

Fachhochschulen als Arbeitgeber

Positionen – Forderungen – Massnahmen für mehr Nachwuchs aus eigenen Reihen

Der Bund ist verpflichtet, unter anderem einen Hochschulraum mit gleichwertigen, aber andersartigen Hochschultypen zu schaffen und die Profilbildung der Hochschulen zu fördern. (HFKG, Art. 3 Ziele)

Mit diesen Positionen, Forderungen und Vorschlägen von Massnahmen wollen wir die Aufmerksamkeit erhöhen und einen Beitrag zur Erreichung der gesetzlichen Ziele leisten. Denn die folgenden Personalzahlen an Fachhochschulen sprechen für sich.

Im Sommer 2020

	Anzahl Personal an Fachhochschulen	davon mit FH-Abschluss	
Dozierende mit Führungsverantwortung	1614	155	9.6%
Direktion, Administration, Technik	5680	733	12.9%
Dozierende ohne Führungsverantwortung	10059	2242	22.3%
Assistenz, wissenschaftliche Mitarbeitende	5578	2464	44.2%
Total	22931	5594	24.4%

Quelle: BFS - Hochschulpersonal (SHIS-PERS), Zahlen 2018



Christian Wasserfallen,
Präsident FH SCHWEIZ,
Nationalrat

Das eigenständige Profil von Fachhochschulen und ihren Absolventinnen und Absolventen hängt unbestritten sehr stark mit demjenigen der assistierenden, wissenschaftlichen, dozierenden und weiteren Mitarbeitenden sowie Leitenden von Fachhochschulen zusammen. Die Personalentwicklung und -rekrutierung ist bei Fachhochschulen ebenso wichtig wie bei Unternehmen. Nachdem betroffene Fachhochschulen-Absolventinnen und -Absolventen vermehrt Schwachstellen des aktuellen Systems thematisiert haben, hat sich FH SCHWEIZ dem Thema «Attraktivität des Mittelbaus an Fachhochschulen» vertieft gewidmet. Zusammen mit dem Beirat kamen wir zum Schluss, dass das Thema auf die Fachhochschule als attraktiven Arbeitgeber ausgeweitet werden muss. Der nationale und einzige Dachverband aller Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen versteht sich bei diesem Thema als konstruktiver Mitgestalter, erwartet ein Anpacken der Verantwortlichen an den Fachhochschulen und die Unterstützung seitens Bund.

«Was braucht es, damit eine Tätigkeit und Karriere an Fachhochschulen für deren Absolventinnen und Absolventen attraktiv ist?» FH SCHWEIZ ist dieser Frage nachgegangen und hält hier die verschiedenen Aspekte mit Stichworten und Positionen fest. Daraus abgeleitet gehen entsprechende Forderungen und Massnahmen hervor.

Praxis

Praxis und Wissenschaft machen die Einzigartigkeit, den «USP» und damit die «DNA», der Fachhochschulen (FH) aus. Die Mitarbeitenden an FH definieren «Praxis» aber in der Regel selber, obwohl sie zentral und in den meisten Fällen höher zu gewichten ist als Abschlüsse. Es ist wichtig, dass die lehrende Person in ihrem Fachbereich einen aktuellen Praxisbezug mit einer exzellenten Expertise vorweisen kann. Dazu sind mindestens fünf Jahre Berufserfahrung ausserhalb der Hochschulwelt erforderlich, womit die Ausbildung an einer FH durch die Praxis genährt werden kann. Eine Forschungs- und Beratungsarbeit kann als Praxis gewertet werden, wenn eine direkte Tätigkeit, Zuständigkeit und Verantwortung in der Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur stattfindet.

FH SCHWEIZ fordert eine mehrjährige und verantwortungsvolle Berufserfahrung, beispielsweise Projektleitung oder Führungsaufgaben, im zu lehrenden Bereich. Diese soll primär vor, kann aber auch während der Hochschulanstellung gesammelt werden. Angestellte von FH sollen weiterhin in der Berufswelt tätig oder vernetzt sein.

Karrieremöglichkeiten

Die systematische Personalentwicklung an FH ist noch wenig bekannt. Entsprechend fehlen Evaluationen und Massnahmen.

FH SCHWEIZ erwartet eine nationale Initiative seitens der FH zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes FH. Dabei sollen auf allen Stufen praktische Leistungsausweise genauso hervorgehoben und angerechnet werden wie alle Formen der Weiterbildung.

Anstellungsbedingungen

Wenn es um eine Dozentenstelle geht, ist das Vorweisen des eingeforderten Praxisbezugs und der weiteren Hochschulabschlüsse (Master/PhD) insbesondere für FH-Absolventinnen und FH-Absolventen eine zusätzliche Hürde (vor allem da bereits der Bachelor in den meisten Fachbereichen gesetzlich berufsbefähigend ist). Zudem fehlt im Mittelbau bezüglich Personalentwicklung eine vertragliche Absicherung zwischen der FH und

den Direktbetroffenen. Flexible Teilzeit-Pensen an FH und in der Berufswelt wären (gerade für jüngere Absolventinnen und Absolventen) positiv für den Praxisbezug, werden aktuell aber nicht gefördert.

FH SCHWEIZ fordert eine Empfehlung zur Anstellung und Personalentwicklung des Mittelbaus (assistierende, wissenschaftliche und dozierende Mitarbeitende) an Fachhochschulen seitens swissuniversities, Kammer FH. Dabei soll sie ein besonderes Augenmerk auf zeitgemässe und familienfreundliche Modelle legen.

Rekrutierung

Die Gewinnung und Rückgewinnung von gut ausgebildeten Führungskräften mit mehrjähriger Praxiserfahrung ist für Fachhochschulen eine grosse Herausforderung, zumal diese Mitarbeitenden auch an den FH Verantwortung übernehmen möchten. Der Unterricht und die angewandte Forschung & Entwicklung können in der Regel aber nur bedingt frei ausgestaltet werden und die Kompetenzen sind oft eingeschränkt oder nicht definiert. Eine weitere Problematik ist, dass Vertreterinnen und Vertreter des Mittelbaus einer FH beim Rekrutierungsprozess von Dozierenden nicht einbezogen werden.

FH SCHWEIZ fordert, dass nebst der Tätigkeit auch die Zuständigkeiten, die Kompetenzen und der Handlungsspielraum für die Ausgestaltung der Tätigkeit bei einer Rekrutierung definiert, ausgeschrieben und im Anschluss eingelöst werden.

FH SCHWEIZ erwartet, dass die zuständigen Stellen der FH den Mittelbau bei einer Rekrutierung von Dozierenden einbeziehen.

Lehrtätigkeit

Das Prinzip «n+1», das besagt, dass Lehrende immer einen höheren Abschluss aufweisen müssen als die zu unterrichtenden Studierenden, ist an Fachhochschulen nur bedingt zielführend.

FH SCHWEIZ fordert eine flexible Auslegung des Prinzips «n+1». Von einer Quote und einem Grundsatz ist abzusehen. Die praktische Erfahrung ist höher zu gewichten als ein Abschluss mit theoretischem Hintergrund. Mittelbauangestellte an FH mit Beschäftigung in Projekten der angewandten Forschung und Entwicklung sind gegenüber reiner Unterrichtsassistenz zu fördern.

3. Zyklus

Eine Hochschule ist national und international nur dann anerkannt, wenn sie sich auf allen drei Stufen (Bachelor, Master, PhD) ausweisen kann. Dass die Ausgestaltung bei FH anders ist (siehe separates Dossier 3. Zyklus an Fachhochschulen mit permanentem praktischem Teil), versteht sich von selbst und ist für den Mittelbau an FH zentral.

FH SCHWEIZ begrüsst in einem ersten Schritt die Kooperationsmodelle mit universitären Hochschulen in der Schweiz und im Ausland, sofern FH als gleichwertige Partner anerkannt werden und sich beide Parteien gleichermaßen für ein erfolgreiches Programm engagieren.

Vor allem in jenen Fachbereichen ohne Angebot an universitären Hochschulen ist aber eine eigene Lösung für den 3. Zyklus (PhD) voranzutreiben.



«Eine enge Verknüpfung und Durchlässigkeit zwischen beruflicher Praxis und Wissenschaft an Fachhochschulen ist besonders auf Stufe Dozierende und wissenschaftliche Mitarbeitende ein Muss. Fachexpertinnen und Fachexperten aus Organisationen unterschiedlicher Grösse und Branchen mit FH-Titel stellen sicher, dass aktuelle Themen, Innovationen und Herausforderungen direkt in die Studiengänge einfließen. Als positiver Nebeneffekt erhöht sich deren eigene Arbeitsmarktfähigkeit.»

Martin Geissmann

Head Executive Sourcing & Recruitment IWM Switzerland, Credit Suisse AG



«Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen spielen als Mitarbeitende in vielen Bereichen von Fachhochschulen eine wichtige Rolle. Mit ihren spezifisch anwendungsorientierten Kompetenzen prägen sie unsere Hochschule. Gezielt geförderte Doktoratsprogramme sollen die Attraktivität von Fachhochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter stärken.»

Prof. Dr. Jean-Marc Piveteau

Rektor, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften



«Ich habe meinen EMBA bei der Kalaidos FH abgeschlossen. Zwei wertvolle Jahre. Überzeugt von den Werten und dem Einsatz für die Studierenden gebe ich meine Studien- und Arbeits- erfahrung nun gerne in der Rolle als Studiengangsleiterin weiter. Einen Beitrag leisten für die Weiterentwicklung. Teil sein, wenn individuelle Geschichten geschrieben werden.»

Carmen Wehnelt

Studiengangsleiterin, Kalaidos Fachhochschule Schweiz



«An der Fachhochschule bewegt man sich an der spannenden Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis - und dies gepaart mit der abwechslungsreichen Tätigkeit in Forschung, Beratung und Lehre.»

Dario Wellinger

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachhochschule Graubünden

Über FH SCHWEIZ

FH SCHWEIZ ist der einzige nationale Dachverband von Absolventinnen und Absolventen aller Fachbereiche von Fachhochschulen. Insgesamt sind 41 Alumni- und weitere Organisationen, bei FH SCHWEIZ angeschlossen. Gegenwärtig zählt der Dachverband über 60 000 Mitglieder. Kernaufgaben von FH SCHWEIZ bilden die Interessenvertretung der Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen sowie das Erbringen von Dienstleistungen. Die Geschäftsstellen von FH SCHWEIZ befinden sich in Zürich und in Courroux (JU).

FH SCHWEIZ

Claudia Heinrich, Leiterin Public Affairs & Events

Konradstrasse 6

8005 Zürich

E-Mail: claudia.heinrich@fhschweiz.ch, Tel.: 043 244 74 55

HES
SUP
UAS **FHSCHWEIZ**

Dachverband Absolventinnen und
Absolventen Fachhochschulen