

## Positionspapier zur Nachwuchsförderung an Schweizer Hochschulen / Position paper for the valorisation of Swiss non-professorial academic staff / Prise de positions concernant l'encouragement de la relève académique dans les hautes écoles suisses

1 Diversifizierung der Karrierewege innerhalb der Hochschule und alternative Karrieren	Diversification des parcours professionnels au sein des hautes écoles et carrières alternatives	Career diversification inside universities, UAS and UTE and alternative careers
<p>Wir erachten eine stärkere Diversifizierung und Definition von Karrierewegen innerhalb und ausserhalb der Hochschulen als notwendig. Gestufte Karrieremodelle, angepasst auf die verschiedenen Hochschultypen, müssen definiert werden (Tenure Tracks, Assistenzprofessuren, Senior-Positionen). Mindestens ein Drittel aller Anstellungen nach Qualifikationsstufe Doktorat sollte unbefristet sein.</p> <p>Alternative und zeitlich unbefristete sowie von Professuren unabhängige Profile sollten z.B. im Forschungsmanagement, in der Studienleitung, in der Lehre, in der Forschungskommunikation etc. angesiedelt sein und gleichwertig zur klassischen Professur als Karriereziel betrachtet werden.</p>	<p>Nous considérons comme nécessaires une diversification plus forte et une définition des possibilités de carrières existantes à l'intérieur et à l'extérieur des hautes écoles. Des modèles de parcours de carrière en plusieurs étapes doivent être définis pour les différents types de hautes écoles (tenure track, postes de professeur assistant ou de senior lecturer/researcher). Au moins un tiers de ces postes devraient être à durée indéterminée.</p> <p>Les profils alternatifs, à durée indéterminée, et ne dépendant pas d'une chaire, devraient être offerts dans le management de la recherche, la direction des programmes d'études, l'enseignement, la communication scientifique, etc. Ces profils devraient être considérés équivalents en termes d'objectifs de carrière aux postes traditionnels de professorat.</p>	<p>We consider stronger diversification and definition of career paths inside and outside of universities as necessary. Multiple-step career paths for the different types of universities need to be defined (Tenure Track, Assistant Professors, Senior-positions). At least one third of all positions after the doctorate-level shall be non-limited positions.</p> <p>Alternative career profiles with non-limited contracts, independent of professorships should be established in, for example, research management, teaching, management of study programs, science communication etc. Those career goals need to be equally valued like a full professorship.</p>

2 Professionelles Personalmanagement	Gestion professionnelle du personnel	Professional HR management
<p>Professionelle Personalführung (Zielsetzungen, Feedbackgespräche, Mentoring) muss einen höheren Stellenwert bekommen. Administrative Verantwortlichkeiten sind klar von der wissenschaftlichen Betreuung zu trennen. Führungskompetenzen sollen bei der Auswahl und Weiterbildung der Professorinnen und Professoren bzw. der Vorgesetzten eine Rolle spielen.</p> <p>Die Machtkonzentration von Personalführung, fachlicher Betreuung und Bewertung sowie Mittelbeschaffung (Projektakquise) sollte nicht in den Händen einer Person liegen. Breite Graduiertenprogramme für Doktorierende zur Verbesserung der Mehrfach-Betreuung und interdisziplinäre Vernetzung sollen der Regelfall sein und nicht ausschliesslich der Exzellenzförderung dienen.</p> <p>Die Einrichtung von unabhängigen Ombudsstellen hilft, niederschwellig im Konfliktfall zu vermitteln.</p>	<p>Il est impératif de donner une plus grande importance à la direction professionnelle du personnel (objectifs annuels, suivi par entretiens, mentorat). Les responsabilités administratives doivent être clairement différenciées de l'encadrement scientifique. Les compétences d'encadrement devraient jouer un rôle dans la sélection et la formation continue des professeur.e.s.</p> <p>La triple tâche de gestion du personnel, d'encadrement et d'évaluation scientifique ainsi que l'apport de ressources (acquisition de projets) ne devrait pas revenir à un seul individu. Des programmes de formation pour doctorants visant l'amélioration d'une supervision pluridisciplinaire et la mise en réseau interdisciplinaire doivent devenir la norme et ne pas être la prérogative des programmes d'encouragement de l'excellence.</p> <p>La mise en place d'un service de médiation peut aider à désamorcer un conflit naissant.</p>	<p>Professional Human Resources management is needed (goals, feedback, mentoring). Administrative responsibilities and scientific supervision should be disentangled. Leadership competences must play a role in the selection and further qualification of professors and supervisors.</p> <p>The multiple roles of HR responsibility, scientific supervision and evaluation (doctoral thesis) as well as project acquisition should not be in the hands of one person. Broad graduate programs supporting multiple supervision and interdisciplinary cooperation must be the norm and not only exist within so-called excellence-programs.</p> <p>Independent ombudspersons help to mediate conflicts at an early stage.</p>

### 3 Doppeltes Kompetenzprofil Forschung/Praxis

Das Dogma des "up or out" der Universitäten ist nicht mehr zeitgemäss. Erfahrungen ausserhalb der Hochschulen sollen ermöglicht und anerkannt werden, die Rückkehr an die Hochschule bzw. parallele Karrieren eine der möglichen Karriereoptionen. An Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist dies bereits jetzt eine explizite Forderung (doppeltes Kompetenzprofil Forschung/Praxis), doch auch Universitäten können sowohl in Forschung als auch Lehre von einer stärkeren Verknüpfung mit der Praxis profitieren. Der Aufbau der dafür notwendigen Strukturen sowie eine Diversifizierung der Qualifikationskriterien für Forschende und Lehrende muss an allen Hochschultypen konsequent vorangetrieben werden. Praxiserfahrung ist wesentlich für die Sicherstellung der gesellschaftlichen Relevanz der Hochschulforschung und -bildung und muss entsprechend gefördert und wertgeschätzt werden.

### Profil double „Recherche/Pratique“

Le dogme "up or out" des universités est dépassé. L'expérience acquise en dehors des hautes écoles doit être encouragée et reconnue ; le retour dans une haute école ou les carrières parallèles doivent être des alternatives professionnelles possibles. Il s'agit déjà d'une attente explicite dans les HES et les HEP (profil avec une double compétence recherche/pratique), mais les universités pourraient également bénéficier d'un lien plus étroit avec la pratique tant pour la recherche que pour l'enseignement. Le développement des structures nécessaires ainsi qu'une diversification des critères de qualification des chercheurs et des enseignants doivent être rigoureusement poursuivis dans toutes les hautes écoles. L'expérience pratique est essentielle pour garantir la pertinence sociétale de la recherche et de la formation de l'enseignement supérieur, et doit être promue et valorisée en conséquence.

### Double profile research/practice

The dogma of "up or out" being overly present at our universities is outdated. Experience outside of academia must be possible and recognized. Returning to a university after a period in practice must be a possible career option. At Universities of Applied Sciences and Universities of Teacher Education this is already today a requirement (double profile research/practice), but also universities can profit from a stronger linkage to practice in their research and teaching. Establishment of the necessary structures and diversification of qualification criteria for researchers and lecturers must be the consequence at all types of universities. Practical experience is essential to ensure relevance of research and teaching and must be adequately supported and recognized.

#### 4 **Transparenz und Karriereberatung**

#### **Transparence et parcours professionnel**

#### **Transparency and career advice**

Transparenz über mögliche, individuelle Karrierewege innerhalb und zwischen den verschiedenen Hochschultypen sowie Anstellungschancen und -grenzen muss als Basiselement einer gelingenden Karriereplanung gewährleistet sein. Zur Reduktion der hohen Zahl an Postdoktorierenden und zur Sicherstellung einer schnellen Selbständigkeit nach dem Doktorat ist ein Ausbau der Anschlussmöglichkeiten (Tenure Tracks, mehr Professorenstellen, alternative Karrierewege) unabdingbar. Begleitende Massnahmen wie Karriereberatungen, Mentoringprogramme und ergänzende Weiterbildungsangebote innerhalb der Hochschulen sowie angemessenen Rahmenbedingungen (finanziell adäquat, familienfreundlich) müssen gewährleistet sein.

Karrieren innerhalb und ausserhalb der Hochschule sind grundsätzlich gleichwertig – junge Forschende müssen auf beide Optionen vorbereitet werden.

La transparence à propos des possibles parcours de carrière individuels au sein et entre les différents types de hautes écoles, de même que les opportunités et les barrières en matière de postes doivent être garantis comme élément fondamental d'une planification de carrière réussie. Afin de réduire la bulle de post-doctorants et assurer une autonomie rapide après le doctorat, il est nécessaire d'élargir les possibilités de connexion (titularisations, plus de postes professoraux, parcours professionnels alternatifs). Des mesures d'accompagnement telles que l'orientation professionnelle, des programmes de mentorat et une offre élargie de formation continue au sein des universités ainsi que des conditions cadres appropriées (financièrement adéquates, favorables à la famille) doivent être garanties.

Les carrières à l'intérieur et à l'extérieur des hautes écoles ont essentiellement la même valeur – les jeunes chercheurs doivent être préparés aux deux types de carrière.

Transparency of possible career options inside and between the different types of universities as well as employment opportunities and boundaries are the basis of any successful career planning. To reduce the large amount of postdoctoral researchers and to ensure early independency after the doctorate, more tenure track and professorial positions are needed. Supporting measures like career advice centres, mentoring programs and further education offers inside the universities as well as appropriate conditions (financially, family friendly) must be ensured.

Careers outside of academia are equally valued as careers inside academia and young researchers must be prepared for either career path.

## 5 Stärkere Departemente

Wir brauchen stärkere Departemente, auch auf Kosten vor allem der grossen Lehrstühle. Es braucht flachere Hierarchien. Wissenschaftliche Verantwortung wird im Team geteilt, die wissenschaftlichen Leistungen aller werden anerkannt und partizipative Prozesse in wissenschaftlichen sowie organisatorischen Fragen werden als Standard etabliert.

## Départements consolidés

Nous avons besoin de facultés renforcées, avant tout aux dépens des grandes chaires. Cela demande la mise en place de hiérarchies horizontales. La responsabilité scientifique doit être partagée au sein des équipes de recherche, les résultats connus de tous, et les processus participatifs concernant les questions tant scientifiques qu'organisationnelles doivent être standardisés.

## Stronger departments

We need stronger departments, also at the cost of the big professorial chairs. Hierarchies must be more flat, power must be divided between team members. Scientific contributions of everyone is being adequately recognized and participation in all academic and organisational issues will be standardized.

6 Minimum an Forschungszeit	Temps minimal de recherche	Minimal research time
<p>Doktorierende sollen ein Minimum an Forschungszeit haben (mind. 50%). Auf allen Stufen des Mittelbaus sollen entlohnte Forschungssemester ermöglicht werden. Grundsätzlich stellt Forschung eine Arbeitsleistung dar, die mit einem Gehalt entlohnt werden muss.</p>	<p>Les doctorants doivent disposer d'un temps minimal pour la recherche (au moins 50%). Il doit être accordé des semestres de recherche rémunérés à tous les niveaux du corps intermédiaire. De façon générale, la recherche doit être considérée comme une activité professionnelle donnant droit à une rémunération au même titre que n'importe quelle autre prestation.</p>	<p>PhD students must have a minimal research time (min. 50%). At every level, paid research semesters should be possible. In principle, research is work and must be paid.</p>

**7 Familienkompatible Karrieren**

**Des carrières compatibles avec la vie de famille**

**Family compatible careers**

Forschungskarrieren müssen mit dem Familienleben vereinbar sein: Angebote im Bereich job sharing, Teilzeitanstellungen auf allen Stufen (auch bei der Professur), Berücksichtigung von Elternzeit in der Evaluation, Home Office Optionen, Support für Partnerkarrieren (dual careers) sowie mehr Kita-Plätze müssen verfügbar sein.

Les carrières de chercheurs doivent être compatibles avec la vie de famille : cela implique la mise en place d'offres à temps partiel (job sharing) à tous les niveaux (même le professorat), la prise en compte du congé parental dans l'évaluation, des possibilités de travail à domicile, du soutien pour les carrières duales ainsi que de meilleures structures de garde (crèches).

Research careers must be compatible with family life: job sharing offers, part-time professorships at all levels (also professorships), recognition of parental leave at evaluations, home office, dual career support, and day-care for kids must be available.

8 Mitwirkungsrechte	Droits de participation	Participation rights
<p>Wir fordern Mitsprache innerhalb der Hochschulen in allen Bereichen, die für die Hochschule und damit ihre Mitarbeitenden von grundlegender Bedeutung sind: strategische Entscheidungen wie Schwerpunktsetzung, Hochschulstrategie, Standortstrategie, Reglemente im Bereich Personal/Studierende, Qualitätssicherung etc.</p> <p>Als Grundlage gezielter Fördermassnahmen für den Mittelbau an Schweizer Hochschulen braucht es vorgängig eine Verbesserung der Datenlage und Definition des Mittelbaus an den verschiedenen Hochschultypen.</p> <p>Die auf nationaler Ebene gesetzlich verankerte Mitwirkung muss mit entsprechenden Ressourcen nachhaltig sichergestellt werden.</p>	<p>Nous encourageons la participation au sein des hautes écoles dans les domaines qui sont d'une importance fondamentale pour elles et pour les collaborateurs : que ce soit pour les décisions stratégiques comme l'établissement des priorités, la stratégie de positionnement de la haute école, les règlements dans le domaine du personnel/des étudiants, le processus qualité, etc.</p> <p>Afin de garantir les mesures d'amélioration des conditions de travail du corps intermédiaire des hautes écoles suisses, il faut en premier lieu une amélioration des données et une définition claire du corps intermédiaire des différentes hautes écoles.</p> <p>La participation, légalement ancrée au niveau national, doit être durablement garantie par des ressources appropriées.</p>	<p>We demand participation rights in strategically relevant topics, which are of relevance to the university and therefore its staff: strategic decisions like strategic mission, university strategy, location, regulations related to personnel or students, quality assurance etc.</p> <p>As a basis for targeted improvements on the situation of non-professorial academic staff in Switzerland, we need better data and a clear definition of who belongs to non-professorial academic staff at the different university types.</p> <p>Legally based participation rights at national level must be ensured with adequate resources.</p>