 (hat keinen Einfluss) und 10 (ist ausschlaggebend)

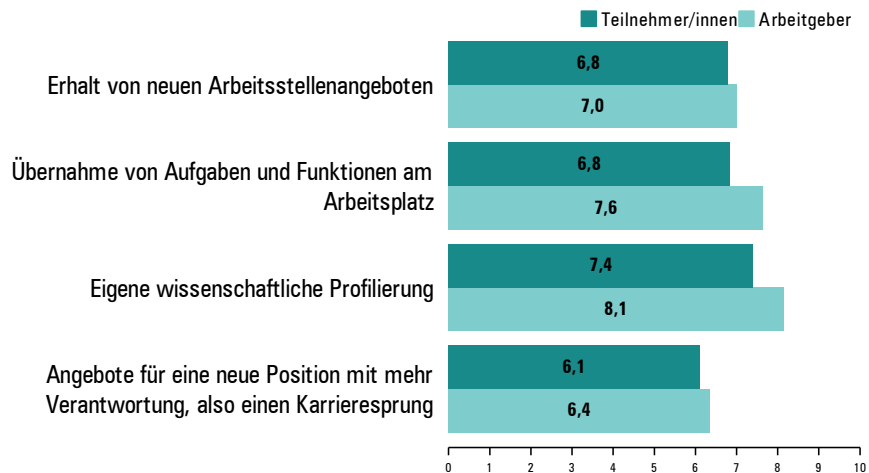


Abbildung 6: Relevanz von SoQua für den beruflichen Werdegang – Vergleich nach Zielgruppen

Folgende Anregungen wurden gegeben, um den Nutzen des Lehrgangs weiter zu erhöhen:

„Noch stärkere Einbindung des Arbeitgebers, regelmäßige Information über die Inhalte und den Ablauf des Lehrgangs.“

„Weiterführen würde helfen.“

„Um eine ausführliche Abschlusstagung ergänzen, Öffentlichkeitsarbeit zu Forschungsergebnissen ausbauen (Pressemeldungen, Pressekonferenzen, Journalistenkontakte ...), Master-Zertifikat.“

5.5 Gesamtzufriedenheit

Wie schon ausgeführt, würden sich rund 80 Prozent der Absolventinnen und Absolventen erneut für SoQua entscheiden. Die entsprechende Quote der befragten Arbeitgeber liegt sogar bei über 90 Prozent, die den Besuch des Lehrgangs durch ihre damaligen Mitarbeiter/innen oder Kolleginnen/Kollegen erneut empfehlen würden (siehe Abbildung 7).

Würden Sie sich aus heutiger Sicht nochmals dazu entscheiden, den Lehrgang zu besuchen (bzw. den Besuch des Lehrganges befürworten)?

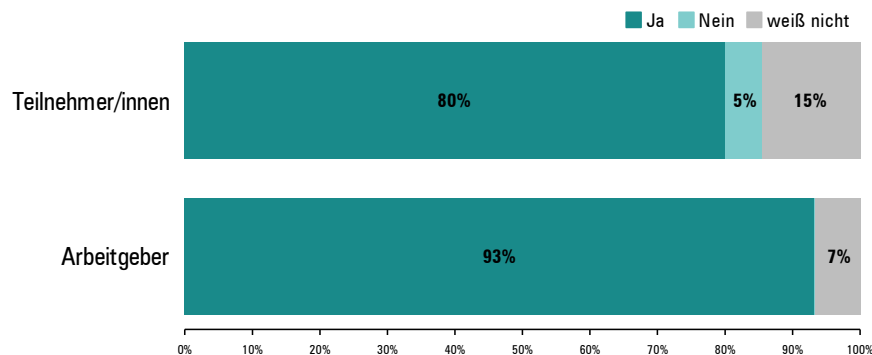


Abbildung 7: Nochmaliger Besuch des Lehrganges – Vergleich nach Zielgruppen

Die Zulassungs- und Aufnahmekriterien sowie das Anforderungsniveau werden von den Arbeitgebern fast einhellig als angemessen eingestuft, womit sich ihr Urteil mit jenem der ehemaligen Lehrgangsteilnehmer/innen deckt.

5.6 Qualität und Rahmenbedingungen des SoQua-Lehrganges

Die befragten Arbeitgeber beurteilen die Qualität des Lehrganges fast gleich gut wie die Teilnehmer/innen, nämlich mit dem Durchschnittswert 8,0 auf einer 11-teiligen Skala von 10 „perfekt“ bis 0 „extrem schlecht“ – zweifellos eine sehr positive Einschätzung.

Auch die Rahmenbedingungen, die Dauer und die Organisationsform des Lehrganges finden ehemalige Teilnehmer/innen und Arbeitgeber gleichermaßen fast einhellig als (sehr) zufriedenstellend (siehe Abbildung 8).

Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen, der Dauer und der Organisationsform

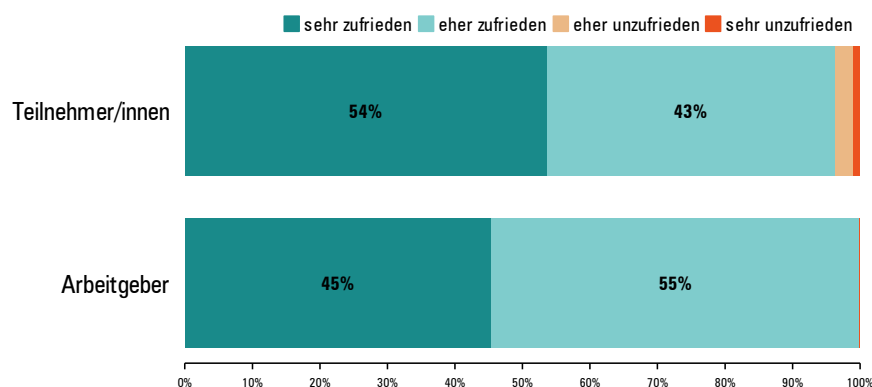


Abbildung 8: Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen – Vergleich nach Zielgruppen

Folgende Verbesserungen wurden angeregt:

„Kompakteres Format, vielleicht Halbtagsveranstaltungen – diese Blockveranstaltungen konnten nicht immer gut besucht werden.“

„Mehr Themenbereiche, die inhaltlichen Themen [waren] teils etwas speziell auf vorhandene Expertise abgestimmt – womöglich differenziertere Module nach Vorkenntnissen – schwierige Sache.“

„Auf Master-Programm ausweiten.“

„Halte eine geografische und kulturelle Ausweitung des Wirkungskreises über den Großraum Wien hinaus sinnvoll; das würde dem allgemeinen Trend zu Spezialisierung und Internationalisierung entsprechen.“

„Eventuell Einbindung von Arbeitgeber (Information über Ablauf und Inhalt des jeweiligen Lehrgangs).“

Auf die **mögliche Kostenpflichtigkeit des Lehrganges** angesprochen äußerten sich die befragten Arbeitgeber durchwegs skeptisch. Nur vier von ihnen glauben beispielsweise, dass ihre Mitarbeiter/innen den Lehrgang auch in diesem Fall besucht hätten.

Gegen die Einführung einer Studiengebühr wird angeführt:

„Schwierige finanzielle Situation durch befristete Beschäftigung.“

„Die meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben chronisch zu wenig Finanzierung, um teurere Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen zu finanzieren.“

„Beantwortung der Frage ist grundsätzlich von Kostenhöhe abhängig; hohe Zeitinvestition (2 Jahre berufsbegleitend) und finanzielle Kosten sprechen m.E. eher dagegen, auch die breite Anlage des Kurses; kürzere, spezifische Weiterbildung (z.B. in bestimmten Methoden und Ansätzen) bzw. einzelne Module würden eventuell auch kostenpflichtig angenommen werden.“

„Aus budgetären Gründen (Studierende, AbsolventInnen und Jungwissenschaftler würden wohl kaum über die notwendigen Mittel verfügen).“

Wenn überhaupt, würden sie eine Teilnahmegebühr bis maximal 3.000 Euro für angemessen halten. Für kürzere Fortbildungen liegt die Zahlungsbereitschaft der meisten Befragten bei maximal 300 Euro pro Tag.

Alle befragten Arbeitgeber bekräftigen, dass es auch in Zukunft ein Angebot zur nachuniversitären Berufsqualifizierung für angehende Sozialforscher/innen in der Art des SoQua-Lehrgangs brauche. Als Bedingung wurde von zwei Personen auf die Notwendigkeit geringer Gebühren hingewiesen:

„Die Kosten für Teilnehmende und deren Arbeitgeber müssen niedrig gehalten werden, insbesondere für den nicht-öffentlichen Sektor.“

„Allgemeine, mehrjährige Weiterbildung bei kostenfreiem oder geringfügigem Beitrag (z.B. Höhe Studiengebühr); modulare Weiterbildung, mitunter auch als Angebot für interne Weiterbildungen an sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten.“

5.7 Situation der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich

Die befragten Arbeitgeber sehen die Entwicklung der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich etwas weniger dramatisch als die Absolventinnen und Absolventen: Auch unter ihnen glauben nur wenige an ein Wachstum, aber sie rechnen deutlich häufiger mit wenigstens stabilen Verhältnissen (siehe Abbildung 9).

Wie wird sich, Ihrer Meinung nach, die sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich in den kommenden Jahren entwickeln? Wird sie eher ...?

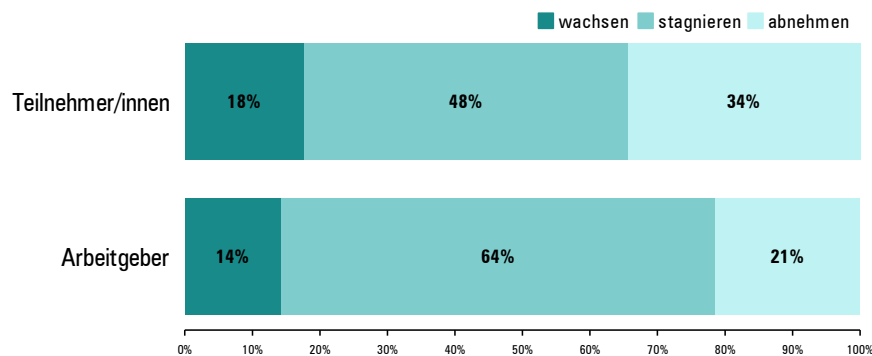


Abbildung 9: Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen – Vergleich nach Zielgruppen

Genau umgekehrt ist die Einschätzung in Bezug auf die außeruniversitäre Forschung: Hier sind es die Arbeitgeber, die mehrheitlich von einer Schrumpfung ausgehen, während die ehemaligen Teilnehmer/innen das „nur“ zu 43 Prozent tun.

Was die erwartete Verschlechterung der Arbeitsbedingungen anbelangt, teilen die Arbeitgeber die pessimistische Einschätzung der Absolventinnen und Absolventen, dass sie sich wohl verschlechtern werden (jeweils ca. zwei Drittel der Antworten).

Im Einzelnen werden als Tendenzen und Trends in sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich angeführt:

„Weniger freie Forschung, mehr Wettbewerb, mehr Aufwand für Projektanträge.“

*„Politisch durchaus intendierter "Umzug" an Universitäten, Aus-
hungern der Außeruniversitären, Polarisierung zwischen kleinteiliger
werdender Projektforschung und akademischer Forschung –
wenn die Außeruniversitären nicht schon am Tiefpunkt angelangt
sind, dann wären Konsolidierungen/Verbesserungen möglich.
Teilweise Entstehung engerer inhaltlich gesteuerter Vernetzungen
teilweise engere Durchdringung mit Praxis/Anwendungsfeldern,
auch personell (muss nicht schlecht sein).“*

*„SOWI ... - steckt in extrem hoher Abhängigkeit von Politik und
Verwaltung - wird von Politik an einer kurzen ökonomischen Leine
geführt (zu viel zum Sterben...) - reagiert seit Jahrzehnten mit vor-
auseilender Anpassung an ideologisierte Positionen in den jeweili-
gen Nischen - hat internationale Entwicklungen verpasst, spielt in-
ternational wissenschaftlich keine Rolle - hat zu wenig eigene Öff-
fentlichkeit und bietet kaum interessante Diskussionsbeiträge - hat
daher auch keinen eigenen Markt.“*

*„Vorrang der Politik für Universitäten, politische Polarisierung,
Politik setzt weniger auf Fakten und wird populistischer (braucht
daher weniger Sozialwissenschaft), Digitalisierung, Massen-
daten.“*

*„Strukturell: Seit dem Ende der Dynamischen Qualitätssicherung
bzw. Basissubvention hat es eine 'Bereinigung' des Feldes der au-
ßeruniversitären Forschung gegeben. Gleichzeitig drängen Uni-
versitäten stark in die drittmittelgeförderte Forschung - inkl. der
Auftragsforschung. Zudem treten Beratungsunternehmen - nicht
zuletzt auch große aus der Unternehmensberatung kommende
Beratungsunternehmen (Deloitte, Ernest & Young, etc.) zuneh-
mend als Auftragnehmer von Auftragsforschungen hervor und
verdrängen möglicherweise stärker wissenschaftlich ausgerichte-
te Institute. Auf der Seite von Beschäftigten werden womöglich
Anstellungsverhältnisse noch prekärer, da die Strategie von Bera-
tungsunternehmen auf (kurzfristige) Mobilisierung von Expertise
ausgerichtet ist und sie mit nur eingeschränktem Stammpersonal
arbeiten. Der Wettbewerbsdruck bei Forschungsförderung wird -
ohne Anhebung von Mitteln - weiter steigen. Auch in den Sozial-
wissenschaften wird Exzellenz zunehmend im Vordergrund ste-
hen, was tendenziell außeruniversitäre Institute benachteiligt
(stärkere Praxisorientierung, problematische Finanzierbarkeit wis-
senschaftlicher Publikationstätigkeit über Berichtlegung
hinaus...). Inhaltlich traue ich mir keine wirkliche Prognose zu, ab-
gesehen davon dass das Thema Migration noch weiter in unter-
schiedlichen Bereichen an Bedeutung gewinnen wird und ges-
amtgesellschaftliche Themen womöglich zunehmend unter dem
Gesichtspunkt von Migration thematisiert und beforscht werden*

(Stichwort: vorschulische Erziehung, Arbeitsmarktpolitik). Außerdem dürften transdisziplinäre Ansätze weiter an Bedeutung gewinnen bzw. politisch priorisiert werden (Technik/Sozialwissenschaften etc.). Disseminierung/Involvierung von Stakeholdern wird ebenfalls weiterhin eine wichtige Anforderung an Forschung darstellen.“

Welche Berufsprofile und Kompetenzen werden in Zukunft vor allem benötigt?

„Projektmanagement, Verfassen von Forschungsanträgen, Arbeiten in Forschungspartnerschaften.“

„Bestimmte, anwendungsbezogene Methodenprofile, z.B. Evaluation, Moderation, Politikberatung ...“

„Analyse von Massendaten, Kommunikation mit der Politik & Öffentlichkeit, Potentiale und Grenzen der Online Daten-Erhebungen.“

„Neben soliden wissenschaftlichen Kenntnissen werden methodische/inhaltliche Flexibilität gefordert sein, stark auch Projektmanagementkenntnisse, Wissen über Finanzierungsmöglichkeiten und unterschiedliche Anforderungen von Fördergebern, Wissen über relevante Politikbereiche und damit zusammenhängenden Stakeholdern, Kenntnisse von Wissenschaftskommunikation etc.“

Gibt es neue Inhalte und Kompetenzfelder, die in der universitären Ausbildung nicht in ausreichendem Maß vermittelt werden?

„Die sprachliche Fähigkeit beim Abfassen von Forschungsberichten und Anträgen nehmen immer mehr ab.“

„SoQua spiegelt m.E. generelle Züge der sozialwissenschaftlichen Landschaft in Ö: hoher Stand, hohe Professionalität in bestimmten Themenfeldern, große Lücken in anderen.“

„Public sociology, M. Burawoy.“

„In der Empirie die Datengewinnung, zu viel Gewicht auf Signifikanz statt auf Relevanz, Interdisziplinarität, Orientierung an Herausforderungen und Policy-Zielen.“

„Rolle von wissenschaftlicher Expertise in der Politik, Umgang mit Behörden als Auftraggeber, Verständnis der unterschiedlichen internen Logiken von Wissenschaft vs. Administration vs. Politik.“

Braucht es neue Formate und Organisationsformen für berufs begleitende sozialwissenschaftliche Qualifizierungen? Wenn ja, wie würden Sie sich diese vorstellen?

„Verstärkung von Elementen des Fernstudiums, Coaching und Austausch zwischen Teilnehmenden per Internet.“

„Nicht losgelöst von erwartbaren Ressourcen zu sagen. Mehr Selbstorganisation, Peer-to-peer-Lernen, Beteiligung der TeilnehmerInnen, bedarfsorientiert kleinere Module mit mehr Auswahl – das würde natürlich nicht unbedingt sparsamer werden, weil Koordinations- und Partizipationsaufwand.“

„Es gibt meines Erachtens kaum Möglichkeiten, die eigene Tätigkeit hinsichtlich der eigenen beruflichen Situation, der eigenen Institution, der Tätigkeit in Projektarbeit oder in einem bestimmten politischen Feld zu reflektieren – wissenschaftliche Tagungen dienen – abgesehen vielleicht von methodischen und einzelnen forschungsethischen Fragen – meist nur dem thematischen Austausch zu einem bestimmten Thema (das auch die Wissenschaft sein könnte), geben aber kaum Gelegenheiten zum Austausch über Wissenschaft als Praxis, zumal für JungwissenschaftlerInnen. Offene Workshops würden da womöglich adäquat sein.“

6 Stakeholder-Interviews

6.1 Auswahl und Zusammensetzung

Für die Thematik der Weiterentwicklung des Lehrgangs und der Empfehlungen an den Bildungsträger bzw. für die Einschätzung des künftigen Bedarfs/Potenzials an sozialwissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten in der Art von SoQua wurden telefonische Interviews mittels eines Leitfadens geführt.

Die Auswahl der Gesprächspartner erfolgte in enger Absprache mit dem Auftraggeber anhand eines Rasters verschiedener Stakeholder-Kategorien. Die insgesamt sechs Interviews fanden zwischen dem 21. September und dem 3. Oktober 2016 statt.

Befragt wurden zwei (ehemalige) Mitarbeiter/innen der Förderstelle im Ministerium, ein Arbeitgeber/ Personalverantwortlicher aus der Lehrgangsleitung, eine Beraterin, die ebenfalls früher Teil der Lehrgangsleitung war, sowie zwei Universitätsangehörige aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich, die als Institutsleiter und in der Curricula-Entwicklung tätig waren bzw. über Expertise im Bereich des akademischen Arbeitsmarktes verfügen.

6.2 Bezug zum Lehrgang

Fast alle interviewten Stakeholder stehen in einem Naheverhältnis zu SoQua. Die meisten von ihnen haben entweder schon bei der Konzeption des Lehrgangs mitgewirkt oder dort selbst unterrichtet und Kurse abgehalten, lediglich eine Person hat den Lehrgang selbst besucht.

6.3 Was hat SoQua der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich gebracht?

Wichtige Themen: SoQua als etwas ganz Besonderes/Einzigartiges; vermittelt Schlüsselkompetenzen, die den Universitätsabsolventen zumindest früher gefehlt haben; Graduiertenförderung/ Nachwuchsförderung, Schritt in Richtung Professionalisierung, Vernetzung, Multiplikatorenfunktion der Absolventinnen/Absolventen.

Fast alle interviewten Personen teilten die Meinung, dass von SoQua ein **wichtiger Impact auf die Sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich** ausgegangen ist und dass der Lehrgang in dieser Form etwas Besonderes darstellt. SoQua wird als Teil der **Nachwuchsförderung** in Österreich anerkannt und der Lehrgang

gilt als **Anstoß für eine Professionalisierung**, damit eine Standardisierung herbeigeführt werden kann.

Da der Lehrgang komplementär zu den universitären Studien ist, vermittelt er **Schlüsselkompetenzen**, die in den sozialwissenschaftlichen Master- und Bachelorstudien in diesem Ausmaß nicht gefördert worden sind. Wissen und Praxiswissen werden den Teilnehmenden aus ganz unterschiedlichen Perspektiven weitergegeben.

Diese Bildungsmaßnahme soll als Schnittstelle zwischen der universitären Ausbildung und der Berufspraxis fungieren und den Graduierten einen reibungslosen Übergang von der Hochschule in den Berufsalltag ermöglichen. Auf Grund dessen ist es den meisten der befragten Personen auch wichtig, dass Inhalte, die bei der universitären Ausbildung sichtlich zu kurz kamen, im Rahmen von SoQua noch einmal vertieft werden können. Viele sehen das als Ergänzung von forschungspraktischen und theoretischen Inhalten an.

„Er vermittelt eben Schlüsselkompetenzen, die so in den sozialwissenschaftlichen Master- und Bachelorstudien nicht vermittelt werden.“

Das vermittelte Wissen und das Know-how für die Berufspraxis in der Antrags- und Auftragsforschung kommt auch in den forschungsnahen Dienstleistungsunternehmen zum Tragen. Denn die Absolventen verfügen über Kenntnisse, die sie im Laufe ihrer Karriere nutzen und weitergeben können.

„Wenn wir neue Mitarbeiter/innen suchen, dann schauen wir uns die Liste der SoQua-Abgänger an, wer den Lehrgang besucht hat, hat bei uns einen großen Vorteil.“

Ein weiterer wichtiger Punkt, der des öfteren genannt wurde, ist die Netzwerkbildung. Einerseits werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterschiedliche fachliche Perspektiven vermittelt, andererseits haben sie deshalb auch die Chance, sich weitere Netzwerke und Beziehungen aufzubauen. Dabei werden zum einen Kontakte untereinander hergestellt und zum anderen hat man auch die Möglichkeit, sich mit anderen Organisationen, die auch mögliche zukünftige Auftraggeber sein könnten, zu vernetzen.

Zwei Personen erklärten auch, dass letztlich über den beachtlich langen Zeitraum von 10 Jahren eine nicht so kleine Personengruppe gefördert werden konnte. Ein bestimmter Prozentsatz ist im Laufe ihrer Karriere in Positionen gelangt, wo sie ihr Wissen sehr gut weitergeben und als Multiplikatoren fungieren können. Somit hat der Lehrgang auch eine Art Systemfunktion. Denn den Teilneh-

menden wird sehr viel vermittelt. Das wirkt sich wiederum auf die ganze Wissenslandschaft aus.

Nur eine Person ist der Meinung, dass zwar die 200 Personen, die SoQua besucht haben, davon profitiert haben, der Einfluss auf das System dagegen als eher bescheiden einzuschätzen sei:

„Wenn man jetzt von der Wirkung auf das System der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich spricht, ist es dann, rein von den Zahlen her, eher überschaubar und bescheiden.“

Diese Person, die von der Förderstelle kommt, merkte zudem an, dass die Subventionen der öffentlichen Hand im Verhältnis zur Zahl der Absolventinnen und Absolventen eine relativ teure Angelegenheit gewesen seien. Immerhin handle es sich hierbei um rund 8.000 € pro Absolvent/in. Da es vor zehn Jahren sogenannte Offensivmittel des Bundes gab, die vom Rat für Forschung und Technologieentwicklung an das Ministerien ausgeschüttet worden sind, hatte man damals noch die Programmlogik, dass einzelnen Disziplinen und Themenfeldern besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird und dass bestimmte Bereiche gestärkt werden sollten. Der SoQua-Lehrgang war ursprünglich ein Teil dieses Graduierten-Förderprogramms.

„Dabei ist mir schon klar, dass die Universitätsausbildung keine Berufsausbildung ist, aber vieles von Methodenwissen und Kompetenzen, wenn man sich jetzt die sozialwissenschaftlichen Studien vorstellt, hätte eigentlich während des Studiums erworben werden müssen. Doch diese Kompetenzen haben vielen Absolventen und Absolventinnen gefehlt und somit war das auch die ursprüngliche Idee, die Graduierten zu unterstützen und da einen zusätzlichen Expertiseaufbau zu ermöglichen.“

In den letzten Jahren hat sich in der Universitätsszene sehr viel verändert, denn seit 2002 versucht man mit dem neuen Universitätsgesetz die Universitäten mit den dreijährigen Leistungsvereinbarungen zu steuern. Dadurch sind sie über die Jahre stärker bemüht, die Studierenden so auszubilden, dass sie für ihre zukünftige Tätigkeiten sehr gut vorbereitet sind.

Gerade an der Uni Wien gibt es ein Methodenzentren und fakultätsübergreifende Curricula. Die Universitäten sind – in unterschiedlicher Intensität – sich auch dessen bewusst, dass sie Absolventinnen und Absolventen produzieren müssen, die auch am Arbeitsmarkt bestehen können. Und da wird jetzt auch von den Universitäten mehr getan und deshalb wird auch über diese Leistungsvereinbarungen versucht, viel in diese Richtung zu steuern.

Employability sozusagen als Schlagwort, worüber mit den Universitäten immer wieder stark diskutiert wird.

6.4 Hauptnutzen für die Teilnahme

Wichtige Themen: Zusatzqualifikationen; Defizite der universitären Ausbildung ein wenig wettgemacht; zusätzlicher Pluspunkt im Curriculum; Beteiligung dieser drei Institute: sehr praxisnaher Unterricht; Zertifikat gut für den Arbeitsmarkt; Peer-to-peer-Gruppe → Vernetzung.

Der Hauptnutzen dieses Lehrganges ist auf der einen Seite sicherlich der, dass die Absolventen Zusatzqualifikationen erwerben, die sie so an der Universität nicht bekommen und erfahren haben. Denn die Kurse werden immer wieder adaptiert, verbessert und verändert und an die Bedürfnisse der Kursteilnehmer angepasst. Auf der anderen Seite können die Teilnehmer/innen die Kompetenzen, die sie sich bereits angeeignet haben, in der anwendungsbezogenen, praxisorientierten Forschung umsetzen. Durch den Erhalt des Zertifikats können die Vorgesetzten anhand dieses Nachweises abschätzen, welche Fähigkeiten bereits erworben werden konnten.

„Also entweder ich sage: ich hab da schon meine Mitarbeiter und ich würde die gerne in den Lehrgang hineinschicken, damit sie ihre Kenntnisse noch ausbauen, oder ich schaue, wer am Lehrgang teilgenommen hat, und wähle anhand der Kriterien aus. Also ich kann nur sagen, dass wir bei unserer Firma, wenn wir irgendwie Projektmitarbeiter suchen, die uns beispielsweise in Fokusgruppenprojekten unterstützen sollen, dann schauen wir auch immer wieder, wer SoQua absolviert hat. Weil wir einfach wissen, dass sie eine gute, eine fundierte Ausbildung gehabt haben.“

Ein positiver Aspekt dieser Fortbildung ist auch der Effekt der Vernetzung. Das gegenseitige Helfen und Unterstützen wirkt sich positiv auf das Kollektiv aus. Der ständige Austausch in kleineren Gruppen und die Netzworkebildung zwischen Teilnehmerinnen/ Teilnehmern und Referentinnen/ Referentinnen eröffnet oftmals neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Denn durch den interdisziplinären Kontakt zu unterschiedlichen österreichischen Forschungsinstitutionen werden häufig neue Türen geöffnet und man kann mit Sicherheit auch viel voneinander lernen.

Ein anderer Hauptnutzen ist der, dass die Absolventen ein Zertifikat bekommen, das sie am Arbeitsmarkt einbringen können. In der heutigen Zeit ist es gerade in der angewandten und außeruniversitären Forschung wichtig, dass man etwas vorweisen kann, das die

reale Kompetenz in der Durchführung von sozialwissenschaftlicher Forschung bestätigt.

6.5 Wichtigkeit der Qualifizierungsmaßnahme für die außeruniversitären Forschungsinstitute

Wichtige Themen: Qualifizierungsangebot für Nachwuchs; Situation der außeruniversitären Forschungsinstitute ist sehr unterschiedlich; Verknüpfung zwischen außeruniversitären Forschungsinstituten und Universitäten.

Ein Qualifizierungsangebot in der Art von SoQua ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs von großer Bedeutung. Beim Lehrgang bekommen die Nachwuchsforscher/innen die Chance, sich weiterbilden zu können. Denn durch den stetigen Druck, denen die außeruniversitären Einrichtungen ausgesetzt sind, wird oft auf eine (interne) Weiterbildungsmaßnahme verzichtet. Die jungen Sozialwissenschaftler/innen bekommen so von erfahrenen Experten und Expertinnen aus der angewandten Forschung Schlüsselkompetenzen vermittelt. Dadurch werden sie für den Berufsalltag vorbereitet und erhalten einen ausführlichen Einblick in die Thematik.

„Also ich sehe das dann auch als positiven Aspekt für die außeruniversitären, die ja ohnehin immer unter dem Druck sind, Projekte und Drittmittel zu organisieren, und dass sich vielfach auch der wissenschaftliche Nachwuchs deshalb nicht weiterqualifizieren kann und in der Beschaffungsspirale verheddert und die dann gegenüber dem universitären wissenschaftlichen Nachwuchs ins Hintertreffen geraten.“

Diese Maßnahme ist auch ein Schritt in Richtung Professionalisierung. SoQua versucht die außeruniversitären und die universitären Forschungsinstitute im Bereich der Fortbildung und Weiterqualifizierung enger aneinander zu führen, um so einen einheitlichen institutionellen Rahmen zu schaffen.

6.6 Lehrgang in der bislang praktizierten Form oder Änderungswünsche

Wichtige Themen: Grundform passt; Änderungen sind kontinuierlich erfolgt; Projektmanagement nach den aktuellen Herausforderungen anpassen.

Die Mehrzahl der Gesprächspartner merkte an, dass der Lehrgang weiterhin in der bislang praktizierten Form abgehalten werden sollte. Die inhaltlichen Änderungen sind kontinuierlich erfolgt und an

die aktuellen Erfordernisse in der sozialwissenschaftlichen Forschung angepasst worden. Die Aufteilung der einzelnen Themenbereiche wird als sehr angenehm wahrgenommen. Jeder Teil wird ausführlich behandelt und auf die Bedürfnisse der Berufseinsteiger/innen unterschiedlicher Studienrichtungen abgestimmt. Deshalb sollte auch das Grundkonzept beibehalten werden.

Lediglich im Bereich des Managements wünscht sich eine Person konkrete Verbesserungen:

„Da könnte man schauen, welche die wirklichen Herausforderungen sind und was wirklich wichtig ist. Relevant ist auch die Moderation von Steuerungsgruppen und der Umgang mit Projektpartnern.“

Darüber hinaus sollten auch Überlegungen angestellt werden, ob das berufsbegleitende Programm angemessen ist oder ob eine andere Lehrform nicht prinzipiell nützlicher wäre.

Eine Person stellte fest, dass es kein vergleichbares Angebot in Österreich gibt und dass es vor allem für die Berufsorientierung wichtig sei, da man eine andere Sichtweise erhält, die besonders für persönliche Entscheidungen von großer Bedeutung sein kann, denn

„Ich habe es sehr positiv empfunden und ich bin auf jeden Fall der Meinung, dass man den Lehrgang auch weiterhin braucht, weil es eben nichts Vergleichbares in Österreich gibt.“

6.7 Zukunft des Lehrganges: spezifische Weiterbildungen oder eher Masterprogramm?

Wichtige Themen: für Berufseinsteiger/innen eher in Richtung Masterlehrgang, aber auch punktuelle Weiterbildung für Expertinnen/Experten, themenbezogene oder methodenbezogene Fortbildung (wie GESIS).

Hinsichtlich zweier möglicher Entwicklungsrichtungen, nämlich entweder auf eine kompakte und spezifische Weiterbildung zu setzen, die auch unabhängig vom Lehrgang besucht werden kann, oder aber den Lehrgang in Richtung eines Masterprogramms auszubauen, gehen die Meinungen etwas auseinander. Zum einen wird ein Masterstudiengang grundsätzlich gut geheißen. In diesem Fall erwerben die Absolventinnen und Absolventen einen akademischen Abschluss, der auch weiterhin von Nutzen sein kann und vorwiegend beim Berufseinstieg helfen sollte. Der Nachteil dieser Schiene ist sicherlich der große Konkurrenzdruck mit den bestehenden Masterprogrammen und das könnte zu weiteren Problemen führen. Zum anderen sehen einige ein modulares Bil-

dungsangebot als förderlicher an, denn wenn sich jemand spezifisch in einem Thema weiterbilden oder vertiefen möchte, so muss sie/er nicht den gesamten Kurs besuchen, sondern nur das jeweilige Modul.

Interessant ist hier die Anmerkung bezüglich SoQua als Schnittstelle Universität – außeruniversitäre Einrichtungen. Was entstehen könnte, ist so etwas wie GESIS in Deutschland. Hierbei wird in themenbezogene oder methodenbezogene Inhalte investiert oder diese sogar neu entwickelt.

6.8 Finanzierung

Wichtige Themen: öffentliche Finanzierung ist/war unverzichtbar; zumindest eine Teilfinanzierung; Ungewissheit, wer in der sozialwissenschaftliche Forschung als Geldgeber überhaupt in Frage kommt.

Größtenteils war man sich einig, dass die öffentliche Finanzierung vom Bundesministerium für Wissenschaft unabdingbar ist. Im Vordergrund stehen dabei die Teilnehmer/innen selbst, denn diese befinden sich in einer Phase, in der man kaum Geld für teure Weiterbildungen zur Verfügung hat. Demnach würde die Finanzierung aus der eigenen Tasche sicherlich eine große Hürde für den Besuch des Lehrgangs darstellen. Eine Option wäre, für einzelne Module, wie dies aktuell schon der Fall ist, eine adäquate Gebühr zu verlangen. Denn oftmals stellt man den Wert infrage, wenn das Angebot kostenlos ist. Ein angemessener Beitrag sollte für alle Beteiligten finanzierbar sein.

Zudem sollte die Möglichkeit geprüft werden, auch andere Förderpöfpe zu nutzen. Die Beiträge können von unterschiedlichen öffentlichen Geldgebern stammen. Deshalb sollte der Lehrgang eine Qualitätszertifizierung erlangen, damit die einzelnen Teilnehmer/innen Förderungen in Anspruch nehmen können. Eine Person spricht sich jedoch für die finanzielle Unabhängigkeit des Lehrganges aus. Auf diese Art und Weise müsse man nicht immer wieder andere Gelder akquirieren und man wäre in der Entscheidungsphase flexibler und nicht auf Dritte angewiesen.

Im Allgemeinen besteht wenig Klarheit darüber, wer als Geldgeber überhaupt in Frage kommen könnte. In diesem Zusammenhang wurden der ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, das AMS und die Wirtschaftskammer genannt.

6.9 Wenn es zu einem Aus für den SoQua-Lehrgang kommen sollte, wie groß wäre den Verlust?

Wichtige Themen: Fast alle sagen, dass der Verlust sehr groß wäre für die Nachwuchsforscher/innen, für die Wissenschaft insgesamt, für die allgemeine Professionalisierung.

Sollte es tatsächlich zu einem Aus für den SoQua-Lehrgang kommen, wäre der Verlust nach Meinung der Befragten ziemlich groß. An erster Stelle trifft die die jungen Sozialforscher/innen selbst, denn diese haben dann nicht mehr die Gelegenheit, an einer fundierten Ausbildung teilzunehmen.

„Weil es eine einzigartige Möglichkeit ist, so in den praktischen Arbeitsmarkt der sozialwissenschaftlichen Forschung einzusteigen und Zusatzqualifikationen in verschiedenen Bereichen zu erwerben, die in dem Ausmaß an der Universität einfach nicht vorkommen.“

Der Lehrgang trage dazu bei, dass die Benachteiligungen etwas abgeschwächt werden. Den akkuraten Menschen wird der Zugang zur Wissenschaft erleichtert und sie erhalten Unterstützung, die sie in diesem Umfang aufgrund ihrer Herkunft, ihres Studienabschlusses oder ihrer sozialen Kontakte sonst nie erhalten hätten. Somit wäre der Schaden sowohl für die Nachwuchskräfte als auch für die künftigen Arbeitgeber enorm. Beide Seiten profitieren von dieser sozialwissenschaftlichen Berufsqualifizierung. Deshalb sollte genau geprüft werden, welche anderen Fördertöpfe in Frage kommen, damit dieses Weiterbildungsangebot weitergeführt werden kann.

Eine Person sah der Zukunft nicht so negativ und pessimistisch entgegen. Ihrer Meinung nach war es gut, dass dieses Angebot zehn Jahre gefördert werden konnte und man nun die Möglichkeit hat, alles sorgfältig zu überprüfen und zu evaluieren, um daraus Schlüsse in Bezug auf die universitären Ausbildungswege zu ziehen. Dabei können allfällige Schwächen aufgezeigt werden, die dann wiederum zu Verbesserungsvorschlägen führen sollen. Die Hochschulen müssen sich besser untereinander abstimmen, damit mehr Durchlässigkeit erreicht werden kann.

„Das käme dann natürlich auch den Sozialwissenschaftlern zugute, weil wenn die Studien dann leichter zu wechseln sind, sie die unterschiedlichen Expertisen in ganz Österreich abholen könnten und dann so ein Zusatzlehrgang womöglich nicht einmal mehr notwendig ist, oder nicht in dem Ausmaß.“

6.10 *Arbeitsbedingungen junger Sozialforscher/-innen in Österreich*

Wichtige Themen: Diesen schwierigen Arbeitsmarkt teilen sich die Sozialwissenschaftler mit vielen anderen; keine großzügige Förderungen mehr möglich; Stellung der empirischen Sozialforschung in der Gesellschaft.

Die Befragung der ehemaligen Teilnehmer/innen von SoQua hat ein recht düsteres Bild der Arbeitsbedingungen junger Sozialforscher/innen in Österreich ergeben. Sie klagen unter anderem über prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Bezahlung, Stress und Konkurrenzdruck. Nicht wenige weichen deshalb nach einigen Jahren in andere Berufe und Branchen aus. Daher ist das Qualifizierungsangebot für junge Akademiker/innen, laut einem Großteil der interviewten Personen, so immens wichtig. Diesen schwierigen Arbeitsmarkt teilen sich die Sozialwissenschaftler/innen allerdings mit vielen anderen, auch beispielsweise mit den Geisteswissenschaftlern. Ein anderer Aspekt betrifft die Finanzierung, denn der Spielraum des Ministeriums ist offenbar kleiner geworden:

„die großzügigen Förderungen von Sozialwissenschaften können wir uns jetzt einfach nicht mehr leisten“.

Die forschungspraktische Ausrichtung dieses Lehrganges sollte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch effiziente Möglichkeiten aufzeigen, von denen sie in Zukunft profitieren können. Sie sollen lernen sich so durchzusetzen, dass sie auch davon leben können. Eine Person rät dazu, „**einen Plan B**“ zu haben und dass man sich ein neben der Forschung ein zweites berufliches Standbein aufbauen sollte. Im Allgemeinen wird aber beobachtet, dass

„diese von Ihnen genannten unerfreulichen Arbeitsbedingungen gerade mit ein Grund sind, warum so etwas wie SoQua wichtig und essentiell ist, weil es denen, die unbedingt in diesem Bereich bleiben wollen, viel mehr Möglichkeiten gibt.“

Eine Person fügt hinzu, dass diese Situation mit der Stellung der empirischen Sozialforschung in der Gesellschaft zusammenhängt:

„Und daher ist der SoQua-Lehrgang so wichtig, weil das Ziel müsste sein, auf einer viel breiteren Basis zu versuchen, in einer Kooperation von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, aber auch der Wirtschaft bewusst zu machen, dass sozialwissenschaftliche Forschung ein zentraler Bestandteil bei der Steuerung von Gesellschaft ist, und zwar bis hinein in den privatwirtschaftlichen Bereich.“

6.11 Grundlagenforschung vs. anwendungsbezogene Forschung

Wichtige Themen: Sparpolitik; Universitäten übernehmen Aufträge der außeruniversitären Einrichtungen.

Die befragten Personen waren sich hinsichtlich der These nicht ganz einig, dass es außerhalb der Universitäten immer weniger Geld für Grundlagenforschung und breit angelegte angewandte Forschung gebe. Wenn dies der Fall sein sollte, dann spielt vor allem die Sparpolitik eine ausschlaggebende Rolle. Immer wieder kommt es vor, dass die Universitäten die Aufträge der außeruniversitären Einrichtungen übernehmen. In diesem Zusammenhang werden solche Vernetzungen wie SoQua immer wichtiger.

6.12 Entwicklung der sozialwissenschaftlichen Forschung: Konzentration auf die Unis und zunehmender wirtschaftlicher Druck auf die außeruniversitären Einrichtungen

Wichtige Themen: Allgemein mit vielen Einsparungen zu kämpfen; immer größerer Finanzbedarf der Universitäten (Einseitigkeit); einige außeruniversitäre Institute wurden von den Unis eingemeindet; als außeruniversitäres Institut muss man eine gewisse Stärke haben (z.B. Wahlforschung bei SORA).

Dass sich die festgestellte Tendenz zur Konzentration der öffentlichen Mittel auf die Universitäten und zum zunehmenden wirtschaftlichen Druck auf die außeruniversitären Einrichtungen fortsetzen wird, ist zu befürchten. Trendwende sei bis dato jedenfalls noch keine absehbar. Der Bedarf an universitärer Bildung wird zunehmend höher und daher bleibt weniger Geld für außeruniversitäre Forschung übrig. Diese Einrichtungen fühlen sich deshalb benachteiligt und laufen Gefahr, dem ökonomischen Druck nicht standzuhalten. Zum Überleben müssen sie eine gewisse Schlagkraft haben, wie eine Person gut darstellte:

„Dieser Trend wird sich fortsetzen und man muss schon eine gewisse Stärke oder Schlagkraft haben als außeruniversitäres Institut, um hier längerfristig wahrscheinlich auch finanziell überleben zu können oder sich in manchen Dingen eben unverzichtbar machen zu können, wie SORA bei der Wahlforschung ja geschafft hat“

Oder sie werden von den Universitäten früher oder später eingemeindet:

„Was jetzt in den letzten Jahren passiert ist, dass einige außeruniversitäre Institute auch von den Universitäten eingemeindet wur-

den. Also hier bei uns zum Beispiel das österreichische Institut für internationale Politik, das jetzt zur Universität Wien gehört, oder auch einige Institute der Akademie der Wissenschaften, die an die Universität Wien gewandert sind“.

Einige Personen meinen, dass diese Entwicklung aller Voraussicht nach von der öffentlichen Hand mitgetragen wird, denn diese wolle das universitäre Angebot verbreitern, um auch auf internationalen Rankings besser abschneiden zu können.

6.13 Berufliche Perspektiven und Arbeitsmarktchancen

Wichtige Themen: prekäre Umstände werden bleiben; Jungakademiker/innen sollten Plan B überlegen; andere Berufen mit besseren Möglichkeiten.

Die beruflichen Perspektiven und Arbeitsmarktchancen von Absolventinnen und Absolventen sozialwissenschaftlicher Studienrichtungen werden sehr unterschiedlich wahrgenommen. Viele junge Menschen nehmen ein sozialwissenschaftliches Studium auf und finden nach ihrem Abschluss keine adäquate Anstellung.

„Also ich würde meiner Tochter ein sozialwissenschaftliches Studium nicht empfehlen, sag ich jetzt mal so. Es ist natürlich ein schönes Studium und es ist wahnsinnig interessant, aber wenn ich sage, ich will am Arbeitsmarkt der Zukunft auch gut Fuß fassen, glaub ich, gibt es einfach Berufsbilder oder Berufe, wo man bessere Möglichkeiten hat.“

Deshalb sollte man schon im Vorhinein Überlegungen anstellen, ob man sich bei der Studienwahl lieber von den eigenen Interessen leiten lässt oder ob es vielleicht doch sinnvoller wäre, die Trends des Arbeitsmarktes zu beobachten und anhand deren zu entscheiden, in welchen Bereich man geht.

Andere hingegen schätzen die Arbeitsmarktchancen eher positiv ein. Vor allem wenn man dazu bereit ist, den eigenen Blickwinkel zu erweitern und nicht nur in rein forschungsbezogenen Einrichtungen arbeiten zu wollen. Heutzutage gibt es viele Unternehmen, die zwar nicht rein sozialwissenschaftlich orientiert sind, aber trotzdem die Expertise und die Beratung von Sozialwissenschaftlern benötigen und diese dann auch anstellen. Auch SoQua kann in dieser Hinsicht viel beitragen, denn durch den Vernetzungseffekt, der bereits des öfteren genannt wurde, kann man mit unterschiedlichen Personen zusammen die eigene Perspektive ausdehnen und eine eventuelle interdisziplinäre Zusammenarbeit anpeilen.

„Indem man viele andere kennenlernt, die alle an irgendeiner Institution angedockt arbeiten, das ist die beste Voraussetzung überhaupt, um in so einem Umfeld bestehen zu können.“

6.14 Resümee

Die Gesprächspartner/innen betonten durchwegs die Einzigartigkeit des SoQua-Lehrgangs im Bereich der postgradualen Ausbildung von angewandten Sozialforscherinnen und Sozialforschern. Im Besonderen nannten sie dabei

- den Fokus auf der Vermittlung einer breiten und vertieften Methodenkompetenz,
- die Praxisnähe und Projektorientierung,
- die Interdisziplinarität, die sowohl durch die fachlich unterschiedliche Ausrichtung der drei Trägerinstitute als auch durch die breit gestreute Vorbildung der Teilnehmer/innen gewährleistet wurde,
- die beruflich relevante Vernetzung der Lehrgangsteilnehmer/innen untereinander ebenso so wie die Kontakte zu den Referentinnen/Referenten und ihren jeweiligen Instituten,
- die Klammerfunktion des Lehrgangs zwischen Universitäten und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, die sich in der Zusammensetzung der Herkunftsinstitute von Teilnehmenden und Lehrenden widerspiegelt,
- den Beitrag von SoQua für die Etablierung und Verbreitung professioneller Standards im Bereich der Methodik der angewandten Sozialforschung.

Es wurde jedoch festgestellt, dass der Nachholbedarf von Universitätsabsolventinnen und -absolventen in methodischer Hinsicht nicht mehr so gravierend ist, da die Universitäten diesbezüglich zunehmend besser ausbilden.

Mit einer Ausnahme waren sich die Befragten einig, dass SoQua unbedingt fortgeführt werden soll, notfalls mittels anderer, zusätzlicher Finanzierungsquellen. Auf jeden Fall wird es dafür öffentliche Mittel brauchen, denn die Zielgruppe der Graduierten arbeitet meist in prekären Verhältnissen und verdient schlecht, aber auch die meisten Arbeitgeber, insbesondere die außeruniversitären Institute verfügen über sehr geringen finanziellen Spielraum.

Als wichtiges und zu bewahrendes Potenzial sei auch der Pool an Referentinnen und Referenten zu werten, der durch den Lehrgang im Lauf der Jahre aufgebaut worden ist.

Einigkeit besteht auch darüber, dass die jungen Sozialforscher/innen in Österreich mit einer schwierigen Arbeitsmarktsituation konfrontiert sind, die sich auch in Zukunft kaum verbessern, sondern eher noch zuspitzen dürfte. Umso wertvoller ist die Verleihung eines Zertifikats, das den Absolventinnen und Absolventen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Graduierten verschaffen kann. Solange das Zertifikat keine offizielle Gültigkeit hat, gilt dieser Vorteil natürlich nur bei jenen Arbeitgebern, die einen gewissen Bezug zu SoQua haben. Andererseits ist die Qualifizierung, die SoQua leistet, nicht nur auf die Forschung im engeren Sinn beschränkt, sondern diese Kompetenzen können auch für forschungsbezogene Dienstleistungen und bestimmte Stellen in der öffentlichen Verwaltung sehr hilfreich sein. Jungakademiker/innen, die in die Forschung streben, sollten sich daher auch einen Plan B zurecht legen.

Auf jeden Fall wurde anerkannt, dass SoQua einen erheblichen Nutzen gestiftet hat, in erster Linie natürlich für die Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs selbst, in zweiter Linie für die (außeruniversitären) Einrichtungen, an denen die Jungforscher/innen tätig sind. Aber auch für die sozialwissenschaftliche Forschungslandschaft in Österreich insgesamt hat der Lehrgang Impulse gesetzt, da die SoQua-Abgänger/innen trotz ihrer begrenzten Zahl als Multiplikatoren wirken und dazu beitragen, dass allgemein höhere methodische und forschungspraktische Standards Gültigkeit erlangen.

7 Fokusgruppe Stakeholder

7.1 Ziel und Durchführung

Wie vorgesehen wurde als letzter Baustein der Evaluierung eine Fokusgruppe mit ausgewählten Stakeholdern organisiert. Sie fand am 19. Dezember 2016 in den Räumen von SORA in Wien statt. Anwesend waren: eine Person aus der Lehrgangsführung, eine weitere Vertreterin der Trägerinstitute des SoQua-Lehrgangs (zugleich Arbeitsmarkexpertin), eine akademische Bildungsexpertin im Bereich Sozialforschung bzw. Curricula-Entwicklung (die zudem SoQua-Absolventin ist), ein Leiter und Personalverantwortlicher einer außeruniversitären sozialwissenschaftlichen Einrichtung sowie zwei Mitglieder des Evaluierungsteams von **apollis**.

Thematisch ging es einerseits um eine Bewertung der Hauptergebnisse der verschiedenen Befragungsmodule, andererseits um die Einschätzung des künftigen Bedarfs bzw. Potenzials an sozialwissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten in der Art von SoQua.

7.2 Vorstellung und Diskussion ausgewählter Ergebnisse der Befragungen

In einem kurzen Input-Referat wurden einige besonders interessante Befunde der Befragungen erläutert: Ausgehend von der disziplinären und institutionellen Herkunft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der SoQua-Lehrgänge wurde zunächst ihre aktuelle Arbeitssituation und ihre Perspektive, auch künftig im Bereich der Sozialforschung tätig zu sein, beleuchtet. Im Fokus standen sodann die Erwartungen an den Lehrgang und die entsprechenden Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen sowie die Bewertung der vermittelten Bildungsinhalte – jeweils auch aus der Sicht von Arbeitgebern der SoQua-Teilnehmer/innen. Weitere Punkte waren der Einfluss der Lehrgangsteilnahme auf den beruflichen Werdegang und die Gesamtzufriedenheit mit SoQua. Schließlich wurde ausgeführt, wie die beiden Befragtengruppen die allgemeine Situation der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich einschätzen. Ergänzend dazu wurde über die Sicht der interviewten Stakeholder berichtet: was sie an SoQua einzigartig finden, ob und wie der Lehrgang fortgeführt werden sollte und welchen Nutzen er stiftet.

Zunächst stellten die FG-Teilnehmer/innen fest, dass die Ergebnisse den bisher abgehaltenen SoQua-Lehrgängen offenbar ein ausgezeichnetes Zeugnis ausstellen und daher alles für eine Fortführung des Lehrganges spricht. Im Einzelnen kreiste die Diskussion

der referierten Ergebnisse dann um die als besonderer Vorzug genannten drei Dimensionen

- Erweiterung der Methodenkompetenz,
- Inter- bzw. Transdisziplinarität und
- Vernetzung und Orientierung.

Die **Vermittlung und Vertiefung des methodischen Know-hows** stellt, auch nach Ansicht der FG-Teilnehmer/innen, einen Eckpfeiler des SoQua-Lehrgangs dar. Vor allem aus Arbeitgeberperspektive ist es das, was Absolventinnen und Absolventen von SoQua bislang gegenüber anderen Jungakademikern ausgezeichnet hat. In diesem Punkt haben die universitären Curricula, z. B. in der Soziologie, in den letzten Jahren jedoch merklich aufgeholt – nach Ansicht eines Diskussionsteilnehmers wird dem in manchen Bachelorkursen sogar zu viel Platz eingeräumt, und zwar auf Kosten von Basiswissen und theoretischer Fundierung. Dennoch ist bei SoQua die Verbindung zwischen Methodenlehre und Anwendung in Projekten enger. Projektkonzeption und Projektmanagement waren nicht zufällig jene konkreten Bildungsinhalte, die von den Absolventinnen und Absolventen als besonders nützlich für die berufliche Praxis bezeichnet wurden.

Die **Bedeutung der Interdisziplinarität** wurde zwar grundsätzlich anerkannt, aber in ihrer konkreten Bedeutung und Ausformung etwas hinterfragt. Zu einem hieß es, dass das Nebeneinander verschiedener disziplinärer Ansätze allenfalls als **Transdisziplinarität** oder als „**disziplinäre fachliche Vielfalt**“ bezeichnet werden dürfe, aber nicht als Interdisziplinarität. Diese stelle auf jeden Fall einen Wert dar. Allerdings seien in den verschiedenen SoQua-Lehrgängen vielleicht zu viele Spezialthemen behandelt worden, die direkt mit den jeweiligen Forschungsschwerpunkten der drei Trägerinstitute zusammenhängen. Bei einer Weiterentwicklung von SoQua solle man sich daher mehr auf wirklich fachübergreifende Inhalte und Themen konzentrieren. So könne anhand konkreter Studien Theoriebildung und Umsetzung aus jeweils unterschiedlichen disziplinären Perspektiven gezeigt werden. Außerdem werde Transdisziplinarität bereits in den Herkunftsinstitutionen der Lehrgangsteilnehmer/innen gelebt, das müsse nicht unbedingt im Kurs verdoppelt werden. Nützlich für transdisziplinäres Arbeiten wären jedoch Soft Skills wie Mediation, Kommunikationstechniken oder Gruppendynamik.

Orientierung in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft und berufliche Vernetzung erwiesen sich als Aspekte, die die befragten SoQua-Teilnehmer/innen im Rückblick als besonders gut erfüllt bezeichnen – und denen sie auch große Bedeutung bei-

messen. In der FG wurde dazu festgestellt, dass die soziale Vernetzung der Lehrgangsteilnehmer/innen untereinander eine fast unvermeidbare, aber sehr positive Begleiterscheinung eines derartigen Lehrganges seien. In dieser Form könne sie nur durch das Zweijahresformat mit einer festen Gruppe von Personen gewährleistet werden. Das daraus entstehende Sozialkapital ist nicht ersetzbar durch spezielle Kontakt- und Austauschtreffen, die würden kaum zustandekommen und in der Regel auch wenig nachhaltig sein. Vernetzung hat natürlich auch mit den Referentinnen und Referenten stattgefunden. Der Aspekt der Orientierung wurde in der FG in zweierlei Hinsicht beleuchtet. Einerseits wies einer Teilnehmer auf die Bedeutung hin, die es für angehende Sozialforscher/innen habe, sich über die allgemeine Ausrichtung ihrer eigenen Forschungstätigkeit Gedanken zu machen, wofür denn überhaupt Sozialforschung betrieben wird: Ob sie – einer Unterscheidung des amerikanischen Soziologen M. Burawoy folgend – eher professionell-methodisch (professional sociology), kritisch-theoretisch (critical sociology), zweck- und programmorientiert (policy sociology) oder dem öffentlichen Interesse dienend (public sociology) sei. Andererseits kann diese Orientierungsfunktion auch viel pragmatischer gedeutet werden: dass man Bescheid weiß, welche Forschungseinrichtungen es überhaupt gibt, wo man sich bei Bedarf eventuell bewerben könne, welche Kooperationsmöglichkeiten bestehen usw.

„Da geht es oft gar nicht so um große Dinge, da geht es oft nur um: ich brauche die Skills, damit ich einen fixen Job bekomme, damit ich mir das Leben leisten kann, weil ich eine Anstellung habe.“

Auch das düstere Bild, das die Mehrzahl der Befragten von der **Situation und den Perspektiven der Sozialforschung in Österreich** gezeichnet hatte, gab Anlass zu einigen Überlegungen in der FG. Man müsse da zwischen der universitären Forschung und der speziellen Situation der außeruniversitären Forschungsinstitute unterscheiden. Bei Letzteren habe es um das Jahr 2000 eine Aufbruchstimmung gegeben, u.a. gestützt durch die sogenannte dynamische Qualitätssicherung und andere öffentliche Förderungen, die aber in den letzten 10 Jahren sukzessive abgebaut worden sind. Bei den Universitäten, so eine Einzelmeinung, sei der Höhepunkt jedoch schon viel früher überschritten gewesen:

„Die Gründerzeit war in den 1970ern und seither ist Stagnation mit gewissen Auf und Abs. Und das eine stimmt natürlich, seit Anfang der 00er Jahre wird es immer bitterer, das muss man wohl so sehen. Das Geld geht [nur noch] in die Universitäten und das ist darum so dramatisch, weil die Sozialforschung in einem so

engen Verhältnis, einem viel zu engem Verhältnis zur Politik steht.“

Die Folge sei, dass sich nur gut positionierte außeruniversitäre Institute halten können. Aber auch, dass die Job-Chancen im sozialwissenschaftlichen Forschungsbereich eher schlecht sind und zu den vielfach angeführten prekären Arbeitsbedingungen und hohem Konkurrenzdruck führen.

Was die **Zukunft des SoQua-Lehrgangs** anbelangt, so waren sich vor allem die interviewten Stakeholder darin einig, dass eine ersatzlose Einstellung ein großer Verlust wäre. Welche Chancen es, nach Meinung der FG-Teilnehmer/innen, dafür gibt, wird weiter unten ausgeführt.

7.3 Was ist einmalig? Was sollte auf jeden Fall bewahrt werden?

Eine zentrale Frage an die FG war, was – unabhängig von Trägerschaft und genauer Ausgestaltung – eine potenzielle Nachfolgemaßnahme des SoQua-Lehrgangs auf jeden Fall bewahren sollte.

An erster Stelle wurde die Vermittlung von **Methodenkompetenz** genannt, die im Rahmen eines solchen Lehrgangs auf jeden Fall zu erweitern und zu vertiefen sei. Diesen Schwerpunkt könnte man künftig durchaus noch ausbauen.

Nicht ganz einig waren sich die Diskutanten über die Bedeutung des Themenbereichs **Projektdesign, Projektmanagement und Budgetierung**. Hier sei in der Vergangenheit der Fokus teilweise auf zu große und umfangreiche Projekte gelegt worden (vor allem EU-Projekte), es habe andererseits besonders viel Nachfrage und Interesse von Seiten der Lehrgangsteilnehmer/innen dafür gegeben. Zudem werden ja in der Zwischenzeit sogar spezielle Masterprogramme für Konzeption und Management von EU-Projekten angeboten. Da aber nicht jede junge Sozialforscherin so eine Spezialausbildung machen könne oder wolle, einigte man sich darauf, dass der genannte Kompetenzbereich weiterhin Teil des Curriculums sein sollte. Zumindest ein schlichtes Angebot legen zu können, sei eine Basiskompetenz in der angewandten Sozialforschung, die man an der Universität nicht lernt. Für komplexe Angebote könne man sich dann an Spezialisten wenden oder auch die Unterstützung der FFG in Anspruch nehmen.

Als bewahrenswert wurde auch die Anforderung erachtet, dass die Teilnehmenden **bereits an einer Forschungseinrichtung tätig** sein mussten. Erst das ermöglicht es ja, einen Einblick in die Arbeitsweise an anderen Einrichtungen („über den Tellerrand blicken“)

und einen gewissen Überblick der Forschungslandschaft zu bekommen.

„Also ich fand das Kriterium schon sehr gut, dass die Leute bereits wo sein müssen. Also angedockt sein, sei es in unterschiedlichen Stundenausmaßen, aber schon irgendwo arbeiten, weil das bringt irgendwie einen Mehrwert. Das war wichtig, auch weil es für den Austausch sehr sehr hilfreich war, um zu sehen, was die anderen machen, welche Einrichtungen es in Österreich eigentlich gibt, wo die Leute tätig sind.“

Diese Art von Orientierung und sozialer Vernetzung und das damit geschaffenen Sozialkapital ist – wie bereits oben ausgeführt – nur durch das Format eines längeren Lehrgangs zu erreichen.

Als wünschenswert wurden auch **exemplarische inhaltliche Vertiefungen** bezeichnet. Diese sollten mehr zentrale gesellschaftliche Herausforderungen und bestimmte Querschnittsthemen betreffen und sich nicht so stark an den Spezialgebieten der Trägerinstitute orientieren. In der Vergangenheit sind aber auch gewisse Seminare zu Spezialthemen sehr gut angekommen, weil die Teilnehmer/-innen da unerwartet Einblick in neue Sachgebiete erhalten haben.

7.4 Szenarien zur Weiterentwicklung von SoQua

Abschließend wurde die FG gebeten, drei mögliche Szenarien zur Weiterentwicklung von SoQua zu bewerten:

- A) Weiterführung wie bisher, falls ein Finanzierungsmodell gefunden wird
- B) Universitäre Anbindung in Art eines berufsbegleitenden Masterstudiengangs als Kooperationsprojekt
- C) Modulare kurze Weiterbildungen, die kostenpflichtig sind und auch einzeln belegt werden können

Die entsprechenden Leitfragen lauteten:

- Sind die Szenarien realistisch? Wie wären sie zu präzisieren?
- Welche Folgen hätten sie jeweils für Forschungslandschaft, außeruniversitäre Institute, Nachwuchsforscher/innen?
- Welches Szenario erfüllt die Kriterien besser? Welches ist leichter umzusetzen?

7.4.1 Weiterführung wie bisher

Für das Status-quo-Szenario haben die genannten Leitfragen wenig Bedeutung. Das Modell hat sich ja grundsätzlich bewährt. Aber

nach allgemeiner Einschätzung ist die Chance, dafür weiter eine Finanzierung zu erhalten, nahe null.

7.4.2 Postgradualer Universitätslehrgang

Nach einiger Abwägung einigte sich die FG darauf, besser nicht von einem berufsbegleitenden Masterstudiengang, sondern von einem postgradualen Universitätslehrgang zu sprechen. Auch für die Bezeichnung wurden schon ein Vorschlag gemacht: „Angewandte Sozialforschung“.

Da der Trend jetzt zur Universität geht und nachdem die Schnittstelle universitär-außeruniversitär, bezogen auf den Teilnehmerkreis – einer der Pluspunkte, eines der besonderen Merkmale von SoQua war, könnte man daran denken, den Lehrgang in eine Art berufsbegleitendes Masterstudium auszubauen und zwar als Kooperationsprojekt zwischen Universitäten und privaten Forschungsinstituten. Die Einbeziehung einer Universität hätte den großen Vorteil, dass diese einen anerkannten Abschluss vergeben kann und nicht nur ein Zertifikat ohne rechtliche Bedeutung. Zudem hat sie bessere organisatorische Voraussetzungen und größere Chancen an finanzielle Mittel zu kommen. Die Institute als private Partner können mit ihrer größeren Projekterfahrung punkten. Zudem wurde in den Stakeholder-Interviews auf den Wert des Pools an bewährten Referentinnen und Referenten verwiesen, der durch SoQua aufgebaut worden ist.

Durch dieses Modell wäre es möglich, den Großteil der als bewahrenswert eingestuften Charakteristika zu bewahren: die Lehrgangsform mit einer konstanten Teilnehmergruppe, die Anwendungsorientierung und Praxisnähe, die Transdisziplinarität, den Abschluss mit Zertifikat und natürlich die Fokussierung auf Methoden sowie Projektkonzeption und Projektmanagement.

Derartige Lehrgänge dauern in der Regel ein Jahr und sind für die Teilnehmenden kostenpflichtig. (Durch ein weiteres halbes bis ganzes Jahr Studium ist dann oft möglich, das Masterdiplom zu erwerben.) Von Seiten der Lehrgangleitung wurde dazu bemerkt, dass es leicht möglich wäre, das Curriculum auf ein Jahr zu verdichten. Die notwendige Intensität wäre dennoch gegeben.

Andererseits besteht die Befürchtung, dass die Kooperation kleiner außeruniversitärer Institute mit einer Universität auf Dauer die Gefahr der „Kannibalisierung“ durch letztere birgt: Sobald der Lehrgang läuft, könnte ihn sich die Universität zur Gänze einverleiben. Den einzelnen Referentinnen und Referenten ist andererseits schon heute unbenommen, an einem Universitätslehrgang mitzuwirken, dazu braucht es keine institutionelle Kooperation.

Ein großes Problem stellt die Einhebung von Studiengebühren dar. Lehrgänge dieser Art kosten leicht 16.000 Euro pro Jahr, 9.000 Euro wäre vermutlich eine Untergrenze. Für junge Sozialforscher/-innen und ihre Arbeitgeber ist das vermutlich ein zu hohe finanzielle Hürde. Daher wurden andere Finanzierungsquellen überlegt: von der individuellen Förderung durch das AMS bis zur Finanzierung durch die Wirtschaftskammer oder durch größere Einrichtungen, die Interesse an einer derartigen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen haben. Als Beispiel wurde der Public-Health-Lehrgang genannt, der vor Jahren in Graz entstanden ist. Am Anfang war die Finanzierung schwierig, aber als man dann ein konkretes Curriculum hatte und die ersten Abgänger/innen ihre Kompetenzen unter Beweis stellen konnten, war es möglich, Sozialversicherungsträger und andere Versicherungen zur Übernahme der Kosten zu bewegen. Jetzt müssen die Lehrgangsteilnehmer/innen nur einen kleinen Kostenanteil aufbringen, um ihr wirkliches Interesse zu bekunden, der Rest kommt aus der institutionellen Förderung. Allerdings muss das Kompetenzprofil für die Geldgeber attraktiv („peppig“) klingen. Die Vermittlung sozialwissenschaftliche Methodenkompetenz ist da vielleicht zu wenig, aber so ein Profil ließe sich schon finden, z.B.:

„Wenn man sagt, wir bilden Leute aus, die sind im Stande in eurer Gemeinde oder in eurem Land nicht nur im Sozialbereich, die sind im Stande komplexere politische Projekte zu managen, durchzutragen, die bringen die strategischen Entscheidungen von irgendjemandem runter auf die Straße. Wenn man so etwas anbieten kann, dann denke ich mir, ist ein Markt gegeben.“

Auch das methodische Spektrum ließe sich verbreitern, etwa um die Rasch-Methodik oder um Netzwerkanalysen. Oder man setzt auf neue didaktische Ansätze wie Gamifikation.

Als weiterer Aspekt wurde darauf hingewiesen, dass sich das skizzierte Modell nicht primär an gerade erst fertig gewordene Absolventinnen und Absolventen richten würde. Das war aber im Grund auch schon bei SoQua der Fall, wo man ja versucht hat nur Leute zu nehmen, die schon in einer Forschungseinrichtung tätig waren und relativ genaue berufliche Pläne hatten.

7.4.3 Modulare kurze Weiterbildungen

Dieses Modell setzt an den schon bestehenden kurzen Weiterbildungen an, die vor allem SORA anbietet: „SoQua plus“ und der Nachfolger „SORA next level“ gehen in diese Richtung. Das Besondere wäre, dass die kurzen Module zwar einzeln belegt werden können, sich aber zu einem organischen Curriculum zusammenfü-

gen lassen. Wer alle besucht hat, dem kann ein entsprechendes Zertifikat ausgestellt werden.

Auch hier liegt das Hauptproblem in der Finanzierung. Für Methodenweiterbildung, z. B. die Statistikwoche, besteht offenbar eine gewisse Zahlungsbereitschaft. So etwas gibt es nämlich kaum am Markt. Bei anderen Themen, die eigentlich groß geschätzt werden, etwa Forschungsdesign und Forschungsprojektmanagement, ist dann viel weniger Bereitschaft da, auch Geld in die Hand zu nehmen. Deshalb ist so eine Lösung zwar denkbar, sie birgt jedoch die Gefahr, dass am Ende nur die Methoden-Vermittlung übrig bleibt.

7.5 Empfehlungen an den Auftraggeber der Evaluierung

Abschließend wurde die FG gebeten, einige Empfehlungen an den Auftraggeber der Evaluierung zu formulieren.

Hier wurde zunächst betont, dass es sinnvoll ist, sich vom Finanzierungsmodell durch das Wissenschaftsministerium zu verabschieden; dieses scheint zu unrealistisch.

Eine Neuorientierung hätte den Vorteil, dass sowohl die Inhalte als auch das Format gründlich überdacht werden müssten. So könnte die Beschäftigung mit den Spezialthemen der drei Trägerinstitute zurückgenommen und durch allgemeinere Querschnitt-Thematiken oder exemplarisches Lernen ersetzt werden, die Teile zu Projekt-konzeption und Projektmanagement oder zu EU-Förderprogrammen reduziert und Anderes dafür neu ins Curriculum aufgenommen werden, z. B. Publikationsplanung.

Um einen möglichen Universitätslehrgang attraktiv zu machen (auch für institutionelle Geldgeber), sollte man auf eine enger gefasste Zielgruppe fokussieren. Dies birgt allerdings die Gefahr, nicht mehr die notwendige Teilnehmerzahl zu erreichen.

Hinsichtlich möglicher Finanzierungsquellen wurde einerseits die neu eingerichtete Bildungsstiftung des Bundes erwähnt, die man sich genauer anschauen sollte, andererseits auf europäische Förderschienen verwiesen. Im Interreg-Programm wird z.B. viel Wert auf *Social Entrepreneurship* gelegt, das könnte ein Ansatzpunkt sein. Allerdings besteht die Gefahr, dass aus solchen Töpfen nur ein einmaliges Projekt förderbar ist, keine laufende Bildungsmaßnahme.

Als letzte Empfehlung wurde die Durchführung einer Art Marktstudie angeregt, die auf die vorliegende Evaluierung aufbaut:

„An und für sich müsste man für was immer, Europäisierung oder Masterlehrgang, tatsächlich so eine Machbarkeits- und Marktstudie machen und da sich noch ein bisschen schlauer machen, was es gibt und wo sinnvolle Nischen wären.“

8 Beantwortung der Evaluierungsfragen

8.1 Berechtigung und Bedeutung des Lehrgangs

Leitfragen

- *War die ursprüngliche Annahme richtig, dass es in vielen Fällen notwendig sei, junge Forscherinnen und Forscher zusätzlich zur universitären Ausbildung für Methoden, Prozesse und Inhalte angewandter sozialwissenschaftlicher Forschung praxisorientiert zu qualifizieren, insbesondere in Bezug auf konkrete Projektarbeit?*
- *Bestehen diese Voraussetzungen immer noch fort oder hat sich an den Rahmenbedingungen Wesentliches geändert (z.B. eine stärkere Praxisorientierung und/oder interdisziplinäre Ausrichtung der universitären Ausbildung)?*
- *Decken die Inhalte des Lehrgangs jene Kompetenz- und Wissensbereiche ab, die in der Praxis der angewandten Sozialforschung benötigt, jedoch von akademischen Ausbildungen nicht ausreichend vermittelt werden?*

Ergebnisse

Die interviewten Stakeholder betonten durchwegs die Einzigartigkeit des SoQua-Lehrgangs im Bereich der postgradualen Ausbildung von angewandten Sozialforscherinnen und Sozialforschern in Österreich und nannten dabei als wesentliche Aspekte

- den Fokus auf der Vermittlung einer breiten und vertieften Methodenkompetenz und
- die Praxisnähe und Projektorientierung.

Vor allem aus Arbeitgeberperspektive ist es dieses Know-how, das Absolventinnen und Absolventen von SoQua gegenüber anderen Jungakademikern ausgezeichnet. Zwar haben die universitären Curricula, z.B. in der Soziologie, in den letzten Jahren in diesem Bereich merklich aufgeholt, dennoch wird bei SoQua eine engere Verbindung zwischen Methodenlehre und Anwendung in Projekten gesehen.

Auch die befragten ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen den Nutzen von SoQua in inhaltlicher Hinsicht vor allem dort, wo die universitäre Ausbildung offenbar zu wenig vermittelt, nämlich

- im Bereich Konzeption, Akquise und Management von Projekten,

- in der Methodik, und hier vor allem bei den qualitativen Ansätzen.

Recherchen über das postgraduale Qualifizierungsangebot in Österreich konnten keine vergleichbare Ausbildung zutage fördern. Es gibt zwar Universitätslehrgänge, die zur Projektkonzeption, Antragstellung und Abwicklung von EU-Projekten befähigen,³⁵ doch diese spezialisierte Ausrichtung geht weit über die Bedürfnisse der meisten Jungakademiker/innen in der Sozialforschung hinaus und deckt andererseits nicht den Bereich der sozialwissenschaftlichen Methoden ab.

Fazit

SoQua hat tatsächlich eine Lücke im Ausbildungs- und Qualifizierungssystem für Sozialforscher/innen in Österreich gefüllt. Ein vergleichbarer Mix praxisrelevanter Bildungsinhalte in einem verbindlichen, längerfristigen Format mit einer festen Gruppe von Teilnehmenden fehlt ansonsten. Die Lücke konnte trotz bestimmter Verbesserungen in den Curricula von den Universitäten nicht geschlossen werden. Eine Fortführung des Lehrgangs wäre aus dieser Perspektive auf jeden Fall zu befürworten, wobei gewisse Anpassungen in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht natürlich sinnvoll wären.

8.2 Nutzen für die Teilnehmenden

Leitfragen

- *Wurden die Erwartungen erfüllt? Waren die Informationen über den Lehrgang angemessen und korrekt?*
- *Wie wird die Qualität der Lehre bewertet (Inhalte, Unterlagen, didaktische Methoden, Kompetenz der Referentinnen/Referenten, räumliche und zeitliche Organisation)?*
- *War die Organisationsform angemessen? Wie wird das Verhältnis von Aufwand und Lernerfolg bewertet?*
- *Fördert die Teilnahme am Lehrgang den beruflichen Werdegang (Anstellung, Übernahme bestimmter Funktionen, wissenschaftliche Profilierung)? Wodurch?*
- *Hat die Teilnahme beruflich wertvolle soziale Kontakte vermittelt?*

³⁵ Als Beispiel sei der berufsbegleitende „Master of Science in European Project and Public Management“ der FH Joanneum in Graz genannt. (<https://fh-joanneum.at/european-project-and-public-management/postgraduate/>; abgefragt am 15.12.2016).

Ergebnisse

Insgesamt wird der Nutzen des SoQua-Lehrgangs für die Teilnehmenden von den verschiedenen Befragtengruppen durchwegs als hoch eingestuft, wobei die besonderen Stärken – im Einklang mit den erklärten Zielen des Lehrgangs – bei der Vermittlung von Methodenkompetenz, Praxisnähe, Orientierung in der Forschungslandschaft, Stärkung des fachlichen Portfolios und sozialer Vernetzung gesehen werden (letzteres vorwiegend aus Teilnehmersicht). Etwas weniger gut schneidet SoQua in Bezug auf die Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven und das Kennenlernen interdisziplinärer Ansätze ab. Irgendwo in der Mitte liegen die Erweiterung des inhaltlichen Wissens, die Vertiefung der universitären Ausbildung sowie die beruflich relevante Vernetzung, die allerdings von Teilnehmenden deutlich besser bewertet wird als von Arbeitgebern.

Die Bedeutung der großen Themenblöcke wird von den Arbeitgebern generell höher eingestuft als von den Absolventinnen und Absolventen. Bezüglich der Reihenfolge decken sich Einschätzungen der beiden Befragtengruppen jedoch weitgehend: Vier der fünf thematischen Blöcke (Basis der praktischen Projektarbeit, Methodische Grundlagen der angewandten Sozialforschung, Fortgeschrittene Methoden der angewandten Sozialwissenschaft, Dimensionen der praktischen Projektarbeit) werden als sehr bedeutsam für die berufliche Praxis eingeschätzt, nur den Themen der europäischen Sozialforschung wird eine etwas geringere Wichtigkeit beigemessen.

Bezogen auf die einzelnen Seminar-Gegenstände ergibt sich ein komplexes Bild, das offenbar nicht nur die Nützlichkeit der jeweiligen Inhalte, sondern auch die Qualität der Vermittlung widerspiegelt. Die Bewertungen schwanken dabei zwischen 8,4 und 6,6 auf einer Skala von 10 „äußerst wichtig“ bis 0 „ganz unwichtig“ – mit zwei Ausreißern nach unten. Durchgehend werden folgende Lehrgangsinhalte als besonders nützlich für die berufliche Praxis bewertet:

- Forschungsprojektmanagement
- Qualitative Forschungsmethoden
- Forschungsdesign und Projektkonzeption

Arbeitgeber wie Absolventinnen und Absolventen beurteilen die Qualität des Lehrgangs fast gleich, nämlich mit dem Durchschnittswert 8,0 bzw. 8,2 auf einer Skala von 10 „perfekt“ bis 0 „extrem schlecht“ – zweifellos eine sehr positive Einschätzung. Auch die Rahmenbedingungen, die Dauer und die Organisationsform des

Lehrganges finden ehemalige Teilnehmer/innen und Arbeitgeber gleichermaßen fast einhellig als (sehr) zufriedenstellend.

Als weiteres Zeichen für Qualität und Nutzen des Lehrgangs ist zu werten, dass sich rund 80 Prozent der Absolventinnen und Absolventen erneut für SoQua entscheiden würden. Die entsprechende Quote der befragten Arbeitgeber liegt sogar bei über 90 Prozent, die den Besuch des Lehrgangs durch ihre damaligen Mitarbeiter/innen oder Kolleginnen/Kollegen erneut empfehlen würden. Zudem wurde der Besuch des Lehrgangs von fast allen als große persönliche Bereicherung erfahren (Mittelwert 9,4).

Trotz der als schwierig beschriebenen Arbeitsmarktsituation für junge Sozialforscher/innen in Österreich steht es um die Beschäftigungssituation der ehemaligen Teilnehmer/innen am SoQua-Lehrgang nicht so schlecht. Fast alle haben Arbeit, die Mehrheit steht in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis. Auffällig ist jedoch der hohe Anteil an Teilzeitkräften, der nicht primär geschlechtsbedingt sein dürfte, wie das knappe Drittel von Männern zeigt, die ebenfalls nur weniger als 30 Stunden in der Woche ihren Beruf ausüben. Rund 15 Prozent der SoQua-Abgänger/innen haben eine Führungsfunktion inne.

Genau 70 Prozent der Absolventinnen/Absolventen sind im Bereich der Sozialforschung tätig, zumeist an einem außeruniversitären Forschungsinstitut oder an einer Universität/Fachhochschule. Der Rest ist in andere, oft forschungsnahe Tätigkeitsbereiche gewechselt, häufig als selbständig Tätige, z.B. Consulting.

Den beruflichen Werdegang fördert SoQua nach Meinung der Befragten vor allem mittels der damit verbundenen wissenschaftlichen Profilierung, der Besuch des Lehrgangs trägt aber auch zur Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen am Arbeitsplatz bei.

Fazit

Der berufliche Nutzen von SoQua für die Absolventinnen und Absolventen erweist sich sowohl anhand subjektiver als auch objektiver Indikatoren als hoch. Ein systematischer Vergleich mit anderen Jungakademikern im Bereich der Sozialwissenschaften war aufgrund fehlender Rahmendaten nicht möglich, doch spricht die heutige Berufssituation der Absolventinnen und Absolventen in einem als schwierig beschriebenen Arbeitsmarkt dafür, dass SoQua einerseits von besonders motivierten Personen besucht wurde, andererseits aber deren beruflichen Werdegang fördern konnte.

Aus inhaltlicher, didaktischer und organisatorischer Sicht gäbe es da und dort sicher ein gewisses Verbesserungspotenzial, doch die insgesamt guten Bewertungen und die hohe Wiederwahlquote zei-

gen, dass das Gesamtpaket von SoQua als qualitativ hochwertig und den Erwartungen der Teilnehmenden entsprechend einzustufen ist.

8.3 Nutzen für das sozialwissenschaftliche Forschungssystem in Österreich

Leitfragen

- *Wie gut spielt die innerbetriebliche Einarbeitung und Einschulung junger Forscher/innen in ihr Arbeitsfeld mit der allgemeinen Qualifizierung im Rahmen des SoQua-Lehrgangs zusammen? Ist die derzeitige Aufgabenteilung als ideal anzusehen oder externalisiert sie nur Kosten und Arbeitsaufwand für die unmittelbaren Arbeitgeber?*
- *Wie gut funktioniert die Einbindung der Arbeitgeber in die Konzeption des Lehrgangs, wie gut erfüllt dieser die Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeitgebern bzw. Tutorinnen/Tutoren?*

Ergebnisse

Der Besuch des Lehrgangs war in den meisten Fällen eine Entscheidung der Teilnehmer/innen selbst. Ein Viertel gab immerhin an, dass sie durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen und -kollegen auf SoQua aufmerksam wurden. Nur in 3 Fällen scheint der Besuch des Lehrgangs primär vom Arbeitgeber angeregt worden zu sein.

Andererseits wurde in den Stakeholder-Interviews deutlich, dass der Besuch von SoQua von Arbeitgebern als wichtige zusätzliche Qualifikation angesehen wird, wenn es um die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen für sozialwissenschaftliche Aufgaben geht. Deshalb wurde auch mehrfach auf die Bedeutung des Zertifikats hingewiesen, das nach Möglichkeit sogar noch aufzuwerten sei – etwa durch die Anbindung an einer Universität und die Verleihung des Master-Grades. Auch die hohe Zufriedenheit der befragten Arbeitgeber mit den Kursinhalten und den Rahmenbedingungen belegt, dass die Abstimmung gut gelungen ist.

Da und dort ist angeklungen, dass die Bildungsinhalte im theoretischen oder im projektbezogenen Bereich nicht immer den Anforderungen am Arbeitsplatz entsprechen. Auch die Gefahr einer Doppelbelastung der Teilnehmenden durch Abschlussarbeit und sonstige Tätigkeit wurde angesprochen sowie der Wunsch nach besserer Kommunikation zwischen Lehrgangsführung und Vorgesetzten im Herkunftsinstitut genannt. Schließlich wurde vereinzelt das Blockformat als belastend bezeichnet.

Gleichzeitig wurde jedoch festgestellt, dass die meisten außeruniversitären Einrichtungen keine andere Möglichkeit haben, ihren jungen Forschungskräften eine entsprechende Zusatzqualifizierung im methodischen Bereich zu bieten – nicht zuletzt aus Kostengründen. Wenn überhaupt würden die Arbeitgeber eine Teilnahmegebühr bis maximal 3.000 Euro für angemessen halten.

Der Nutzen für das sozialwissenschaftliche System Österreichs insgesamt darf angesichts der vergleichsweise niederen Zahl von SoQua-Absolventinnen und Absolventen natürlich nicht überbewertet werden. Gemessen an einer Gesamtzahl von – je nach Datenquelle – 3.000 bis 9.000 Beschäftigten in der sozialwissenschaftlichen Forschung (siehe Kap. 2), sind die 200 Abgänger/innen des Lehrgangs eine kleine Minderheit. Andererseits wurde darauf hingewiesen, dass ein bestimmter Prozentsatz im Laufe ihrer Karriere in Positionen gelangt ist, wo sie ihr Wissen sehr gut weitergeben und als Multiplikatoren fungieren können. SoQua hat dadurch einen Beitrag für die Etablierung und Verbreitung professioneller Standards im Bereich der Methodik der angewandten Sozialforschung geleistet. Zudem hat es den Austausch und die Vernetzung zwischen Universitäten und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen auf der Ebene von Teilnehmenden und Lehrenden begünstigt. Als wichtiges und zu bewahrendes Potenzial sei auch der Pool an Referentinnen und Referenten zu werten, der durch den Lehrgang im Lauf der Jahre aufgebaut worden ist.

Fazit

Die Abstimmung zwischen den Erwartungen und Anforderungen der jeweiligen Herkunftsinstitute und dem im Lehrgang Gebotenen scheint insgesamt gelungen zu sein. Für die außeruniversitären wie universitären Institute, an denen die Lehrgangsteilnehmer/innen beschäftigt sind oder waren, stellte SoQua jedenfalls eine einmalige Möglichkeit der berufsbegleitenden Qualifizierung von Jungakademikern dar.

Die Wirkung von 10 Jahre SoQua auf das sozialwissenschaftliche System Österreichs ist nicht leicht abzuschätzen. Durch die Betonung der methodischen Kompetenzen und die Praxisnähe hatte die Maßnahme immerhin Beispielcharakter und stellte einen Ansporn für alle Akteure dar, bestimmte Qualitätsstandards einzuhalten und einzufordern.

8.4 Einschätzung des künftigen Bedarfs/Potenzials an sozialwissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten in der Art von SoQua

Leitfragen

- *In welche Richtung wird sich die sozialwissenschaftliche Forschungslandschaft in Österreich entwickeln?*
- *Welche Berufsprofile werden dafür benötigt?*
- *Welcher Qualifizierungsbedarf lässt sich daraus ableiten (qualitativ und quantitativ)?*
- *Gibt es neue Inhalte und Kompetenzfelder, die noch nicht in ausreichendem Maß vermittelt werden?*
- *Werden neue Formate und Organisationsformen für berufsbegleitende sozialwissenschaftliche Qualifizierungen benötigt bzw. gewünscht?*
- *Welche alternativen Finanzierungsmodelle sind denkbar? Wie groß ist Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsangebote in der Art von SoQua seitens der Teilnehmenden und ihrer Arbeitgeber?*

Ergebnisse

Hinsichtlich der Zukunft der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich herrscht eine pessimistische Sicht unter den meisten Befragten vor. Die Sozialforscher/innen fühlen sich gesellschaftlich und politisch zu wenig wertgeschätzt, obwohl sie von der Bedeutung ihrer Arbeit für die Gesellschaft überzeugt sind. Fast durchgehend wird Klage über prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Arbeitsbedingungen und Ressourcenknappheit geführt. Die Entwicklung gehe dahin, dass hauptsächlich kleine, zweckgerichtete Projekte finanziert werden und – vor allem in der außeruniversitären Forschung – kaum mehr Raum für Grundlagenforschung oder wenigstens breiter angelegte anwendungsorientierte Projekte besteht.

Für die kommenden Jahre wird eher eine Stagnation oder sogar eine Schrumpfung des Bereichs der Sozialforschung erwartet. In erster Linie wurden drei Trends angesprochen:

- die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen,
- die Verknappung der finanziellen Mittel,
- die Tendenz zu Anwendungsorientierung und Diversifizierung, Konkurrenzdruck.

Zudem wird angenommen, dass sich die festgestellte Tendenz zur Konzentration der öffentlichen Mittel auf die Universitäten und zum zunehmenden wirtschaftlichen Druck auf die außeruniversitären

Einrichtungen fortsetzen wird. Da die Nachfrage für universitäre Bildung kontinuierlich steigt, bleibt weniger Geld für außeruniversitäre Forschung übrig.

Was daraus für den Qualifizierungsbedarf junger Sozialforscher/innen folgt, wurde nicht so deutlich. Zwar haben ehemalige Teilnehmer/innen, Arbeitgeber und andere Stakeholder eine Fülle von spezifischen Anregungen geliefert. Diese laufen in der Regel darauf hinaus, bestimmte Themen, die schon bisher im SoQua-Lehrgang behandelt wurden, zu vertiefen oder zu verbreitern. Als Beispiel sei dieses Zitat angeführt:

„Neben soliden wissenschaftlichen Kenntnissen werden methodische/inhaltliche Flexibilität gefordert sein, stark auch Projektmanagementkenntnisse, Wissen über Finanzierungsmöglichkeiten und unterschiedliche Anforderungen von Fördergebern, Wissen über relevante Politikbereiche und damit zusammenhängenden Stakeholdern, Kenntnisse von Wissenschaftskommunikation etc.“

Wenn der Wettbewerb schärfer wird, dann sind eine Zusatzqualifizierung und ein – möglichst anerkanntes – Zertifikat in der Art von SoQua auf jeden Fall von Vorteil. Das Format eines Qualifizierungslehrgangs mit mindestens einjähriger Laufzeit und fester Teilnehmerschaft ist nach wie vor aktuell. Inhaltlich sollte er vielleicht noch stärker auf eine vertiefte Methodenkompetenz und die Konzeption bzw. Durchführung von sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten fokussieren.

Da die Weiterführung der Finanzierung durch das Wissenschaftsministerium in der bisherigen Form als ausgeschlossen gilt, muss auf jeden Fall ein neues Finanzierungsmodell gefunden werden, um SoQua in irgendeiner Form fortsetzen zu können. Allerdings wurde kein realistischer Vorschlag gemacht, wie dieses konkret aussehen könnte. Grundsätzlich wäre eine Kombination aus bescheidenen Teilnahmegebühren, Beiträgen privater und öffentlicher Sponsoren aus nationalen oder europäischen Fördertöpfen in Erwägung zu ziehen, da die finanziellen Möglichkeiten und damit auch die Zahlungsbereitschaft aller interessierte Akteure als gering einzustufen sind.

Vermutlich muss sich auch die Trägerschaft einer möglichen Nachfolgemaßnahme von SoQua ändern. Angedacht wurde die Kooperation der bisher verantwortlichen Institute mit einer Universität. Das hätte auch den Vorteil, dass ein anerkanntes Zertifikat verliehen werden könnte. Gleichzeitig wird befürchtet, dass die außeruniversitären Partner in diesem Modell mittelfristig obsolet werden könnten, wodurch auch die starke Praxisorientierung des Lehrgangs gefährdet wäre.

Fazit

Die Entstehung von SoQua vor über 10 Jahren ist glücklichen Rahmenbedingungen zu verdanken, die in dieser Form nicht mehr gegeben sind. Trotz bestimmter struktureller Veränderungen scheint der Bedarf an einem Lehrgang in der Art von SoQua weiterhin gegeben. Einige Vorschläge, wie SoQua unter den geänderten Verhältnissen neu ausgerichtet und konzipiert werden kann, wurden gemacht. Doch eine genauere Ausarbeitung hätte den Rahmen dieser Evaluierung gesprengt. Hierfür bräuchte es wohl eine eigene Markt- und Machbarkeitsstudie.

8.5 Bewertung anhand von vorab formulierten Kriterien

Um die abschließende Bewertung möglichst objektiv und unabhängig von den konkreten Antworten der verschiedenen Zielgruppen zu machen, haben wir vorab einige Kriterien formuliert, anhand derer sich der Erfolg des SoQua-Lehrgangs bewerten lässt.

Diese Kriterien und der Grad, mit dem sie aus der Sicht des Evaluators als erfüllt gelten können, sind im folgenden Raster zusammengefasst. Das sich ergebende Bild bestätigt, dass SoQua als sehr erfolgreiches und nützliches Qualifizierungsangebot einzustufen ist, dessen ersatzloses Auslaufen einen erheblichen Verlust bedeuten würde.

Kriterium	Bewertung
Ein Großteil der ehemaligen Teilnehmer/innen ist im Bereich der angewandten Sozialforschung tätig oder kann die im Lehrgang erworbenen Kenntnisse anderweitig beruflich nutzen.	++
Absolventinnen/Absolventen mit Zertifikat nehmen höhere oder berufliche Positionen ein als solche, die den Lehrgang abgebrochen haben (oder sie sind zumindest näher an der sozialwissenschaftlichen Forschung).	Nicht nachprüfbar
Die ehemaligen Teilnehmer/innen bewerten die im Lehrgang vermittelten Inhalte und Kompetenzen als sehr nützlich für ihre berufliche Praxis.	++
Die ehemaligen Teilnehmer/innen bewerten die im Lehrgang angewandten Unterrichtsmethoden als effizient.	+
Die ehemaligen Teilnehmer/innen bewerten die Rahmenbedingungen und die Betreuung im Lehrgang als sehr gut.	++
Die Arbeitgeber der ehemaligen Teilnehmer/innen bewerten die im Lehrgang vermittelten Inhalte und Kompetenzen als sehr nützlich für deren berufliche Praxis und als hilfreich für die berufliche Etablierung.	++
Arbeitgeber sind davon überzeugt, dass die berufsbegleitende Qualifizierung von jungen Sozialforscherinnen/-forschern am besten überbetrieblich erfolgt.	++
Arbeitgeber bestätigen, dass die berufsbegleitende Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen zur Stärkung ihrer Organisation beigetragen hat.	Nicht ermittelt
Ehemalige Teilnehmer/innen und Arbeitgeber beurteilen den Lehrgang als wesentlich praxisorientierter als die akademische Ausbildung und als wichtige Ergänzung dazu.	++
Der Nutzen des Lehrgangs wird von den ehemaligen Teilnehmer/innen (und deren Arbeitgebern) höher eingeschätzt, wenn die Teilnahme von den damaligen Arbeitgebern ausdrücklich angeregt oder gefördert wurde, als wenn das nicht der Fall war.	Nicht nachprüfbar

Tabelle 19: Schematische Bewertung von SoQua anhand vorab formulierter Kriterien

Anlage: Leitfaden für Stakeholder-Interviews

Wir haben uns – in Absprache mit der Lehrgangsleitung von SoQua – an Sie gewandt als jemanden, der diese Ausbildung aus einer bestimmten Perspektive gut kennt.

- 1. Wie würden Sie selbst Ihre Rolle in Bezug auf den Lehrgang SoQua beschreiben?**
2. Der zweijährige berufsbegleitende Lehrgang SoQua ist seit dem Jahr 2006 in fünf Durchgängen abgehalten von fast 200 jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern absolviert worden.
Was hat das der sozialwissenschaftlichen Forschung in Österreich gebracht?
3. **Und was ist der Hauptnutzen einer Teilnahme für die Absolventinnen und Absolventen selbst? ... Sehen Sie noch einen anderen Nutzen?**
[fachlich, formal (Zertifikat), sozial, individuell ...]
4. **Wie wichtig ist die Qualifizierungsmaßnahme speziell für die außeruniversitären Forschungsinstitute, in denen ja die Mehrheit der Lehrgangsteilnehmer beschäftigt ist oder war?**
5. **Braucht es, Ihrer Meinung nach, den Lehrgang weiterhin in der bislang praktizierten Form oder sollte man wesentliche Änderungen vornehmen, z.B. in organisatorischer, inhaltlicher oder didaktischer Hinsicht? Was genau würden Sie ändern? ... Noch etwas?**
6. Es gibt sowohl den Vorschlag, eher auf kompakte, spezifische Weiterbildungen zu setzen, die auch unabhängig vom Lehrgang besucht werden können, als auch jenen, den Lehrgang in Richtung eines Masterprogramms auszubauen. **Welche Richtung erscheint Ihnen erfolgversprechend?**
7. Bisher ist der Lehrgang vom Bundesministerium für Wissenschaft finanziert worden; doch ob die Gelder auch in Zukunft bereitgestellt werden, ist fraglich und zur Zeit jedenfalls offen.
Halten Sie diese rein öffentliche Finanzierung für

unverzichtbar oder könnten Sie sich auch andere Finanzierungsmodelle vorstellen? Welche?

- 8. Wenn es tatsächlich zu einem Aus für den SoQua-Lehrgang kommen sollte, wie groß wäre der Verlust? Für wen?
Und wie ließe sich dieser Verlust eventuell kompensieren?**
- 9. Die Befragung der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von SoQua hat ein recht düsteres Bild der Arbeitsbedingungen junger Sozialforscherinnen und -forscher in Österreich ergeben. Sie klagen u.a. über prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Bezahlung, Stress und Konkurrenzdruck. Nicht wenige weichen deshalb nach einigen Jahren in andere Berufe und Branchen aus. Welche Auswirkungen hat das auf den Qualifizierungsbedarf von Jungakademikerinnen und Jungakademikern, die dennoch in die angewandte Sozialforschung einsteigen möchten?**
- 10. Allgemein wird auch konstatiert, dass es außerhalb der Universitäten immer weniger Geld für Grundlagenforschung und breit angelegte angewandte Forschung gibt. Statt dessen würden die Forschungsaufträge und Förderungen finanziell immer schmäler und immer stärker anwendungsbezogen und zweckorientiert.
Sehen Sie das auch so? Wenn ja, was folgt daraus für Qualifizierungsbedarf von Jungakademikern im Bereich der angewandten Sozialforschung?**
- 11. Wie schätzen Sie die Entwicklung der sozialwissenschaftlichen Forschung und der entsprechenden Forschungslandschaft in Österreich ein: Wird sich Tendenz zur Konzentration der öffentlichen Mittel auf die Universitäten und zum zunehmenden wirtschaftlichen Druck auf die außeruniversitären Einrichtungen fortsetzen oder erwarten Sie eine Trendwende?**
- 12. Und wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die beruflichen Perspektiven und Arbeitsmarktchancen von Absolventinnen und Absolventen sozialwissenschaftlicher Studienrichtungen?**
- 13. Möchten Sie sonst noch etwas anmerken?**



apollis – Institut für Sozialforschung und Demoskopie ist eine private Forschungseinrichtung, die seit 1993 empirische Untersuchungen im Auftrag öffentlicher und privater Kunden durchführt.

In Südtirol, am Schnittpunkt zweier Kulturräume gelegen, sind wir primär im regionalen Kontext tätig. Die Vorteile der Dreisprachigkeit (Deutsch, Italienisch, Englisch) werden zunehmend auch in internationalen Forschungszusammenhängen eingebracht.

Wir legen großen Wert auf Kunden-nähe, Praxisrelevanz, Objektivität und wissenschaftliche Sorgfalt. Eine zentrale Rolle spielt dabei die enge Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern und Projektpartnern, angefangen von der Formulierung der Forschungsfragen bis zur Umsetzung der Ergebnisse.

Als praxisorientiertes Forschungsinstitut nutzen wir je nach Aufgabenstellung quantitative und/oder qualitative Methoden. Unsere Methodenkompetenz und die multidisziplinäre Zusammensetzung des Teams erlauben es uns, Fragestellungen aus den verschiedensten Themenbereichen zu bearbeiten.

Einen Überblick über unsere Leistungen findet sich unter www.apollis.it

apollis – Istituto di Ricerca Sociale e demoscopia è un istituto di ricerca privato che dal 1993 conduce studi e indagini empiriche per conto di clienti sia pubblici che privati.

In Alto Adige, in quanto punto d'incontro di due culture, siamo principalmente attivi nel contesto regionale. I vantaggi del trilinguismo (tedesco, italiano, inglese) ci inseriscono in misura sempre crescente anche in contesti internazionali di ricerca.

Orientamento al cliente, rilevanza pratica, obiettività e accuratezza scientifica sono per noi di notevole importanza. La stretta collaborazione con i nostri committenti e partner, che va dalla formulazione dei quesiti di ricerca fino implementazione dei risultati, svolge quindi un ruolo centrale.

Come istituto di ricerca orientato alla pratica impieghiamo i metodi di ricerca più appropriati, quantitativi e/o metodi qualitativi, in relazione al compito ricevuto. La nostra competenza metodologica e la composizione multidisciplinare del team ci permettono di elaborare quesiti di ricerca in una molteplicità di ambiti della ricerca.

Per dare uno sguardo ai nostri servizi e prodotti si rimanda al sito www.apollis.it