

<u>HFKG mit neuen Strukturen</u>	Seite 4
<u>LEHE avec nouvelles structures</u>	Seite 5
<u>Das Doktorat in Sozialer Arbeit: Der fehlende Stein im Mosaik</u>	Seite 6
<u>Durchlässigkeit in und zwischen den Hochschulen</u>	Seite 8
<u>Personalverordnung – Innovationspark – Mitwirkung</u>	Page 15

# f h ch

Februar 2015

Herausgegeben vom Verband der  
Fachhochschuldozierenden Schweiz (fh-ch)

Publié par la Fédération des Associations de Professeurs  
des Hautes écoles spécialisées suisses (hes-ch)

Organo della Federazione svizzera dei docenti delle Scuole  
universitarie professionali (sup-ch)



## HFKG seit 1.1.2015 in Kraft

*Es ist so weit! Die Neuordnung der Hochschullandschaft Schweiz, die vor mehr als 10 Jahren angedacht worden ist, ist umgesetzt: Seit dem 1. Januar 2015 ist das Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz HFKG in Kraft.*

*Die Schweizerische Hochschulkonferenz wird zum ersten Mal am 26. Februar 2015 in Bern tagen, und zwar sowohl in der Form der Plenarversammlung wie als Hochschulrat. swissfaculty, die Konferenz Hochschuldozierende Schweiz, hat einen Vertreter mit beratender Stimme in diesem obersten hochschulpolitischen Organ: Prof. Dr. Stephan Morgenthaler, EPFL Lausanne.*

*Als Mitglied von swissfaculty partizipiert der fb-ch aktiv an der neu geschaffenen Hochschullandschaft Schweiz. Was bedeutet dies für die Fachhochschuldozierenden im Allgemeinen, für die fb-ch Mitglieder im Besonderen? Zum einen darf gesagt werden, dass der jahrelange Einsatz Erfolg gezeigt hat und nicht nur die Studierenden, sondern auch Mittelbau und Dozierende eine (beratende) Stimme (mit Antragsrecht) im obersten hochschulpolitischen Organ haben. Nun gilt es, diese Verantwortung wahrzunehmen und vor allem in den Bereichen, wo Praxiserfahrung in Lehre und Forschung, in Weiterbildung und Dienstleistung, gefragt ist, diese auch einzubringen.*

*Dafür müssen Ressourcen zur Verfügung stehen. Wenn möglichst viele Dozierende der Fachhochschulen Mitglied ihrer Sektion werden und so den Dachverband fb-ch durch ihr Knowhow und finanziell unterstützen, ist eine Hochschulpolitik im Zeichen einer qualitativ hochstehenden Lehre und Forschung möglich. Oberstes Ziel ist und bleibt die Ausbildung der Studierenden durch Dozierende, die didaktisch guten Unterricht machen, neuestes Forschungswissen auf Grund ihrer Beteiligung an (inter)nationalen Forschungsprojekten vermitteln können und mit der Praxis – KMU, Schule, Gemeinde u.a. – zusammenarbeiten.*

*Denise Martin, Generalsekretärin fb-ch*

## LEHE en vigueur depuis le 1.1.2015

*C'est fait. Entreprise voilà plus de 10 ans, la réorganisation du paysage suisse des hautes écoles est accomplie. La Loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles est entrée en vigueur le 1er janvier 2015.*

*La Conférence suisse des hautes écoles se réunira pour la première fois le 26 février 2015 à Berne, sous forme d'assemblée plénière et de conseil des hautes écoles. swissfaculty, la Conférence des Enseignant-e-s des Hautes Ecoles Suisses, dispose d'une voix consultative au sein de cet organe, instance politique supérieure des hautes écoles: il s'agit du Prof. Dr Stephan Morgenthaler, EPFL Lausanne.*

*En tant que membre de swissfaculty, fb-ch participe activement au nouveau paysage des hautes écoles de Suisse. Qu'est-ce que cela signifie pour les enseignant-e-s de hautes écoles spécialisées en général, pour les membres fb-ch en particulier? Avant tout, il est nécessaire de souligner que les efforts déployés au cours des dernières années ont porté leurs fruits. Non seulement les étudiants, mais également le corps intermédiaire et les professeurs disposent désormais d'une voix (consultative), accompagnée d'un droit de motion, au sein de l'organe politique supérieur des hautes écoles. Il s'agit maintenant d'assumer cette responsabilité et d'en faire bon usage, en particulier dans les domaines dans lesquels une expérience pratique d'enseignement et de recherche est requise.*

*Des ressources financières sont nécessaires. Si de nombreux professeurs de hautes écoles spécialisées deviennent membres de leur section et soutiennent ainsi l'association faitière fb-ch aussi bien par leur savoir-faire que financièrement, une politique des hautes écoles placée sous l'enseigne d'un enseignement et d'une recherche de qualité est possible. L'objectif final demeure le même: les étudiant-e-s doivent pouvoir bénéficier de l'enseignement de professeurs didactiquement compétents, à même de leur transmettre des connaissances issues des dernières avancées de la recherche du fait de leur participation à des projets de recherche (inter)nationaux, qui soient en lien avec la pratique, que ce soit les PME, les écoles, les communes ou autres.*

*Denise Martin, Secrétaire générale fb-ch*

## La LPSU in vigore dall'1.1.2015

*Ci siamo! La ristrutturazione del settore universitario svizzero, ideata più di 10 anni fa, è ora attiva: dal 1o gennaio 2015 è in vigore la legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU).*

*La Conferenza delle scuole universitarie si riunirà per la prima volta il 26 febbraio 2015 a Berna e sia nella forma di Assemblea plenaria sia nella veste di Consiglio delle scuole universitarie. swissfaculty, la Conferenza dei docenti delle Scuole universitarie svizzere, ha un rappresentante con funzione consultiva in questo organo supremo di politica universitaria: il Prof. Dr. Stephan Morgenthaler, EPFL Losanna.*

*In quanto membro di swissfaculty, la fb-ch partecipa attivamente all'appena creato panorama universitario svizzero. Cosa vuol dire questo per i docenti delle Scuole universitarie professionali in generale e per i soci della fb-ch in particolare? Si può dire che l'impegno pluriennale ha portato i suoi frutti e non soltanto gli studenti, ma anche ricercatori e docenti hanno una funzione consultiva (con diritto di presentare una domanda) nell'organo supremo di politica universitaria. Adesso si tratta di assumersene la responsabilità e di farla emergere nei campi in cui è richiesta un'esperienza pratica, nell'apprendimento come nella ricerca, nella formazione continua come nei servizi.*

*Per realizzare tutto ciò sono necessarie delle risorse. Se molti docenti delle Scuole universitarie professionali diventano soci della loro rispettiva sezione e in questo modo sostengono l'associazione ombrello fb-ch con il loro sapere e finanziariamente, allora è possibile una politica universitaria nel segno di un apprendimento e di una ricerca qualitativamente alti. Lo scopo primario è e resta la formazione degli studenti da parte di docenti che danno lezioni didatticamente ben strutturate, che trasmettono un sapere aggiornato grazie alla partecipazione a progetti di ricerca (inter)nazionali e che sono ancorati alla pratica – PMI, scuole, comuni ed altro.*

*Denise Martin, Segretaria generale della fb-ch (traduzione di Donato Sperduto)*

**2 Editorial**

HFKG seit 1.1.2015 in Kraft  
LEHE en vigueur depuis 1.1.2015  
La LPSU in vigore dall'1.1.2015  
Denise Martin

THEMA

**4 HFKG mit neuen Strukturen****5 LEHE avec nouvelles structures**

www.swissuniversities.ch

**6 Das Doktorat in Sozialer Arbeit:  
Der fehlende Stein im Mosaik**

Daniel Gredig

VERBAND

**8 Durchlässigkeit in und zwischen  
den Hochschulen**

Norbert Hofmann

AUS DEN REGIONEN

**11 Note 4.5 für die  
Berner Fachhochschule**

Urs Mühlethaler, Profhesbe

**14 Mitarbeitendenbefragung 2014 –  
wie weiter!?**

Norbert Hofmann, fh-ch-nw

**15 Personalverordnung –  
Innovationspark – Mitwirkung**

Edgar M. Petter, fh-zh

**Bulletin Februar 2015**

Campus – ein Beispiel  
(aufgenommen im Toni-Areal  
Zürich)

photo@smartwrite.ch

## IMPRESSUM

**Herausgeber**

Verband der Fachhochschul-  
dozierenden Schweiz (fh-ch)  
Fédération des Associations de  
Professeurs des Hautes écoles  
spécialisées suisses (hes-ch)  
Federazione svizzera dei docenti  
delle Scuole universitarie  
professionali (sup-ch)

**Redaktion**

Denise Martin (Redaktorin)  
Norbert Hofmann (Team)  
Gaston Wolf (Team)

**Redaktionsadresse**

Denise Martin  
Geschäftsführerin  
Hofmatt 42  
5112 Thalheim AG  
denise.martin@fh-ch.ch  
Tel. 056 443 06 03

**Inserate**

Zürichsee Werbe AG  
Martin Traber, Anzeigenleiter  
Seestrasse 86  
8712 Stäfa  
martin.traber@zs-werbeag.ch  
Tel. 044 928 56 09  
Fax 044 928 56 00

**Abonnemente**

Inlandabonnement Fr. 20.– + MwSt.  
Auslandabonnement Fr. 40.– + MwSt.  
Für Mitglieder des fh-ch  
bzw. der regionalen Sektionen  
ist das Abonnement im  
Jahresbeitrag inbegriffen.

**Gestaltung**

SCHELLING AG  
Nordringstrasse 16  
4702 Oensingen

**Druck**

beagdruck  
Emmenweidstrasse 58  
6021 Emmenbrücke

	<b>Redaktion- schluss Délai redactionnel</b>	<b>Inserate- schluss Délai annonces</b>	<b>Erscheinungs- datum Date de parution</b>
<b>1/15</b>	2. Januar	26. Januar	6. Februar
<b>2/15</b>	25. April	12. Mai	23. Mai
<b>3/15</b>	8. August	27. August	5. September

ISSN 1422- 8726

**Mitgliedschaft, die sich lohnt!**

fh-ch ist der nationale Dachverband der  
Fachhochschuldozierenden Schweiz.  
In jeder Fachhochschule ist eine fh-ch-  
Sektion tätig.

Mitgliedschaft, die sich lohnt, denn fh-ch  
– setzt sich für die Interessen der Fach-  
hochschuldozierenden ein: adäquate Ver-  
tretung in allen Hochschulorganen, Mitwir-  
kungsrechte, Qualität der tertiären Bildung,  
Unabhängigkeit von Lehre und Forschung  
– nimmt Einsitz in nationalen Gremien  
und Kommissionen  
– beteiligt sich an Vernehmlassungen  
– fördert den Erfahrungsaustausch  
unter den Mitgliedern  
– ist Kollektivmitglied von Travail.Suisse  
– ist Kollektivmitglied des Dachverbandes  
Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH  
– vertritt zusammen mit der Vereinigung der  
Schweizerischen Hochschuldozierenden  
(VSH) und der Schweizerischen Gesellschaft  
für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)  
in der «Konferenz Hochschuldozierende  
Schweiz» die Stimme des Lehrkörpers auf  
Bundesebene

**Une adhésion qui en vaut la peine!**

fh-ch est l'association faîtière des profes-  
seurs des hautes écoles spécialisées suisses.  
Une section fh-ch est présente au sein de  
chaque haute école spécialisée.

Une adhésion qui en vaut la peine, car fh-ch  
– s'engage pour défendre les intérêts des  
professeurs des hautes écoles spécialisées:  
représentation dans tous les organes des  
hautes écoles, droits de participation, qualité  
de la formation tertiaire, indépendance de  
l'enseignement et de la recherche  
– siège dans les commissions et organes  
nationaux  
– participe à des consultations  
– encourage les échanges d'expérience entre  
ses membres  
– est membre collectif de Travail.Suisse  
– est membre collectif de l'association faîtière  
des enseignantes et enseignants suisses LCH  
– fait entendre la voix du corps professoral au  
niveau national par le biais de la Conférence  
des Enseignant-e-s des Hautes Ecoles  
Suisses, dont elle est membre fondateur avec  
l'Association Suisse des Enseignant-e-s  
d'Université (AEU) et la Société suisse pour  
la formation des enseignantes et des ensei-  
gnants (SSFE)

**www.fh-ch.ch**



# Die ehemaligen Rektorenkonferenzen CRUS, KFH und COHEP sind jetzt swissuniversities

Seit dem 1. Januar 2015 ist das Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) in Kraft. Mit ihm wird auch die neue Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen, swissuniversities, aktiv.

## Vorstand

Der Vorstand der Rektorenkonferenz setzt sich zusammen aus: Der Präsidentin, den Vorsitzenden der drei Kammern als Vizepräsidenten ex officio und je einem weiteren Mitglied jeder Kammer, das auf Vorschlag der Kammer von der Plenarversammlung für drei Jahre gewählt wird. Die Generalsekretärin nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Der Vorstand trifft sich zu mindestens fünf Sitzungen jährlich.

## Mitglieder Vorstand

- Prof. Dr. Martine Rahier, Rektorin Universität Neuenburg, Präsidentin swissuniversities. Sie leitet den Vorstand und vertritt swissuniversities und die Gesamtheit der Schweizer Hochschulen auf nationaler und internationaler Ebene.
- Prof. Dr. Antonio Loprieno, Rektor Universität Basel, Präsident Kammer universitäre Hochschulen
- Prof. Dr. Crispino Bergamaschi, Direktionspräsident Fachhochschule Nordwestschweiz, Präsident Kammer Fachhochschulen
- Prof. Dr. Hans-Rudolf Schärer, Rektor Pädagogische Hochschule Luzern, Präsident Kammer Pädagogische Hochschulen alle als Vizepräsidenten ex officio
- Prof. Dr. Lino Guzzella, Präsident ETH, Kammer universitäre Hochschulen
- Prof. Franco Gervasoni, Direktor SUPSI, Kammer Fachhochschulen
- Prof. Dr. Erwin Beck, Rektor der PH St. Gallen, Kammer Pädagogische Hochschulen
- Dr. Martina Weiss, Generalsekretärin swissuniversities (mit beratender Stimme)

## Kammern swissuniversities

Innerhalb der Rektorenkonferenz gibt es je eine Kammer für die universitären Hochschulen, die Fachhochschulen und die Pädagogischen Hochschulen. Dabei konstituieren sich die Kammern selbst und erfüllen hochschulspezifische Aufgaben. Sie können aufgaben- oder themenbezogene Kommissionen einsetzen und betroffene Kreise, insbesondere Studierende, zur Mitwirkung einladen.

### a) Kammer universitäre Hochschulen

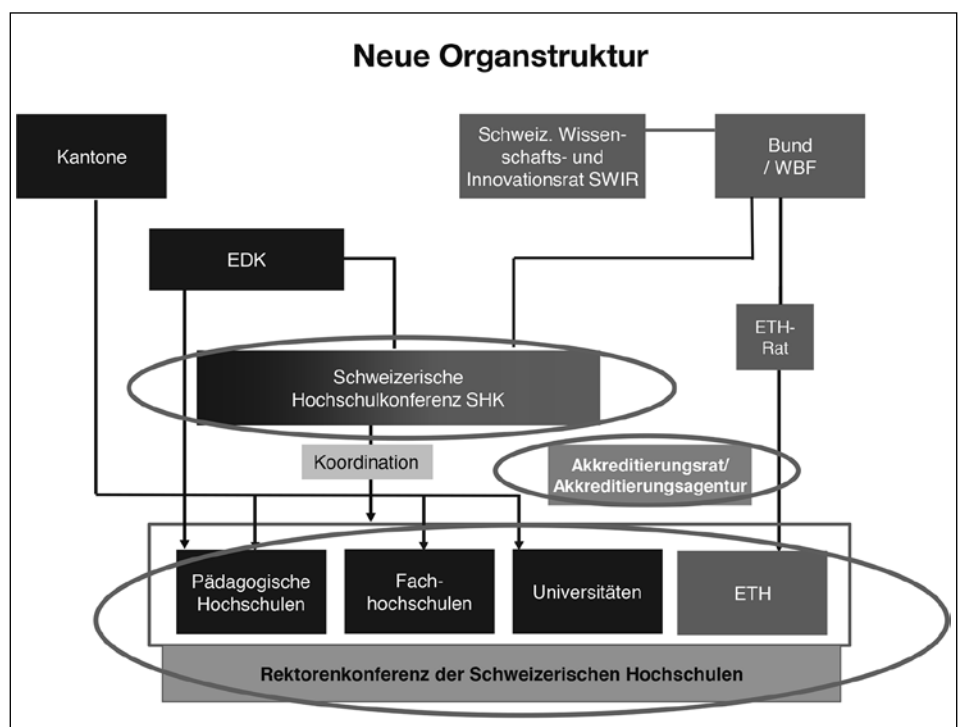
[...]

### b) Kammer Fachhochschulen

Die Kammer Fachhochschulen setzt sich zusammen aus den Rektorinnen und Rektoren der Fachhochschulen der Schweiz. Sie vertritt die Interessen und Ziele der Fachhochschulen im Rahmen von swissuniversities und gegenüber politischen Behörden, Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur. Sie setzt sich ein für die Koordination und die Weiterentwicklung in der Lehre, Forschung, Weiterbildung und Dienstleistung. Ausserdem pflegt sie die Zusammenarbeit mit Organisationen im Bildungs- und Forschungsbereich im In- und Ausland.

### c) Kammer pädagogische Hochschulen

In der Kammer Pädagogische Hochschulen vertreten sind die Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen bzw. die Leitenden der Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Sie koordiniert und unterstützt die Weiterentwicklung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den Leistungsbereichen Lehre, Forschung, Weiterbildung und Dienstleistungen. Sie vertritt die Interessen der Pädagogischen Hochschulen und die weiteren Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Rahmen von swissuniversities und gegenüber politischen Behörden und der Öffentlichkeit. Um ihre vielseitigen Aufgaben wahrnehmen zu können, verfügt die Kammer Pädagogische Hochschulen über ein Netzwerk von Kommissionen, Projekten und Arbeitsgruppen. Um strategische Fragen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung hochschultypenübergreifend bearbeiten zu können, plant swissuniversities zudem eine Delegation Lehrerinnen- und Lehrerbildung, welche den Kontakt zur EDK wahrnehmen wird.



# Les anciennes conférences des recteurs sont maintenant swissuniversities

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE) est entrée en vigueur. Avec cette loi, la nouvelle conférence des recteurs des hautes écoles suisses, swissuniversities, devient active.

## Comité

Le Comité de la Conférence des recteurs se compose: de la présidente, des présidents des trois chambres (tous trois étant vice-présidents ex officio) et d'un deuxième membre de chaque chambre, élu pour trois ans par l'assemblée plénière sur proposition des chambres. La secrétaire générale prend part aux réunions du Comité où elle possède un voix consultative.

Le Comité se réunit au moins cinq fois par an.

## Chambres de swissuniversities

La Conférence des recteurs comprend une chambre pour les hautes écoles universitaires, une chambre pour les hautes écoles spécialisées et une chambre pour les hautes écoles pédagogiques. Les trois chambres se constituent elles-mêmes et accomplissent des

tâches spécifiques aux hautes écoles. Elles peuvent instituer des commissions portant sur des missions ou des thèmes spécifiques et inviter les cercles concernés, en particulier des étudiants, à y participer.

### a) Chambre des hautes écoles universitaires

Dans un souci de continuité, la chambre des hautes écoles universitaires assume les tâches assurées jusqu'à présent par la CRUS, qui ne sont pas explicitement assignées à un autre organe. Elle veille notamment à l'information réciproque, à l'harmonisation des procédures et des définitions académiques ainsi qu'à une répartition appropriée des tâches entre les universités et, au sein des organes de swissuniversities, avec les hautes écoles spécialisées.

Sont membres de la chambre des hautes écoles universitaires avec droit de vote les rectrices et recteurs ou président-e-s des dix universités cantonales et des deux EPF. Présidée par un Bureau (président-e et deux vice-président-e-s), la chambre travaille, dans différents domaines de tâches et de compétences, avec les organes de swissuniversities, ses propres commis-

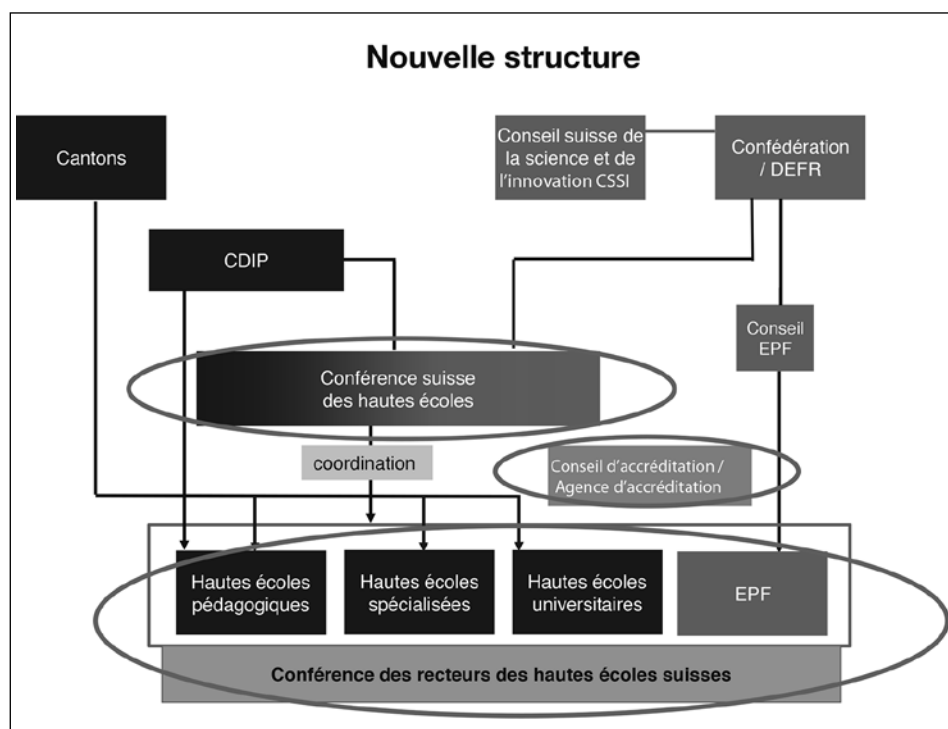
sions et en ayant recours à des experts. [...]

### b) Chambre des hautes écoles spécialisées

La chambre des hautes écoles spécialisées se compose des rectrices et recteurs des hautes écoles spécialisées de Suisse. Elle défend les intérêts et les objectifs des hautes écoles spécialisées au sein de swissuniversities et vis-à-vis du pouvoir politique, de la société, de l'économie et de la culture. Elle s'investit pour la coordination et le développement de l'enseignement, de la recherche, de la formation continue et des prestations de services. Elle entretient également une collaboration avec des organisations du domaine de la formation et de la recherche en Suisse et à l'étranger.

### c) Chambre des hautes écoles pédagogiques

Sont représentés dans la chambre des hautes écoles pédagogiques les rectrices et recteurs des hautes écoles pédagogiques ainsi que les directrices et directeurs des établissements de formation des enseignantes et enseignants. Elle coordonne et soutient le développement de la formation des enseignants dans les domaines suivants: enseignement, recherche, formation continue et prestations de services. Elle défend les intérêts des hautes écoles pédagogiques ainsi que des autres établissements de formation des enseignantes et enseignants au sein de swissuniversities et vis-à-vis du pouvoir politique et du public. Afin d'assurer ses nombreuses tâches, la chambre des hautes écoles pédagogiques dispose d'un réseau de commissions, de projets et de groupes spécialisés, qui la soutient dans l'accomplissement de sa mission. Pour traiter les questions stratégiques relatives à la formation des enseignantes et enseignants dans les hautes écoles, quel que soit leur type, swissuniversities prévoit en outre la mise en place d'une délégation Formation des enseignantes et enseignants destinée à maintenir le contact avec la CDIP.



# Das Doktorat in Sozialer Arbeit: Der fehlende Stein im Mosaik

Mit ihren praxisorientierten und zugleich wissenschaftsorientierten Bachelor- und Master-Studien qualifizieren die Hochschulen für Soziale Arbeit den Nachwuchs der professionellen Praxis. Ihre Weiterbildungsangebote erlauben die Spezialisierung und Kompetenzerweiterung von erfahrenen Professionellen. Ihre Forschung und Entwicklung unterstützen die Praxis und untermauern gleichzeitig die Lehre, die Weiterbildungsangebote wie auch ihre Dienstleistungen mit belastbarem, kontextgerechtem und aktuellem Wissen zu sozialen Problemlagen und deren Bearbeitung. Doch: Wer qualifiziert die künftigen Forschenden und Lehrenden der Hochschulen für Soziale Arbeit in der Schweiz? Hier öffnet sich eine Leerstelle. Den Hochschulen ist es bewusst, dass diese Lücke nicht weiter bestehen bleiben darf. Sie engagieren sich dafür, den AbsolventInnen eines Master-Studiums in Sozialer Arbeit Wege zu einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation im Rahmen eines Doktorats in Sozialer Arbeit zu eröffnen. Bislang bietet sich den Hochschulen dafür einzig die Möglichkeit, die Lücke in der Nachwuchsförderung über Kooperationen mit Partnerhochschulen im Ausland anzugehen. Die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW verfügt über erste Erfahrungen auf diesem Weg.

Professionelle der Sozialen Arbeit greifen in der Arbeit mit ihren Klientinnen und Klienten (womit einzelne Personen, aber auch Familien, Gruppen oder Gemeinwesen bezeichnet sind) wie auch bei der Wahrnehmung von konzeptionellen Aufgaben und in

der Angebotsentwicklung mehrfach auf wissenschaftliches Wissen zurück, auf Theorie wie auch empirische Forschungsergebnisse. Daher stehen im Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit – über die allgemeinen Kompetenzen hinausgehend, die fachübergreifend formuliert wurden (Dublin Descriptors, Nationaler Qualifikationsrahmen) – insbesondere die Entwicklung von Kompetenzen zur Analyse von Sozialen Problemen, zur Rekonstruktion individueller Problemlagen wie auch zur methodischen Bearbeitung der Probleme ihrer Klientinnen und Klienten im Vordergrund. Das Studium hat die AbsolventInnen darauf vorzubereiten, Beratungs- und Unterstützungsprozesse problem-, personen- und kontextangemessen zu gestalten und ihre Analysen wie auch ihr Handeln fundieren und begründen zu können. Das Master-Studium bietet darauf aufbauend die Möglichkeit, eine erweiterte Professionskompetenz zu erwerben und insbesondere die forschungsbezogenen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Das Master-Studium an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW bereitet die Studierenden beispielsweise auf die wissenschaftsbasierte Weiterentwicklung der professionellen Verfahren, Angebote und Programme vor, indem es Kompetenzen zur Evaluation, zur forschungsbasierten (Weiter)Entwicklung von Angeboten wie auch zur Gestaltung und Führung von Innovationsprozessen fördert.

Professionelle Soziale Arbeit setzt mithin voraus, dass die Fachkräfte über die Kompetenz verfügen, sich wissenschaftliche Diskurse zu erschliessen und zu verstehen, Forschung nachzuvollziehen und ihre Ergebnisse kritisch zu bewerten, um diese schliesslich für das Verständnis des einzelnen Falls, für die Begründung ihres Handelns und für die Weiterentwicklung ihres Angebots nutzbar zu machen.

Die Verbindung von Lehre und Forschung an den Hochschulen für Soziale Arbeit zielt vor diesem Hintergrund also nicht nur darauf, die Lehre auf dem neuesten Stand zu halten, die AbsolventInnen zu einem gekonnten Umgang mit wissenschaftlichem Wissen zu befähigen und eine kritische, forschende, offene Haltung zu fördern. Die enge Verschränkung von Lehre und Forschung leitet sich auch aus dem für Professionen typischen Bedarf ab,



**Daniel Gredig,**  
Dr. phil. und diplomierter Sozialarbeiter, ist Professor an der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW und leitet das Master-Studium. Er ist langjährig in der präventionsorientierten sozialwissenschaftlichen HIV-Forschung tätig.

dass die AbsolventInnen im Rahmen ihrer Handlungskompetenz über konkrete Wissensbestände und Kompetenzen verfügen müssen, die ihnen ein angemessenes Verständnis des Falls wie auch ein fall- und kontextangemessenes Handeln erlauben. Hierzu zählen u.a. verlässliches und aktuelles Wissen über die Erscheinungsformen und die Entwicklungsdynamiken sozialer Problemlagen in der Schweiz wie auch Erkenntnisse über die Auswirkungen unterschiedlicher methodischer Verfahren und Angebote.

Hieraus ergibt sich an die Dozierenden die Erwartung, Lehre in einem bestimmten Gebiet mit eigener Forschung und Entwicklung in diesem Bereich zu verbinden, die neuesten Erkenntnisse in den vermittelten Stand des Wissens einzuflechten und Studierenden auch an eigener Forschung exemplarisch lernen zu lassen. Um dem gerecht zu werden, haben Professorinnen und Professoren über Forschungskompetenzen und -erfahrungen, über didaktische Kompetenzen und in vielen Bereichen eben auch über professionelle Handlungskompetenzen und Erfahrungen in der Fallführung und des Organisationsmanagements zu verfügen.

Dieses Profil, insbesondere wenn noch Kenntnisse des schweizerischen Kontextes gefordert sind, lässt sich auf dem Stellenmarkt zurzeit kaum mehr finden. Die universitären Studien, die hierauf vorbereitet haben, sind in Reaktion auf die Schaffung von Fachhochschulen verändert und der Praxisausbildung entkleidet worden. Die Fachhochschulstudien, die Handlungsbefähigung und Erfahrung im Rahmen ihrer Praxisausbildung (die an den Hochschulen wie auch in den Organisationen der Praxis stattfindet) vermitteln, enden auf Master-Stufe. Ein Doktorat in Sozialer Arbeit ist den Absolventinnen und Absolventen eines Master-Studiums in Sozialer Arbeit in der Schweiz verwehrt.

Ihr Weg zum Doktorat führt dann über ein universitäres Promotionsstudium in einem anderen, vielleicht verwandten Fach. Hierbei stellen sich nicht nur Probleme mit der thematischen, theoretischen und methodischen Passung. Auch die Durchlässigkeit ist nicht gewährleistet. Alternativ hierzu können sie ein Promotionsstudium an einer Universität im Ausland anstreben. Allerdings stellen sich

auch bei einem solchen Schritt Fragen der Zulassung, nicht zuletzt aufgrund der bildungspolitischen Entscheidung, dass Master-Studien an Fachhochschulen in der Schweiz nur 90 ECTS-Credits umfassen dürfen.

In Übereinstimmung mit der Grundsatzposition der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen KFH bestünde die konsequente Lösung dieses Problems in der Einrichtung eines Promotionsstudiums in Sozialer Arbeit in der Schweiz an jenen Institutionen, die über die entsprechende Kompetenz verfügen. Das wären Hochschulen für Soziale Arbeit. Doch bis dies realisiert ist, werden kurz- und mittelfristig andere, pragmatische Lösungen zur Förderung des Nachwuchses ausgelotet und realisiert werden müssen, wie die genannte Grundsatzposition ebenfalls festhält. Eine davon ist die Kooperation von Schweizer Hochschulen mit ausländischen Hochschulen mit Promotionsrecht.

### Kooperation

Promotionsbezogene Kooperationen können grundsätzlich ganz unterschiedlich gestaltet werden. Die Lösungen, die Hochschulen anderer Fachrichtungen getroffen haben, lassen dies anschaulich werden.

Die einfachste Gestalt der Zusammenarbeit besteht in der Vereinbarung einer von administrativen Barrieren und Zusatzleistungen befreiten Zulassung von AbsolventInnen des Master-Studiums an einer Fachhochschule zum Promotionsstudium einer Universität.

Etwas intensivere Kooperationen sehen die Zusammenarbeit im Promotionsverfahren selbst vor. Eine Realisierungsform besteht darin, dass eine Fakultät einer Universität Professorinnen und Professoren einer Fachhochschule – nach Prüfung ihrer Leistungen – als Referenten bzw. Referentinnen von Dissertationen kooptiert und diese dann im Rahmen des Promotionsverfahrens quasi als Mitglieder der Fakultät fungieren. Ein anderes Modell, das dann spielen kann, wenn ein Fach an einer Universität gar nicht vertreten ist, besteht in der Schaffung einer graduate school, die von der Fachhochschule (wo Studium und Forschung im Fach stattfinden) und der Universität (die über ein Promotionsrecht verfügt) getragen wird und ein Promotionsstudium in der Fachrichtung anbietet, die sonst nur an der Fachhochschule gepflegt wird.

Ein weiteres Modell der Zusammenarbeit beim Promotionsstudium, das Elemente aller drei genannten Kooperationsformen umfasst, wird seit 2012 von der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Freiburg im Breisgau (PH Freiburg) realisiert.

Die Initiative zur Zusammenarbeit ging von profilierten und anerkannten, erfahrenen Fachvertreter Soziologie und Soziale Arbeit

an der Bildungswissenschaftlichen Fakultät der Pädagogischen Hochschule Freiburg im Breisgau aus, ihres Zeichens eine bildungswissenschaftliche Universität mit Promotions- und Habilitationsrecht.

Ziel der Zusammenarbeit ist es, die Potenziale der Hochschulen ergänzend zusammenzuführen und das bestehende Synergiepotenzial zum Vorteil der Nachwuchsförderung zu nutzen.

Geeigneten Absolventinnen und Absolventen des Master-Studiums der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW soll die Möglichkeit eröffnet werden, in einer Thematik aus dem Bereich der Sozialen Arbeit an der Fakultät für Bildungswissenschaften der PH Freiburg zu promovieren. Diese Formulierung bedeutet eine bewusste Verpflichtung auf eine thematische Offenheit. Es geht nicht um die Einrichtung eines thematisch klar zugeschnittenen Promotionskollegs, das der Beförderung eines Themas oder es bestimmten Forschungszugangs dienen soll. Vielmehr gilt es, die Qualifikation von Nachwuchs in aller (vertretbaren) Breite zu ermöglichen.

Die Zusammenarbeit umfasst die Zulassung von Studierenden beider Hochschulen zum Promotionsverfahren an der PH Freiburg. Die Promotion erfolgt an der Fakultät für Bildungswissenschaften der PH Freiburg und gemäss der Promotionsordnung der PH Freiburg.

Über die Annahme von Kandidatinnen und Kandidaten entscheidet der von der Fakultät für Bildungswissenschaften bestellte Promotionsausschuss.

Als mögliche Erstbetreuer/innen fungieren die fachlich einschlägigen Mitglieder der Fakultät für Bildungswissenschaften der PH Freiburg. Professorinnen und Professoren der HSA FHNW können als Zweitbetreuer/innen fungieren oder auch von der Fakultät für Bildungswissenschaften der PH Freiburg als Betreuer/Betreuerinnen kooptiert werden. Weiter umfasst die Kooperation die gemeinsame Konzeption, Organisation und Durchführung eines Promotionskolloquiums an der PH Freiburg sowie die diesbezügliche Zusammenarbeit von Professorinnen und Professoren beider Hochschulen. Zu diesem Kolloquium sind die Doktorandinnen und Doktoranden eingeladen, die zur Promotion an der PH Freiburg zugelassen sind oder in Vorbereitung eines Exposé sind, das ihre Zulassung begründen soll.

Das Kolloquium wird von einem Leitungsteam verantwortet. Dieses Team wird paritätisch zusammengesetzt. Die Mitglieder des Leitungsteams treffen die Entscheidungen zum Kolloquium gleichberechtigt und im Konsens.

### Die bisherigen Erfahrungen

Diese Kooperation wurde im Sommer 2012 operativ. In den ersten Semestern hat sich ein Kolloquium mit acht Teilnehmenden ge-

bildet. Drei davon sind AbsolventInnen des Master-Studiums an der HSA FHNW. Im vergangenen Herbstsemester erweiterte sich nun das Kolloquium auf 13 Teilnehmende, da weitere fünf Master-AbsolventInnen der HSA FHNW dazu gestossen sind. Drei der Teilnehmenden haben ihr Exposé dem Promotionsausschuss erfolgreich unterbreitet und sind inzwischen als Doktorandinnen im Fach Soziale Arbeit an der PH Freiburg immatrikuliert. Zwei davon werden von einem Professor an der HSA FHNW als Zweitbetreuer begleitet. Die ersten Promotionen werden in zwei Jahren erwartet.

Die Kooperation konnte auf Augenhöhe und von gegenseitiger Wertschätzung getragen rasch und zielorientiert ausgehandelt und realisiert werden. Die Profile der zwei Initianten der Kooperation, Prof. Dr. Albert Scherr und der Verfasser dieses Beitrags, heben sich zwar deutlich voneinander ab. Doch sie können an ein gemeinsam geteiltes Verständnis des disziplinären Profils Sozialer Arbeit, an Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen der Praxis und die gegenseitige Anerkennung von Kompetenzen und Leistungen anschliessen. Die Zusammenarbeit erwies sich bisher als reibungslos und produktiv, sowohl auf institutioneller als auch auf persönlicher Ebene. Doch was hier implizit als Stärke und Faktoren des Gelingens erwähnt wird, markiert zugleich die Achillesferse dieser Kooperation: Sie ist zwar institutionell gestützt, aber zugleich von der personalen Konstellation abhängig. Personelle Wechsel könnten der Zusammenarbeit die Basis entziehen.

Die hier skizzierte Kooperation bei der Nachwuchsförderung nutzt Synergien und ist inhaltlich gewinnbringend. Sie hat das Potenzial für die Doktoranden wie auch die beteiligten Hochschulen zu einer Erfolgsgeschichte zu werden und wir entwickeln sie gerne weiter. Diese gelingende Kooperation vermag aber nicht zu übertünchen, dass das Bildungssystem der Schweiz in seiner heutigen Verfassung nicht in der Lage ist, den dringenden wissenschaftlichen Nachwuchs in Sozialer Arbeit selbst auszubilden.

<sup>1</sup> Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH (2014): 3. Zyklus. Bedeutung für die Fachhochschulentwicklung. Grundsatzposition der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) vom 27. März 2014 mit Ergänzung vom 4. Juli 2014, Bern.  
Auf Internet: [www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/FH/Forschung/140704\\_KFH\\_Grundsatzposition\\_3Z\\_d\\_erweitert.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/FH/Forschung/140704_KFH_Grundsatzposition_3Z_d_erweitert.pdf)



# Durchlässigkeit in und zwischen den Hochschulen – ein Orientierungsversuch

Das Hochschulsystem der Schweiz ist in den letzten Jahren für Studierende durchlässiger geworden. Die Hochschulen, universitäre Hochschulen (UH: Universität und ETH), Fachhochschulen (FH) und pädagogischen Hochschulen (PH) mit ihren unterschiedlichen Profilen, «gleichwertig, aber andersartig», bieten potentiellen Studierenden mit «Nicht-Standard-Zulassungsausweisen» Zugang zum Studium an. Dabei können Vorleistungen angerechnet, Auflagen gemacht und Zulassungsprüfungen verlangt werden. Diese Übergänge regeln die Hochschulen weitgehend autonom, sofern diese nicht durch den Bund geregelt sind. Dabei bestehen echt föderalistisch unterschiedliche Rahmenbedingungen bei der Aufnahme in den gleichen Studiengang des gleichen Hochschultyps FH, UH oder PH!

Für die Studierenden ergibt sich eine grosse Fülle von Übergängen zu Hochschulen und ihren spezifischen Studiengängen, die der Studierende im Gespräch bzw. mittels eines schriftlichen Antrages klären und evaluieren muss. Dabei sollte es selbstverständlich sein, dass die Vorleistungen entsprechend berücksichtigt werden, damit sich die Studierendauer nicht verlängert. Insbesondere dem Eckpfeiler des Bologna-Prozesses «lebenslanges Lernen», d.h. dem Alter, der Lebenssituation und der Qualifikation aus dem Berufsleben ist Rechnung zu tragen. Dies wurde erst kürzlich vom Bundesrat bestätigt: «Das heutige System funktioniert, aber wir wollen Lücken schliessen»[i].

Die Hochschulen müssen darauf achten, ihr hochschulspezifisches Profil (HFKG Art. 3.b) und die «hohe Qualität in Lehre und Forschung» (HFKG Art. 3.a) sicher zu stellen. Dies ist bei steigender Durchlässigkeit mit höherem Aufwand verbunden. Der Wunsch nach «personalisierten Bildungswegen» stellt die Hochschulen vor zusätzliche finanzielle und personelle Herausforderungen.

Der vorliegende Text soll exemplarisch die unterschiedlichen Übergänge und deren Bedeutung für die Hochschulen und Studierenden darstellen.

## 1. Übertritt Sekundarstufe II – Hochschule

Das schweizerische Bildungssystem zeichnet sich durch eine abgestimmte Qualifikation und Zugangsberechtigung zu den Hochschulen aus. Die Qualifikation der Schüler und Schülerinnen am Ende der Sekundarstufe II ist auf die Eintrittsqualifikation der Hochschulen grundsätzlich abgestimmt. Zurzeit gibt es jedoch Bestrebungen der EDK, den prüfungsfreien Zugang an Hochschulen für Maturandinnen und Maturanden zu überprüfen (vgl. EDK-Teilprojekte 1–5).

2010 waren 28% der jungen Schweizerinnen und Schweizer im Besitz eines (Berufs)Maturitätsausweises. Im internationalen Vergleich liegt die Schweiz damit unter dem Mittel der OECD-Staaten (63%). Es sind dies die Personen mit einer gymnasialen Maturität, mit einer Fachmaturität oder nach der Lehre erworbenen Berufsmaturität. Weiterhin wird sich die Anzahl Studierender an den UH und FH in den nächsten 10 Jahren prozentual nicht weiter erhöhen, wie dies die «Bildungsperspektiven für das Bildungssystem» des Bundesamtes für Statistik seit Jahren prognostizieren und belegen [ii].

### 1.1 Standard-Übertritt mit gymnasialer Maturität zur universitären Hochschule und mit Berufsmaturität zur Fachhochschule

Die Gesamtübertrittsquote [iii] einer Maturitätskohorte an die gesamten Schweizer Hochschulen beläuft sich seit 2004 fast unverändert auf etwa 80%. Die Anzahl Studierenden 2013 beträgt 142170 Studierenden an den UH und 87291 Studierenden an den FH & PH. Von den 93% der Absolventinnen und Absolventen einer gymnasialen Maturität, die in eine Hochschule eintreten, gehen 77% an eine universitäre Hochschule (UH), 7,5% beginnen eine Ausbildung für künftige Lehrkräfte an einer pädagogischen Hochschule (PH) und 7,9% absolvieren ein FH-Studium.

Demgegenüber wurde die Berufsmaturität als Zulassungsausweis für die FH konzipiert. Die Berufsmaturität geht einher mit einer praxisorientierten hervorragenden beruflichen Qualifikation. 56% der Personen mit



**Norbert Hofmann,**  
Prof. Dr., Team Leader  
Simulation, Hochschule für  
Technik, Fachhochschule  
Nordwestschweiz FHNW  
Präsident fh-ch  
norbert.hofmann@fhnw.ch

Berufsmaturität (Tendenz steigend) nehmen ein Studium an einer Hochschule auf. Der Vergleich mit dem Anteil der Absolventinnen und Absolventen die an eine UH gehen (93%), erscheint dieser Wert von 56% gering. Die Berufsbefähigung der Berufsmaturanden ermöglicht ihnen im Unterschied zur gymnasialen Maturität den Berufseinstieg oder das Fachhochschulstudium.

### 1.2 Alternative Übertritte oder Passerellen

Die alternativen Übertritte z.B. mit Berufsmaturität an eine UH werden nur gering genutzt, da die angehenden Studierenden durch Auflagen wie z.B. Ergänzungsprüfung «Passerelle Dubs» die fehlenden Kompetenzen und Qualifikationen mit einem zusätzlichen Aufwand von mindestens einem Jahr nachholen müssen. Auf der anderen Seite wird von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten, die an einer Fachhochschule studieren wollen, ein Berufspraktikum verlangt, damit sie auf die praxisorientierte FH-Ausbildung vorbereitet sind.

### 1.3 Übertritt ohne Berufsmaturität zur Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule

#### Fachmaturitäten

Die Fachmaturität wurde mit der Neukonzeption der Fachmittelschule eingeführt [iii]. Sie unterscheidet sich als dritter Maturitätsweg im Wesentlichen dadurch, dass die Allgemeinbildung bewusst auf das gewählte Berufsfeld ausgerichtet ist. Sie ermöglicht in den jeweiligen Berufsfeldern (kantonale Bestimmungen) den direkten Zugang oder den Zugang zum Aufnahmeverfahren an den Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen.

2012 erwarben 2200 Personen eine Fachmaturität. Dabei gibt es grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsfeldern. Am häufigsten gewählt wurde das Berufsfeld Gesundheit mit 705 Abschlüssen, gefolgt von Soziale Arbeit mit 569 Abschlüssen und Pädagogik mit 529 Abschlüssen. Die anderen Berufsfelder verzeichnen je weniger als 100 Abschlüsse.



### *Übertritt mit Abschluss Höhere Fachschule zum Studium FH-Bachelor*

Personen mit einem Diplom einer anerkannten Höheren Fachschule gemäss Berufsbildungsgesetz werden für Bachelor-Studiengänge im gleichen oder verwandten Fachbereich (bereichsspezifisch) unter Vorbehalt allfälliger Numerus Clausus-Bestimmungen oder einer Eignungsabklärung zugelassen. Es besteht in einigen Fächern die Möglichkeit, ein verkürztes FH-Studium zu absolvieren (z.B. Tourismus, Pflege) [iv].

Die Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) hat eine Reihe von Empfehlungen [v] zum Übergang von Höheren Fachschulen an Fachhochschulen erlassen. Die Umsetzung der Regeln ist uneinheitlich und muss durch die potentiellen Studierenden pro Studiengang und Fachhochschule oft persönlich vor Ort abgeklärt werden. Die Auslegung der Anrechnung von ausserhalb der FH erworbene Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse kann je nach Fachhochschule und Fachbereich unterschiedlich ausfallen. Hier besteht Handlungsbedarf.

### *Übertritt ohne Berufsmaturität zum Studium FH-Bachelor: Sur Dossier / Aufnahmeprüfungen / besondere Vorleistungen*

Die uneinheitliche Regelung des Übertrittes liegt in der Kompetenz der Fachhochschulen, die Aufnahmesuche auch aufgrund anderer Vorbildungen zu bewilligen. Dies geschieht mittels einer Dossierprüfung und/oder einer spezifischen Eignungsabklärung bzw. Aufnahmeprüfung und unter Vorbehalt allfälliger Numerus Clausus Bestimmungen.

Absolventinnen und Absolventen von Vorbildungen, die mit einer Berufsmaturität oder einer gymnasialen Maturität vergleichbar sind, können unter Vorbehalt allfälliger Numerus Clausus Bestimmungen oder einer Eignungsabklärung prüfungsfrei aufgenommen werden, wenn sie eine mindestens einjährige Arbeitswelterfahrung nachweisen. Bewerber/innen mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung auf Sekundarstufe II und einer mehrjähriger Berufspraxis können nach Bestehen einer Aufnahme- oder Eignungsprüfung und unter Vorbehalt allfälliger Numerus Clausus Bestimmungen aufgenommen werden.

## **2. Studiengangwechsel UH zu FH**

Was zurzeit noch zu wenig diskutiert wird, ist der Wechsel von einer UH an eine FH, häufig nach den ersten Prüfungen nach dem 2. Semester. Der Studierende bringt zwar die verlangte Allgemeinbildung mit, nicht aber den beruflichen Hintergrund. Bei theoretischen Prüfungen schneidet er gut ab, erfüllt aber nicht die Anforderungen des praxisorientierten FH-Profiles. Bestrebungen sind im Gange, studienbegleitend Praktika anzubieten und so zu ermöglichen, fehlende

Erfahrungen und Kompetenzen nachzuholen.

## **3. Übertritt mit Bachelor Abschluss zum Master Studium**

### *Übertritt mit Bachelor FH zum Studium Master FH*

Das Masterstudium (Master of Arts, Master of Science) stellt eine weitergehende, theorie- und forschungsbasierte sowie anwendungsorientierte Berufsfeldbefähigung dar. Das Masterstudium baut in der Regel auf dem Bachelorstudium der entsprechenden Studienrichtung auf. Das Masterstudium schafft eine Voraussetzung für das Studium im dritten Zyklus [vi].

Zwischen Juni 2005 und Juni 2013 hat der Bund 78 Masterstudiengänge versuchsweise und befristet bewilligt, davon entfallen 77 auf die sieben öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen und einer auf die privaten Fachhochschule (Kalaidos). Das Verhältnis von Bachelor- zu Masterstudierenden im Jahr 2012 liegt bei 88.8% Bachelor zu 11.2% Master-Studierenden, d. h. nur ca. jeder 8. Bachelor-Studierende ergreift ein Master-Studium [vii].

Zu Masterstudiengängen an Fachhochschulen sind Studierende grundsätzlich und direkt zugelassen, die über einen fachgleichen oder -verwandten FH-Bachelorabschluss verfügen. Je nach Hochschule und Studienrichtung werden selektive Aufnahmekriterien z.B. Numerus Clausus Bestimmungen definiert oder Aufnahmeverfahren und Eignungsabklärungen verlangt.

### *Übertritt mit FH-Bachelor zum Studium Master UH*

Beim Wechsel des Hochschultyps (universitärer Bachelor mit Ziel fachgleicher oder -verwandter Master FH) werden je nach Fachrichtung 20–60 zusätzliche ECTS-Leistungspunkte verlangt.

Mit der Unterzeichnung der «Vereinbarung zur Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen» durch die Konferenzen der Universitäten (CRUS), Fachhochschulen (KFH) und Pädagogischen Hochschulen (COHEP) haben die Schweizer Hochschulen den Übertritt in das Masterstudium der entsprechenden Studienrichtung in einem anderen Hochschultyp geregelt. Die Konkordanzliste [viii] legt die Übertritte und den Umfang der möglichen Auflagen fest.

Die Konkordanzliste definiert nur grundsätzlich die Übertritte von Bachelorstudiengängen in Masterstudiengänge anderer Hochschultypen mit entsprechender bzw. vergleichbarer Ausrichtung, die mit Auflagen im Umfang von maximal 60 Credits (2 Semester) möglich sind. Die spezifischen Auflagen werden den Studierenden entsprechend ihrem Bachelorabschluss vorgegeben.

Es bestehen spezielle und uneinheitliche Regelungen im Rahmen von bilateralen Abkommen zwischen Hochschulen in einen

gemeinsamen Masterstudiengang, die von interessierten Studierenden für jede Hochschule erfragt werden muss. Auch hier besteht Handlungsbedarf.

## **4. Übertritt mit Master Abschluss zum Doktorat**

Die Schweiz hat in den letzten 20 Jahren ihre Anzahl Doktorierende verdoppelt; sie hat innerhalb der OECD die höchste Promotionsquote. Damit sichern die UH die Ausbildung von hochqualifizierten Fachkräften auch für die schweizerische Wirtschaft. Durch ihren internationalen guten Ruf haben die UH keine Mühe, Doktorierende zu verpflichten. Die Hälfte der Doktorierenden und Forschenden kommen aber aus dem Ausland. Die Gründe, weshalb der Anteil einheimischer Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die sich für ein Doktorat entscheiden, seit bald 20 Jahren stagniert, sind nicht systematisch untersucht.

Der Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343) «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» [ix] fordert insbesondere auch die Förderung des Doktorats für schweizerische Studierende, da mehr als die Hälfte der in die Schweiz eingewanderten erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen [x]: «Ziel muss sein, die hohe Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit von Forschung und Innovation in der Schweiz zu erhalten. Dies erscheint letztlich nur möglich, wenn bei der Rekrutierung von Forschenden ein Höchstmass an internationalem Wettbewerb bewahrt werden kann, der auf Kriterien der wissenschaftlichen Exzellenz beruht.» [ix, S. 5]

### *Übertritt mit Master UH zum Doktorat*

Das Ziel und Aufgabe des Doktorats wird über die CRUS wie folgt definiert:

*Das Doktorat liegt an der Schnittstelle von Lehre und Forschung und unterscheidet sich damit von den hauptsächlich auf der Lehre basierenden Bachelor- und Mastergraden. Es dient:*

- *der Entwicklung einer wissenschaftlichen Kompetenz, verstanden als Befähigung zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit;*
- *dem Erwerb fachlicher (disziplinärer und interdisziplinärer), methodischer und transversaler Kenntnisse und Kompetenzen;*
- *der wissenschaftlichen Sozialisation und der Netzwerkbildung mit Doktorierenden sowie weiteren Forschenden und Fachpersonen in der Schweiz und international.*

*Das Doktorat bereitet auf eine forschungsorientierte Tätigkeit im universitären und ausseruniversitären Bereich (Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung etc.) vor und befähigt zur Übernahme anspruchsvoller beruflicher Aufgaben und Funktionen vielfältiger Art. [xi, S. 1]*

Das entsprechende Marketing und die Zugangsbestimmungen zum Doktorat liegen in der Kompetenz der einzelnen Universitäten. Hingegen sind hohe Sichtbarkeit und Attraktivität des Hochschul- und Forschungsstandorts Schweiz ein gemeinsames Anliegen der Schweizer Universitäten. Ebenso müssen sie die Qualität der Rekrutierung gewährleisten, um insbesondere Studierende richtig beurteilen und vergleichen zu können, die nicht aus Partnerinstitutionen stammen. [xi, S. 2]

Die Zulassung zum Doktorat liegt in der autonomen Verantwortung der Universitäten und erfolgt «sur dossier» aufgrund individueller Qualifikationen. Es besteht kein Anspruch darauf, in die Doktoratsstufe aufgenommen zu werden. [xii]

Die UH fördern dabei Exzellenz durch Forschung und lehnen eine Ausweitung des Bologna-Modells auf die Doktoratsstufe (Bologna III) – verstanden als «Harmonisierung» des Doktorats – ab. Wohl aber ist der Zugang zum Doktorat bei hinreichender wissenschaftlicher Qualifikation auch mit einem Masterabschluss eines anderen Hochschultyps möglich.

#### Übertritt mit Master FH zum Doktorat

24 von 4077 Doktoratseintritten an einer Schweizer Universität 2011 kommen von einer PH oder FH [xiii]. Dies entspricht einer Quote von 0,58%. Zum Vergleich: Die mittlere Übertrittsquote von Uni-Master zur Doktoratsstufe beträgt 20% [xiv]. Die Zahl variiert von Universität zu Universität. An der Universität Basel haben 3 von 2469 Doktorierenden einen FH-Abschluss (0,12%). Die Worte des Basellandschaftlichen Bildungsdirektors Urs Wüthrich «Durchlässigkeit nicht optimal» [xv] zeigen deutlich das Handlungspotential in der Passerelle «Doktorat für Fachhochschulabgänger» auf.

Da sich alle Hochschulen im internationalen Wettbewerb befinden, ist die Forderung nach einem Übergang Master FH zum Kooperationsdoktorat von FH mit UH oder ein eigener Weg der FH weiterzuerfolgen [xvi].

## 5. Fazit

Die Gestaltung der Übergänge in und zwischen den Hochschulen soll den Studierenden ermöglichen die fehlenden Kompetenzen und Qualifikationen ohne Doppelspurigkeit zu erwerben.

Das schweizerische Bildungssystem funktioniert gut und ist bezüglich Qualifikation und Zugangsberechtigung für die Hochschulen auf dem richtigen Weg. Die Qualifikation der Schüler und Schülerinnen am Ende der Sekundarstufe II ist grundsätzlich gut auf die Hochschulen abgestimmt. Wichtig ist, dass Ausbildungswege für qualifizierte und motivierte Studierende nicht zur Sackgasse werden. Irritierend ist allerdings das allgegenwärtige Schlagwort «Akademisierung», womit der Wunsch vieler junger Menschen, welche

die (Berufs-)Matura erlangen und studieren wollen, abgestraft wird. Irritierend auch deshalb, weil die Bildungsperspektiven des Bundesamtes für Statistik (iii) bei den Studierendenzahlen einen nur geringen Zuwachs von ca. 1% pro Jahr in den nächsten 10 Jahren zeigen. Der Begriff der Akademisierung widerspiegelt eher den Wettbewerb um die Schüler, Schülerinnen und Studierenden, ein Wettbewerb, der, falls überhaupt, zum gemeinsamen Nutzen der Bildungslandschaft Schweiz geführt werden sollte, im Sinne von «jeder geht den für sich besten Weg».

Einheitliche und transparente Übergänge auf allen Bildungsstufen ((Berufs-)Matura, Abschluss HF, Bachelor, Master, Promotion), d. h. von Berufsmaturitätsschule zu Universität, von Gymnasium zu Fachhochschule, von höherer Fachschule zu Fachhochschule, von Fachhochschule zu Universität/ETH und – nicht zu vergessen – auch umgekehrt, müssen gemeinsam definiert und gestaltet werden, um nachhaltig die Qualität in Lehre und Forschung im je eigenen Profil der Hochschulen zu sichern.

## 6. Quellenverzeichnis

- i «CH/Berufsbildung: Bundesrat setzt auf lebenslanges Lernen», NZZ 18. Januar 2015 <http://www.nzz.ch/finanzen/newsticker/chberufsbildung-bundesrat-setzt-auf-lebenslanges-lernen-1.18274500>
- ii «Bildungsperspektiven. Szenarien 2014–2023 für das Bildungssystem», BFS, Statistik der Schweiz, Neuchâtel 2014, ISBN: 978-3-303-15596-7, 18.12.2014 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=5849>
- iii «Maturitäten und Übertritte an Hochschulen 2012, BFS, Statistik der Schweiz, Neuchâtel 2013, ISBN: 978-3-303-15573-8, 31.07.2013 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=5232>
- iv «Zulassung an Fachhochschulen, Bachelor- und Masterstudiengänge», berufsberatung.ch, 3. Januar 2014, <http://www.berufsberatung.ch/dyn/12920.aspx#a49394>
- v «Best Practice KFH: Zulassung von Absolvent/-innen der Höheren Berufsbildung zu Bachelor-Studiengänge», 16. Mai 2006 [http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/FH/Best\\_practice/060516\\_Best\\_Practice\\_KFH\\_Zulassung\\_von\\_AbsolventInnen\\_der\\_Hoeheren\\_Berufsbildung\\_zu\\_Bachelor\\_Studiengaenge.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/FH/Best_practice/060516_Best_Practice_KFH_Zulassung_von_AbsolventInnen_der_Hoeheren_Berufsbildung_zu_Bachelor_Studiengaenge.pdf)
- vi «Best Practice KFH: Konzeption modularisierter Bachelor- und Masterstudiengänge», KFH, 14. Dezember 2011 <http://www.swissuniversities.ch/>

- fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/FH/111214\_Best\_Practice\_KFH\_Konzeption\_modularisierter\_Bachelor\_und\_Masterstudiengaenge.pdf
- vii «Reporting Masterstudiengänge», Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung und SBFI, 1. Oktober 2013 <http://www.sbfi.admin.ch/fh/02142/02159/index.html?lang=de>
- viii «Konkordanzliste», Vereinbarung von CRUS, KFH und COHEP betreffend Durchlässigkeit zwischen den Hochschultypen, 2007, mit Änderung vom 1. Februar 2010 [http://www.uzh.ch/studies/application/master/konkordanzliste\\_2010.pdf](http://www.uzh.ch/studies/application/master/konkordanzliste_2010.pdf)
- ix «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz», Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), 26. Mai 2014 [www.sbfi.admin.ch/wissenschaftlicher-nachwuchs](http://www.sbfi.admin.ch/wissenschaftlicher-nachwuchs)
- x «10. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt», Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bundesamt für Migration (BFM), Bundesamt für Statistik (BFS), Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), 9. Juli 2014 <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/05114/index.html?lang=de>
- xi «Gemeinsames Positionspapier der Schweizer Universitäten zum Doktorat», CRUS, 17. Januar 2014 [http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Forschung/140117\\_CRUS\\_Positionspapier\\_Doktorat\\_17012014.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Forschung/140117_CRUS_Positionspapier_Doktorat_17012014.pdf)
- xii «Bericht zum Doktorat 2008», Generalsekretariat CRUS, Bern August 2009, [http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Bericht\\_09\\_Web\\_d-2.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Bericht_09_Web_d-2.pdf)
- xiii «Bologna-Barometer 2012», Bundesamt für Statistik (BFS), 7. Dezember 2012, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=5003>
- xiv «Bologna-Barometer 2013», Bundesamt für Statistik (BFS), Oktober 2013, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/dos/blank/03/02.html>
- xv «Vom Lehraabschluss zum Dokortitel, Promovieren ist für Fachhochschul-Absolventen möglich, aber nicht ganz unproblematisch», Hedwig J. Kaiser, Vize-Rektorin, Baseler Zeitung BAZ, 10.04.2012
- xvi «Ein dritter Zyklus an Fachhochschulen», Franz Baumberger, Bulletin fh-ch Mai 2014, [http://www.fh-ch.ch/upload/2014\\_Mai\\_fh-ch.pdf](http://www.fh-ch.ch/upload/2014_Mai_fh-ch.pdf)

# Note 4.5 für die Berner Fachhochschule



**Urs Mühlethaler,**  
Professor für Wald-  
ökosysteme und Gesell-  
schaftsfragen, Hochschule  
für Agrar-, Forst- und  
Lebensmittelwissen-  
schaften HAFL, Berner  
Fachhochschule BFH  
Präsident Profhesbe  
seit Sommer 2014  
www.profhesbe.ch

Im Herbst 2014 lancierte der Verband der Dozierenden der Berner Fachhochschule Profhesbe eine Umfrage zur Zufriedenheit der Dozierenden an der BFH. Schwerwiegende Probleme werden bei den Arbeitszeitregelungen, Führungs-tools, Sabbaticals und Karriere-möglichkeiten identifiziert, während als Erfolgsfaktoren die Hochschul-lehre, wenig Diskriminierung, die Rolle als Vorgesetzte und die Ver-einbarkeit von Beruf und Familie hervorstechen.

Mittels dieser Umfrage wollte der Vorstand die Anliegen der Profhesbe-Mitglieder, aber auch generell der Dozierenden besser kennen, um evidenzbasiert die zukünftige Strategie festlegen und in der Diskussion mit der BFH-Schulleitung fundiert argumentieren zu können. Ein weiteres Ziel war, über die Wahrnehmung von Profhesbe in der Dozentschaft besser Bescheid zu wissen. Mit 22 Fragen und zahlreichen Möglichkeiten für Ein-

zelkommentare war die Umfrage kein Leichtgewicht, aber dennoch haben 351 Antwortende alle unsere Erwartungen übertroffen.

## Mittelmässige Zufriedenheit

Die Einstiegsfrage nach der generellen Zufriedenheit mit dem Dozierenden-Job im CH-Notensystem erlaubte die Vergabe einer ganzen Note. Die durchschnittliche Bewertung für die gesamte BFH erreichte die **Note 4.54** (n=288). Am zufriedensten sind die Altersgruppen <40 Jahre und 51–60 Jahre. Beim Geschlecht zeigt sich kein Unterschied bezüglich der Zufriedenheit. Das Geschlechterverhältnis beträgt fast genau 1/3 Frauen zu 2/3 Männern. Zwischen den Departementen gab es bemerkenswerte Unterschiede der Gesamtzufriedenheit, wobei die Eidgenössische Hochschule für Sport in Magglingen, mit ihren Anstellungsbedingungen des Bundes, weitaus am besten abschnitt (Note 5.3).

Die Profhesbe-Mitglieder beurteilen übrigens ihre Zufriedenheit gleich wie der Durchschnitt aller Dozierenden. Mit diesem Resultat wird die Hypothese widerlegt, wonach Profhesbe-Mitglieder gegenüber der BFH kritischer eingestellt seien, also quasi einen «Klub der Unzufriedenen» darstellten. Dieses Resultat bestärkt den Vorstand in seiner Haltung als Dozierendenvertretung.

Profhesbe wollte es nicht bei einer allgemeinen Einschätzung bewenden lassen, sondern fragte sehr detailliert diverse Bereiche ab, die nach unserer Einschätzung von Interesse sein könnten. In Abbildung 1 sind die absoluten Resultate in der Reihenfolge der Abfrage dargestellt.

Aus Einzelkommentaren wird ersichtlich, dass die Arbeit den Dozierenden überwiegend Freude macht. Der administrative Aufwand und die vielen System- und Strukturwechsel geben oft Anlass zu Unzufriedenheit. Bisweilen wird die Ferne der Leitungsgremien im Verhältnis zu den Dozierenden beklagt oder es offenbaren sich Führungsin-kompetenzen. Die Arbeitslast wird mehrheitlich als sehr fordernd geschildert. Folgendes Statement bringt die Einzelkommentare auf den Punkt: «Motiviert und unter Druck».

## Die Hassliebe zum RAZ

Der Bedeutung entsprechend wurde die Beurteilung des BFH-Reglements über die Arbeitszeitmodelle RAZ, das speziell für die Dozierenden gilt und die allgemeinen Personalvorschriften des Kantons ausser Kraft setzt, in einer separaten Frage ergründet. Die Resultate stellen die breite Akzeptanz des RAZ infrage: Gerade mal 22% der Befragten sind der Meinung, das RAZ sei eine gute

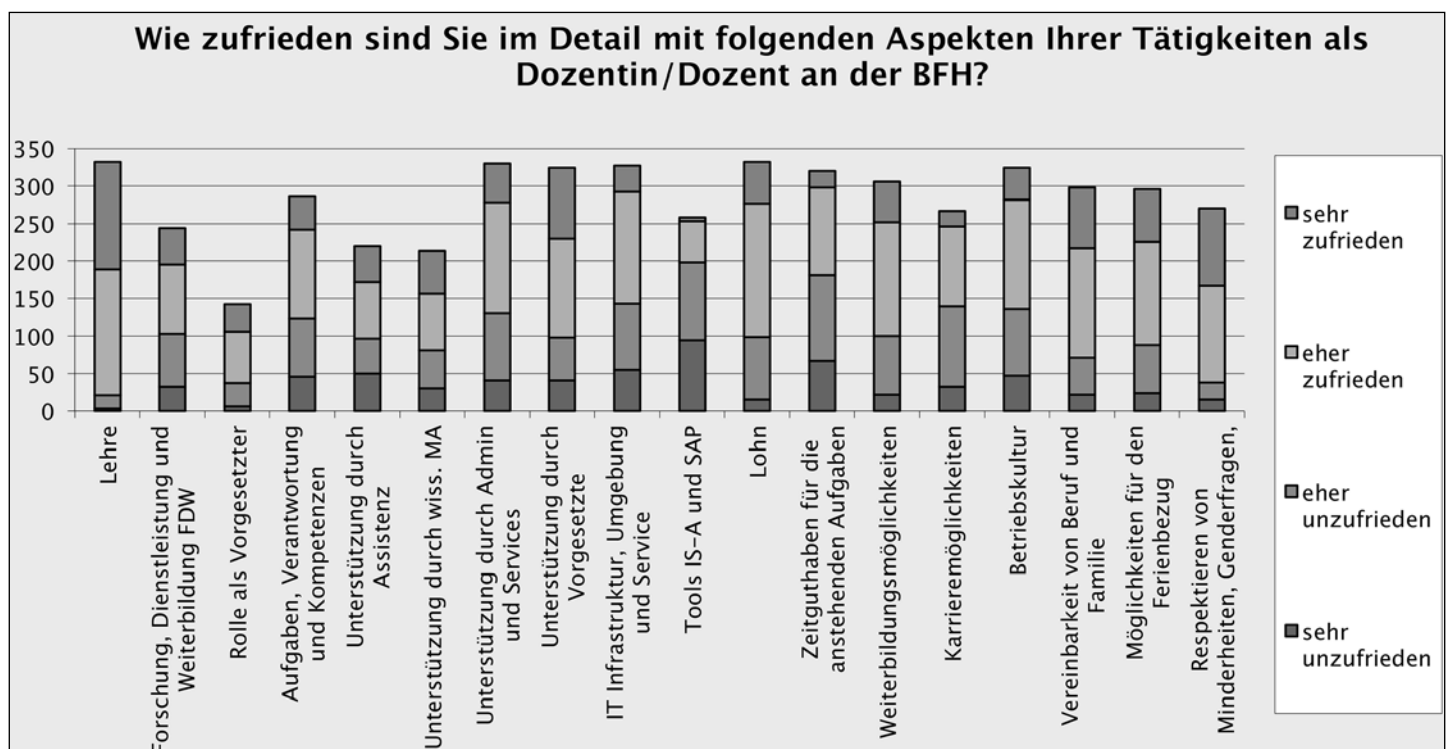


Abbildung 1: Zufriedenheit mit diversen Aspekten der Tätigkeiten von Dozierenden (Q2)



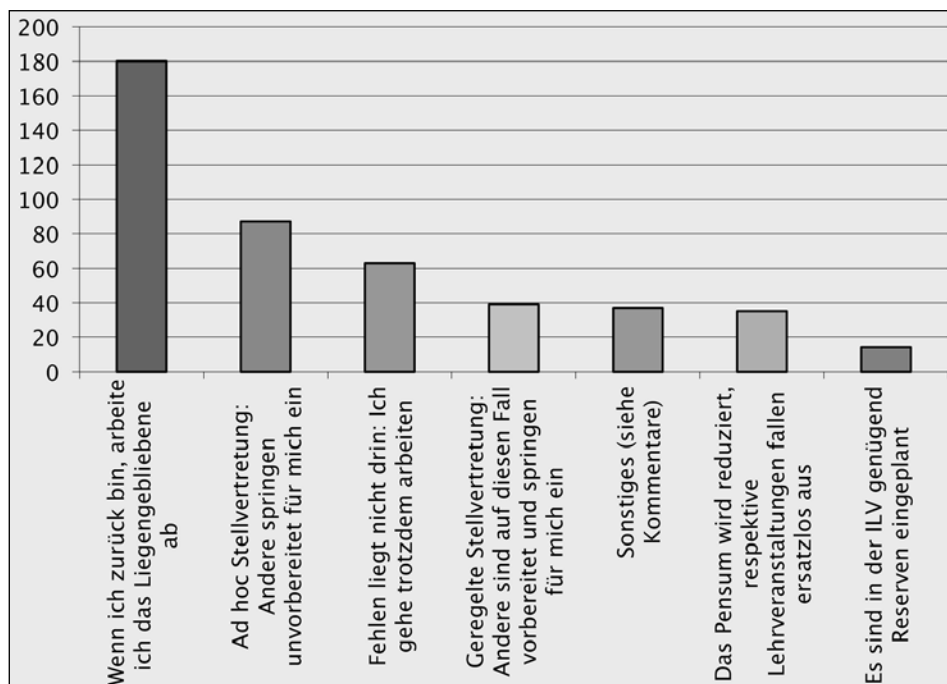


Abbildung 2: Optionen, wie bei einem Arbeitsausfall verfahren wird (Q8).

Lösung für sie. Etwa ein Viertel sieht keine andere Wahlmöglichkeit und schickt sich offenbar resigniert in diese Regelung. Gleich viele wie die Zustimmenden, nämlich 22%, finden das RAZ sei eigentlich unzumutbar, weil sämtliche Risiken (z. B. Arbeitsausfälle, Angebotskürzungen) auf die Dozierenden übertragen werden. Erstaunlich hoch ist der Anteil mit 18% derjenigen Dozierenden, die das RAZ nicht kennt.

Was lässt sich zur Über- oder Unterzeit sagen? Viele Dozierende wissen nicht, wie viel Abweichung sie von der geplanten Jahresarbeitszeit haben. Die Auswertung von 156 quantifizierbaren Antworten ergab einen Durchschnitt von 135 Überstunden pro Dozierenden, mit einer Bandbreite von -500 bis +630 Stunden. Grundsätzlich gilt nach RAZ der Grundsatz «geplant = ist». Trotzdem gibt es Möglichkeiten, Überzeit in begrenztem Rahmen anrechnen zu lassen, sofern die Vorgesetzten damit einverstanden sind. Die Praxis ist sehr heterogen: Rund die Hälfte der Dozierenden kann nachgewiesene Überzeit nicht anrechnen lassen und die Stunden verfallen somit. Für die andere Hälfte wurde eine kulante Lösung zu ihren Gunsten gefunden. Ungleichbehandlungen dieser Art innerhalb derselben Organisation werden als ungerecht empfunden.

Mittels einer Zahleneingabe konnten die Befragten angeben, wie viele Tage sie im Schnitt der letzten 3 Jahre aus folgenden Gründen nicht regulär arbeiten konnten: Krankheit, Unfall, Geburt eines Kindes, krankes Kind, Heirat/Scheidung, Todesfall eines Familienangehörigen, Umzug, amtliche Verpflichtung usw. Aufgrund von 307 Meldungen kann der durchschnittliche Arbeitsausfall aus den genannten Gründen auf 8 Tage

bezziffert werden. In einem zweiten Schritt haben wir nachgefragt, was bei einem derartigen Arbeitsausfall geschieht. Abbildung 2 stellt die Resultate von 274 Antworten dar. Mehrfachnennungen waren möglich.

Laut Ausführungsreglement zum RAZ sind erst ab 10 konsekutiven Tagen Arbeitsausfall Anpassungen in der Leistungsvereinbarung vorgesehen, so dass die Arbeitslast effektiv abnimmt. Ob diese Regelung den arbeitsgesetzlichen Minimalgarantien entspricht, ist unklar.

In total 88 Einzelkommentaren kommt eine distanzierte Haltung gegenüber der Leistungsvereinbarung zum Ausdruck. So stimmen insbesondere Stundenpauschalen mit dem realen Arbeitsaufwand nicht überein. Sehr viele Dozierende leisten daher deutlich mehr als in ihren LVs abgebildet ist. Aus den Kommentaren ist eine gewisse Frustration aufgrund dieser Regelungen (RAZ und Verfall der Überzeiten) herauszulesen.

Mittelfristig gesehen gehört das RAZ an die erste Stelle der anzupackenden Problemfaktoren: Aus ihm erwachsen unglückliche Regelungen bezüglich Überzeiten und Arbeitsausfällen. In untergeordneten Reglementen finden sich Auslegungen, die je nach Anwendung juristisch nicht unbedenklich sind. Nur: Welcher Dozent oder welche Dozentin hat schon die Kraft und die Zeit, nebst all den anderen Herausforderungen im Job noch einen Fall vor Gericht zu provozieren? Lieber schickt man sich in die teils als sehr tief empfundenen Ungerechtigkeiten. Allerdings gibt es auch eine respektable Minderheit, die mit dem RAZ gut leben kann und die unglücklich wäre, wenn es abgeschafft würde. Prof-hesbe ist bis heute der Meinung, dass dieses Problem anders gelöst werden kann, näm-

lich durch eine umfassende Revision und Ausserkraftsetzung der untergeordneten Reglemente, respektive Vollzugshilfen. Dies sollte unbedingt in einem echten Mitwirkungsprozess mit paritätisch zusammengesetztem Gremium angepackt werden.

### Seltene Sabbaticals

Die Möglichkeit, für Forschungsarbeiten oder umfangreichere Weiterbildungen ein Sabbatical zu beziehen, ist klar ein Privileg für die Dozierenden. Wie wird diese Möglichkeit effektiv genutzt? In den letzten drei Jahren wurden auf 270 Dozierende 18 Sabbaticals realisiert. Umgerechnet ergibt dies pro 45 Dozierendenjahre ein Sabbatical. Dass Dozierende periodisch ein Sabbatical einlegen können, gehört zum Qualitätsmerkmal einer jeglichen Hochschule. Deshalb sieht die Berner Fachhochschulgesetzgebung entsprechende Möglichkeiten vor. Wie in den Resultaten dargelegt, werden diese jedoch viel zu wenig genutzt. Für Dozierende ist es unter Umständen ein Hemmfaktor, wenn die Stellvertretung nur durch Mehrbelastung des Kollegiums möglich ist, sowie der Bewilligungsprozess langwierig und kompliziert ist. Prof-hesbe ist der Meinung, dass die BFH ein klares Bekenntnis «pro Sabbatical» geben und entsprechende Unterstützung anbieten sollte. Nur so kann dieses Problem zum Nutzen der BFH und der Dozierenden gleichermaßen verbessert werden.

### Karriere, Perspektiven und Führungssituation

Haben die Dozierenden bisher an der BFH Karriere gemacht? Wie sind ihre Perspektiven in Zukunft? Eine Rolle kann dabei auch spielen, wie sich die Führungssituation an der BFH seit der Anstellung verändert hat. Wie zu erwarten war, hat sich bei rund zwei Dritteln seit der Anstellung nichts verändert: sie sind weiterhin in der gleichen Funktion tätig. Ein Viertel konnte hierarchisch aufsteigen und 4% wurden herabgestuft.

Für die zukünftigen Karriereperspektiven sieht das Bild ähnlich aus: Zwei Drittel erwarten keine Veränderung, aber immerhin ein Drittel wünscht sich einen Karriereaufstieg.

Da die meisten Dozierenden in ihrer Funktion unverändert geblieben sind und dies auch in Zukunft so sehen, ist die Beurteilung der Führungssituation von grosser Bedeutung. Für eine kleine Minderheit verbesserte sie sich, für ein Drittel ist sie gleich geblieben, aber für 44 Prozent hat sie sich klar verschlechtert. Wenn wir nun die Gruppe jener Dozierenden betrachten, die seit mindestens 6 Jahren an der BFH angestellt sind, so fokussiert sich das Bild deutlich: 53 Prozent der Dozierenden sind der Meinung, dass sich ihre persönliche Führungssituation verschlechtert hat. In den 38 Einzelkommentaren werden folgende Aspekte besonders

hervorgehoben: Insgesamt ist die Situation schwieriger geworden, die Dozierenden vermerken die Entwicklung hin zu weniger Möglichkeiten der Einflussnahme und zu mehr Bürokratie.

Im Zusammenhang mit den Karrieremöglichkeiten ist auch die Frage interessant, wie lange die Dozierenden idealerweise an der BFH bleiben möchten. Überhaupt: Sind Stellenwechsel häufig, weil die Tätigkeit als Dozierender an der BFH als Zwischenetappe dient oder sind eher langfristige Arbeitsverhältnisse zu beobachten? Beginnen wir mit der Anstellungsdauer der Befragten: 61% der Befragten sind seit mehr als 6 Jahren an der BFH als Dozent/-in tätig. Auch in Zukunft muss kaum mit grossen Fluktuationen bei den Dozierenden gerechnet werden, denn 84% möchten mehr als 5 Jahre oder bis zur Pensionierung an der BFH bleiben. Eigentlich werden die langjährigen Arbeitsverhältnisse als gutes Zeichen interpretiert. Angesichts der grossen Anzahl Dozierender, die in absehbarer Zeit keine berufliche Veränderung mehr anstreben, sollten sich unserer Meinung nach sowohl Profhesbe als auch die BFH speziell um diese Altersgruppe kümmern: Verbleiben diese Dozierenden an der BFH, weil sie zufrieden sind oder ist der Verbleib in der Institution Ausdruck von Perspektivenlosigkeit und Resignation gegenüber einem zunehmend schwierigen Arbeitsmarkt?

### Erfolgsfaktoren

**Der wichtigste Erfolgsfaktor ist die Hochschullehre:** Interaktion mit den Studierenden und die Anerkennung in der eigenen Spezialität / im Fachbereich. Aus ihr ziehen die Dozierenden viel Energie und sie lässt sie über sehr viele andere Widrigkeiten hinwegsehen. Sehr wichtig und schützenswert sind die Freiheit der Lehre, aber auch die zeitlichen Freiheiten in der Vor- und Nachbereitung. Akkreditierungs- und Verfahrensvorschriften, didaktische Richtlinien und übereifrige Reaktionen auf Studierendenfeedbacks dürfen nicht dazu führen, dass dieser Freiraum zusätzlich eingeschränkt wird. Die Vielfalt der Lehre in Inhalten und Methodik ist eine der Hauptstärken der BFH!

Wenig zu beanstanden gibt es im Bereich der **Diskriminierung**, mit all ihren hässlichen Facetten. Die BFH ist mit dem Anschluss an die Beratungsstelle an die Berner Hochschulen gut aufgestellt. Vermutlich behelfen sich betroffene Dozierende aber auch über Hilfeleistungen privater Psychologen und weitere Beratungsangebote. Mit der BFH Kampagne «parlons-en / hinsehen» werden Mitarbeitende und Studierende für dieses Thema sensibilisiert. Wie oben dargelegt existieren trotzdem mehrere Einzelschicksale unter den Dozierenden.

Zu unserer Überraschung gibt die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** kaum Grund zur Beanstandung – im Gegenteil!

Answer Options	top	es geht	eher nicht	keinesfalls	kenne ich nicht
Vorgesetzte(r)	81	128	56	22	0
Personalkommission des Departements	6	42	61	26	77
Konvent, Lehrer-/Departementskonferenz	13	77	68	32	37
Departementsleitung	15	72	92	58	2
BFH Services	5	33	77	87	10
Rektorat	3	30	91	63	7
Erziehungsdirektion	2	9	84	49	20
<b>Profhesbe</b>	<b>43</b>	<b>113</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>30</b>
fh-ch	5	42	35	8	70
BSPV	17	42	29	8	79

Tabelle 1: Durch wen werden die Interessen der Dozierenden vertreten?

Offenbar erlaubt die hohe Flexibilität der Pensengestaltung und des Beschäftigungsgrades, verbunden mit Freiheiten bei der Präsenz vor Ort, gute Betreuungsmodelle in der Familie.

Ebenfalls überrascht waren wir vom relativ geringen Anteil Dozierender, die in der **Rolle als Vorgesetzte** Verantwortung für Mitarbeitende tragen. Offenbar ist jedoch diese Tätigkeit ein eher Zufriedenheit fördernder Aspekt. Beklagt wird jedoch der enorme administrative und zeitliche Aufwand, der damit verbunden ist. Aus unserer Sicht ist es enorm wichtig, dass die Dozierenden in dieser Aufgabe unterstützt und vor allem gut geschult werden: ein guter Fach-Crack ist noch lange kein guter Chef / eine gute Chefin!

### Interessenvertretung

Die Interessenvertretung der Dozierenden ist das Kerngeschäft von Profhesbe. Wird dies auch von den Befragten so wahrgenommen? Wenn nicht durch Profhesbe, durch wen sonst fühlen sich die Dozierenden gut vertreten?

Aus Tabelle 1 ist detailliert ersichtlich, wie diese Frage beurteilt wird. Den Spitzenplatz auf dem Podest belegen die Vorgesetzten, gefolgt von Profhesbe. Wenig Vertrauen in dieser Frage haben die Befragten in die oberen Hierarchiestufen. Der fh-ch ist auch unter «ferner liefern» angesiedelt und vor allem Wenigen bekannt.

### Handlungsbedarf und Fazit

In einer fast zeitgleich durchgeführten Zufriedenheitsumfrage unter allen Mitarbeitenden-Kategorien der BFH fallen die Dozierenden in praktisch allen Fragebereichen auf, weil sie deutlich weniger zufrieden sind als das Leitungspersonal, der Mittelbau, die Ver-

waltungsangestellten und die Hausdienste. Dies bestätigt die vorliegenden Resultate und Beurteilungen von Profhesbe. Der Handlungsbedarf ist gross, aber es kann nicht alles gleichzeitig angepackt werden. Gemäss unserer Einschätzung können wir drei Prioritäten für den Handlungsbedarf identifizieren:

A = Mehr als 50% der Dozierenden sind unzufrieden

- Dringender und wichtiger Handlungsbedarf!

B = 30–49 % sind unzufrieden

- Handlungsbedarf ist gegeben, aber nicht dringend

C = Weniger als 30% sind unzufrieden

- Kein Handlungsbedarf für die Organisation als Ganzes; Einzelfälle müssen allenfalls gesondert abgeklärt werden

In Tabelle 2 sind die abgefragten Themenbereiche den drei Prioritäten zugeordnet.

Exzellente Dozierende sind der Erfolgsfaktor einer Hochschule, denn motiviertes Lernen findet nicht in einem anonymen Umfeld, sondern im Austausch mit Lehrenden und Mitstudierenden statt. Exzellenz ist nicht vereinbar mit Mittelmässigkeit oder sogar Demotivation.

Der aktuelle Notenwert der generellen Zufriedenheit der Dozierenden BFH könnte besser sein. Sollte die Umfrage in ähnlicher Form in 4–5 Jahren wiederholt werden, so sollte unbedingt eine Verbesserung der Gesamtzufriedenheit auf den Notenwert 5 angestrebt werden. Der Weg dorthin ist nicht einfach, aber in Zusammenarbeit mit der Fachhochschulleitung und dem Schulrat machbar. Der Vorstand Profhesbe wird sein Mögliches dazu beitragen!

Prio.	Aspekte der Tätigkeiten von Dozierenden
<b>A</b>	Reglement über die Arbeitszeitmodelle RAZ, Tools für Führung und Projektleitung (IS-A, SAP), Zeitguthaben für die anstehenden Aufgaben, Karrieremöglichkeiten, Sabbaticals
<b>B</b>	Unterstützung durch Assistenz, IT, Aufgaben-Verantwortung-Kompetenzen, FDW, Unterstützung Admin + Services, Unterstützung durch wiss. MA, Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung durch Vorgesetzte, Lohn, Möglichkeiten für Ferienbezug
<b>C</b>	Rolle als Vorgesetzter, Vereinbarkeit Beruf + Familie, Diskriminierung, Lehre

Tabelle 2: Zusammengefasste Aspekte der Tätigkeiten von Dozierenden und daraus priorisierter Handlungsbedarf aufgrund der Zufriedenheit, respektive Unzufriedenheit

# Mitarbeitendenbefragung 2014 – wie weiter!?



**Norbert Hofmann,**  
Vorstandsmitglied des  
Verbandes Fachhochschul-  
dozierende Nordwest-  
schweiz (fh-ch-nw) und  
Präsident fh-ch  
norbert.hofmann@fhnw.ch  
www.fh-ch-nw.ch

Die FHNW hat nach drei Jahren eine zweite Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Das Ziel der Befragung war eine Analyse der Stärken und des Verbesserungspotentials der FHNW. Die Mitarbeitendenbefragung ist ein wesentliches Instrument der Organisations- und Qualitätsentwicklung. Die aus der Mitarbeitendenbefragung abgeleiteten Massnahmen dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Fachhochschule insbesondere im Hinblick auf die zukünftige Systemakkreditierung unter dem HFKG.

Aus der Mitarbeitendenbefragung 2014 der FHNW ergibt sich grundsätzlich eine gute Zufriedenheit der Mitarbeitenden insbesondere über die abwechslungsreiche Arbeit. Die Mitarbeitenden schätzen die Praxisorientierung der Fachhochschule und deren Reputation.

Auf der anderen Seite sehen die Mitarbeitenden Verbesserungspotentiale in den internen Abläufen und dem Informationssystem. Dies

ist eine häufige Nennung bei vielen Mitarbeitendenbefragungen von Unternehmungen, die sich schwer quantifizieren lässt.

Der wesentliche Grund dafür ist, dass die Prozesskosten von bestehenden und neuen Prozessen auf die Mitarbeitenden in Form von zusätzlicher Arbeitszeit umgelegt werden und somit nicht direkt erfassbar werden. Ein Beispiel: Der grösste Kostenmultiplikator ist der einzelne Mitarbeitende im Informationssystem einer Fachhochschule. Eine E-Mail an 1000 Mitarbeitende mal 3 Minuten Arbeitszeit/Mitarbeitender ergeben mehr als eine Mann-Woche Arbeitszeit (50 Std.).

## **Was ist zu tun, um effektive und relevante Prozesse zu entwickeln?**

Bei der Entwicklung und Gestaltung der Prozesse müssen alle Beteiligten in dem Prozess mit involviert sein, damit die Verantwortung, die Aufgabe und die Kosten des Prozesses transparent geplant und umgesetzt werden.

Eine repräsentative exemplarische Erfassung der Arbeitszeit, die durch Prozesse und Informationssysteme entstehen, wäre anzustreben, um den Nutzen der Prozesse ihren Kosten gegenüber stellen zu können. Letztlich wird ein gemeinsam entwickelter Prozess durch alle Beteiligten gelebt und getragen. Hier gilt der Grundsatz zu berücksichtigen: Regeln (Prozesse) im Groben und nicht im Detail.

Eine Mitarbeitendenbefragung muss zu Massnahmen führen, die u. a. den Dozierenden Zeit und Ressourcen gibt, um ihre Aufgabe und Verantwortung in Lehre, aF&E, Weiterbildung und Dienstleistung wahrzunehmen. Die Mitarbeitendenbefragung muss in Massnahmen enden, die zu einer effektiven und überschaubaren Menge von Prozessen und verbesserten Arbeitsbedingungen, die die Dozierenden in ihrer Arbeit unterstützen und nicht im Detail beüben.

---

## Ja zur Stipendieninitiative am 14. Juni 2015!

Der Bundesrat hat entschieden, dass die Stipendieninitiative am 14. Juni 2015 zur Abstimmung kommt. Die Initiative will, dass die 26 kantonalen Stipendienwesen harmonisiert werden. Heute unterscheiden sie sich massiv, so dass in jedem Kanton andere Regeln beim Zugang zu Stipendien gelten. Das ist unfair.

Wer ein Stipendium braucht für seine Ausbildung an einer höheren Fachschule, Fachhochschule, Eidgenössischen Technischen Hochschule oder Universität, soll überall in der Schweiz die gleichen Chancen darauf haben. Heute hängt das vom Kanton ab. Das ist unfair. Und gerade bei Fachkräftemangel

braucht es Leute mit Ausbildungen, die zu ihnen passen und nicht zum Portemonnaie der Eltern. Die Stipendieninitiative des Verbandes der Schweizer Studierendenschaften (VSS) ermöglicht ein einheitliches, nationales Stipendienwesen und damit einen fairen Zugang zur Bildung.

Darum setzt sich der Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS) für ein JA zur Stipendieninitiative ein – Weil Ausbildung Zukunft schafft!

[www.vss-unes.ch](http://www.vss-unes.ch)

## Oui à l'Initiative sur les bourses d'études le 14 juin 2015 !

Le Conseil fédéral a décidé que l'initiative sur les bourses d'études sera soumise au vote le 14 juin 2015. Cette initiative a pour but d'harmoniser les 26 systèmes cantonaux des bourses d'études. Actuellement, chaque canton connaît des règles d'octroi des bourses d'études qui diffèrent considérablement. Cette situation est inéquitable !

Chaque personne nécessitant une bourse pour sa formation dans une école professionnelle, une école supérieure, une haute école spécialisée, l'École polytechnique fédérale ou une université doit bénéficier des mêmes chances partout en Suisse. Aujourd'hui, cela

dépend des cantons. C'est inéquitable ! Seule l'initiative sur les bourses d'études de l'Union des Étudiants de Suisse (UNES) permet un système de bourses d'études uniforme et national, garantissant ainsi un accès équitable à la formation.

Par conséquent l'Union des Etudiant-e-s de Suisse s'engage pour un OUI à l'initiative sur les bourses d'études – parce que la formation c'est l'avenir!

[www.vss-unes.ch](http://www.vss-unes.ch)



# Personalverordnung – Innovationspark



**Edgar M. Petter,**  
Mitglied des Vorstands  
des Verbandes der Zürcher  
Fachhochschuldozierenden (fh-zh) und des  
Zentralvorstands fh-ch  
pett@zhaw.ch  
www.fh-zh.ch

Im Kanton Zürich hat sich das Projekt, das sich mit der Schaffung einer neuen Personalverordnung für Fachhochschulen (PVF) befasst, weiter verzögert. Es bestehen nach wie vor grössere Probleme, die bisher ungelöst sind. Wie schon lange vermutet wurde, kann die geforderte Kostenneutralität nicht eingehalten werden. Immer noch unklar ist die Bezeichnung der Personalkategorien. So soll die Kategorie «Dozierende» aufgehoben werden, hingegen dient die Kategorie «ProfessorInnen» als Statuskategorie, welche die Zweiklassengesellschaft mehr zementiert denn beseitigt. Im Moment findet eine weitere Vorvernehmlassung in unangemessen kurzer Frist bei den Hochschulversammlungen der Teilschulen (ZHAW, PH, ZHdK) statt.

Viel medialen Staub aufgewirbelt hat das Vorpreschen des Rektors an der ZHAW mit seinem Vorschlag, das historische Kernstück der Schule (zu neudeutsch die School of Engineering oder anno dazumal eben das alte Technikum!), auf das Flugplatzareal nach Dübendorf zu verschieben, wo in etwa zehn Jahren ein nationaler Innovationspark entstehen soll. Abgesehen davon, dass das Projekt nach wie vor unsicher ist, hat der Alleingang des Rektors nicht eben vertrauensfördernd gewirkt. Es verwundert daher nicht, dass sich breiter Widerstand gegen das Vorhaben formiert. Der Rektor hat inzwischen versucht, mehr Einsicht in die Entscheidungsprozesse und eine gewisse Mitsprache der an der Schule Betroffenen zu gewähren. Das unguete Gefühl, dass hier bereits Entscheidungen getroffen worden sind, bleibt.

Auf der anderen Seite, und dies soll auch gesagt sein, bestehen durchaus auch Bemühungen, die echte Mitwirkung an der ZHAW aufzuwerten. Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulversammlung werden häufiger in wichtige Projekte miteinbezogen als bisher. Auch hat die Mitarbeitendenbefragung an der Schule dazu beigetragen, dass konstruktive Verbesserungsvorschläge von der Hochschulleitung ernstgenommen werden. Nicht zuletzt ist die neue Hochschulstrategie, die eigentlich eher einem Leitbild gleichkommt, ein mutiger Versuch, der Schule neue und richtungsweisende Impulse zu geben.

## La communication au service du développement

Reconnu innovateur et professionnel, l'institut Comradio à Teresina au Brésil, offre une formation en communication à des jeunes issus de familles pauvres et dynamise le développement de la région. Brücke · Le pont soutient cette initiative remarquable.

Les communautés isolées de l'intérieur du Piauí au nord-est du Brésil ont besoin de communication. « J'ai appris que la communication est fondamentale pour le développement personnel et social » déclare Erenildo Carvalho, jeune agriculteur de 24 ans qui ne possède qu'une quarantaine de moutons, une douzaine de ruches d'abeilles et une terre

sèche pour cultiver du manioc et des haricots. Il sait que seule la communication permet de progresser et de combler les fossés sociaux entre la ville et la campagne, entre les riches et les pauvres. « Beaucoup de gens ignorent en effet ce que vivent certains de leurs compatriotes et les moyens d'améliorer leur situation et faire progresser le pays », dit

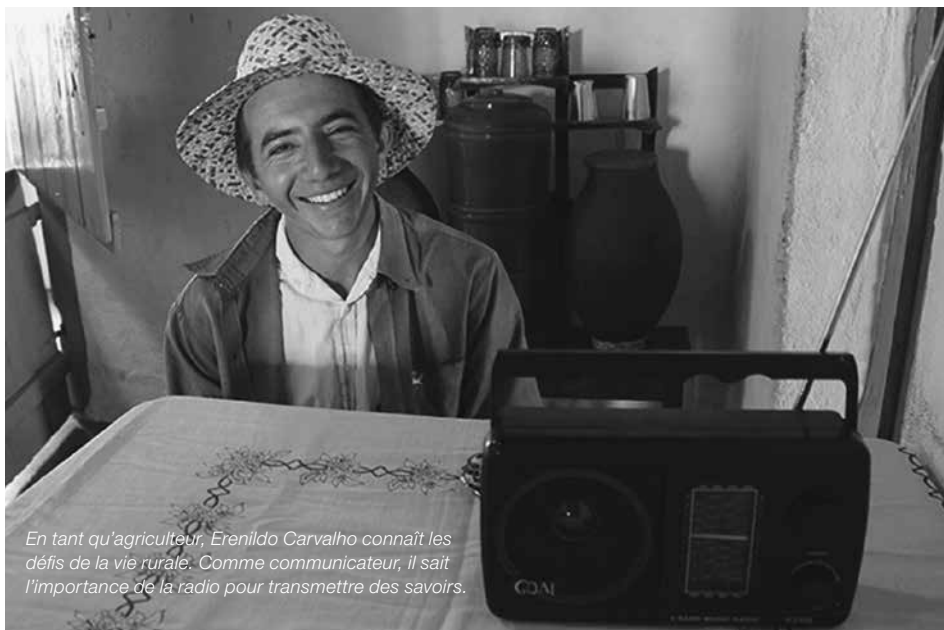
il. En effet, les gens de la ville ne peuvent s'imaginer une vie sans électricité, ni eau courante et ni routes dignes de ce nom. C'est la commune qui apporte l'eau potable au moyen d'un camion-citerne.

Brücke · Le pont est l'œuvre d'entraide de Travail.Suisse dont fh-ch est membre. Par le programme « Travail en dignité », Brücke · Le pont soutient des personnes défavorisées en Afrique et en Amérique latine. Les points forts sont: création de revenus, formation professionnelle et droits du travail.

Brücke · Le pont soutient 35 projets nés d'initiatives locales. Les organisations partenaires qui les réalisent, sont proches de la population cible et connaissent parfaitement les réalités sociales, culturelles et politiques de leur pays : Togo, Bénin, Bolivie, Brésil, Salvador, Honduras et Nicaragua.

Les projets favorisent non seulement le développement économique mais aussi l'égalité entre hommes et femmes et la participation des populations discriminées à la vie sociale et politique.

[www.bruecke-lepont.ch](http://www.bruecke-lepont.ch)



En tant qu'agriculteur, Erenildo Carvalho connaît les défis de la vie rurale. Comme communicateur, il sait l'importance de la radio pour transmettre des savoirs.



# Innovative Hochschullehre?

**Stärken Sie Ihr Lehrprofil und machen Sie Hochschullehre für sich und Ihre Studierenden zu einem lehrreichen Erlebnis.**

## **Unser Weiterbildungsangebot**

Wir bieten handlungsorientierte Workshops, kleine Kursgruppen, solide Theorie-Praxis-Verzahnung und didaktisch topaktuelle Kursthemen. Zum Beispiel: «Best of Frontalunterricht», «Selbstgesteuertes Lernen an der Hochschule» oder «Mit Zielen führen in der Hochschullehre».

## **CAS Hochschullehre**

Der Einstieg in den hoch modularisierten Studiengang ist jederzeit möglich. Die Kurstage werden ergänzt durch die Vertiefung in Transfergruppen und individuelle Beratung.

## **Fokus Curriculumsentwicklung**

Ein Angebot für alle, die Studienprogramme entwickeln oder optimieren wollen – zum Beispiel der Kurs «Planspiel Curriculumsentwicklung»

## **Hochschuldidaktik auf einen Blick**

[www.hdid.ch](http://www.hdid.ch)

## **Virtuelles Schatzkästchen für Lehrende**

[www.didaktips.ch](http://www.didaktips.ch)

## **Datenbank mit Prüfungsformaten**

[www.assessment.unibe.ch](http://www.assessment.unibe.ch)

## **Informationen und Anmeldung**

Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW  
Hochschuldidaktik  
[www.hochschuldidaktik.unibe.ch](http://www.hochschuldidaktik.unibe.ch)  
[hd@zuw.unibe.ch](mailto:hd@zuw.unibe.ch)  
Telefon 031 631 55 32

**u<sup>b</sup>**

**UNIVERSITÄT  
BERN**