

# ***Attraktiv und perspektivenreich.*** **Die Zukunft für Wissenschaftler:innen und ihre Karrierewege gestalten**



## **Worum geht es?**

- Wissenschaftliche Arbeit ist ein Mix aus Forschung/EEK, Lehre und Transmission/Outreach. Entsprechend ist die **Bewertung wissenschaftlicher Leistung** zu gestalten bzw. sind die dafür geeigneten Indikatoren und die notwendige Datenlage zu entwickeln.
- **Unterschiedliche Stellenprofile** sollen **unterschiedliche Schwerpunktsetzungen** dieser drei Missionen widerspiegeln.
- **Attraktive Arbeits- und Karrierebedingungen** schaffen eine offene und zukunftsfähige Wissenschaftsarbetswelt.
- Ein **konstruktives** Verhältnis zwischen **Grundlagen- und angewandter Forschung** ist zu diskutieren.

## **Vision 2040**

- Hochschulen bieten ein **attraktives Arbeitsumfeld** für Wissenschaftler:innen.
- Lehre, Forschung und Dritte Mission werden als **gleichrangige Tätigkeiten** betrachtet – Wissenschaftler:innen können hier ihre **eigenen Schwerpunkte**, ihrem Interesse entsprechend setzen.
- ...



# Ihre Vision für 2040:

2

# Was braucht es für die Umsetzung?

ANGEMESSENE LEHR-ABGELTUNG

WENIGER HIERARCHISCH

Leute aufstufen!

FRÜHE ALTERNATIVE KARRIEREGEGENÄNDLICHE BEFÄHIGUNG BEI KLASSISCHEN LEHRE IN BEFÄHIGUNG DER STUDENTEN/PROFESSOR

KPI's !!  
Kommunikation

Weniger Präsenz durch Screen mit geringem Präsenzunterricht

Die Lehre- und Fortbildungsaufgaben

VERTEILTE LEHRVERANTWORTUNG UND ANGEMESSENE LEHR-ENTGELTUNG ALLE WISSEN-SCHAFTLICHEN MITARBEITENDEN UND BEZUG NEHMENDEN AN DER UNIVERSITÄT

Diversität fördern und nicht nur als Schlagwort verwenden

ANGEMESSENE LEHR-ABGELTUNG

KARRIEREN AN MIT BEISPIELN ORIENTIERTE WIRTSCHAFTLICHE BEDEUTUNG ZUM EX. (NO. GEMISCHT ZU BEZUG NEHMENDEN) PROFESSOR

LEHRE SCHULUNG FÜR WISSENSCHAFTLER -INNEN  
→ LEHRE BEDEUTUNG HÖHER SETZEN

FRAUEN HABEN AUSSERLEBENDIGE VERLEBENSWEISEN! BEWERTUNG!

Aufwertung der Lehre für den Karrierefortschritt

ANGEMESSENER (HÖHER) STELLENWERT DER LEHRE (EVALUATION)

REELLE "ALL TALENTS COUNT" PROGRAMM IN DER KARRIERE PHASE

EIGENTUMSRECHT DER FACHBEREICHEN

INTELLIGENT, NICHT NUR DESSHALB ABER SPRACHLICHE WISSEN

Ende der Aneinanderreihung von Befristungen

Aufwertung der Lebensfähigkeit

EEK nicht vergessen!

DURCHFÜHRBARKEIT  
aus der  
Kommunikation v. Lehrern und Studenten  
u. R. System  
Kommunikation für Jungeltern und Prof. doc

Alternative Vorgehensweisen für die Bewertung der Lehre und die Bewertung der Lehrkräfte/Lehrerinnen - die die Lehrenden bewerten

Kommunikation mit Prof. + FH in Bezug auf die Bewertung der Lehre (Kommunikation im Prof. Bereich) keine Kommunikation

Bessere Anerkennung von der Lehre

Outreach/Third Mission stärker gewichten für Anstellung/Karrierefortschritt

Diversität durch Sicherheit erhöhen!

LEHREPROFESSOR

Forschung an Universitäten, aber Dualsystem von FH mit mehr  
Kommunikation mit Studenten, kein Konkurrenzdenken, geringe Einflüsse

OPTIONEN IN DIE FORTBILDUNG ÖFFNEN

Studierendenstellenbörsen schaffen

EVANGELISIEREN NICHT NUR WACHSTUMSFAHRTEN

Verknüpfung Familie + Wissenschaft verbessern

Alternative Formen für internationale (Dauer) Mobilität -> Teilnahme an internationalen Fortbildungsaustauschen  
→ Diversifizierung für Wissenschaftlerinnen und Prof. doc durch verschiedene Möglichkeiten

Möglichkeiten für Studierende während des Studiums zu arbeiten ausbauen  
↳ Tutorien  
↳ TAs

Reinigungsbedingungen für Nachwuchs wissenschaftlerinnen, die in internationalen Netzwerken von Taktik Kommunikation sind

Planbare Karriereziele für junge Wissenschaftlerinnen

Qualifikation Wissenschaftler sind nicht automatisch Führungskraft/Prof...

Einfluss ist faktorell

6-2 eine gute & sichere Aussicht auch für Frauen

Hauptverantwortung für Anwesenheit & Karriere Fortbildungsaustausch mehr Grundausbildung

multidimensionale Karriere (Forschung/Management/Praxis) stärker & integrieren von Fortbildung zu arbeiten