

swissuniversities

swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
www.swissuniversities.ch

Hochschultypenübergreifende Herausforderungen in der Nachwuchsförderung

1. Präambel

swissuniversities positioniert sich nachfolgend zu den Herausforderungen, denen die drei Hochschultypen in der Nachwuchsförderung gegenüberstehen, und zeigt auf, wie sie diesen begegnen. Damit möchte swissuniversities das Engagement der Hochschulen für junge Forschende zum Ausdruck bringen.

Die Förderung von Talenten ist ein zentrales Thema in der Entwicklung der Schweizer Hochschulen. Eine ausgezeichnete Lehre und eine exzellente Forschung sind direkt von der Qualität des akademischen Personals abhängig. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für die Hochschulen von grundlegender Bedeutung, um sicherzustellen, dass ihre Antworten auf aktuelle gesellschaftliche, kulturelle, technologische und wirtschaftliche Herausforderungen den Anspruch der Exzellenz erfüllen. Unter dem Begriff "wissenschaftlicher Nachwuchs" verstehen die Hochschulen alle Personen in qualifizierenden Positionen, deren Profil und Werdegang es ihnen erlauben, eine feste Funktion in Lehre und Forschung anzustreben. Der Begriff "Mittelbau" umfasst demgegenüber sowohl den wissenschaftlichen Nachwuchs, als auch weitere Profile, die keiner Qualifikationsstelle entsprechen.

a. Förderung der Qualität

Die Hochschulen sind sich ihrer Verantwortung gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs bewusst. Sie setzen sich für die Förderung von optimalen Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen ein, damit Forschende in ihrer Qualifikationsphase ihr Potenzial voll entfalten können. Sie setzen auf unterstützende Instrumente, um Doktorierende und Postdoktorierende in ihrer Karriere zu unterstützen. Dazu gehören Protected Time, Entlastungsmöglichkeiten, Massnahmen und Angebote zur Stärkung der Chancengleichheit sowie Beratungen und Trainings, die auch die Handhabung im Zusammenhang mit Open Science betreffen. Die Hochschulen überprüfen zudem die Qualität ihrer Anstrengungen: Massnahmen auf individueller Ebene umfassen Gespräche, Mentoring, Karriereentwicklungspläne oder Beurteilungen. Diese werden durch regelmässige Umfragen oder ad-hoc-Erhebungen auf institutioneller Ebene ergänzt.

Zur Unterstützung der Chancengleichheit und diversifizierter Laufbahnen berücksichtigen die Hochschulen neue Kriterien für die Beurteilung wissenschaftlicher Laufbahnen. Dies tun sie namentlich durch die Unterzeichnung und Umsetzung der DORA-Erklärung, die Berücksichtigung der gesamten Leistungen in Forschung und Lehre anlässlich von Einstellungsverfahren oder die Verwendung qualitativer Indikatoren und neuer CV-Modelle. Die Hochschulen führen Regelungen und Verfahren ein, um diese Grundsätze zu gewährleisten, insbesondere in Bezug auf die akademische Nachwuchsförderung.

b. Planung der Laufbahnen und Transparenz

Im Hochschulbereich gibt es nur eine begrenzte Anzahl Festanstellungen. Deshalb stellt sich ein erheblicher Anteil des akademischen Personals auf eine Laufbahn ausserhalb der Hochschule ein. Hochschulen bilden hochqualifizierte Akademiker:innen für Gesellschaft und Wirtschaft aus – entsprechende Wechsel sind demnach natürlich und wünschenswert: Die Flexibilität des Systems darf zulasten künftiger Forschender nicht eingeschränkt werden. In diesem Zusammenhang kommunizieren die Hochschulen auf transparente Weise, dass es nicht ihre Aufgabe ist, für sichere Arbeitsplätze zu sorgen, sondern für die Arbeitsmarktfähigkeit ihres Nachwuchses innerhalb und ausserhalb der akademischen Welt.

Die wissenschaftliche Laufbahn muss insofern planbar sein, als dass Verfahren transparent und zeitgemäss ausgestaltet sind und für die betroffenen Personen klar ist, zu welchem Zeitpunkt wegweisende Entscheide erfolgen. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass Forschende in ihrer Qualifikationsphase ihre Karriere aktiv mitgestalten können. Um diese Transparenz zu gewährleisten, schaffen die Hochschulen Strukturen und Aktivitäten und setzen Kommunikationsmassnahmen um, die verschiedene Arten von Laufbahnen sichtbar machen und fördern.

Der Entwicklung und Förderung transversale und übertragbarer Kompetenzen (*transferable skills* wie bspw. Kreativität, Innovation, Reflexivität) von Studierenden und Forschenden, die später in den privaten oder öffentlichen Sektor wechseln, kommt eine zentrale Bedeutung zu. Diese Kompetenzen werden beispielsweise durch interdisziplinäre Projekte oder durch Projekte mit Bezug zur Praxis gefördert. Durch Zusammenarbeit mit anderen institutionellen oder unternehmerischen Akteuren ermöglichen es die Hochschulen dem wissenschaftlichen Nachwuchs, ihr Netzwerk in der Berufswelt auszubauen.

2. Hochschultypspezifische Aspekte und Durchlässigkeit

Die Schweizer Hochschullandschaft basiert auf einem differenzierten System von drei Typen von Institutionen mit komplementären Profilen. Diese Vielfalt ist ein entscheidender Faktor für die hohe Qualität der Ausbildung, der Forschung und der Innovation in der Schweiz. Die spezifischen Profile und Stärken der drei Hochschultypen müssen valorisiert und mit einer erleichterten Mobilität der Forschenden von einem zum anderen Typ ergänzt werden. Die Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen – und zwar in alle Richtungen – ist wünschenswert.

Neben den bereits erwähnten Gemeinsamkeiten bringen die Besonderheiten der drei Hochschultypen auch besondere Herausforderungen mit sich.

a. UH: Postdoc-Phase

Die universitären Hochschulen (UH) widmen der Postdoc-Phase zwischen dem Doktorat und einer möglichen Festanstellung als Lehr- und Forschungsbeauftragte:r oder Professor:in besondere Aufmerksamkeit. Diese Phase ist von einer Abfolge befristeter Stellen an verschiedenen in- und ausländischen Institutionen geprägt. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird in hochkompetitiven Verfahren angestellt und die Gesellschaft profitiert von den spezifischen Kompetenzen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, welche die Hochschule verlassen. Auch darf die Mobilität der Forschenden, die sich an anderen Hochschulen weiterentwickeln und qualifizieren, nicht durch Festanstellungen behindert werden.

Die UH haben in den letzten Jahren zahlreiche, nach Fachbereichen und institutionellem Rahmen differenzierte Massnahmen ergriffen. So haben sie die Anzahl Assistenzprofessuren mit Tenure Track erhöht und empfehlen, diese Richtung weiter zu verfolgen. Zudem haben sie zusätzliche unbefristete Positionen und Stellen unterhalb der Professur geschaffen. Ferner setzen die UH auf eine vermehrte Strukturierung der Postdoc-Phase, die an eine frühe Selektion, klare Zielvorgaben und persönliche Laufbahnberatung gekoppelt ist.

b. FH und PH: doppeltes Kompetenzprofil

Die Karrieren an Fachhochschulen (FH) verlaufen oft zwischen Hochschulen und Praxis und damit nicht linear. Die langfristige Gewinnung von Talenten ist eine wichtige Herausforderung. Die FH brauchen gerade auf Stufe Professur Spezialist:innen mit einem doppelten Kompetenzprofil, das ausgewiesene praktische Berufserfahrung mit wissenschaftlichen Fähigkeiten und einem soliden pädagogischen Hintergrund verbindet. Die FH unterstützen Karrieren an ihren Institutionen durch eine verstärkte Planbarkeit und Sichtbarkeit. Insbesondere schaffen sie attraktive Stellen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Zudem verbessern sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und stärken die Verbindungen zur Privatwirtschaft und zum öffentlichen Sektor, die einen Pool von Talenten darstellen.

Die Pädagogischen Hochschulen (PH) fördern Nachwuchs, der ebenfalls über ein doppeltes Kompetenzprofil verfügt. Dieses vereint wissenschaftliche Kompetenzen mit einem spezifischen Bezug zum Berufsfeld und fachdidaktischen Qualifikationen. Die PH entwickeln und stärken ihren Nachwuchs, damit genügend fachdidaktische Fachkräfte ausgebildet werden. Wichtig sind in diesem Zusammenhang gute berufliche Perspektiven vom Doktorat bis zur Professur. Die PH unterstützen die Rekrutierung von Fachkräften insbesondere durch die Umsetzung der Nationalen Strategie Fachdidaktik und des entsprechenden Aktionsplans.

c. FH und PH: dritter Zyklus

FH und PH verfügen nicht über das Recht, Dokortitel zu verleihen. Über Kooperationen mit UH in der Schweiz oder mit Hochschulen im Ausland können Dissertationen trotzdem ermöglicht werden. Kooperationen sind für FH und PH demnach entscheidend, um eine aktive Nachwuchsförderung zu betreiben, ihr Forschungsportfolio zu erweitern und damit ihr Profil weiter zu stärken. Kooperationen, die auf dem Prinzip einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit beruhen, können auf nationaler Ebene durchgeführt werden, wenn die Disziplin an

Schweizer UH verankert ist. swissuniversities hat im April 2021 zur Organisation solcher Kooperationen Stellung genommen¹.

Die Konsolidierung und Weiterentwicklung dieser Qualifikationsmodelle ist zwingend, um den Bedürfnissen der Hochschulen gerecht zu werden. Diese müssen insbesondere FH- und PH-Absolvent:innen mit Masterdiplom, Dozierenden FH/PH, die ihre wissenschaftliche Kompetenz weiter ausbauen oder Personen aus der Praxis, die in einem Forschungsschwerpunkt forschen wollen Vertiefungsmöglichkeiten bieten. Die so erworbenen Kompetenzen sind später auch in der beruflichen Praxis relevant.

3. Eine stabile Grundfinanzierung als unabdingbare Voraussetzung

Gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Nachwuchses können nur mit den entsprechenden finanziellen Mitteln umgesetzt werden. Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss daher mit dem Wachstum der kompetitiven Forschungsförderung Schritt halten, damit die geschaffenen Stellen und die getroffenen Massnahmen stabil und langfristig gesichert werden können.

¹ swissuniversities, Position von swissuniversities zum Doktorat, 22.04.2021, Bern