

Positionspapier zur Nachwuchsförderung an Schweizer Hochschulen / Prise de Positions concernant L'Encouragement de la Relève Académique dans les Hautes Écoles Suisses / Position Paper for the Valorisation of Swiss Non-Professorial Academic Staff

1 Diversifizierung der Karrierewege innerhalb der Hochschule und alternative Karrieren	2 Professionelles Personalmanagement	3 Doppeltes Kompetenzprofil Forschung/Praxis	4 Transparenz und Karriereberatung
<p>Wir erachten eine stärkere Diversifizierung und klare Definition von unterschiedlichen Karrierewegen innerhalb und ausserhalb der Hochschulen als notwendig. Gestufte Karrieremodelle, angepasst an die verschiedenen Hochschultypen, müssen definiert und gefördert werden (z. B. Tenure Tracks, Assistenzprofessuren, Senior-Positionen). Mindestens die Hälfte aller Mittelbau-Anstellungen ausserhalb des Doktorats sollte unbefristet sein. Alternative und zeitlich unbefristete sowie von Professuren unabhängige Profile sollten z.B. im Forschungsmanagement, in der Studiengangleitung, in der Lehre, in der Forschungskommunikation etc. angesiedelt und gleichgestellt zur klassischen Professur als Karriereziel anerkannt sein.</p> <p>Die aktuelle Personalstruktur der Universitäten leidet unter dem fast vollständig fehlenden mittleren Management. Dies macht nicht nur den Einstieg in eine akademische Laufbahn unattraktiv, sondern führt auch zu einer funktionalen Überlastung der Lehrstühle.</p> <p>Das volle Potential exzellenter Forschender kann nur durch eine verstärkte Förderung von Frauen erreicht werden. Temporär müssen in Fachbereichen, in denen Frauen vor allem in den oberen Forschungspositionen und in der Professorenschaft stark unterrepräsentiert sind, Quoten eingeführt werden. Sowohl Frauen als auch Männer sollen in Entscheidungsgremien gleichberechtigt vertreten sein.</p>	<p>Die Definition von Rahmenbedingungen für die verschiedenen Mitarbeitenden-kategorien des Mittelbaus und professionelle Personalführung (Zielsetzungen, Feedbackgespräche, Förderung und Mentoring) müssen einen höheren Stellenwert bekommen. Administrative Verantwortlichkeiten sind klar von der wissenschaftlichen Betreuung zu trennen.</p> <p>Führungskompetenzen sollen bei der Auswahl und Weiterbildung der Professorinnen und Professoren bzw. der Vorgesetzten eine Rolle spielen. Machtkonzentration ist kein Mittel zur Förderung von Exzellenz.</p> <p>Personalführung wissenschaftlicher Mitarbeitender, fachliche Betreuung, Evaluation (insbesondere die Bewertung der Promotionsarbeiten) sowie die Mittelbeschaffung (Projektabakquise) sollte nicht in den Händen einer Person liegen. Breite Graduiertenprogramme für Doktorierende zur Verbesserung der Mehrfach-Betreuung sowie interdisziplinäre Vernetzung sollen der Regelfall sein und nicht ausschliesslich der Exzellenzförderung dienen.</p> <p>Die Einrichtung von unabhängigen Ombudsstellen hilft, niederschwellig im Konfliktfall zu vermitteln. Die Ombudsperson muss unter Einbezug des Mittelbaus gewählt werden. Zudem müssen Mechanismen etabliert werden, die Doktorierenden erlauben, im Fall von unüberbrückbaren Differenzen oder unvorhergesehenen Ereignissen die Betreuungsperson zu wechseln.</p>	<p>Das Dogma des "up or out" der Universitäten ist nicht mehr zeitgemäss. Erfahrungen ausserhalb der Hochschulen sollen ermöglicht und anerkannt werden, die Rückkehr an die Hochschule bzw. parallele Karrieren sind mögliche Karriereoptionen. An Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist dies bereits jetzt eine explizite Forderung (doppeltes Kompetenzprofil Forschung/Praxis), doch auch Universitäten können sowohl in Forschung als auch Lehre von einer stärkeren Verknüpfung mit der Praxis profitieren.</p> <p>Der Aufbau der dafür notwendigen Strukturen sowie eine Diversifizierung der Qualifikationskriterien für Forschende und Lehrende muss an allen Hochschultypen konsequent vorangetrieben werden. Praxiserfahrung ist wesentlich für die Sicherstellung der gesellschaftlichen Relevanz der Hochschulforschung und -bildung und muss entsprechend gefördert und wertgeschätzt werden.</p>	<p>Transparenz über mögliche individuelle Karrierewege innerhalb und zwischen den verschiedenen Hochschultypen sowie Anstellungschancen und -grenzen muss als Basiselement einer gelingenden Karriereplanung gewährleistet sein.</p> <p>Zur Reduktion der hohen Zahl an Forschenden mit befristeten Anstellungen und zur Sicherstellung einer schnellen Selbständigkeit nach dem Doktorat ist ein Ausbau der Anschlussmöglichkeiten (Tenure Tracks, mehr Professorenstellen, alternative Karrierewege) unabdingbar. Begleitende Massnahmen wie Karriereberatungen, Mentoringprogramme und ergänzende Weiterbildungsangebote innerhalb der Hochschulen sowie angemessenen Rahmenbedingungen (finanziell adäquat, familienfreundlich) müssen gewährleistet sein.</p> <p>Karrieren innerhalb und ausserhalb der Hochschule sind grundsätzlich gleichwertig – junge Forschende müssen auf beide Optionen vorbereitet werden.</p>

Positionspapier zur Nachwuchsförderung an Schweizer Hochschulen / Prise de Positions concernant L'Encouragement de la Relève Académique dans les Hautes Écoles Suisses / Position Paper for the Valorisation of Swiss Non-Professorial Academic Staff

5

Stärkung von flachen Hierarchien und inklusiven Arbeitsmodellen

Wir benötigen Hochschulstrukturen, welche die Macht von einzelnen Lehrstühlen einschränken. Das Ziel muss sein, die Abhängigkeit der Nachwuchsforschenden von einzelnen Personen zu reduzieren. Letztere stellen für Nachwuchsforschende häufig einen ‚bottle neck‘ hinsichtlich Drittmittelbeschaffung und Publikationstätigkeit dar. Dies ist vor allem bei grossen Forschungsgruppen der Fall.

Wissenschaftliche Verantwortung soll stattdessen geteilt werden, die wissenschaftlichen Leistungen aller werden anerkannt und partizipative Prozesse in wissenschaftlichen sowie organisatorischen Fragen werden als Standard etabliert

6

Minimum an Forschungszeit

Doktorierende sollen einen wesentlichen Anteil der Anstellung als Forschungszeit zur Verfügung haben (min. 60 Stellenprozente). Auf allen Stufen des Mittelbaus sollen entlohnte Forschungssemester ermöglicht werden. Grundsätzlich ist Forschung eine Arbeitsleistung, die mit einem Gehalt entlohnt werden muss.

7

Kompatibilität Wissenschaftlicher Karrieren mit Familien- und weiteren Verpflichtungen

Hochschulkarrieren müssen mit der Gründung einer Familie und mit dem Familienleben vereinbar sein: Angebote im Bereich job sharing, Teilzeitanstellungen auf allen Stufen (auch bei der Professur), Berücksichtigung von Mutter-/ Vaterschaftsurlaub in der Evaluation, Home Office Optionen, Support für Partnerkarrieren (dual careers) sowie mehr bezahlbare Kita-Plätze sollen wo immer möglich verfügbar gemacht werden.

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub verlängert befristete Verträge um die entsprechende Dauer. Dies gilt ebenfalls für weitere Verpflichtungen, wie Militär- oder Zivildienst als auch die Betreuung von Familienangehörigen.

8

Mitwirkungsrechte

Wir fordern Mitwirkung für den Mittelbau innerhalb der Hochschulen in allen Bereichen, die für die Hochschule und damit ihre Mitarbeitenden von grundlegender Bedeutung sind. Dies beinhaltet insbesondere strategische Entscheidungen wie Schwerpunktsetzung, Hochschulstrategie, Standortstrategie, Reglemente im Bereich Personal/Studierende oder Qualitätssicherung. Als Grundlage gezielter Fördermassnahmen für den Mittelbau an Schweizer Hochschulen benötigt es eine Verbesserung der Datenlage und eine Definition des Mittelbaus an den verschiedenen Hochschultypen. Die auf nationaler Ebene gesetzlich verankerte Mitwirkung muss mit entsprechenden Ressourcen nachhaltig sichergestellt werden.