

# **„Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung“**

Zum Bericht im Auftrag der Schweizerischen  
Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW)

Veranstaltung der SAGW  
Bern, 22. März 2019

*Dr. Thomas Hildbrand*  
*ZHE Zürich – Zentrum für Hochschulentwicklung*

# Vorbemerkung

---

- Fokus Universitäten
- Akademischer Nachwuchs: Fokus Postdocs
- Öffentlich zugängliche Daten
- Bestehende Analysen
- Entwicklungen seit 2014

# Postdocs (Keine Definition)

---

- Akademischer Nachwuchs mit Doktorat
- Angestrebtes Karriereziel: Professur
- Alter: 35+ (Ø Promotionsalter 31–37)\*
- Anzahl Personen: 5'000–8'000\*  
≈ 1/8–1/5 der Assistierenden / wissenschaftl. Personals  
(40'700 Personen der Kategorien „Assistierende und wiss. Mitarbeitende“ und „übrige Dozierende“)\*\*

• Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI – Hochschulen (Hg.), *Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343)*, Bern 2014, S. 7 und 104.

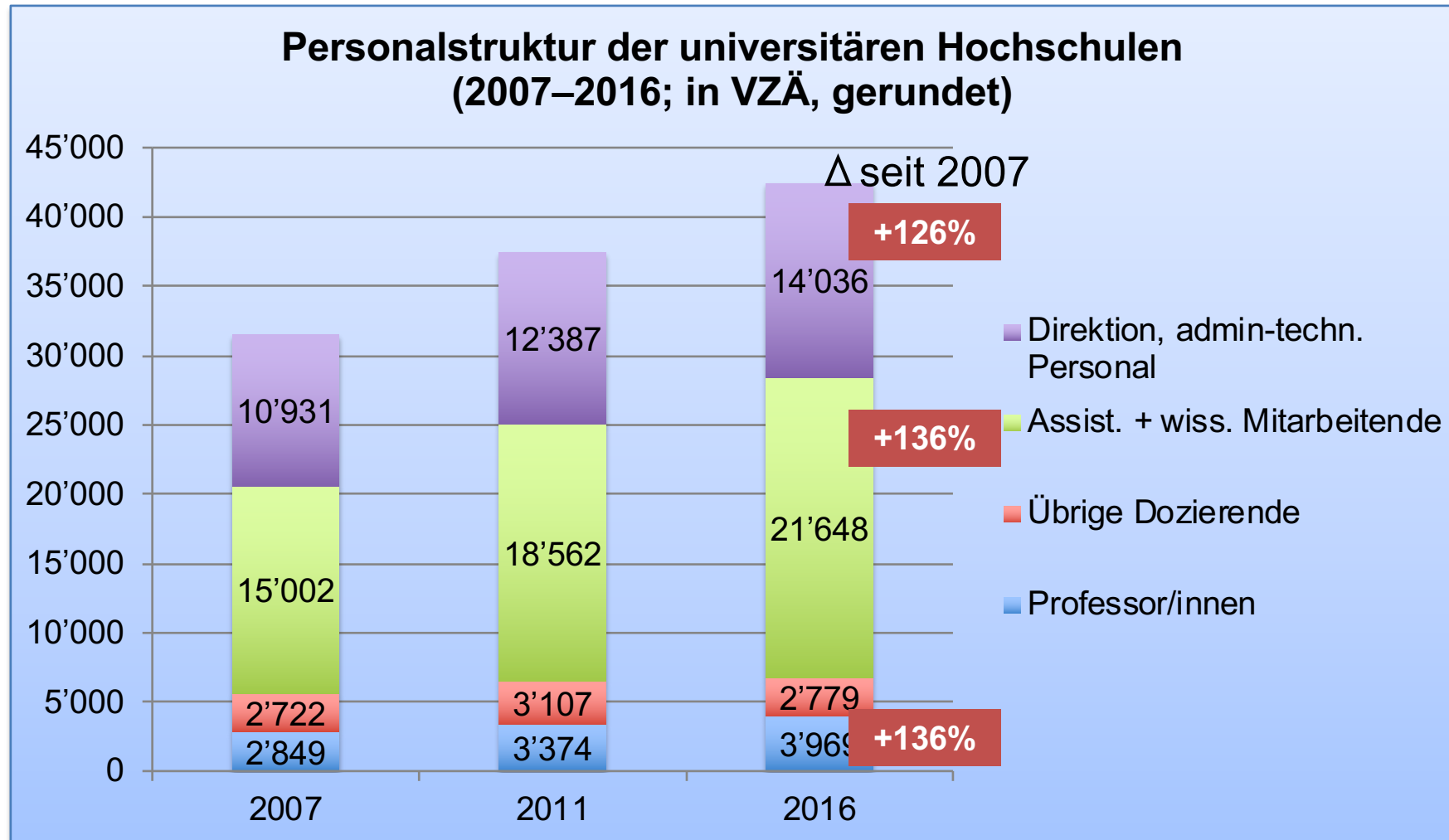
\*\* Hildbrand 2018, S. 16; basierend auf: Bundesamt für Statistik, Personal der universitären Hochschulen; Basistabellen (<https://www.bfs.admin.ch/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.3084411.html>; abgefragt: 22.11.2017)

# Hintergrund

---

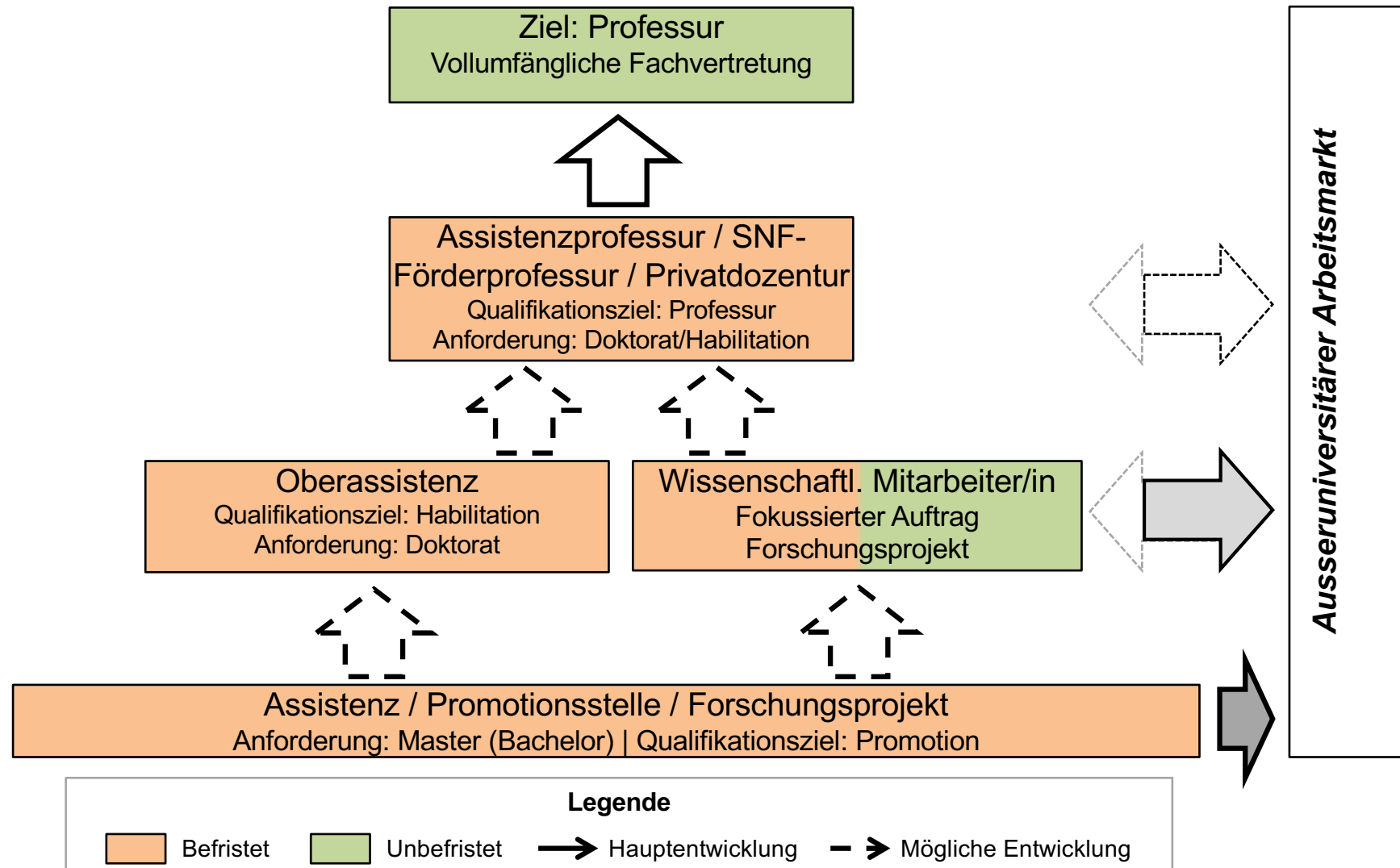
- Breiter Leistungsauftrag der Universitäten
- Ausdifferenzierte interne Aufgabenteilung
- Hohe Anzahl Studierender
- Intensivierte Lehre im Bologna-Modell
- Geringer Anteil unbefristeter Stellen an den Universitäten
- Grosse Bedeutung der Projektfinanzierung
- Hohe Anzahl von Doktorierenden
- Starke internationale Position der Universitäten

# Personalstruktur: Entwicklung seit 2007



Quelle: Bundesamt für Statistik, Personal der universitären Hochschulen: Basistabellen,  
(<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.3084411.html>), abgefragt: 20.11.2017

# Aktuelle Karrierewege



# Situation der Postdocs

---

- 85% der Postdocs in befristeten Anstellungen mit kurzen Laufzeiten (unter 3 Jahre)
- Späte Selektion, späte Berufung
- Mehrfache Abhängigkeiten
- Wenig Möglichkeiten zu selbstverantworteter Forschung
- Vielfältige Anforderungen, unklare Beurteilungskriterien
- Späte akademische Eigenständigkeit und Verantwortung
- Vielfache Evaluationsprozesse
- Assistenzprofessuren TT ohne klare Förderkonzepte
- Zusätzliche Erschwernisse für Frauen
- Hohe berufliche Unsicherheit

# Leitprinzipien

---

- Wissenschaftliche Identität
- Frühe Selektion
- Planbarkeit
- Geklärte Zuständigkeiten
- Unabhängigkeit
- Qualifikationszeit
- Gesicherte Finanzierung
- Gleiche Chancen für Frauen
- Durchlässigkeit zu ausseruniversitären Bereichen

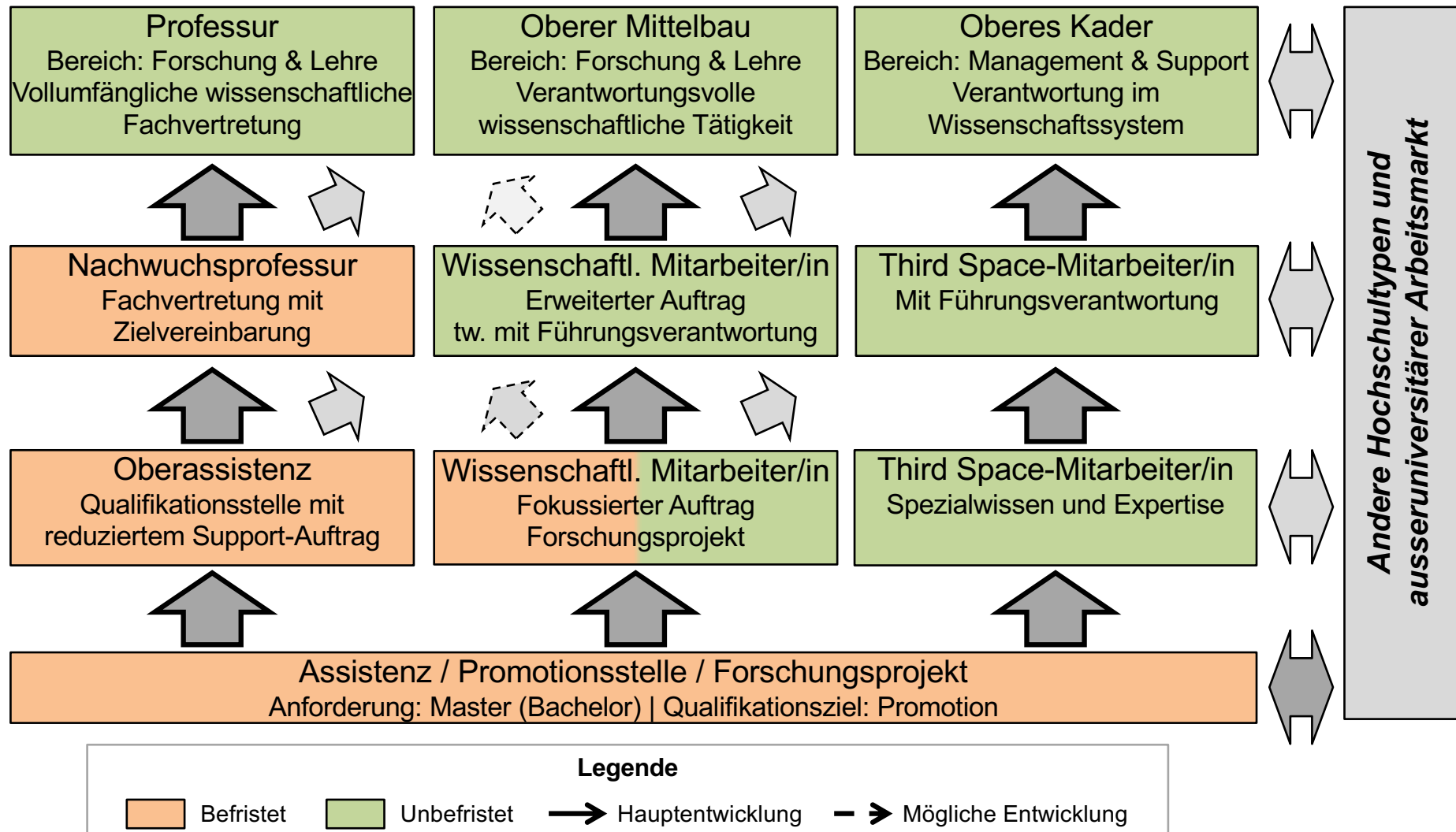


# Strukturelle Vision

---

- Drei Karriereziele innerhalb der Universitäten
  - Professur
  - Oberer Mittelbau
  - Oberes Kader
- Aufgabenspektrum
- Qualifikationsanforderungen
- Aufstiegsperspektiven
- Strukturelle Positionierung

# Karrierewege im Wissenschaftssystem



**Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!**

