

Forschung oder Forschung light? Seite 4
Recherche ou recherche « light » ? Page 5

Karrieremöglichkeiten des Mittelbaus – Interview Seite 7

Horizon 2020 geschafft, Erasmus+ weiterhin nur Übergangslösung Seite 11

« Horizon 2020 », c'est gagné. En revanche, « Erasmus+ » reste soumis à une solution provisoire Page 11

Conférence du Buergenstock 2017 Page 12

Sabbaticals an der FHNW – eine gute Idee, aber leider nur ungenügend umsetzbar Seite 14

f h ch

Februar 2017

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)

Quelle filière te correspond?

30 filières de bachelor et 22 de master à choix. bfh.ch

BSH Haute école spécialisée BSH College of Health Sciences

Ein Fachhochschul- dozent unterrichtet 20–23 Lektionen pro Woche

Dieses Bulletin trägt mit mehreren Beiträgen zur Analyse der Situation der Dozierenden und des wissenschaftlichen Mittelbaus bei. Noch heute haben die Dozierenden an Fachhochschule eine Stunden-Dotation von 20–23 Lektionen pro Woche. Damit ziehen sie gleich mit den Kolleginnen und Kollegen auf der Sekundarstufe II. Völlig unterschiedlich hiervon liegen dagegen die Universitätsdozierenden mit Lehrdeputaten von 5–8 Wochenlektionen.

Ein Forschungsprojekt, das im Dezember 2016 von swissfaculty beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFi eingegeben wurde, will die Situation der Dozierenden an Schweizer Hochschulen analysieren und Zukunftsoptionen formulieren. Das Gedicht « Tu seras professeur HES mon fils, Tu seras professeure HES ma fille, Si tu peux travailler sept jours sur sept, Et enseigner vingt périodes par semaine etc. » nimmt diese Problematik parodistisch charmant auf.

Es ist bekannt, dass an den Fachhochschulen immer mehr Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen werden und die Stellen für Dozierende prozentual abnehmen. Im Interview äussern sich drei wissenschaftliche Mitarbeitende zur Problematik der befristeten Anstellung einer Mehrheit des wissenschaftlichen Personals. Ihr Anliegen ist, dass bis zu 50% des Mittelbaupersonals fest angestellt werden müsste.

Zu den Hochschulangehörigen gehören die Dozierenden, der Mittelbau und die Studierenden. Was ihre Mobilitätsmöglichkeiten mit der EU anbelangt, besteht nach wie vor ein Provisorium. Erasmus+ wird nicht einmal mehr verhandelt zwischen dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFi und der EU. Gemeinsam mit elf weiteren Organisationen hat die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Jugendverbände SAJV einen Aufruf zur Vollsozialisierung an Erasmus+ lanciert. Der fb-ch unterstützt diese Initiative voll und ganz – unterschreiben auch Sie: <http://www.sajv.ch/2017/02/04/aufruf-erasmus/>

Denise Martin
Generalsekretärin fb-ch

Un professeur de haute école spécialisée enseigne 20 à 23 leçons hebdomadaires

De nombreux articles publiés dans ce Bulletin contribuent à l'analyse de la situation des enseignant-e-s et du corps intermédiaire scientifique. Aujourd'hui encore, les professeurs des hautes écoles spécialisées ont une dotation horaire de 20 à 23 leçons par semaine, ce qui les place au même niveau que leurs collègues du degré secondaire II, bien loin des enseignant-e-s universitaires et de leurs 5 à 8 leçons hebdomadaires.

Un projet de recherche, déposé en décembre 2016 par swissfaculty auprès du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, a pour objectif d'analyser la situation des enseignant-e-s des hautes écoles suisses et de formuler des propositions d'amélioration. « Tu seras professeur HES mon fils, Tu seras professeure HES ma fille, Si tu peux travailler sept jours sur sept, Et enseigner vingt périodes par semaine, etc. » – le registre parodique ne doit occulter ni le sérieux ni l'importance de la question.

Comme on le sait, de plus en plus de postes sont créés dans les hautes écoles spécialisées pour le corps intermédiaire scientifique et ceux des enseignant-e-s tendent proportionnellement à diminuer. Les trois collaborateurs que nous avons interviewés s'expriment sur la question des contrats limités qui règlent l'engagement de la majorité du personnel scientifique : à leur avis, jusqu'à 50% des membres du corps intermédiaire devraient faire l'objet d'un contrat à durée illimitée.

Les personnes relevant des hautes écoles sont les enseignant-e-s, les membres du corps intermédiaire et les étudiant-e-s. Leur mobilité européenne reste soumise à une solution provisoire, et le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI a même mis un terme à ses négociations avec l'UE. Soutenu par onze autres organisations, le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ) vient donc de lancer un appel pour Erasmus+. fb-ch soutient pleinement cette initiative et vous invite vous aussi à la signer : <http://www.sajv.ch/2017/02/04/appel-pour-erasmus/?lang=fr>

Denise Martin
Secrétaire générale fb-ch

Un docente delle scuole università professionali insegna 20–23 lezioni alla settimana

Con vari articoli questo bollettino dà un contributo all'analisi della situazione dei docenti e del corpo intermedio. Ancora oggi le ore d'insegnamento dei docenti delle scuole universitarie professionali ammontano a 20–23 alla settimana. In questo modo si allineano ai colleghi del secondario II. Tutt'altro discorso vale per i docenti universitari che hanno invece un numero di lezioni settimanali di 5–8.

Un progetto di ricerca presentato nel dicembre 2016 da swissfaculty alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI intende analizzare la situazione dei docenti delle Alte scuole svizzere e fare delle proposte per l'avvenire. La poesia « Tu seras professeur HES mon fils, Tu seras professeure HES ma fille, Si tu peux travailler sept jours sur sept, Et enseigner vingt périodes par semaine etc. » riprende in un modo parodistico questa problematica.

È noto che alle Scuole universitarie professionali vengono creati sempre più posti per il corpo intermedio scientifico e che i posti per i docenti diminuiscono percentualmente. Nell'intervista tre collaboratori scientifici si esprimono sulla problematica dell'assunzione a tempo determinato di una maggioranza del personale scientifico; quasi il 50% del personale del corpo intermedio dovrebbe essere assunto a tempo indeterminato!

Tra gli membri delle scuole universitarie figurano i docenti, il corpo intermedio e gli studenti. Per quanto concerne le loro possibilità di mobilità con l'UE, vige ancora uno stato provvisorio. Erasmus+ non viene nemmeno più trattato tra la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI e l'UE. Insieme a undici altre organizzazioni, la federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili ha lanciato un appello per la piena partecipazione a Erasmus+. fb-ch appoggia in tutto e per tutto questa iniziativa – aderisca anche Lei: <http://www.sajv.ch/2017/02/04/aufruf-erasmus/>

Denise Martin
segretaria generale SUP-CH
(traduzione di Donato Sperduto)

2 Editorial

Ein Fachhochschuldozent unterrichtet
22–23 Lektionen pro Woche
Denise Martin

THEMA

4 Hoch, höher, ... nur wer hochsteigt, erweitert seinen Horizont – Forschung oder Forschung light?

Franz Baumberger

6 Tu seras professeur HES mon fils, Tu seras professeure HES ma fille

Hervé Bourrier

7 Karrieremöglichkeiten des Mittelbaus – Interview

Denise Martin

VERBAND

10 Flexibilisierung der Berufsmaturität BM-1 – Konsultation TP 1
Zentralvorstand fh-ch**11 Horizon 2020 geschafft, Erasmus+ weiterhin nur Übergangslösung****11 « Horizon 2020 », c'est gagné. En revanche, « Erasmus+ » reste soumis à une solution provisoire**
Zentralvorstand fh-ch**12 Conférence du Buergenstock 2017**
Hervé Bourrier

AUS DER REGION

9 Leistungsziel nicht erreicht
Norbert Hofmann**14 Sabbaticals an der FHNW – eine gute Idee, aber leider nur ungenügend umsetzbar**
Beat Sievers

Photo © Hervé Bourrier

Bulletin Februar 2017

Quand la Haute Ecole Spécialisée Bernoise fait de la publicité aux portes de la Haute Ecole Spécialisée Fribourgeoise.

IMPRESSUM

Herausgeber

Verband der Fachhochschuldozierenden 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)
Hervé Bourrier (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
Laubisrütistrasse 44
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

	Redaktionsschluss Délai redactionnel	Inserate-schluss Délai annonces	Erscheinungsdatum Date de parution
1/17	3. Februar	20. Februar	3. März
2/17	5. Mai	22. Mai	2. Juni
3/17	6. Oktober	23. Oktober	3. November

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 Fachhochschuldozierenden ein: adäquate Vertretung in allen Hochschulorganen, Mitwirkungsrechte, 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 «swissfaculty» (Konferenz Hochschuldozierende Schweiz) die Stimme des Lehrkörpers auf Bundesebene

Une adhésion qui en vaut la peine!

fh-ch est l'association faîtière des professeurs 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 « swissfaculty » (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 enseignants (SSFE)

www.fh-ch.ch

Hoch, höher, ... nur wer hochsteigt, erweitert seinen Horizont – Forschung oder Forschung light?

Fachhochschulen und Universitäten haben einen analogen und vergleichbaren Leistungsauftrag. Die Rahmenbedingungen zu deren Erfüllung könnten aber unterschiedlicher kaum sein. Die Bildungsverantwortlichen der Schweiz müssen sich die Frage stellen und sie auch beantworten, was sie unter einer Hochschule verstehen wollen, resp. was ihnen eine prosperierende, innovative Schweizer Wirtschaft wert ist. Innovation = Prosperität = Wohlstand – wie lange kann und will sich die Schweiz noch Hochschulen «light» leisten?

Wann ist eine Bildungsinstitution eine Hochschule?

Mit dieser Frage wird sich wohl oder übel der Schweizerische Akkreditierungsrat und die Schweizerische Hochschulkonferenz als oberstes Organ der Schweizerischen Bildungspolitik befassen müssen. Seit der Inkraftsetzung des HFKG (Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz) am 1. Januar 2015 sind nicht mehr die Studiengänge zwingend zu akkreditieren, sondern die Hochschulen als Ganzes. Damit stellt sich die Frage: Was ist eine Hochschule und wann ist eine Bildungsinstitution eine Hochschule? Diese Frage kennt sowohl eine organisatorische als auch eine qualitative Antwort. Bei der qualitativen Antwort landet man unweigerlich beim Leistungsauftrag der entsprechenden Bildungsorganisation.

Der Verband der Fachhochschuldozierenden Schweiz fh-ch stellt sich zunehmend die eingangs gestellte Frage, da die Lehr- und Forschungsbedingungen im sogenannten schweizerischen Hochschulbildungsraum unterschiedlicher nicht sein könnten. Mit der Lebens-Erweckung der Fachhochschulen Mitte der 1990er Jahre hat ihnen der Bund einen vierfachen Leistungsauftrag zugeordnet. Dieser war und ist jenem der kantonalen Universitäten sehr ähnlich und beinhaltet sowohl Lehre & Forschung als auch Weiterbildung und das Pflegen internationaler Kontakte.

Um dennoch zwischen Universität und Fachhochschule unterscheiden zu können, ordnete der Bund den Universitäten die Grundlagenforschung zu, den Fachhochschulen deren Anwendung. Da es ohne Grundlagenforschung keine Anwendung gibt und ohne Umsetzung der Grundlagenforschung spricht ohne deren Anwendung keine prosperierende Wirtschaft, war diese Zweiteilung ein Treffer ins Schwarze. Die beiden Hochschultypen bilden letztlich die Grundlage für die doch viel gelobte und immer wieder gern erwähnte Innovation der Schweizerischen Bildungslandschaft im Speziellen und der Schweizerischen Wirtschaft im Allgemeinen. Um diesen Treffer ins Schwarze auch noch zu unterstreichen und forschungs- und marketinggerecht zu bewerben, liess sich der Bund zu den beiden Hochschultypen noch das gerne zitierte «geflogelte» Wort «gleichwertig, aber andersartig» einfallen.

Bei Gleichwertigkeit stellt sich natürlich augenblicklich die Frage «gleichwertig in Bezug worauf?». Beide Hochschultypen haben sich gleichende Leistungsaufträge, dennoch könnten die Rahmenbedingungen unterschiedlicher kaum sein. Noch heute haben die Dozierenden an Fachhochschule eine Stunden-Dotation von 22–23 Lektionen pro Woche. Damit ziehen sie gleich mit den Kolleginnen und Kollegen auf der Sekundarstufe II, obwohl diese KEINE Forschung in ihrem Leistungsauftrag festgeschrieben haben. Völlig unterschiedlich hiervon liegen dagegen die Universitätsdozierenden mit Lehrdeputaten von 5–8 Wochenlektionen.

Forschung ist nicht gleich Forschung

Schon länger ist klar, dass FH-Dozierende eine rare Spezies sind. Sie haben bei analogem Leistungsauftrag ein 3 bis 4 mal grösseres Lehrdeputat als die Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten. Bei so anspruchsvollen Leistungsanforderungen ist es auch nicht verwunderlich, dass die Fachhochschulen zunehmend Mühe bekunden, qualifizierte Dozierende zu finden. Wer will denn schon den Leistungsauftrag der Universitäten bei einem Lehrdeputat entsprechend der Sek-II-Stufe erfüllen. Das führt zu Wochenpensen von Top-Managern bei wesentlich geringerem Gehalt.

Zurück zur Ausgangsfrage: Wann ist eine Bildungsinstitution eine Hochschule oder sind Fachhochschulen nun Hochschulen oder



Franz Baumberger

war Präsident fh-ch von 1999–2008. Vor seiner Pensionierung war er u. a. Forschungsleiter Technik der Berner Fachhochschule BFH und während 12 Jahren Mitglied der Eidgenössischen Fachhochschulkommission.

Franz Baumberger a

été président fh-ch de 1999 à 2008 et membre de la

Commission fédérale des hautes écoles spécialisées (CFHES) pendant 12 ans. Avant de prendre sa retraite, il a notamment été directeur de recherche technique à la haute école spécialisée bernoise.

nicht? Diese Frage muss die Politik beantworten. Sollte die Politik mit «JA» antworten, dann hiesse es Aufwachen und die Weichen entsprechend Stellen, ansonsten die Fahrt aufs Abstellgleis nicht länger auf sich warten lässt. Die Augen zu verschliessen ist eine trügerische Alternative. Der Prellbock kommt bestimmt!

Noch ist der Forschungsauftrag für die Fachhochschulen gesetzlich verankert. Insofern muss das Lehrdeputat an den Leistungsauftrag angepasst werden. Es gibt nicht «Voll-Forschung» und «Forschung light». Forschung an Fachhochschulen beinhaltet gleich wie die Forschung an Universitäten, dass der/die Forschende sich die neueste Literatur zuführt und sich mit ihr auseinandersetzt. Der Berufsalltag jedes Forschenden wird sowohl vom Literaturstudium bestimmt, als auch davon, dass er/sie sich der Wissenschafts-Community stellt und jährlich an den global ausgerichteten Konferenzen teilnimmt und sich einbringt. Nur wer sich permanent weiterbildet und sich mit den Ergebnissen der Grundlagenforschung permanent auseinandersetzt, kann in der anwendungsorientierten Forschung reüssieren. Forschung und Innovation ist ein Treppensteigen. Erkenntnisse der Grundlagenforschung sollen in der Anwendung zu neuen Verfahren/Techniken umgesetzt werden. Damit ist eine Stufe im Innovationszyklus genommen. Nur wer höher steigt erweitert seinen Horizont. Aus der umgesetzten Anwendung ergeben sich dann wieder neue Perspektiven für die Grundlagenforschung. Jeder Forschende muss sich mit dem Wissenszuwachs seiner Disziplin auseinandersetzen, ob er nun an einer Fachhochschule oder an einer Universität angestellt ist. Die Basis für den Forschungserfolg ist für beide die gleiche.

Natürlich gipfelt nicht jedes anwendungsorientierte Projekt in einer «Nature»-Publikation (das tut es auch in der Grundlagenforschung nicht), dennoch müssen auch an Fachhochschulen für die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entsprechende Berichte verfasst werden. Der Betreuungsaufwand für die Mitarbeitenden in den beiden Hochschultypen dürfte sich ebenfalls in etwa die Waage halten. Die einen sind vielleicht etwas begriffsstütziger dafür aber «handwerklich» geschickter, die andern haben eine schnellere Auffassungsgabe, pflegen aber manchmal zwei linke Hände.

Forschung ist gleich Forschung und da dem so ist, muss das Lehrdeputat an den Fachhochschulen zumindest für die forschenden Dozierenden auf ein den Universitäten vergleichbares Mass gesenkt werden. Es sei denn, die Politik stelle die Weichen anders, sie lasse das Lehrdeputat auf dem Sek II-Niveau und streiche den Forschungsauftrag aus dem Leistungsauftrag der Fachhochschulen. Damit hätte die hehre Politik die in den 1990er Jahren ins Leben gerufenen Fach-

hochschulen nach ihrem 20. Geburtstag wieder exekutiert, denn eine Hochschule ohne Forschung gibt es (per definitionem) nicht. Eine Fachhochschule ohne Forschung unterscheidet sich ja auch nicht mehr (gross) von einer Höheren Fachschule. Den «Fünfer und s'Weggli» gibt es auch in der Bildungslandschaft nicht! Ehrlich ist nur, für forschende Hochschulen mit analogen Leistungsaufträgen auch vergleichbare Lehrdeputate bereitzustellen.

Die Bildungsverantwortlichen der Schweiz täten also gut daran, Forschung und Innovation als ein «Treppensteigen» des Wissens zu begreifen. Damit sichern sie der Schweizerischen Wirtschaft den Platz auf der obersten Plattform der Innovation und damit den besten Überblick und die beste Aussicht auf das, was kommen mag. Nur wer hochsteigt erweitert seinen Horizont. ■

Plus haut, toujours plus haut... Seul celui qui vise les sommets élargit son horizon – Recherche ou recherche « light » ?

Les hautes écoles spécialisées et les universités ont un mandat de prestations similaire et comparable. Mais les conditions-cadres dans lesquelles ces dernières sont fournies ne pourraient être plus différentes. Les autorités responsables de la formation en Suisse doivent se poser la question de la définition même d'une haute école et de la valeur qu'ils accordent à une économie nationale prospère et innovante. Se poser la question et y répondre. Innovation = prospérité = richesse – pendant combien de temps encore notre pays pourra-t-il et voudra-t-il se contenter de hautes écoles « light » ?

A partir de quand une institution de formation est-elle une haute école ?

Qu'ils le veuillent ou non, c'est à cette question que doivent répondre le Conseil suisse d'accréditation et la Conférence des hautes écoles suisses en tant qu'organe supérieur de la politique de l'éducation et de la formation nationale. Depuis l'entrée en vigueur de LEHE (Loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles) le 1^{er} janvier 2015, il ne s'agit plus obligatoirement d'accréditer des filières d'études, mais les hautes écoles elles-mêmes. La question se pose donc de savoir à partir de quand une institution de formation est considérée comme une haute école. La réponse est aussi bien organisationnelle que qualitative – et en matière de réponse qualitative, on en arrive inévita-

blement au mandat de prestations de l'institution concernée.

Cette question est de plus en plus souvent à l'ordre du jour pour l'Association des professeurs des hautes écoles spécialisées fh-ch, les conditions cadres de l'enseignement et de la recherche dans le paysage des hautes écoles suisses ne pouvant être plus variées. A la naissance des hautes écoles spécialisées au milieu des années 90, la Confédération les a dotées d'un quadruple mandat de prestations. Celui-ci était et est encore très semblable à celui des universités cantonales, et comprend aussi bien l'enseignement et la recherche que la formation continue et le maintien de contacts internationaux.

Afin toutefois de différencier les universités et les hautes écoles spécialisées, la Confédération a attribué aux premières la recherche fondamentale et aux secondes son application. Voilà qui était bien vu: en effet, les applications sont impossibles sans recherche fondamentale et l'économie ne pourrait survivre sans la recherche fondamentale et ses applications. Les deux types de haute école constituent la base permettant l'innovation – concept toujours loué et systématiquement mentionné – dans le paysage éducatif suisse en particulier et dans l'économie nationale en général. Afin de souligner le bien-fondé de sa décision et promouvoir de manière attrayante la distinction opérée entre les deux institutions, la Confédération inventa alors le principe universel « équivalentes, mais différentes ».

Parler d'équivalence amène tout naturellement à se demander « équivalentes en quoi » ? Si les deux types de haute école sont dotés de mandats de prestations similaires, les conditions-cadres ne pourraient être plus différentes. Aujourd'hui encore, les enseignants des hautes écoles spécialisées ont une dotation horaire de 22 à 23 leçons par semaine,

ce qui les met sur le même rang que leurs collègues du degré secondaire II dans le mandat professionnel desquels ne figurent PAS la recherche. Hors course, les professeurs d'université, avec leurs 5 à 8 leçons hebdomadaires.

Recherche et recherche

On le sait depuis longtemps déjà, les enseignants HES sont une espèce rare. Alors que leur mandat professionnel est similaire, leur charge d'enseignement est trois, voire quatre fois supérieure à celle de leurs collègues universitaires. Rien d'étonnant, avec de telles exigences, que les hautes écoles spécialisées peinent de plus en plus à recruter des enseignants qualifiés. Qui serait assez fou pour accepter un mandat de prestation universitaire avec une charge d'enseignement correspondant à celle exigée au secondaire II ? Qui accepterait un horaire hebdomadaire de haut responsable pour un salaire bien plus bas ? Revenons-en à la question initiale : à partir de quand une institution de formation est-elle considérée comme une haute école ? Autrement dit: les hautes écoles spécialisées sont-elles aujourd'hui des hautes écoles ? Les politiciens sont appelés à y répondre. Un « oui » serait synonyme de signal d'alarme : changer d'aiguillage rapidement pour ne pas se retrouver sur la voie de dépôt. Fermer les yeux reviendrait à simuler la sécurité, car le heurtoir est en bout de voie.

Le mandat de recherche des hautes écoles spécialisées n'est pas ancré dans la loi. La charge d'enseignement doit donc être adaptée au mandat de prestations. Il n'existe pas une recherche « à 100% » et une recherche « light ». Tout comme la recherche dans les universités, celle menée dans les hautes écoles spécialisées implique que le chercheur accède à la littérature la plus récente et s'y confronte. Le quotidien professionnel de tout

chercheur est consacré à l'étude de la littérature spécialisée, tout comme à la participation à une communauté scientifique. Sans oublier sa présence et sa prise de parole lors de conférences internationales annuelles. Seul celui qui se perfectionne constamment et se confronte systématiquement aux résultats de la recherche fondamentale a une chance de succès dans la recherche orientée sur les applications. Tout comme l'innovation, la recherche est un escalier qu'il convient de monter marche après marche. Les résultats de la recherche fondamentale doivent être exploités de manière pratique pour de nouveaux procédés, de nouvelles techniques – première étape du cycle de l'innovation. Seul celui qui vise les sommets élargit son horizon. Les applications offriront ensuite à leur tour de nouvelles perspectives pour la recherche fondamentale. Chaque chercheur est appelé à se confronter au développement des connaissances propres à sa discipline, qu'il soit engagé par une haute école spécialisée ou une université. La base de son succès est

la même, quelle que soit l'institution dans le cadre de laquelle il effectue ses recherches. Bien entendu, les projets orientés sur les applications ne sont pas tous dignes d'une publication (ce n'est pas non plus le cas dans la recherche fondamentale). Et pourtant, dans les hautes écoles spécialisées aussi, des rapports doivent être rédigés lorsque l'on collabore avec les milieux économiques. La charge de supervision des collaborateurs des deux types de haute école devrait également être équilibrée : si les uns peinent peut-être à s'exprimer, ils sont plus à l'aise dans la pratique, et si les autres font preuve de rapidité de compréhension, ils sont parfois dotés de deux mains gauches.

Il n'existe qu'une seule recherche. La charge d'enseignement dans les hautes écoles spécialisées doit donc être abaissée, du moins pour les professeurs chargés de recherche, au niveau de celle de leurs collègues universitaires. Et si les politiciens changeaient d'aiguillage, conserveraient une charge d'enseignement comparable à celle en vigueur au

secondaire II et retireraient la recherche du mandat de prestations des hautes écoles spécialisées ? Ces mêmes politiciens qui avaient créé les HES dans les années 90 seraient en train de les exécuter peu après leur 20^e anniversaire car, par définition, une haute école sans recherche n'existe pas. Une haute école spécialisée sans recherche ne serait plus très différente d'une haute école supérieure. Impossible d'avoir le beurre et l'argent du beurre, dans le paysage éducatif aussi. La seule solution consiste à assurer aux enseignants de hautes écoles abritant la recherche, dotées de mandats de prestations similaires, des charges d'enseignement comparables. Il serait judicieux que les autorités perçoivent la recherche et l'innovation comme un « escalier des connaissances ». Ils pourraient ainsi assurer à l'économie suisse une place sur la plus haute plateforme de l'innovation, ce qui lui offrirait le meilleur panorama et la meilleure vue sur ce qui pourrait se produire. Seul celui qui monte vers les sommets élargit son horizon. ■

Tu seras professeur HES mon fils, Tu seras professeure HES ma fille,

Si tu peux étudier toute ta vie,
Et faire une croix sur tes loisirs,

Si tu peux travailler sept jours sur sept,
Et enseigner vingt périodes par semaine,

Si tu peux financer toi-même tes travaux de recherche
Et faire la recherche toi-même

Si tu peux superviser des travaux de doctorats,
Sans pouvoir être directeur où directrice de thèse

Si tu peux être évalué sur des résultats financiers
Plutôt que sur la qualité de ton enseignement et de tes recherches,

Si tu peux être au 6^{ème} sous-sol de la pyramide hiérarchique de ton école
Et partager un bureau avec trois ou quatre collègues

Si tu peux siéger dans des commissions participatives
Et accepter que ta voix ne soit que consultative

Si tu peux ne pas être en vacances en même temps que tes enfants
Et courir chaque jour pour aller les conduire et les reprendre à la crèche
de ton quartier ou de ton village ... quand il y a une crèche !

Si tu peux faire un burn-out sans te plaindre
Et obtenir un congé scientifique toutes les calendes grecques,

Alors tu seras professeur HES mon fils
Alors tu seras professeure HES ma fille

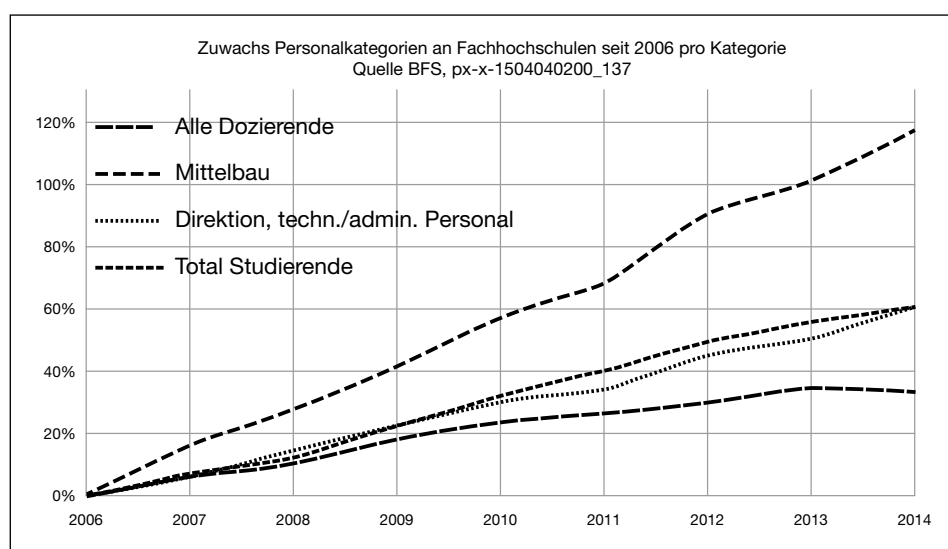
*Hervé Bourrier – Parodie du poème de Rudyard Kipling (1865–1936),
« Tu seras un homme mon fils »*

Karrieremöglichkeiten des Mittelbaus

Ausgangslage

An den Fachhochschulen werden immer mehr Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen. Der relative Anteil der Personalkategorie Dozierende bezüglich aller Personalkategorien (Dozierende, Mittelbau, techn.-administrative Personal) nimmt stetig ab. Was bedeutet dies für die betroffenen Personen einerseits, für den Ausbildungs- und Forschungsbetrieb andererseits?

weniger Dozierende beruft und eine wachsende Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeitenden weiterhin nur befristet anstellt? Wenn immer weniger Dozierende immer mehr wissenschaftliche Mitarbeitende betreuen, werden sie von Ausbildnern zu Coaches, von Forschern zu Forschungsmanagern. Mit jedem Mitarbeitenden, welcher die Fachhochschule verlässt, geht Know-how verloren. Wie macht die Fachhochschule dies wett?



Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Postdocs und Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren werden zum wissenschaftlichen Mittelbau gezählt. Diese Personalkategorie wird in der Schweiz grösstenteils befristet angestellt. Die Länge des befristeten Anstellungsverhältnisses hängt vom Umfang der bewilligten Forschungsprojekte ab. Laufen diese Projekte aus, müssen sich die Betroffenen anderweitig orientieren, falls zwischenzeitlich kein Anschlussprojekt genehmigt wurde. Die maximale Anstellungsdauer mit befristeten Verträgen liegt bei 5 Jahren.

Dozierende im mehrfachen Leistungsauftrag haben in der Regel einen Masterabschluss, mehrere Jahre Praxiserfahrung, ein Doktorat und ein Nachweis in fachdidaktischer Weiterbildung werden erwartet. Dozierende werden unbefristet angestellt und sind zuständig für Lehre und Forschung, evtl. auch für Weiterbildung und Dienstleistung in ihrem Wissensbereich.

Die Fachhochschule braucht sowohl Dozierende wie wissenschaftliche Mitarbeitende. Die Frage stellt sich nun, wie kann die Fachhochschule Ausbildung und Forschung auf hohem Niveau sicherstellen, wenn sie immer

Interview

Norbert Hofmann, Präsident der Fachhochschuldozierenden fh-ch-nw, Vizepräsident fh-ch, und Denise Martin, Generalsekretärin fh-ch, haben sich am 13. Januar 2017 zu einem Gespräch mit drei Vertretern der MiNW – Mittelbauorganisation FHNW, einer Sektion von actionuni – der Schweizer Mittelbau – getroffen. Sie sind alle unbefristet angestellt und vor allem in der Forschung tätig, wobei ihr Lehrdeputat zwischen 10 bis 35% einnimmt. Alle drei plädieren dafür, dass mehr wissenschaftliche Mitarbeitende, d.h. mindestens 50%, unbefristet angestellt werden – zurzeit seien es nur ca. 20%.

Denise Martin: Wie muss die interne Organisation einer Fachhochschule aussehen, damit sie weiterhin eine Ausbildung und Forschung auf hohem Niveau garantieren kann?

Armin Zenker: Es ist eine grosse Chance für die Fachhochschulen nicht das nachzubauen, was die Universitäten falsch gemacht haben. Die Universitäten haben den Mittelbau quasi als «Durchlauferhitzer», ca. 4 Jahre, und dann sind die einzelnen Mitarbeiter wieder weg. Wenn Vertreter der anderen Hochschulen zu



Ralf Dott, Dipl.-Ing. Maschinenbau RWTH-Aachen, ist seit 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Energie am Bau, Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW tätig. Er hat drei Jahre Praxiserfahrung in einem KMU und im Solar-Institut Jülich der FH Aachen. An der FHNW leitet er u.a. die FWS-Gütesiegelkommission Wärmepumpen und die Zertifizierungsgruppe Wärmepumpen-System-Modul.



Daniel Mollet, Dipl.-Ing. Maschinenbau, ist nach 12 Jahren in der Industrie seit 1993 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Verfahrenstechnik, Hochschule für Life Sciences FHNW tätig.



Armin Zenker arbeitet seit 2006 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Life Sciences der FHNW. Er ist zu ca. 65% in der Forschung und 35% Lehre (Praktika, Vorlesung, Summer Schools, Bachelor als auch Masterstudiengang) tätig, führt 1 bis 3 Mitarbeitende und ist Modulverantwortlicher für 2 Module im Studiengang Molecular Life Science.



Norbert Hofmann, Prof. Dr., ist seit 2006 Dozent an der Hochschule für Technik FHNW, zurzeit stellvertretender Institutsleiter am Institut Thermo- und Fluid-Engineering. Vor seiner Tätigkeit in Lehre und Forschung an der FHNW war er wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter bei ABB Forschung Schweiz. 2016 verbrachte er ein Sabbatical an der Brown University, USA.



Denise Martin, lic. phil., Gymnasiallehrerin für Englisch und Deutsch, seit 2006 Generalsekretärin des Verbandes der Fachhochschuldozierenden Schweiz, ist seit 2012 Geschäftsführerin von swissfaculty, der Konferenz Hochschuldozierende Schweiz, welche die Dozierenden an universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen vertritt.

uns an die FHNW zu Besuch kommen, staunen sie über den Gerätepark und dessen gute Wartung (durch langjährige Mitarbeitende, welche sich um die Infrastruktur kümmern und dadurch eine hohe Qualität der Messungen sicherstellen können).

Denise Martin: Im Mittelbaubericht (FHNW, 2012) ist der Third Space – eine wachsende Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Schnittstelle von Verwaltung und Wissenschaft, meist in unbefristeter Anstellung – ein wichtiges Thema (S. 113). Sehen Sie darin ein Zukunftsmodell?

Dany Mollet: In diesem administrativen Bereich könnte es allenfalls Sinn machen, dass alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu 100% angestellt sind. In den anderen Bereichen müssen es nicht 100% sein, aber es sollten auf jeden Fall mehr sein als heute. 50% festangestellte Mittelbauangehörige wäre anzustreben.

Ralf Dott: Es braucht längerfristig angestellte Mitarbeitende, nicht nur wegen der Wartung der Geräte und der Labors, sondern vor allem auch zur Sicherung der Qualität der Projekte. Sie bringen ihre Erfahrung aus der Branche mit und lenken frühzeitig die Ausarbeitung der Projekte in eine bestimmte Richtung und sagen, was man im Detail anschauen muss oder wie das Umfeld des Ganzen aussieht. Einem jungen, neuen Mitarbeiter von der Uni fehlt oftmals die Einschätzung des Ganzen, welche Themenfelder interessant sind usw. Ein Pool erfahrener Mitarbeiter erleichtert qualifizierte Ergebnisse. Die Dozierenden sind häufig zeitlich nur wenig verfügbar.

Denise Martin: Sie sind alle als wissenschaftliche Mitarbeitende bereits seit vielen Jahren an der FHNW angestellt. Wie sehen Sie Ihre Zukunft? Möchten Sie Dozierender werden oder erfüllt Sie die Arbeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter?

Armin Zenker: Die Arbeitssituation von uns drei wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist sehr gut. Wenn ich dementsprechend die Freiheiten habe und die Projekte machen kann, die mich interessieren, dann ist dies zufriedenstellend und der Lohn spielt eine untergeordnete Rolle. Wenn es drei oder vier Kategorien von Mitarbeitenden gibt, dann kommt das Problem, dass die Motivation zwar nicht schwindet, aber man sich fragt, wo fließt die Energie letztendlich hin.

Denise Martin: Wovon hängt es ab, wie viel Kompetenzen ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter habe?

Armin Zenker: Die ganze Linie muss mit involviert sein und da frage ich mich, ob es so grosse Strukturen wie z.B. bei Novartis oder Roche braucht, obwohl wir so klein sind. Man

wird als wissenschaftlicher Mitarbeiter meist als Junior wahrgenommen.

Norbert Hofmann: Es kommt immer ein wenig darauf an, wie das Spiel gespielt wird. An unserem Institut unterschreiben die wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Projekte in der Regel selber. An anderen Instituten wird die anders gehandhabt. Je nach Institut oder Fachhochschulregion kann es dazu führen, dass zuerst ein Antrag geschrieben werden muss, um einen Antrag stellen zu dürfen.

Denise Martin: Die Hochschule ist ja eigentlich frei, wie sie dies organisiert!

Norbert Hofmann: Dies ist eine Frage der persönlichen Zusammenarbeit und des Vertrauens. Angewandte Forschung und Entwicklung braucht kein Mikromanagement sondern Freiheit und Vertrauen. Es geht um die Entscheidungskompetenzen und um die finanziellen Folgen. Die Mitarbeitenden sind sehr engagiert und investieren überdurchschnittlich mehr Zeit in die angewandte Forschung & Entwicklung, weil sie von ihrer Forschung fasziniert sind, die Freiräume schätzen und wenig auf den Lohn sowie investierte Zeit achten. Dieses Engagement setzt voraus, dass Aufgabe und Kompetenz zusammen gehören.

Ralf Dott: Zurück zu Ihrer Frage nach der Zukunftsperspektive. Ich kann mir beides vorstellen. Quasi als «Oberassistent» mit langjähriger Erfahrung weiterzuarbeiten oder als Dozierender, d.h. mehr im Bereich Lehre zu arbeiten und mehr Personalverantwortung zu übernehmen. Es sind aber zwei unterschiedliche Tätigkeitsfelder und es stellt sich die Frage, welchen Weg man anstrebt und ob er aktuell möglich ist.

Norbert Hofmann: Für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt es kein Berufungsverfahren. Anstelle dessen wurde das Assessment für eine unbefristete Anstellung eingeführt, wenn ein Mittelbau-Mitarbeiter ein Stück weiterkommen möchte. Es wäre spannend zu analysieren, wie viele diesen Weg beschritten und Erfolg hatten.

Ralf Dott: Eine Dozierendenstelle muss ja ausgeschrieben werden und dann gibt es ein Berufungsverfahren. So lange Externe und Interne gleichbehandelt werden, ist das ja in Ordnung.

Norbert Hofmann: Die Problematik ist ähnlich in Unternehmungen, d.h. es geht auch darum, wie einfach ein exzellenter Mitarbeitender – und bei seinem Weggang der Wissensverlust – ersetzbar sind. Die Karriere des wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist somit an Folgendes geknüpft: eine freie Stelle, ob leicht ein Ersatz gefunden werden kann und wie eng die finanziellen Rahmenbedingungen der Fachhochschule bzw. Abteilung sind.

Armin Zenker: Was bei einer Firma ganz normal ist, dass man die Karriereleiter aufsteigt, ist an der Fachhochschule erschwert. Und noch eine weitere Tradition, die man von der Universität übernommen hat: Wenn man an

einer Hochschule promoviert hat, darf man auf keinen Fall dort weitermachen. Weiterentwicklung heisst, woanders hingehen.

Ralf Dott: Die Fachhochschullandschaft ist aber eine andere als die Uni-Landschaft: Da kommen die Mitarbeitenden häufig erst später und haben bereits an mehreren Orten gearbeitet. Da zieht das Argument nicht mehr zu sagen, er muss auch etwas Anderes gesehen haben.

Norbert Hofmann: Das stimmt auch für die Technik. In der Regel haben die Dozierenden einen Masterabschluss, zu 90% eine Promotion, und mehrere Jahre Berufserfahrung, häufig Leitungserfahrung. Wenn sie zurück in ein Umfeld mit Studierenden kommen, ist es oft nicht einfach, deren Kompetenzen einzuschätzen. Meist haben die Dozierenden auch eine andere Ausbildung als die Studierenden, d.h. in der Regel keine Lehre und keine Berufsmaturität. Ein zu langer Verbleib in einer Managementfunktion erschwert es, wieder auf die operative Ebene zurückzukehren, sich auf die Studierenden einzustellen.

Ralf Dott: Das wäre also ein Argument für die Durchlässigkeit!

Norbert Hofmann: Es wäre wichtig, eine Fachhochschule in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten zu analysieren, und zwar auf jeder Stufe. Mich würde ein Vergleich mit ähnlich grossen KMU wie ABB, General Electric interessieren.

Armin Zenker: Es wäre eine Chance für die Fachhochschule, gute Mitarbeitende zu halten, indem man ihnen Karriereoptionen, Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, welche die Universität nicht bieten würde. Eine Weiterbildung ausserhalb des Arbeitsfeldes wäre eine gute zusätzliche Qualifikation, welche aber wenig genutzt wird, u.a. auch weil es zu wenig bekannt ist.

Dany Mollet: Ich selber habe eine sehr interessante Arbeit, aber es gibt auch Personen, die einen ausgezeichneten Job machen und nur befristet angestellt sind. Da stellt sich dann die Frage, wie kann diese Person weiterhin angestellt bleiben, um das Projekt zu Ende zu führen.

Denise Martin: Weshalb wird dieser Mitarbeiter nicht einfach unbefristet angestellt? Will sich der Vorgesetzte nicht länger verpflichten?

Armin Zenker: Für Festangestellte muss ich längerfristig planen. Bei Mitarbeitenden, die ich nur für Projekte anstelle, habe ich einen grösseren Spielraum. Eine positive Veränderung gibt es nur, wenn ich mehr Personen unbefristet anstelle.

Norbert Hofmann: Zurzeit ist der Aufwand des Assessments für eine unbefristete Anstellung im Vergleich zu einer Karriere in einer Unternehmung zu hoch.

Denise Martin: (hakt nach): Welches Interesse hat die Hochschule, diese «Durchlauf-

erhitzerjobs» zu begünstigen, da mit dem Mitarbeitenden auch das Knowhow wegwandert. Natürlich hat man weniger Verantwortung...

Norbert Hofmann: Es gibt an der Fachhochschule zwei sich konkurrierende Aufträge: Wir müssen Studierende und auch wissenschaftliche Mitarbeitende (vorwiegend Assistierende) qualifizieren und auf den Arbeitsmarkt bringen und andererseits geht es um den Wissenserhalt an der Fachhochschule. Es stellt sich die Frage, wie sich der Wissenserhalt, die damit verbundenen Risiken und die Qualität an den Fachhochschulen nachhaltig finanzieren lassen!

Armin Zenker: Bei einem neuen Projekt kommt eine neue Person dazu, die ich einarbeiten muss. Auf allen Ebenen muss Weiterbildung eingeführt werden, damit Personalführung adäquat vollzogen wird. Durch die ständige Erneuerung haben wir immer hoch motivierte Mitarbeitende.

Norbert Hofmann: Die Fachhochschule hat eine gesellschaftliche Verantwortung. Sie kann nicht die Risiken auf die Mitarbeitenden auslagern. Die Fachhochschule muss vielmehr die wissenschaftlichen Mitarbeiter weiterqualifizieren.

Dany Mollet: Von der Leitung her sind die Finanzen zu stark im Fokus, nicht die Qualität.

Norbert Hofmann: Das Wissen muss gehalten und laufend angepasst werden, denn die Fachhochschule braucht eine längerfristige Perspektive. Die Fachhochschule hat eine «unique selling proposition» gegenüber den Universitäten durch ihre praxisorientierte Forschung und Entwicklung mit Partnern.

Ralf Dott: Unternehmen haben kontinuierliches Wissensmanagement und es fragt sich, wie die Fachhochschulen dies sicherstellen mit immer wieder neuen Mitarbeitenden. Es stellt sich auch die Frage, wie ich gegenüber der Industrie auftrete: Bin ich eine neutrale Institution mit entsprechenden Kompetenzen oder bin ich einfach ein Junior Dienstleister. Wenn ich dieses kontinuierliche Wissensmanagement habe, kann ich einfacher als gleichwertiger Partner auftreten. Wenn ich mit jungen, unerfahrenen Leuten nur Teilaufgaben löse, bin ich reiner Dienstleister und abhängig. Es stellt sich schon die Frage, in welcher Rolle ich mich als Fachhochschule positionieren will.

Denise Martin: Das Gespräch hat sich von der Schnittstelle von Mittelbau zu Dozierende stark weg bewegt zur Forderung nach mehr unbefristet angestelltem Mittelbau. Trotzdem das Stichwort «Lehre». Wenn Sie Lehre machen, kostet dies die

Fachhochschule weniger. Ist dies Konkurrenz für die Dozierenden oder nicht?

Norbert Hofmann: Bei unserem Institut gibt es kein Anreizsystem, anstelle eines Dozierenden einen wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit der Lehre zu betrauen. Es sollte ein Stück der Kultur der Personalentwicklung sein, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden in die Lehre einzuführen und zu qualifizieren. Die Hochschule hat den Auftrag, in Personalentwicklung zu investieren. Aber es fehlen häufig die Ressourcen und nur das persönliche Engagement von Dozierenden trägt zur Weiterbildungsqualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei. Das System ist zu stark finanzgetrieben. Die Weiterbildungsqualifikation wird nicht gegenfinanziert. Bei modernen Firmen in der Entwicklung und Forschung wird das Führen und Entwickeln einer Gruppe mit 50% der gesamten Arbeitszeit vom Linienvorgesetzten vergütet. An den Fachhochschulen sind wir noch ein ganzes Stück davon entfernt.

Denise Martin: Herzlichen Dank für den anregenden Austausch. Ich bin auf Reaktionen zu Ihrem Plädoyer, mindestens 50% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sollten unbefristet angestellt werden, gespannt. ■

Leistungsziel nicht erreicht!

Norbert Hofmann, Präsident fh-ch-nw und Vizepräsident fh-ch

Dass die Gesellschaft älter wird und dass Solidarität über die Generationen unsere Gesellschaft zusammenhält, ist selbstverständlich. Die Dozierenden sind seit der Gründung der FHNW 2006 im vierfachen Leistungsauftrag aktiv, die Lehre, angewandte Forschung & Entwicklung, Dienstleistung und Weiterbildung weiterzuentwickeln. Die Zahlen sprechen für sich, 10% weniger Kosten in der Lehre in den letzten 10 Jahren sowie steigende Drittmittel.

Rückläufig sind aber nicht nur die Kosten pro Studierenden, sondern auch die Rentenbeiträge (2. Säule) der zukünftigen Pensionäre: Die Rente ist seit 2013 um mehr als 16% gesunken (bei Dozierenden, die im Alter um 55 Jahren sind)! Diese Reduktion ergibt sich durch die Reduktion des Umwandlungssatzes von 6.75% auf 5.8%. Der Primatswechsel, die höheren Beiträge oder auch ein Jahr län-

gere Arbeitszeit sind dabei noch nicht eingerechnet.

Aber dies ist nicht das Ende der Reduktion. Die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK) informierte Anfang Jahr über eine geplante weitere Reduktion des Umwandlungssatzes ab 2019 von 5.8% auf 5.0%. Dies würde bedeuten, eine Reduktion der Pension aus der 2. Säule um mehr als 34% seit 2013. Die Informationslage ist dürftig, die Mitarbeitenden sind verunsichert und unter Druck. Die Reaktionszeit für die Mitarbeitenden, sich an diese Änderungen anzupassen, ist nicht gegeben. Es ist zu berücksichtigen, dass ein wesentlicher Teil des Wissens und der Routine im vierfachen Leistungsauftrag bei jedem einzelnen Mitarbeitenden liegt. Die «alten Hasen» an der FHNW unterstützen neue Dozierende typischerweise mehrere Jahre bei der Einarbeitung in den vierfachen Leistungsauftrag

z.B. durch Wissenstransfer oder in Leitungsfunktionen. Mehr als 50% der Dozierenden sind älter als 50 Jahre (Bundesamt für Statistik, Lehrkräfte und Hochschulpersonal nach Alter und Bildungsstufe, 2015). Diese Dozierenden kurzfristig zu verlieren, gilt es zu verhindern. Sonst werden die Leistungsfähigkeit und die Qualität im vierfachen Leistungsauftrag aufs Spiel gesetzt.

2010 haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende auf ein gemeinsames Leistungsziel in der 2. Säule geeinigt. Dieses Leistungsziel ist unter den jetzt bestehenden Rahmenbedingungen nicht erreichbar, geschweige denn bei weiteren Reduktionen von Umwandlungssätzen oder anderen Massnahmen.

Die Dozierenden sind bereit, Beträge zum gemeinsam zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber definierten Leistungsziel in der 2. Säule zu leisten! ■

Flexibilisierung der Berufsmaturität

Stellungnahme fh-ch

Anlässlich des nationalen Spitzentreffens der Berufsbildung im März 2014 verständigten sich die Verbundpartner aus Bildung, Politik und Wirtschaft unter der Leitung von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann über Schwerpunkte zur Stärkung der Berufsbildung. Drei Handlungsschwerpunkte wurden festgelegt, darunter das Thema «Berufsmaturität und Fachhochschulzugang».

In der Folge wurden zwei Teilprojekte lanciert, um die Berufsmaturität (BM) zu stärken. Eines mit dem Ziel, die schulische Umsetzung der BM zu flexibilisieren und damit attraktiver zu gestalten, das andere um die Information und Kommunikation zur BM zu verbessern. In der vorliegenden Konsultation geht es darum, sich zu den von der eingesetzten Projektgruppe erarbeiteten und von der verbundpartnerschaftlich zusammengesetzten Steuergruppe genehmigten Eckwerten zur Flexibilisierung der schulischen Umsetzung der BM (neue Modelle) zu äussern. Da der Trend heute in Richtung BM 2 (nach Abschluss der beruflichen Grundbildung) geht, fokussiert das vorliegende Projekt auf die Stärkung der BM 1 (integriert).

Im Folgenden die Antworten, wie sie Ende Januar 2017 an das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI geschickt wurden.

Flexibilisierung der BM-1 – Fragenkatalog Konsultation TP 1

1) Ist die Flexibilisierung der BM-Modelle erwünscht?

Ja, da die BM-Studienabbrechenden in der Regel aufgrund der schulischen Belastung aufhören oder aussetzen. Die heutigen BM-1-Modelle sind insbesondere für Lernende mit einer dreijährigen Berufslehre völlig überlastet. Zwei 9–10-Studentage pro Woche in den BM-Schulen mit zusätzlichen Hausaufgaben und drei Tagen Berufslehre am Arbeitsplatz sind nicht realistisch und wenig attraktiv.

2) Steigert die vorgesehene Flexibilisierung die Attraktivität der BM1?

Nur bedingt. Die Absolvierung eines Teils der BM vor dem Lehrbeginn ist nur für Lernende eine Option, die sich spät für eine Lehre entschieden haben. Das sind aber häufig auch jene, die sich über ihre Fähigkeiten im Unklaren sind oder lange nicht wussten, was sie wollen, und damit nicht als erste eine Lehrstelle gesucht haben oder aufgrund schulischer Leistungen nicht als erste in ein Lehrverhältnis akzeptiert wurden. Der erste Grund führt häufig zu Lehrabbrüchen, der zweite häufig zu BM-Abbrüchen.

Die Absolvierung eines Teils der BM nach dem Lehrabschluss mag bei der dreijährigen Lehre noch eine gewisse Attraktivität haben, bei der vierjährigen aber kaum. Mit 20 will ich endlich Geld verdienen und frei sein und nicht noch ein halbes Jahr die Schulbank drücken, obwohl ich Berufsmann/-frau bin! Diesbezüglich würde ich die BM-2 dann vorziehen.

3) Geben Sie davon aus, dass mit der vorgesehenen Flexibilisierung mehr Betriebe die BM ermöglichen werden?

Der fh-ch ist diesbezüglich skeptisch. Die Flexibilisierung bindet den Lernenden zu mehr Präsenz in den Betrieb ein, ändert aber dadurch gar nichts an der Belastung des Lernenden während der Lehrzeit. Manchmal ist Schule weniger stressig als Betrieb und durch mehr Präsenz im Betrieb wird die BM-1 nicht attraktiver.

Es mag sein, dass einige Betriebe bei dieser Flexibilisierung eher ja sagen zu einer BM-1, die Zeche bezahlen aber die Lernenden. Damit wird die BM-1 insgesamt noch weniger attraktiv und es ist nicht verwunderlich, wenn die gymnasiale Matur von starken Schülerinnen und Schülern bevorzugt wird. Jeder Lehrbetrieb, der je einen BM-Absolventen aufgenommen hat, stellt innerhalb kurzer Zeit fest, dass gute Schüler weniger Betreuung brauchen und damit innerhalb von drei Tagen locker das gleiche leisten wie schwächere Lernende in 3,5 Tagen. Es gibt auch Betriebe, die das gemerkt haben und nur noch Lehrlinge wollen, die auch gewillt sind, eine BM zu machen. Es wäre Aufgabe des Bundes und der Sozialpartner, die Lehrmeister darauf aufmerksam zu machen, dass 4 Stunden zusätzliche «Büez» teurer sein können als nur drei Tage Anwesenheit im Betrieb.

4) Befürworten Sie die Eckwerte, weshalb? Weshalb nicht? (mit der Suchfrage «Flexibilisierung Berufsmaturität» gelangen Sie auf www.sbfi.admin.ch auf die richtige Seite)

	Ja	Nein	Begründung
Eckwert 1	Nein		Dies führt zu einer Verzögerung der Lehrbeginns. Was macht der/die Lernende nebenbei? Kann attraktiv sein für den/die Lernende, wird aber nach Lehrbeginn zu Stress führen, weil die Belastung plötzlich stark zunimmt.
Eckwert 2	Bedingt		Das Modell könnte attraktiver gestaltet werden, wenn man den Lernenden erlauben würde, einfach das, was sie während der Lehre nicht geschafft haben, innerhalb eines Jahres nachzuholen. Das vorgeschlagene Modell ist starr und damit wird es den heutigen Jugendlichen nicht gerecht.
Eckwert 3	Ja		Die BM soll Allgemeinbildung vermitteln und nicht Fachwissen, also sollte die Allgemeinbildung möglichst ausgelagert werden. Es wäre wünschenswert, wenn diese auch Typus-übergreifend angeboten würde!
Eckwert 4	Ja		Solange BM und EFZ gekoppelt sind, ist das sinnvoll. Wobei Allgemeinbildung eigentlich nicht an ein EFZ gekoppelt sein sollte.
Eckwert 5	Ja		Könnte die BM-1 attraktiver machen, weil die Lernenden wissen, welche Belastung sie in Betrieb und Schule erwartet. Dies setzt aber voraus, dass der Teil, der nach Abschluss der Lehre noch bewältigt werden muss, auch der Allgemeinbildung entspricht und insbesondere flexibel gehandhabt wird. Es sind Zielvorgaben zu geben und nicht starre Lehrpläne.
Eckwert 6	Ja		International ist Usus, was abgeschlossen ist, wird geprüft und gilt dann als abgeschlossen.

5) *Welche der beiden aufgezeigten Flexibilisierungsmöglichkeiten erscheint Ihnen besonders attraktiv?*

Die Weiterführung der BM-1 nach der Lehre ist attraktiver. Sicher 90% aller Lernenden, welche die BM während der Lehre aufgeben, holen sie als BM-2 nach. Also wäre es attraktiv, ein Modell zu haben, das erlaubt, all das nachzuholen, was während der Lehre noch nicht geschafft wurde. Es geht um eine Modularisierung des Angebots.

Gleichzeitig ist die Verantwortung des Betriebs zu klären: Die Situation des frisch Ausgebildeten nach der Lehre, der noch die BM-1 abschliesst, muss durch den Betrieb geregelt

sein. Es braucht einen (neuen) Anstellungsvertrag mit höherem Lohn. Auch stellt sich die Frage, wie Anschlusslösungen möglich sind (Rekrutenschule, Fachhochschule). Die nach hinten flexible Lösung darf das integrative Modell nur entlasten, nicht konkurrenzieren, d.h. der Betrieb bleibt ca. ein weiteres halbes Jahr in der Verantwortung für den frisch Ausgebildeten.

6) *Fehlt eine für Sie attraktiv scheinende Flexibilisierungsmöglichkeit?*

Ja, die BM steckt nach wie vor immer noch in den starren Schul-Strukturen der 1960-er Jahre. Man glaubt, ein fixer Lehrplan sei das

Alpha und Omega der Bildung. Heute lernt man das, was man unmittelbar braucht, und lässt Unnötiges weitgehend weg. Der Bund sollte festlegen, welche Allgemeinbildung zum Erlangen der BM Voraussetzung ist. Wann und wo und wie man sich diese Qualifikationen aneignet, sollte nebensächlich sein. Die BM-Schulen sollen Pakete anbieten (z.B. Wirtschaft und Recht) und den Lernenden soll es frei sein, wann sie dieses Paket absolvieren. Wer einen Lehrabschluss hat (EFZ) und die nötigen Credits in den vorgegebenen Fächern mitbringt, dem wird das BM-Zeugnis ausgestellt. ■

Horizon 2020 geschafft, Erasmus+ weiterhin nur Übergangslösung

Die Europäische Kommission gab bekannt, dass die Schweiz ab dem 1. Januar 2017 wieder vollumfänglich am europäischen Forschungsrahmenprogramm Horizon 2020 assoziiert ist. Ermöglicht wurde dies durch den Entscheid des Bundesrats, das Protokoll über die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien zu ratifizieren. Die Hochschuldozierenden sind wie die Schweizer Hochschulen und Forschungsinstitutionen sehr erleichtert über diese Entwicklung und hoffen, dass sich wieder mehr Forschende an Horizon 2020 beteiligen können. Ob aller Erleichterung darf Folgendes nicht vergessen werden: Die Planungsunsicherheit der letzten drei Jahre dürfte noch einige Zeit zu spü-

ren sein, sowohl in Bezug auf die Anzahl der Projekteingaben, wie vor allem auch auf den Anteil an Projektkoordinatoren durch die Schweiz.

Erasmus+, das internationale Austauschprogramm für Jugendliche und Studierende, steht aber weiterhin unter den negativen Auswirkungen der Masseneinwanderungsinitiative vor drei Jahren. Die Schweiz ist nicht vollasoziiertes Mitglied! Zwar gibt es bis Ende 2017 eine Übergangslösung, doch für die jungen Menschen bedeutet dies höhere Hürden beim internationalen Austausch, denn jede Schweizer Institution muss jeden einzelnen Vertrag direkt mit den europäischen verhandeln und eine Lösung finden.

Für die Studierenden ist demzufolge der Zugang zu den Hochschulen beschränkter. Doch nicht nur sie sind betroffen, sondern auch Berufsschüler, Gymnasiasten usw. Gemäss Mitteilung der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendverbände SAJV hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation sogar die Verhandlungen mit der EU abgebrochen! Gemeinsam mit elf weiteren Organisationen hat die SAJV deshalb einen Aufruf zur Vollasoziation an Erasmus+ lanciert. Der fh-ch unterstützt diese Initiative voll und ganz – unterschreiben auch Sie: <http://www.sajv.ch/2017/02/04/aufruf-erasmus/> ■

« Horizon 2020 », c'est gagné. En revanche, « Erasmus+ » reste soumis à une solution provisoire

Suite à la décision du Conseil fédéral de ratifier le protocole sur l'extension de la liberté de circulation des personnes à la Croatie, la Commission européenne a annoncé que la Suisse serait à nouveau pleinement associée au programme de recherche cadre Horizon 2020 dès le 1er janvier 2017. A l'instar des hautes écoles et des instituts de recherche suisses, les enseignant-e-s des hautes écoles se réjouissent de ce développement et espèrent que davantage de chercheurs pourront à nouveau participer à ce programme. L'annonce de cette bonne nouvelle ne doit cependant pas faire oublier que les incertitudes des trois dernières années

influenceront encore pendant quelques temps le nombre de projets présentés et, surtout, la part de la Suisse dans des coordinations de projet.

Erasmus+, le programme d'échange pour les jeunes et les étudiants, continue de subir les conséquences négatives du oui à l'initiative contre l'immigration de masse prononcé voilà trois ans. La Suisse n'y est pas pleinement associée. Jusqu'à fin 2017, une solution provisoire a été mise en place, mais elle implique d'importants obstacles: chaque institution suisse doit en effet négocier chaque contrat avec l'institution partenaire de l'Union européenne et trouver une solution. Pour les étu-

dants, ceci signifie donc un accès plus limité aux hautes écoles européennes. Les élèves des écoles professionnelles et des gymnases sont eux aussi concernés. Selon un communiqué du Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation aurait même mis fin à ses négociations avec l'UE. Soutenu par onze autres organisations, le CSAJ vient donc de lancer un appel pour Erasmus+. fh-ch soutient pleinement cette initiative et vous invite vous aussi à la signer: <http://www.sajv.ch/2017/02/04/appele-pour-erasmus/?lang=fr> ■



Hervé Bourrier,
président fh-ch

Conférence HES et HEP du Bürgenstock 2017 – Bürgenstock-Konferenz der Schweizer Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

« Nos problèmes ne proviennent pas de ce que nous ignorons. Ils proviennent de ce que nous croyons savoir, et qui en fait est faux »
Mark TWAIN, écrivain, essayiste et humoriste américain (1835–1910).

Norbert Hoffmann et Hervé Bourrier ont assisté à la traditionnelle Bürgenstock-Konferenz der Schweizer Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen les 20 et 21 janvier derniers au Kultur- und Kongresszentrum de Luzern dont le thème était : **La recherche dans les HES et les HEP – moteur de l'innovation sociale et condition sine qua non d'un enseignement de qualité.**

Le programme avait été préparé par M. Markus Hodel, Recteur de la Haute École Spécialisée de Lucerne, nouveau Président du Comité de la Conférence du Bürgenstock en remplacement de M. Crispino Bergamaschi et par M^{me} Catherine Sokoloff, Directrice des Études Higher Education management.

M. Jean-Marc Piveteau, Recteur de la ZHAW, ouvrit la conférence par une présentation académique : « **La recherche comme moteur du positionnement des HES** » en rappelant quelques éléments de la LEHE dont l'article 26 sur l'obligation pour les HES de dispenser un enseignement axé sur la pratique, la recherche et le développement appliqués...rien de bien nouveau en fait, si ce n'est que la situation, à quelques écarts près, est la même dans les sept HES. Les coûts consacrés à la recherche dans les domaines de l'ingénierie, la chimie, l'agriculture et l'économie forestière sont deux à trois fois plus importants que ceux consacrés aux domaines du travail social, de la santé, de l'économie et des services ainsi que de la musique et des arts de la scène.

L'orateur fit alors une présentation du modèle des 4 quadrants de D. Stokes en y positionnant les activités de recherche des HES. Exercice qui déboucha sur toute une série de constatations et de pistes de réflexions dont certaines inspirées de H. Nowotny à savoir l'accélération du passage de la production de connaissances scientifiques à l'application et



Hervé Bourrier, fh-ch – François Grandjean, swissuniversities – Joël Gapany, directeur de la HEF-TS Fribourg.

l'émergence d'un nouveau mode de production du savoir de type transdisciplinaire aboutissant sur le Deep Learning et l'implication des utilisateurs, l'interdisciplinarité et la transdisciplinarité. En fait, c'est que nous vivons déjà dans nos HES si ce n'est le fait de n'avoir ni assez de temps, ni assez de moyens financiers pour mener de front nos activités d'enseignement, de recherche, de prestation de service, de relation internationales et de service à la cité. Les moyens financiers quoi que nous disions, quoi que nous fassions, seront toujours les conditions sine qua non pour que nos HES progressent dans le domaine de la recherche. Les fondations comme par exemple Gerbert Rüt ou Hasler ne s'y sont pas trompées en mettant en place des systèmes de financement efficaces.

Erwin Beck, ancien recteur de la HEP St-Gall, passionné par son métier, recadra ensuite le sujet et posa des questions fondamentales dans sa présentation : « **Recherche, innovations et enseignement – Expériences, découvertes, recommandations** ».

La recherche est-elle garante de l'innovation ? L'enseignement peut-il être lui-même source d'innovation ? Les expériences ont-elles la même signification tant pour la recherche

que pour l'enseignement ? Que représentent les connaissances pour la recherche et pour l'enseignement ?

Nous devrions peut-être nous reposer régulièrement ces questions ne serait-ce que pour savoir si nous sommes toujours sur la bonne route. Pour nous, ingénieurs, la recherche dans les HEP est une notion parfois floue même si l'on en reconnaît l'importance pour les MINT. Si nous ne devons retenir que trois mots de cette présentation, ce serait : Dialogue, communication et collaboration.

Monica Duca Widmer, Présidente du conseil de l'Université de Suisse italienne, apporta une touche de fraîcheur et d'optimisme au sein de cette assemblée où les cravates et les complets sombres dominent les tailleurs et les robes ... sombres avec sa présentation : « **La recherche dans les HES et HEP : un moteur d'innovation pour la Suisse** ». Il est encore loin le temps où la proportion de femmes dans les directions concordera avec le ratio étudiantes/étudiants de nos écoles. On se repose toujours les mêmes questions mais nos écoles avancent lentement et sûrement. Les masters qui étaient tabous il y a quelques années pour Economie Suisse sont à présent complètement intégrés dans le cursus d'étude des HES et des HEP. Aujourd'hui

on parle de doctorats HES ; ce que notre fédération soutient depuis des années. C'est un des passages obligés vers la recherche et le devenir de nos HES. Pour pouvoir jouer dans la même ligue que les Hautes Ecoles Universitaires, il faut disposer des mêmes outils.

Mick Healy, Professeur émérite à l'université de Gloucestershire (Angleterre) fit ensuite une présentation sur l'enseignement basé sur la recherche et les retombées sur les étudiants : « **Linking discipline-based research and teaching to benefit student learning** ». Cet exposé basé sur des cadres conceptuels très bien définis fit toutefois planer sur l'assemblée un certain scepticisme malgré quelques pistes intéressantes mais sont-elles vraiment adaptées à notre culture et aux styles de nos formations professionnelles ? C'est peut-être le sujet qui aurait dû être débattu à la fin de cette présentation. Le document ne se trouve pas sur le site de la Bürgenstock-Konferenz mais vous le trouverez à l'adresse suivante : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/developingun-dergraduate_final.pdf

Ce fut également un moment privilégié de rencontre avec notre ministre M. Johann Schneider-Ammann pour échanger quelques mots et lui dire notre reconnaissance pour son travail et son soutien indéfectible à notre système de formation professionnelle. Quelques instants aussi pour lui rappeler que la qualité de l'enseignement et de la recherche passe aussi par la bonne gestion et la bonne utilisation des fonds publics qui ne doivent pas être dilués dans des procédures, des processus administratifs et des over Head (mot à la mode) coûteux et inutiles.

Le lendemain nous avons eu droit à la présentation vivante, intéressante et remplie d'optimisme de M^{me} Florence Balthasar, codirectrice de Swisscore, le bureau de contact pour la recherche européenne, l'innovation et l'éducation à Bruxelles, sur Horizon 2020 :

« **European research in Swiss Universities of Applied Sciences and Universities of Teacher Education opportunities and challenges** ». Si les nuages de la votation du 9 février 2014 planent encore sur Bruxelles et Bern, il n'en demeure pas moins que nos jeunes chercheuses et chercheurs font preuve d'optimisme et que leurs passions pour la recherche ne s'arrêtent pas à une vision nationaliste.

Gregor Haefliger, vice-directeur du SEFRI, que nous avons eu l'honneur d'accueillir comme orateur à notre assemblée générale de 2015 à Lucerne, fit, comme à son habitude, une présentation remarquable : « **La recherche dans les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques : Nécessité – défis – chances** » et dressa un état des lieux comparatif de la recherche entre les UNI, EPF et HES. L'écart entre un chercheur HES et un chercheur UNI ou EPF va du simple au double, voire au triple en ce qui concerne le temps consacré à la recherche. A ce stade, on ne parle ni de salaires, ni de conditions de travail, qui présentent aussi de grandes différences. M. Piveteau l'avait rappelé dans sa présentation, les écarts varient en fonction des domaines mais il faut faire des efforts, de grands efforts. Gregor Haefliger présenta alors quelques pistes de réflexion pour faire évoluer la situation :

Nouveaux systèmes de pilotage ? Dépenses liées et non liées dans le domaine FRI ? Exi-

gences élevées en matière de qualifications spécifiques dans le domaine des HES ? Aide fédérale : nouvelle mission par l'intermédiaire d'Innosuisse ? Aide fédérale : plan de carrière académique dans les HES ?

Gerd Folkers, Président du Conseil Suisse de la Science et de l'Innovation fit la dernière présentation sur le thème suivant : « **L'éducation par la recherche ?** ». En résumé il s'agit d'acquérir des connaissances au travers d'une expérience subjective en les partageant avec les étudiants et les doctorants tout en forgeant leur personnalité. Il rappela, aussi que les Hautes écoles étaient là pour entretenir, transmettre et transférer les connaissances tout en ayant un esprit critique. Il osa aussi remettre en question l'establishment universitaire et termina sa présentation par une citation d'Andrew Abbott « *L'univers moderne du savoir se trouve tellement sous l'emprise d'une élite, que même les livres censés désavouer cette thèse, présupposent sa véracité* ».

Il est certain que les participant-e-s à cette conférence sont reparti-e-s avec plus de questions que de réponses mais comme l'a rappelé M^{me} Monica Duca Widmer : « Devons-nous réellement démolir quelque chose que les autres tentent de reproduire sur la base du succès remporté jusqu'ici ? »

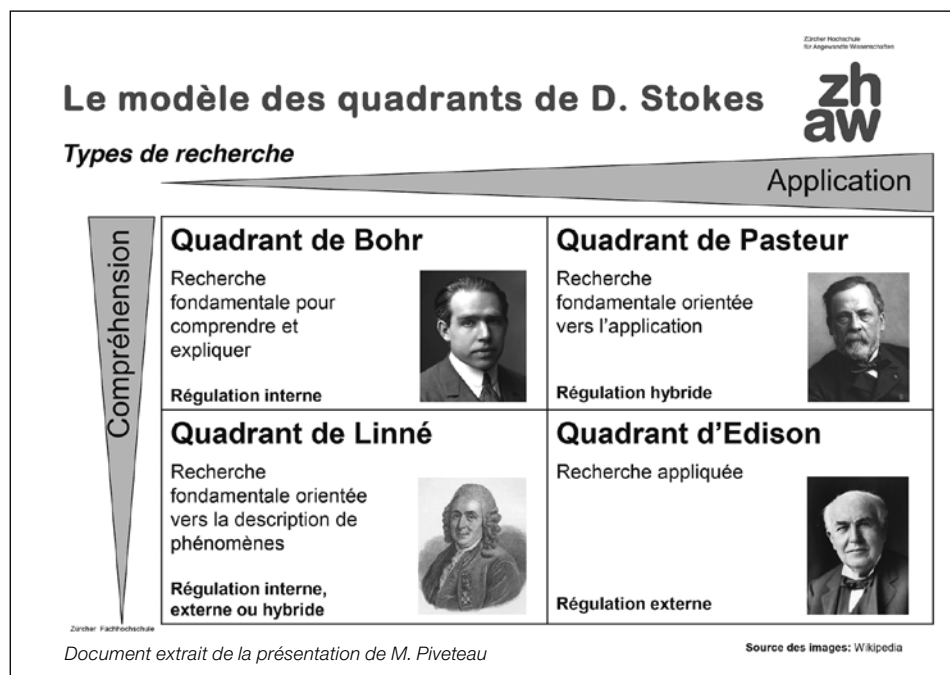
Nous ne devons pas non plus nous regarder dans le miroir tous les matins en nous disant que nous sommes les meilleur-e-s car nous savons toutes et tous que si ce sont nos diversités qui font notre force, nous sommes aussi vulnérables dans un contexte international agité. Nous devons poursuivre nos efforts et mettre tout en œuvre pour donner à nos jeunes un très haut niveau de formation et leurs transmettre le goût de l'effort car c'est non seulement un gage de prospérité pour notre pays mais également une des clés de la cohésion sociale.

Au cours de cette conférence nous aurions souhaité que les conditions cadres et les conditions de travail des chercheuses et des chercheurs HES et HEP soient abordées de même que la question de la relève qui dépend fortement des conditions dans lesquelles enseignement et recherche cohabitent. Nous avons également émis le vœu, auprès de M. Markus Hodel, qu'un ou deux représentants de l'Union des étudiant-e-s de Suisse soient invités aux prochaines éditions.

Vous trouverez l'ensemble des documents aux adresses suivantes :

<http://buergenstock-konferenz.ch/index.php/fr/conference/2017fr/documents2017>

<http://buergenstock-konferenz.ch/index.php/de/konferenz/2017-01-20-07-47-11/dokument2017>



Sabbaticals an der FHNW – eine gute Idee, aber leider nur ungenügend umsetzbar



Beat Sievers, 1951. An FHBB und FHNW von März 2001 bis 31. August 2016 tätig, 100% Beschäftigungsgrad als hauptamtlicher Professor im vierfachen Leistungsauftrag für Parameterschätzung, geodätische Statistik, Globale Navigations Satelliten Systeme und Ingenieurvermessung. Mitglied der GAV Kommission 2006–2015; hat kein Sabbatical erleben können.

Beat Sievers, 1951.
An FHBB und FHNW von März 2001 bis 31. August 2016 tätig, 100% Beschäftigungsgrad als hauptamtlicher Professor im vierfachen Leistungsauftrag für Parameterschätzung, geodätische Statistik,

Die Sozialpartner der Fachhochschule Nordwestschweiz haben in ihrem Gesamtarbeitsvertrag einen Artikel aufgenommen, der vorgibt: «Den Professorinnen und Professoren werden Sabbaticals im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und unter Beachtung eines nachhaltigen Nutzens ermöglicht.»

Das Reglement Personalentwicklung FHNW enthält in seinem Kapitel 9 die Ausführungsbestimmungen (wörtlich zitiert)

Den Professorinnen und Professoren sowie den Dozierenden¹ werden Sabbaticals im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der FHNW und unter Beachtung eines nachhaltigen Nutzens ermöglicht.

- a) Die Tätigkeit während des Sabbaticals muss für die Weiterentwicklung der Fachhochschule Nordwestschweiz beziehungsweise für die entsprechende Hochschule relevant sein. Sie ermöglicht den Erwerb neuer Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen in fachlicher Hinsicht, in der Lehre und/oder der Forschung. Sie vermittelt darüber hinaus Impulse für die weitere Berufstätigkeit in der FHNW und zur persönlichen Weiterentwicklung. Im Weiteren dient sie der Schaffung von Kontakten und dem Aufbau von Beziehungsnetzen (z.B. Publikation eines Buches, Mitarbeit an einem Forschungs- oder Dienstleistungsprojekt in einer Unternehmung oder Institution, Mitarbeit in der Lehre einer anderen Institution, usw.).
- b) Ein Sabbatical dauert in der Regel drei bis maximal sechs Monate. Der Anteil Administrations- und Weiterbildungspauschale sowie der Anteil Ferien oder allfällige Absenzen sind Bestandteil des Sabbaticals und können nicht separat beansprucht werden. Ein eventuell vorhandener Mehrpensensaldo ist mit Abschluss des Sabbaticals ausgeglichen.
- c) Mitarbeitende denen ein Sabbatical gewährt wird, erhalten für den Zeitraum des Sabbaticals das volle Gehalt². Sie sind bestrebt, das Sabbatical durch zusätzliche Quellen (z.B. Beitrag der Gastinstitution, Sponsoren, usw.) zu finanzieren. Während eines Sabbaticals erwirtschaftete Drittmittel kommen vollumfänglich der Fachhochschule zugute.
- d) Neben den gegebenenfalls mit dem Antrag bewilligten Auslagen werden Spesen nur vergütet, wenn sie sich auf einen während der Dauer des Sabbaticals wahrgenommenen Auftrag der Fachhochschule Nordwestschweiz beziehen, der mit dem Sabbatical nicht in Zusammenhang steht.
- e) Das Sabbatical kann angetreten werden, wenn die Stellvertretung sichergestellt ist. Mitarbeitende denen ein Sabbatical gewährt wird, sind in Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Person für die rechtzeitige Organisation zuständig. Die Stellvertretung wird wenn immer möglich mit intern vorhandenen personellen Ressourcen durchgeführt.
- f) Der Antrag für ein Sabbatical kann nach einer ununterbrochenen Anstellung von fünf Jahren gestellt werden. Nach einem gewährten Sabbatical wird wiederum eine ununterbrochene Anstellung von weiteren fünf Jahren vorausgesetzt, um erneut einen Antrag stellen zu können.
- g) Ein Antrag für ein Sabbatical ist auf dem Dienstweg an die Direktorin, den Direktor der Hochschule zu richten. Die betreffende Institutsleitung ergänzt diesen mit einer Stellungnahme.
- h) Ein Antrag für ein Sabbatical muss zumindest folgende Aspekte enthalten:
 - Den Zweck und die Zielsetzungen des Sabbaticals, die geplanten Lernprozesse und die voraussichtlich zu erwartenden Resultate.
 - Den Nutzen für die FHNW beziehungsweise für die entsprechende Hochschule.
 - Allfällige Gesuche um finanzielle Unterstützung, die zusätzlich zum Salär gestellt werden (beispielsweise Reisespesen).
- i) Für Sabbaticals sind keine Weiterbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklausel zu erstellen.
- j) Mitarbeitende denen ein Sabbatical gewährt wird, verfassen innert 60 Tagen nach einem Sabbatical zu Händen der Direktorin, des Direktors der Hochschule einen schriftlichen Bericht. Dieser gibt insbesondere über die Ergebnisse und deren vorgesehenen Anwendung in der Fachhochschule Auskunft.

¹ Mit einer unbefristeten Anstellung von mindestens 50%.

² Bei Arbeitsverträgen mit schwankenden Pensen wird der Beschäftigungsgrad über die letzten zwei Jahre betrachtet.

Diskussion der einzelnen Punkte

Sinn und Zweck

Die Zweckbestimmung gemäss a) ist löblich, zukunftsgerichtet und bei richtiger Anwendung für die Institution sehr nutzbringend.

Alle 5 Jahre ein Sabbatical nicht realisiert oder: Wer erhält ein Sabbatical

Die Zeitdauer nach b) wurde in den bisher gewährten Sabbaticals eingehalten, hingegen besteht ein gravierendes Mengenproblem:

In der Periode 2013 bis 2015 durften von durchschnittlich 1217 anspruchsberechtigten Personen (Quelle: Jahresberichte FHNW 2013 bis 2015) 51 Personen ein Sabbatical mit einer durchschnittlichen Laufzeit von 4.2 Monaten erleben; jährlich gingen durchschnittlich 17 Anspruchsberechtigte oder 1.4% in ein Sabbatical. Somit wären nach 71.6 Jahren alle Dozierenden einmal in ein Sabbatical gegangen. Die Möglichkeit «alle 5 Jahre ein Sabbatical» ist also im Status Quo nicht zu realisieren! Jährlich müssten dann 243 Dozierende ein Sabbatical antreten.

Es fällt auf, dass Angehörige der Hochschulleitungen prozentual viel stärker begünstigt wurden als die Dozierenden «an der Front». Dies führte betriebsintern zum gelegentlich gehörten Vorwurf, das Instrument «Sabbatical» sei ein Selbstbedienungsladen für Hochschul-Leitende. Die Dozierenden haben zwar die Möglichkeit, im jährlichen Mitarbeitergespräch mit der vorgesetzten Person ein Sabbatical zu beantragen, die Chancen und realen Möglichkeiten eines Antrittes sind aber nicht nur wegen der obigen Statistik sehr beschränkt.

Kosten zu Lasten der Organisationseinheit

Die Kosten eines Weiterbildungsurlaubes gehen zu Lasten der Organisationseinheit, in der die Dozierenden eingeordnet sind; das ist in der Regel das Institut oder in der Pädagogischen Hochschule die Professur. Diese Organisationseinheiten leiden unter wachsendem Kostendruck und Erwartungen zu weiterer Effizienzsteigerung. Das Personal ist der grösste Kostenfaktor, was läge da näher, als auch Sabbaticals sparsam zu gewähren? Die Effizienz ist kaum mehr zu steigern, das Direktionspräsidium erwähnte in der Vergangenheit verschiedentlich, «die Zitrone ist ausgepresst». Dies zeigte sich auch in einem signifikant hohen ERI-Wert (Effort-Reward-Imbalance nach Prof. Dr. Johannes Siegrist, Medizinsoziologe). Norbert Hofmann hat sich im fh-ch Bulletin 2/2016 auf Seite 14 ebenfalls kritisch zur Möglichkeit von Effizienzsteigerungen geäußert.

Einwerben von Drittmitteln fürs Sabbatical anspruchsvoll

Die Anregung c) an die Sabbatical willige Person, Geldmittel für den Bildungsurlaub selber einzuwerben, ist sehr anspruchsvoll. Wie soll das beispielsweise eine Dozierende

machen, die nur den einfachen Leistungsauftrag «Lehre» hat? Gegen die Gutschrift erwirtschafteter Drittmittel an die FHNW ist hingegen nichts einzuwenden.

Stellvertretung schwierig sicherzustellen

Eine weitere Haupthürde für eine häufigere Nutzung von Sabbaticals ist die Bestimmung e): Wo findet eine hochspezialisierte Dozierende eine externe Stellvertretung für nur wenige Monate? Welchen internen Mitarbeitenden, die ja in der Regel auch voll ausgelastet sind, kann die Stellvertretung zusätzlich aufgebürdet werden? Da sollen Personalreserven beansprucht werden, die gar nicht vorhanden sind, denn «die Zitrone ist ja ausgepresst»!

Der Absatz e) «Organisation der Stellvertretung» und die fachliche Einführung der Stellvertretenden erfordert zusätzliche Zeit und Geld, was die ins Sabbatical gehenden und vollausgelasteten Stelleninhabenden zusätzlich belastet. Gleiches gilt für die Nachbereitung, d. h. die Berichterstattung nach j) und die Fortsetzung des Leistungsprozesses. Hier sind unter Umständen die Studierenden wieder auf die von dem Stelleninhaber oder der Stelleninhaberin verfolgten Ausbildungsweg und -qualität zu bringen.

Berichterstattung unbedingt notwendig

Eine Berichterstattung nach j) ist unbedingt notwendig, damit auch die Institution aus den Ergebnissen der Weiterbildung profitieren kann. Von Gesprächspartnern wurde angeregt, hier noch mehr Verbindlichkeit zu schaffen.

Eine Lehr-/Lerninstitution kann sich dann wesentlich erneuern, wenn man ihren Kompetensträgern ermöglicht, die Weiterbildung mal «am Stück» zu nutzen und nicht nur begleitend während den ordentlichen Lehr- oder Forschungsverpflichtungen. Oft bilden sich die Anspruchsberechtigten wegen ihrer Überbelastung im Alltagsgeschäft nämlich auch in ihrer Freizeit weiter.

Sabbaticals sind eine Investition in die Zukunft einer (noch) besseren Lehre oder Forschung.

Aus diesen Betrachtungen ergeben sich folgende

Forderungen

1. Es sind Personalreserven zu schaffen oder auszuscheiden, um allen anspruchsberechtigten Dozierenden und Professoren, Professorinnen in den vorgesehenen Zeitabständen (nach Absatz f) ein Sabbatical auch wirklich zu ermöglichen.
2. Die Sabbaticals sind in die ordentlichen Budgets der betroffenen Organisationseinheiten aufzunehmen und dann verpflichtend auch zu gewähren. Die budgetierten Kosten sollen die Sabbaticals und die zusätzlichen Aufwendungen für die Stellvertretung abdecken.
3. Der Mehrwert aus den gewährten Sabbaticals ist verbindlich und schlüssig zugunsten der Institution einzufordern. ■

Lehren Sie wohl!

**Stärken Sie Ihr Profil
und machen Sie Hochschullehre zum Erlebnis.**



Kurse und Studiengang

Der flexible Einstieg in den hoch modularisierten CAS Hochschullehre ist jederzeit möglich. Alle Kurse können einzeln besucht werden.

Innovative Kursthemen

«Erfolgreich debattieren», «Hochschuldidaktik für MINT-Fächer», «Gründlich mündlich: Fair prüfen im Gespräch», «Best of Frontalunterricht», «Spielerische Methoden lernzielorientiert einsetzen» uvm

Das neue Kursprogramm 2017 ist online: zuw.me/hd

Hochschuldidaktik & Lehrentwicklung

hd.unibe.ch

Kursprogramm auf einen Blick

zuw.me/hd

Virtuelles Schatzkästchen für Lehrende

didaktipps.ch

Datenbank mit Prüfungsformaten

assessment.unibe.ch



Informationen: www.hochschuldidaktik.unibe.ch, hd@zuw.unibe.ch, Telefon 031 631 55 32

u^b

**UNIVERSITÄT
BERN**