

Projekt rETHink
– fit für die Zukunft

Workstream 2 Professuren

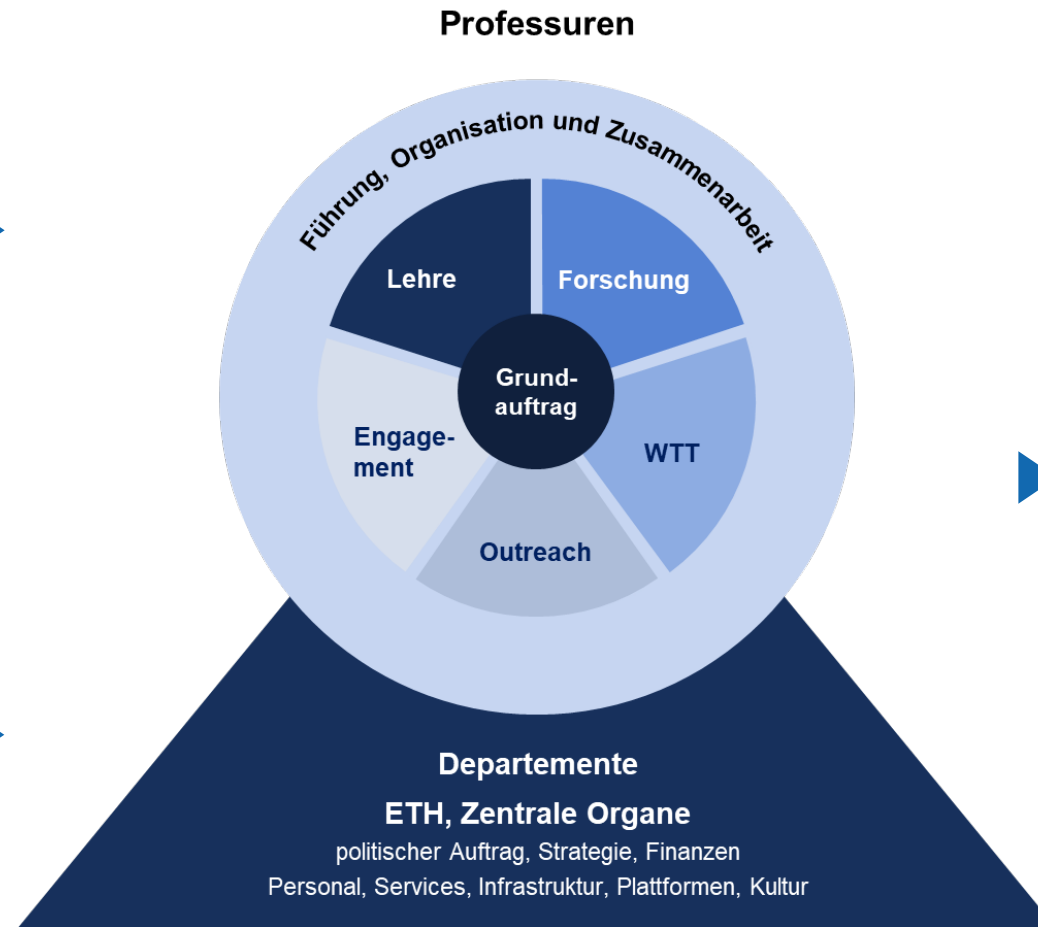
Operative Workstreamleitung
Zürich, 6. April 2021



WS 2: Wie muss eine erfolgreiche Professur zukünftig aussehen?

Viele unterschiedliche Interpretationen einer ETH Professur

Wachsende Herausforderungen von innen und aussen



Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen und zukunftsfähigen Selbstverständnisses der Professur an der ETH

Erarbeiten von Leitplanken, die den vielschichtigen und individuellen Anforderungen gerecht werden

WS 2 Professuren – Mitwirkende

Leitung:

- Detlef Günther
- Nina Buchmann
- Markus Aebi
- Stefan Bechtold

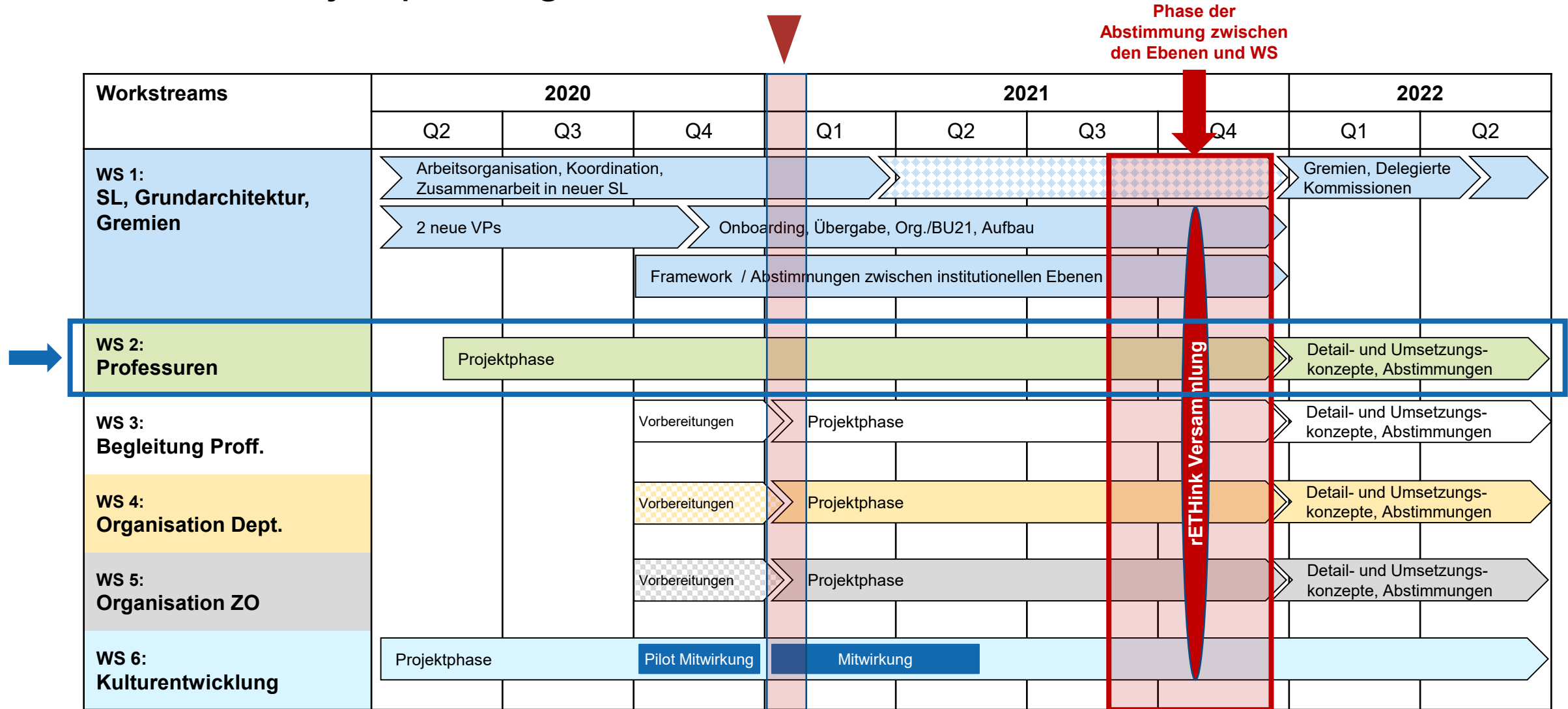
Projektunterstützung:

- Kathrin Ringger
- Elisabeth Pöschl
- Gabrielle Schlittler (ext.)

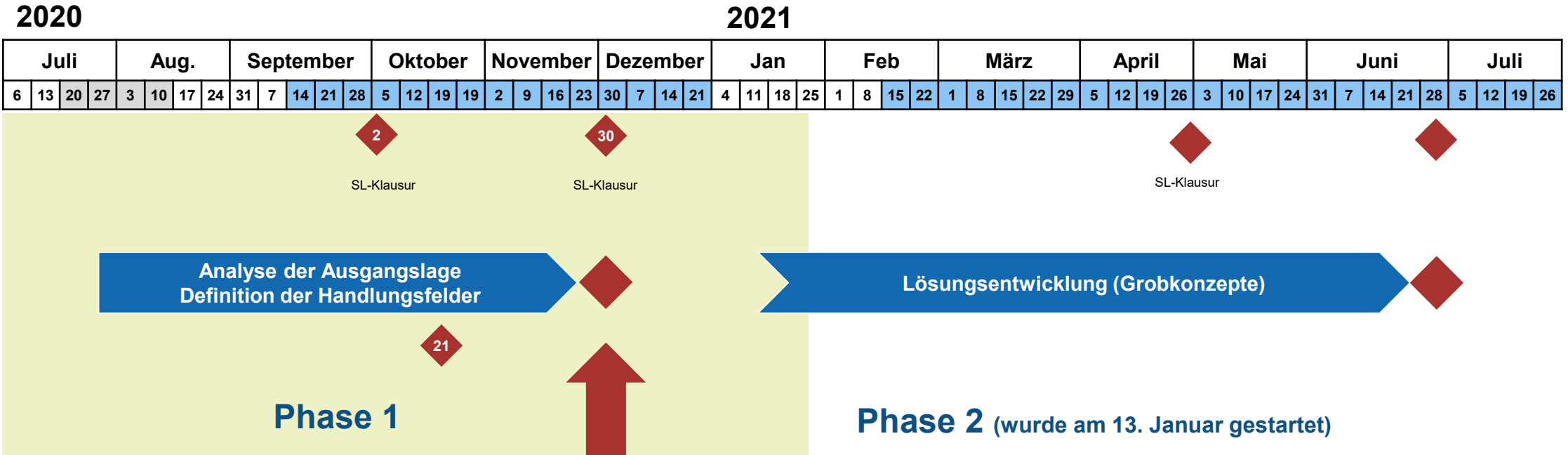
Kernteam:

- Prof. Philippe Block, D-ARCH
(auch ingenieurwissenschaftliche Perspektive)
- Prof. Rachel Grange, D-PHYS (Naturwissenschaften und Mathematik)
- Prof. Volker Hoffmann, D-MTEC (Nachhaltigkeit und Technologie)
- Prof. David Norris, D-MAVT
(Ingenieurwissenschaften und Mitglied Tenure Committee)
- Prof. André Studart, D-MATL (Materialwissenschaften /Complex Materials)
- Alexander Caspar, D-MATH (Vertreter Senior Scientists)
- Stefan Karlen, Koordinator D-GESS (Vertreter admin.-techn. Personal)
- Nicole Kasielke (Hochschulkommunikation)
- Birgit Kessler (Vertreterin Stab Professuren)
- Eva Lieberherr, D-USYS (Vertreterin Senior Scientists)
- Corentin Pfister, Vizepräsident VSETH (Vertreter Studierende)
- Olga Pardo, Personal- und Organisationsentwicklung (HR)
- Christina Tsalicoglou, D-MAVT (Vertreterin Doktorierende)

rETHink Projektplanung



Ablauf und Meilensteine des Workstreams 2 «Professuren»



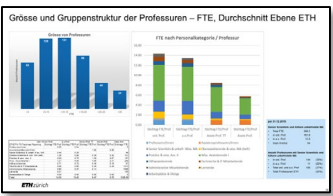
- **Gemeinsames Verständnis der Ausgangslage und Handlungsfelder** als wichtige Voraussetzung für die Arbeit an Lösungen im Kernteam
- **Breite Partizipation** zur internen Abstützung und Sicherstellung der Qualität der Analyse
- **Wichtige Grundlage für die Lösungsfindung** in der Phase 2

Vorliegende Präsentation umfasst die Ergebnisse der Phase 1

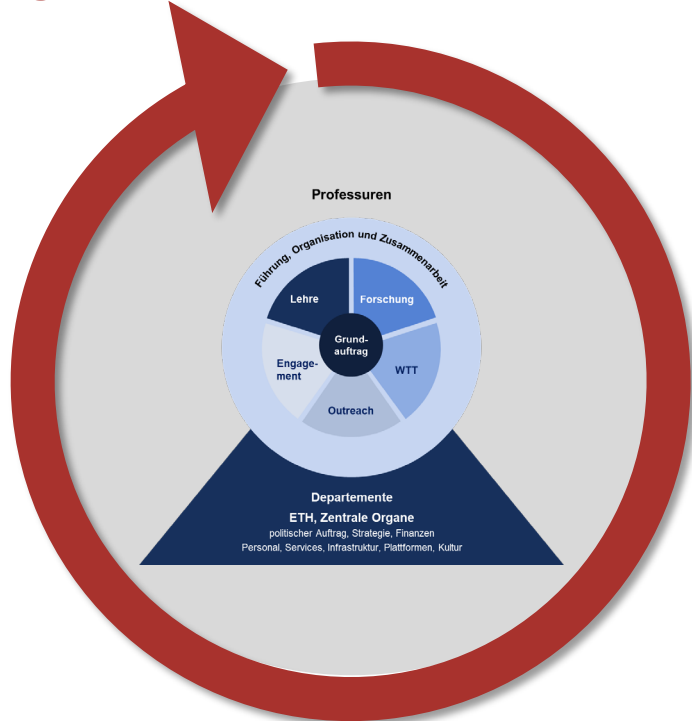
Vorgehen Phase 1: Analyse der Ausgangslage und Definition der Handlungsfelder

360°-Blick auf die Professur 27 Fokusgruppen mit allen Personalkategorien

Basisdaten



Projektteam WS2



Präsentation der Analyse-Ergebnisse

Projektteam WS2

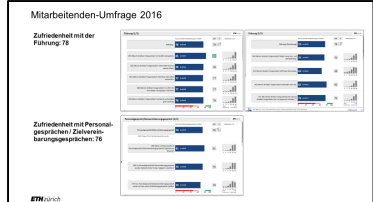


SL



ETH-Angehörige

Umfrage



Auswertungen nach Thema und Personalkategorien

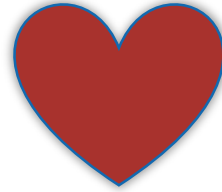
Bestimmen von Handlungsfeldern

Herausforderungen

131 involvierte Personen
262 Stunden Input, Mitdenken und Engagement
54 Stunden Gruppengespräche

Wichtige Erkenntnisse der Analyse (1/4)

Autonomie der Professur



«Das schlagende Herz der ETH»

- **Akademische Autonomie** und **wissenschaftliche Freiheit** kombiniert mit der **Grundfinanzierung** als **klare Stärke und USP** der ETH Zürich.
- Autonomie im **organisatorischen Bereich** ebenfalls **zentraler Erfolgsfaktor**.
- **Konsequenzen und Risiken** dieser Autonomie **werden erkannt**.
- **Bestehende Probleme** werden als Folgen einer **ungenügenden Wahrnehmung der Verantwortung** in der Umsetzung der Autonomie gesehen und nicht als Folge des Prinzips

Wichtige Erkenntnisse der Analyse (2/4)

Balance zwischen den fünf Aufgaben	<ul style="list-style-type: none">• Herausforderung, fachgerechte Balance zu finden• Weniger prioritäre Aufgaben kommen oft zu kurz (WTT, Outreach und Engagement)• Konsequenzen für Leistungsstärke und Erfüllung des Leistungsauftrags der ETH als Ganzes
WTT, Outreach und Engagement	<ul style="list-style-type: none">• Bedeutung und Anforderungen nehmen zu• Rahmenbedingungen oft nicht optimal: gemeinsames Verständnis der Aufgaben, Zeit, Anerkennung, Strukturen und Profile für diese Aufgaben
neue akademische Profile und Strukturen	<ul style="list-style-type: none">• Verschiedentlich diskutiert, in einzelnen Departementen eingeführt• Weiterentwicklung erscheint aufgrund mehrfacher Herausforderungen prüfungswert
interdisziplinäre Zusammenarbeit und globale Challenges	<ul style="list-style-type: none">• Bedarf nach Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit• Frage, wie die Zusammenarbeit gefördert werden kann

Wichtige Erkenntnisse der Analyse (3/4)

Organisation von Professuren

- **Flexibilität und Delegationsmöglichkeiten als Stärke**
- **Hinweise**, dass die **heutigen Strukturen den zukünftigen Anforderungen nicht mehr in allen Aufgabenbereichen gerecht werden können**
- **Zeitpunkt scheint reif**, um über **Optimierungsmassnahmen** und aufgabenspezifisch sogar über **neuartige Organisationsmodelle** nachzudenken

Führung und Management

- **Führungsqualität** gemäss MA-Umfrage 2016 mehrheitlich **als gut eingeschätzt** (gilt für die Betreuung der Doktorierenden)
- Hinweise auf zu verbessernde Themen innerhalb der Professuren weisen auf Bedarf hin, **Führungs- und Managementkompetenzen** der Proff. zu **stärken**
- Proff. werden derzeit nur **begrenzt auf ihre Führungs- und Managementaufgaben vorbereitet**
- **Resultierende Lücken** können sich auf die **Leistungsfähigkeit** auswirken und bergen ein **Reputationsrisiko**
- Bei **steigenden Anforderungen** könnten sich **negative Effekte verstärken**

Evaluationssystem

- Es gibt **kein ganzheitliches und wirkungsvolles Evaluationssystem**, das die gesamte Professur und auch die Führungsrolle der Proff. umfasst

Wichtige Erkenntnisse der Analyse (4/4)

flexible Nutzung von Räumen und Infrastrukturen

- **Thema gewinnt** aufgrund des Wachstums und politischen Anforderungen **an Bedeutung**
- Unterschiedliche Gründe, weshalb die **Erschliessung dieser Synergien derzeit schwierig** ist

Services der Zentralen Organe

- Viele positive, aber auch kritische Stimmen zu Services der Zentralen Organe
- **Verbesserungsbedarf bei spezifischen Prozessen** in folgenden Bereichen: VPPL/HR, Hochschulkommunikation, ETH-Transfer, Rechtsdienst sowie IT-Support im Zusammenhang mit der Digitalisierung

bereits ergriffene Massnahmen

- **Auffällig ist**, dass bei identifizierten Problemen bereits Massnahmen in Form von neuen Reglementen und Verordnungen ergriffen wurden
- Die Frage ist, **weshalb die Massnahmen (noch) nicht greifen**
- Gezielte **Umsetzungskontrollen** finden **nicht** statt

Handlungsfelder abgeleitet aus der Analyse

Strategie - WAS

(Aufgaben, Strategien, Ziele, Leitplanken)

1 Akademische Autonomie, Wahrnehmung der Verantwortung sowie Klärung von Leitplanken/ internen Rahmenbedingungen für die einzelnen Aufgabenbereiche

2 Globale Challenges und interdisziplinäre Zusammenarbeit

13 Konsequenzen für das Berufungsverfahren (z.H. WS3)

Organisation - WIE

Strukturen, Prozesse, Reglemente

3 Neue akademische Profile und Gruppen

4 WTT

5 Outreach

6 Organisatorische Autonomie und Wahrnehmung der Verantwortung (inkl. internes Engagement)

7 Interne Organisation einer Professur

10 Flexibilisierung der Zuteilung und Nutzung von Räumen und Infrastrukturen (z.H. WS4)

11 Massnahmenpaket zur Unterstützung der Umsetzung bereits definierter Reglemente, Prozesse und Services

12 Zusammenzug und Ergänzungen der gewünschten Unterstützung durch die Departemente und Zentralen Organe (nachgelagert, z.H. WS4 und WS5)

Führung, Zusammenarbeit, Kultur

8 Stärkung der Führung und Führungsentwicklung (z.H. WS3)

9 Evaluation und Anerkennung der Professuren und Proff. (z.H. WS3)

Planung der Phase 2: Entwicklung von Lösungen

Phase Abstimmung zwischen den WS und institutionellen Ebenen

Januar				Februar				März					April				Mai				Juni				Juli				August				September				Oktober				November				Dezember										
4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27				
Übergeordnete Termine																																																							
2.2								2.3				13.4				30				4.5				1.6				28				29.6				24.8				13				1				29				14.12			
rETHink Versammlung 5.10 2.11																																																							

