

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 20. Juni 2019

16:15 – 18:55 Uhr, HG E 42

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	W. Wegscheider
Dozierende	A. Gilli, B. Taylor, E. Mazza
Mittelbau	C. Bourquard, V. Gerken, J. Maschler, G. Mensah, M. Roszkowski
Studierende	M. Bigler, M. Fux, B. Gâti, L. Könemann, L. Reichart, J. Stekhoven
Personal	An. Blanchard, D. Kalbermatter, S. Karlen, E. Manna, J. Müller-Gantenbein, Y. Ogg, C. Sauder
Ständige Gäste	Delegierte ETH-Rat (K. Becker), HK (N. Staub), Stelle für Chancengleichheit (R. Schubert)
Gäste	Katharina Poiger, Generalsekretarin, Lukas Vonesch, Leiter HR und Andreas Lerch, RD Ernestine Hildbrand Studer und Eric Ryf (beide HR)
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	B. T. Adey, C. Schmid, D. Iber, T. Eberhard, R. Schubert, T. Eberhart, E. Milani, L. Möller, L. Reichart, M. Fux

01 Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 23. Mai 2019 wird genehmigt und verdankt.

02 Mitteilungen des Präsidenten**Es fand ein Treffen zwischen Mitgliedern der HV und der SL zum Thema Reorganisation statt.**

Mit dem Ziel, die SL zu entlasten, sollen insbesondere die beiden Gebiete Wissenstransfer und Wirtschaftsbeziehungen sowie Personalentwicklung durch eigene Schulleitungsbereiche gestärkt werden. Ausserdem sollen die Departemente und insbesondere deren Leitungen aufgewertet werden. Die externe Expertengruppe wird zu diesem Thema unter anderem auch den HV-Präsidenten interviewen. Aus den Reihen der Dozierenden kommt der Hinweis, dass die alleinige Stärkung der DepartementsvorsteherInnen auch Gefahren mit sich bringt (grosse Machtkonzentration, eigennützige Entscheidungen o. ä.); eine gute Idee ist hingegen, mit Sicht auf mehr Effizienz und kürzere Entscheidungswege die Kompetenzen der Professoren- und Departementskonferenzen, und damit der Departemente zu stärken.

Aussprache der HV mit dem ETH-Rat

Bei der Aussprache mit dem ETH-Rats waren C. Bourquard, A. Gilli, J. Stekhoven und S. Karlen anwesend; sie haben Kurzpräsentationen gehalten und Diskussionen zu folgenden Themen geführt:

- Führung, Umgang bei Fehlverhalten, Ombudspersonen
Antworten => Es wird in Kulturwechsel auf allen Ebenen angestrebt, wir alle müssen dazu beitragen; ausserdem wurde mehr Transparenz gewünscht. Seitens ETH-rat wurde betont, dass dieses Thema immer auf der Agenda der Gespräche mit den Institutionen des ETH-bereichs steht.
- Steigende Studierendenzahlen, Wachstum der ETH Zürich
Antworten => Umgang damit in der Kompetenz der einzelnen Institutionen; es gibt keine optimale Grösse einer Hochschule. Aus Sicht der Wirtschaft ist das Wachstum erwünscht, da die Absolventen gebraucht werden.
- Nachhaltigkeit
Die Idee war ursprünglich, anzuregen, dass der ETH-Bereich eine Vorreiterrolle spielen sollte und auch mit kleinen, wirkungsvollen könnte.
Antworten => Die SL wies auf die Zusammenarbeit mit der EPFL in diesem Themenbereich hin; aus dem ETH-Rat kam der Hinweis, dass Nachhaltigkeit teuer sei, in der Konsequenz müssten dann alle die Kosten mittragen.

Die HV-Delegation bedauert, dass vor allem SL-Mitglieder geantwortet haben – es wäre interessant gewesen, wirklich die Meinungen aus dem ETH-Rat zu hören. Als Begründung, warum der SL viele Antworten überlassen wurden, wurde erklärt, man respektiere die Autonomie der einzelnen Institutionen. Die Delegierte der Hochschulversammlungen im ETH-Rat ergänzt, dass die ETHZ Delegation als sehr konstruktiv wahrgenommen wurde. Ausserdem sei es eine gute Idee gewesen, dass beide Hochschulversammlungen das Thema Nachhaltigkeit angesprochen und damit dem Thema grosses Gewicht gegeben hätten.

Die Delegation der HV betont, dass ein paar wenige Punkte deponiert werden konnten. Unter anderem, dass das Thematik «Führung» nicht ausschliesslich die Doktorierenden betrifft, sondern alle Mitarbeitenden und Führungskräfte an der ETH. Auch das Thematik «Nachhaltigkeit» konnte in den Fokus gerückt werden, obwohl anstatt wie gewünscht auf strategischer Ebene eher über Einzelaspekte diskutiert wurde.

Zum Thema «Management/Leadership Trainings» ergänzt die Delegierte im ETH-Rat, dass eine neue Idee ist, diese Führungskurse gemeinsam mit der EPFL durchzuführen; dies würde auch der Vernetzung der beiden Hochschulen dienen.

03 Bericht aus dem ETH-Rat | Kristin Becker, Delegierte im ETH-Rat

Dialog

Positives Feedback des ETH Rates, ein Mitglied hat betont, dass sie die Delegation der HV sehr konstruktiv fand. Die AE EPFL hat auch die Sustainability thematisiert, was beim ETH Rat gut angekommen ist. Beim Dialog in Lausanne ist die Idee aufgekommen, für den ETH Bereich gemeinsame Leadership Trainings zu machen.

Nachfolge ETH Ratspräsident

Momentan werden Kandidaten und Kandidatinnen interviewt. Es ist noch nicht klar, wann der Bundesrat auf Vorschlag von Guy Parmelin eine Person bestimmen wird.

Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz

Die Vernehmlassung über die Geschäftsordnung der Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz sollte demnächst gestartet werden. Die Hochschulversammlungen werden wohl die Verantwortung haben, die 2 Arbeitsnehmervertreter-Innen und die 2 Ersatzmitglieder zu wählen, die Personalvertretungen und Sozialpartner werden wohl ein Vorschlagsrecht haben, der genaue Prozess ist noch nicht klar.

04 Vernehmlassung Spin-off Richtlinien

Grundsätzlich werden die neuen Richtlinien befürwortet.

Diskussionen entstanden um Punkt 6.1 – neben der finanziellen Obergrenze eines Engagements sollte auch die dafür aufgewendete Zeit (höchstens einen Tag, in der Summe aller Engagements) nicht überschritten werden, insbesondere um die unabhängige Forschung zu gewährleisten (nicht nur Forschung nach Interesse der Spin-offs).

Letzter Absatz von 6.1. sollte ausformuliert werden.

- ⇒ 20% scheinen realistisch, mit
- ⇒ Hinweis, dass die (zeitliche) Beteiligung an Spin-off Unternehmen nicht auf Kosten der Betreuung von Mitarbeitenden, Studierenden und Doktorierenden gehen darf (höchstens einen Tag pro Woche, ist auch in der Professorenverordnung festgehalten)

Aus den Reihen der Dozierenden kommt der Hinweis, dass die Beteiligung im Durchschnitt wohl weniger als die erwähnten 20% ist.

Der AVETH hält fest, dass es wichtig ist, darauf zu bestehen, dass ein Professor seine Forschung nicht auf die Interessen eines Spin-offs ausrichten sollte – der entsprechende Absatz (letzter von 6.1.) ist jedoch sehr allgemein formuliert und lässt damit ein breites Spektrum an Interpretationen zu.

05 Vernehmlassung Revision PVO, 2. Lesung**Drei Hauptthemen**

Generelles Misstrauen (zum Beispiel kann ein Arztzeugnis bereits am ersten Krankheitstag eingefordert werden)

Erhöhung des Vaterschaftsurlaub (nur erster Schritt, aber es braucht eine richtige Elternzeit, im Sinne der Gleichberechtigung (EPFL merkt dies an in ihrer Stellungnahme))

Verquickung von Arbeitsvertrag und Krankheit (die HH lehnt dies ab)

NLS Lohnsystem – Umsetzung muss überall geschehen, ansonsten widerspricht dies der Gleichbehandlung.

Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf wird verdankt und genehmigt und um die Verbesserungsvorschläge ergänzt.

06 Grobkonzept Umfragen 2020 | E. Hildbrand Studer und Eric Ryf

Siehe Beilage 1 – Präsentation Befragungen ETH – Grobkonzept-Information

Anmerkungen & Diskussion

Die Befragung wird anonym sein; Einheiten unter 5 Personen werden nicht ausgewertet, bzw. es müssen mindestens 5 Personen einer Einheit geantwortet haben.

Es wird die Befürchtung geäußert, dass die Profs durch einen Fragenkatalog mit 80 Fragen abgeschreckt werden.

Die Beibehaltung des gleichen Anbieters gewährleistet die Vergleichbarkeit der Antworten mit früheren Befragungen (Cluster, Kohorten, nicht aber Einzelpersonen)

Die Unterteilung von techn.-admin. Personal in den Departementen einerseits und bei den Zentralen Organen andererseits wurde kritisiert mit dem Hinweis, dass dies eine Art Zweiklassensystem bedeuten würde. Es wird festgehalten, dass auch die Mitarbeitenden der Departemente an der ETH angestellt sind, die geplante Unterteilung macht personalpolitisch und -rechtlich keinen Sinn.

Befragung des Mittelbaus geht einher mit den Massnahmen zum Doktorat – geplant ist insbesondere eine Kontrolle, ob die eingeleiteten Massnahmen gegriffen haben (kürzere Abstände).

Die Fragestellung ist zentral, um tatsächlich ein aussagekräftiges Monitoring zu haben; aufgrund der unterschiedlichen Erwartungshaltungen braucht es unterschiedliche Fragen für die Doktorierenden und die Postdocs.

07 Bericht aus der SL | Katharina Poiger, Generalsekretärin**Weiterentwicklung des Doktorats, Vernehmlassung**

Besten Dank für die Rückmeldung. Eine erste Durchsicht zeigt eine grundsätzliche Zustimmung der Stossrichtung und differenzierte Beurteilungen der Umsetzung. Nicht überraschend ist, dass Empfehlungen beliebter sind als neue Regeln. Erfreulich ist, dass das Papier zu lebhaften Diskussionen über das Doktorat geführt hat. Die Schulleitung wird die Auswertung in ihrer Klausur vom 1./2. Juli diskutieren und dann das weitere Vorgehen beschliessen. Sie wird die Auswertung allen an der Vernehmlassung Beteiligten zukommen lassen.

ETH Singapore Month 2019

Die erste Durchführung des Singapore Month ist mit 21 Teilnehmenden gestartet. Das Thema heisst: «Future of Urban Society». Wir hatten Bewerbungen aus fast allen Departementen und konnten Studierende aus allen Wissenschaftsbereichen zulassen: Architektur u. Bauwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften u. Mathematik, Systemorientierte Wissenschaften und Management, Geistes- u. Sozialwissenschaften.

Preise für Parkierung: Anpassung an Marktpreise in drei Phasen

Die Schulleitung hat eine Anpassung der Preise für Parkplätze in ETH Zentrum und auf dem Hönggerberg zugestimmt. Die Anpassung soll schrittweise erfolgen:

2020: Erhöhung der Gebühren auf dem Hönggerberg um 50% und damit Anpassung an Preisniveau ETH-Zentrum

2024: Annäherung der Parkpreise an Marktpreise. Anstieg der Parkpreise an beiden Standorten um weitere 50%.

Neues Reglement zu «Übernahme von Verfahrens- und Parteikosten»

Die SL hat sich beim neuen Reglement am bestehenden Reglement der Universität Zürich orientiert.

Das Reorganisationsprojekt ist kommuniziert, Details müssen nun erarbeitet werden; eine Vernehmlassung wird im Herbst 2019 stattfinden.

08 Bericht zum Thema Führung | Katharina Poiger, Lukas Vonesch (HR) und Andreas Lerch (RD)

Beilage 2 – Präsentation Projekt «Führung»
(Grundlage für Diskussionspapier für die SL-Sitzung vom 2. Juli 2019)

Weitere Anmerkungen & Diskussion

Katharina Poiger und Lukas Vonesch betonen, dass das neueste Teilprojekt «Leadership Development» für alle Führungskräfte an der ETH gedacht ist. Das Programm kann auch Angebote für alle Mitarbeitenden aller Kategorien und Stufen beinhalten (z.B. Talent Management). Dies ist für den ETH-Präsident zentral (deshalb auch das neue SL-Mitglied «HR Personalentwicklung»). Die Angebote/Inhalte werden nun erarbeitet und werden vermutlich gewisse Unterschiede aufweisen, je nachdem, wer die Adressaten sind (ProfessorInnen (neue und bestehende), andere Führungskräfte, Doktoranden).

Aus der HV wird ergänzt, dass auch Ethik bzw. ethisches Handeln bei Leadership anfängt. Das fachliche Angebot (Didaktik, Angebot LET) bleibt selbstverständlich bestehen.

Exkurs zum Berufungsverfahren: dieses ist an der ETH durch den Präsidenten gesteuert, mit der Unterstützung des Stabs Professuren und der Delegierten für Professorenberufungen (ca. 25 Personen). Diese Delegierten leiten die Berufungskommissionen, Sie gehören jeweils nicht dem Departement an, in welchem die neue Professur angesiedelt sein wird. Seit Herbst 2018 werden bei Berufungsentscheiden verstärkt auch die Sozial- und Führungskompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt. Den Berufungskommissionen wird dafür neu ein Katalog spezifischer Fragen zur Verfügung gestellt, mit welchem sie diese Kompetenzen gezielt abfragen können. Verstärkt sollen neu auch die Eindrücke von Studierenden, des Mittelbaus und den Mitarbeitenden berücksichtigt werden, indem sich diese in einigen Departementen in separaten Panels mit den Kandidatinnen und Kandidaten treffen und diese ebenfalls gestützt auf einen spezifischen Fragenkatalog des Stabs Professuren gezielt befragen können; ebenso wird das HR zukünftig in den Berufungsprozess eingebunden werden.

Externe Ombudspersonen sind im Spannungsfeld zwischen Unabhängigkeit (gewünscht) und «wenig vertraut mit den Verhältnisse an der ETH» (eher Handicap). Auch andere bestehende internen Stellen (Mobbing, sexuelle Belästigung) sollen zur Fachstelle Respekt zusammengeführt und durch zusätzlich externe Anlaufstellen ergänzt werden. Allerdings werden externe Stellen vermutlich nicht viel mehr als beraten können. Sie sollten i.d.R. keinen direkten Kontakt mit weiteren betroffenen Personen aufnehmen – dies sollte über die internen Stellen geschehen. Die Wahlmöglichkeit, an welche Stelle sich eine Person wendet, ist weiterhin frei.

Bei formellen Meldungen wird es ein standardisiertes Verfahren geben (Vorschlag Folie 10). Ziel soll immer sein, Situationen ohne Eskalation (formelle Meldung und Untersuchung) zu lösen (Mediation). Auch angeschuldigte Personen (ob zu Recht oder Unrecht) sollen möglichst früh informiert werden und selbstverständlich rechtliches Gehör bekommen.

Die koordinierende Kerngruppe ist zusammengesetzt aufgrund der jeweiligen Tätigkeit der Personen (HR, Stab Professuren, Stab Forschung GWP, HK, RD, Case Manager) und spricht

üblicherweise nur Empfehlungen aus und involviert allenfalls weitere (zuständige) Stellen (z. B. Studierende -> Rektorat).

Die HV wird Gelegenheit bekommen, sich dazu zu äussern. Die HV kritisiert, nicht vorher involviert zu sein und bittet, nun wenigstens bei der Ausarbeitung der Details mitwirken zu können.

09 Varia

Aus den Reihen der PersonalvertreterInnen kommt eine Anmerkung zum Frauenstreiktag: Es wird sehr bedauert, dass am Anlass am Hönggerberg am 14. Juni kaum Angehörige des HR zu sehen waren. Auch wurde in den Diskussionsveranstaltungen der eigentliche Inhalt bzw. die Forderungen des Frauenstreiks kaum erwähnt (Gleichberechtigung, Chancengleichheit). Auch dies wird ausserordentlich bedauert.

Am Anlass im Zentrum war Lukas Vonesch Teilnehmer des Podiums.

Lukas Vonesch hatte als Gast wie immer die Gelegenheit, «sein» Traktandum Korrektur zu lesen. Er hätte lieber persönlich Stellung genommen und darum gebeten, als Rückmeldung diese beiden Links einzufügen:

<https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/frauen-an-der-eth/frauenstreik-eth.html>

<https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/frauen-an-der-eth/frauenfoerderung.html>

Idee des VSETH: Analog zu Kristin als Delegierte der HVs im ETH-Rat, könnte eine/r Delegierte der HV in der SL als ständiger Gast Einsitz nehmen sollte, um wirklich auch Einzelheiten und Stimmungsbilder mitzubekommen. Ein entsprechender Vorschlag wurde vom VSETH beim Präsidenten der ETH deponiert. Neuer Präsident und Reorganisation scheinen ein guter Zeitpunkt, dies anzudenken.

Der HV-Präsident lädt alle Anwesenden zum traditionellen Grillabend beim GEP Pavillon ein.

Ende der Sitzung: 18:55 Uhr



Befragungen ETH – Grobkonzept-Information

Hochschulversammlung der ETH Zürich

Plenarversammlung, 20.6.2019

HR: Ernestine Hildbrand, Eric Ryf

Ausgangslage

- Die nächste Personalumfrage findet 2020 statt
- Im Rahmen des Projektes Führung für Doktoranden «Früherkennung» sind weitere Befragungen geplant, die zum Ziel haben, «Hot-Spots» frühzeitig zu erkennen.
- Im September 2019 soll ein Antrag in die SL, der Ideen und Vorschläge zu Befragungen vereint:
 - 1a) Vollbefragung 2020
 - 1b) Neuer Rhythmus für technisch-administrative Mitarbeitende
 - 2) Aufbau «Mittelbau»-Monitoring

Ziel

- Die Hochschulversammlung ist informiert über die geplanten ETH-Befragungen

Überblick

1a) Vollbefragung 2020 – Rhythmus: Alle 4 Jahre

Professo- ren/inne n (ca. 500)	Ober- Assisten- Innen (ca. 400)	Postdoc (ca. 1'000)	Doktorie- rende (ca. 4'000, inkl. Wiss. Ass. I)	Senior Scientist s (ca. 300)	Wiss. MA (ca. 300)	Wissen. Assisten- Innen II (ca. 200)	Technisc h-admin. MA (ca. 3'000)
---	--	------------------------	---	------------------------------------	--------------------------	---	---

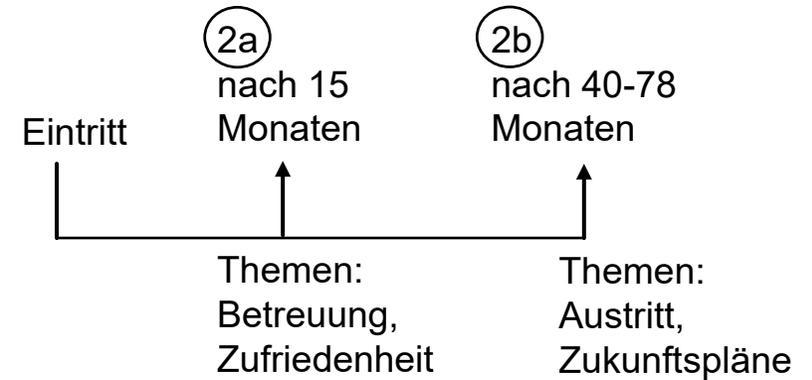
1b) Neu: Rhythmus für «Verwaltung» alle 2 Jahre

Technisch- admin. MA (ca. 3'000)
--

2 «Mittelbau»-Monitoring

- zwei Befragungszeitpunkte
- rollende Befragung

Ober- Assisten- Innen	Postdoc (ca. 1'000)	Doktoriere nde (ca. 4'000)	Senior Scientist s	Wissen. Mitarbeit ende	Wissen. Assisten- Innen
-----------------------------	------------------------	----------------------------------	--------------------------	------------------------------	-------------------------------



1a Vollbefragung 2020

	Zielgruppe	Rhythmus	Ziele	Fragen / Fokus	Dauer	Durchführung	Reports
Gemäss Vorgehen 2016	Alle ETH-Angehörigen (ab BG > 30%). Cluster (analog 2016): 1) Profs 2) Wissenschaftliche Mitarbeitende 3) Postdocs 4) Doktorierende 5) technisch-administrative Mitarbeitende	Alle 4 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Evaluations- und Führungsinstrument, um ETH weiterzubringen und Handlungsfelder zu erkennen Vertiefung ETH Image 	Gleiches Analysemodell wie 2016 → Vergleichbarkeit	Max. 80 Fragen	März – Sept 2020	<ul style="list-style-type: none"> Gesamtbericht ETH & Werteübersicht für SL, HR Factsheets aller Departemente und Abteilungen für SL, HK, HR, DV, Abt.leiter, PeKo, AVETH

1b Befragung der «Verwaltung»

	Zielgruppe	Rhythmus	Ziele	Fragen / Fokus	Dauer	Einführung	Reports
(Vorgehen tbd)	technisch-administrative Mitarbeitende (taMs) <ul style="list-style-type: none"> Variante 1: Alle technisch-administrativen Mitarbeitenden Variante 2: «nur» technisch-administrative Mitarbeitende der zentralen Organe (ZO) 	Alle 2 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Stimmungsbarometer 	Verkürzter Fragebogen zur Arbeitssituation	Max. 15 Minuten	2022	<ul style="list-style-type: none"> Werteübersicht & Factsheets aller Abteilungen für VPPR, Abt.leiter, HR

Überblick

1a) Vollbefragung 2020 – Rhythmus: Alle 4 Jahre

Professo- ren/inne n (ca. 500)	Ober- Assisten- Innen (ca. 400)	Postdoc (ca. 1'000)	Doktorie- rende (ca. 4'000, inkl. Wiss. Ass. I)	Senior Scientist s (ca. 300)	Wiss. MA (ca. 300)	Wissen. Assisten- Innen II (ca. 200)	Technisc h-admin. MA (ca. 3'000)
---	--	------------------------	---	------------------------------------	--------------------------	---	---

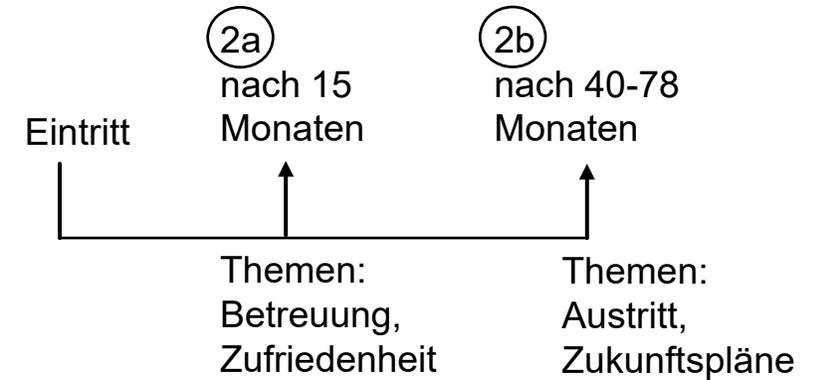
1b) Neu: Rhythmus für «Verwaltung» alle 2 Jahre

Technisch- admin. MA (ca. 3'000)
--

2 «Mittelbau»-Monitoring

- zwei Befragungszeitpunkte
- rollende Befragung

Ober- Assisten- Innen	Postdoc (ca. 1'000)	Doktoriere nde (ca. 4'000)	Senior Scientist s	Wissen. Mitarbeit ende	Wissen. Assisten- Innen
-----------------------------	------------------------	----------------------------------	--------------------------	------------------------------	-------------------------------



2 «Mittelbau»-Monitoring at a glance

	Zielgruppe	Rhythmus	Ziele	Fragen / Fokus	Dauer	Einführung	Reports
Onboarding	In scope 1) Alle Doktorierenden mit ETH-Anstellung 2) Postdoktoranden 3) Oberassistenten I & II Out of scope	nach 15 Monaten	<ul style="list-style-type: none"> • Stimmungsbarometer • Erkennen von «Hot-Spots» • Prüfung Gesamtqualität • Früherkennung: Zeigen Massnahmen Erfolg? • Informationen über den Austritt erhalten 	1. Zufriedenheit 2. Betreuung & Forschung (Forschungsplan) 3. Onboarding	Max. 15 Minuten	Q3 2020	Gesamtreport mit Überblick aller Auswertungen für HR (XLS) – für alle Departemente, auch als kompetitives Element → xxxxx
	1) Wissenschaftliche Assistent/innen I & II 2) Unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende 3) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	bei Austritt					

Projektorganisation

Auftraggeber: VPPR

Begleitgruppe	Personalumfrage	Früherkennung	Mitwirkung
<ul style="list-style-type: none"> • Vertreter Rektorat • Vertreter Prorektorat / Doktoratsadministration • Stab Professuren • Stelle für Chancengleichheit • Vertreter der HV • Vertreter der KdL • Departements-Koordinatoren und/oder Departementsvorsteher/innen • Hochschulkommunikation <p>Mittelbau-Stakeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stab Forschung • Vertreter AVETH <p>techn.-admin. Stakeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertreter PeKo 	<ul style="list-style-type: none"> • Lukas Vonesch • Martin Ghisletti • Anna Bendel & Eric Ryf 	<ul style="list-style-type: none"> • Lukas Vonesch • Cornelia Käppeli • Ernestine Hildbrand 	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Partnerfirma (Empiricon) • Lea Zwimpfer (HR-Projekte) • Carole Siegfried (HR-Kom) • Personalchef/innen • Urs Meder, Einkaufskoordination

Zeitplan



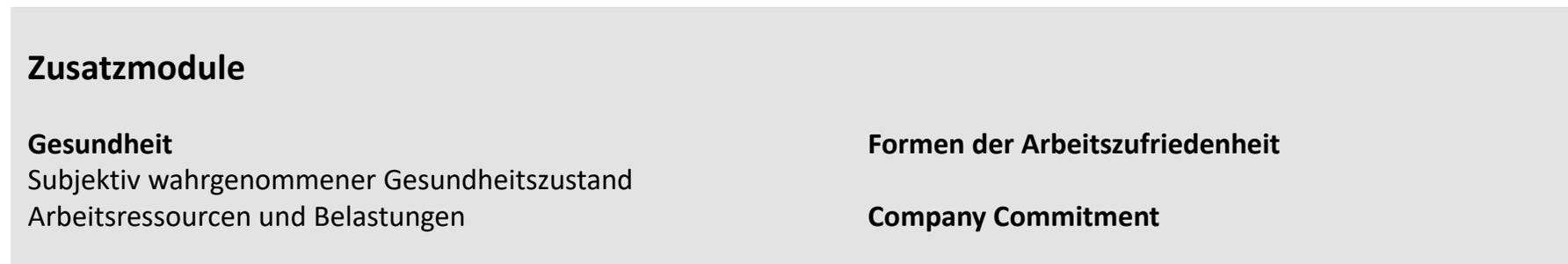
Projekt Vollbefragung	<ul style="list-style-type: none"> Briefing mit externer Partnerfirma, Spezifikation erstellen, Offerte einholen Zu liefernde Org-Struktur vereinbaren / Berichts-anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikationsplan mit HK vorbereiten MA-Daten bereitstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Email-Präsident mit Link zur Befragung 	<ul style="list-style-type: none"> SL-Antrag Ergebnisbericht (Juli 2020) 	<ul style="list-style-type: none"> Mitte Juli Gesamtbericht an alle (Email Präsident) 	<ul style="list-style-type: none"> Massnahmen erarbeiten SL-Antrag Massnahmenumsetzung (Dez. 2020) Zusammenfassender Ergebnisbericht mit geplanten Massnahmen
Projekt Früherkennung	<ul style="list-style-type: none"> Abstimmung mit Kerngruppe Mittelbau 					
Schnittstelle	Info Begleitgruppe (Juni 19) SL-Antrag Projektauftrag und –umsetzung (3.9.19)					

Anhang

Rückblick

Rückblick

- 19.2.19 Termin mit Lukas zur Klärung von Vorgehen
- 20.2.19 Abklärung mit Hr. Meder, Einkaufskoordination, ob Ausschreibung für externen Anbieter erfolgen muss
- 27.3.19 Termin mit Empiricon (Daniel Bopp, Adrian Blum)
- 16.4.19 Debriefing mit Lukas und Klärung weiteres Vorgehen
- Mai 2019 Fragen für Mittelbau-Befragung erstellen (Phase 1 Doktoranden)
- 7.5.2019 2. Meeting mit Lukas, Klärung Grobkonzept und Fragen für den Mittelbau
- Mai 2019 Projekt Vollbefragung: Spezifikation erstellt, mit Einkaufskoordination abgestimmt, Empiricon zugestellt
- Mai 2019 Lukas VPPR informiert
- Juni 2019 Meeting mit Empiricon – Offerte Vollbefragung 2020 besprochen

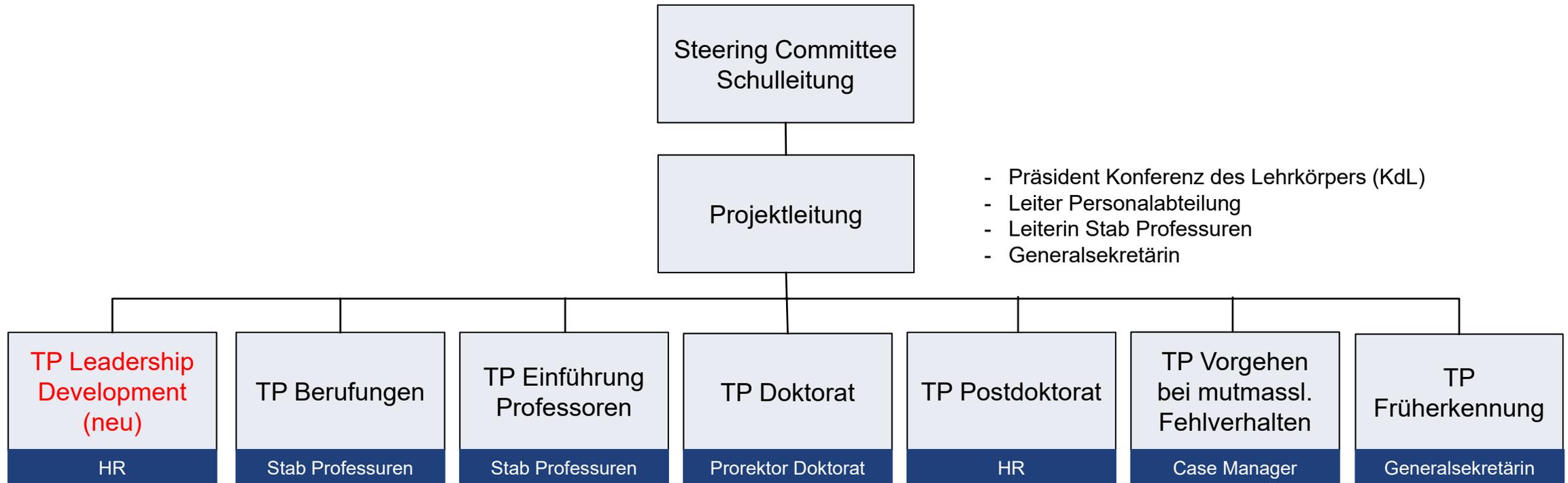




Projekt «Führung»

Hochschulversammlung, 20. Juni 2019

Projekt «Führung»: Projektorganisation



* TP = Teilprojekt

Leadership Development @ ETH

= neue Angebote

--- Draft ---
--- work in progress ---

1 Leadership Principles (Führungsgrundsätze und Werte)

Entwicklung von Führungsgrundsätzen und -kompetenzen basierend auf Strategie und Werten

Durchführung eines Leadership Symposium Q1 2020

- ETH Compliance Guide
- ETH Führungsgrundsätze (HR)
- Code of Conduct Respekt

2 Führungs- und Entwicklungsinstrumente

- **Supervision Guideline** (Forschungsplan, Progress Report, Jahresgespräch)
- **Recruiting Guideline** (insb. Doktorierende)
- **Onboarding Prozess** (für Professoren/innen)

Development- und Selektions-) Assessment mit Entwicklungsplan und -coaching

- Personalgespräch (Ziele, Leistung, Entwicklung)
- Persönlicher Entwicklungsplan
- Supervision Guidelines (departementspezifisch)

3 Führungsentwicklung und –unterstützung

«Leadership Foundation» (Onboarding)

- ETH Führungskurs (neue Führungskräfte)
- Laterale Führung (alle MA mit lateraler Führung)
- Getting to the point – clear communication with your employees (alle Führungskräfte)

«Leadership Focus»

- Leadership4to7 (Ass. Professoren/innen)
- Leadership4Innovation (alle Professoren/innen)
- Teaching @ ETH (alle Professoren/innen; LET)

Coaching und Beratung

- Mentoring für Ass. Professoren/innen (Depart.)
- 1:1 Coaching- und Beratung (HR, LET etc.)
- Beratung & Unterstützung bei Aufbau und Entwicklung des Teams

4

- **New faculty orientation** (neu 4.10.2019, Stab Professuren)
- **Leadership4new faculty** (Start Q4 2019)
 - Modulares Programm (4 x 1 Tag)
 - Leadership Principles und Grundlagen der Führung
 - Coaching / Kollegiale Beratung als Lern- und Reflexionsunterstützung

5

- **Supervising doctoral students** (neu 15.10.2019, Rektorat)
- **Leadership4faculty** (Start Q4 2019)
 - Fokusthema pro Veranstaltung (4 x ½ Tag): Fallstudien zu 4 Kernthemen*
 - Key Note Senior Faculty / Experten/innen
 - Moderierte Diskussion / Austausch
 - Input Coaching-Skills

- Führungscoaching im Life Cycle eingebettet, (stärkere Promotion des Angebots für AP und neue Führungskräfte, basierend auf Onboarding und Assessment)
- Coaching in der täglichen Zusammenarbeit (Peer Coaching / Kollegiale Beratung)

Ansatz des ETH Leadership Development

- Entwicklung und Durchführung der Angebote unter Miteinbezug von Professoren/innen und Vorgesetzten.
- gleichwertige Angebote für Professoren/innen und alle (admin.-techn.) Vorgesetzten .
- Aktive persönliche Entwicklung wird von Führungspersonen erwartet! (Verbindlichkeit).
- Selbstverantwortung bei der Wahl von Lern-Methode im Sinne von Vertrauens- und Ermöglichungskultur.
- «Coaching Kultur»: Coaching als Teil der Führungsaufgabe und für sich selber als Chance, eigenes Potential auszuschöpfen.
- Assessment als hilfreiches Instrument für Entwicklung und Selektion.

Diskussionspunkte

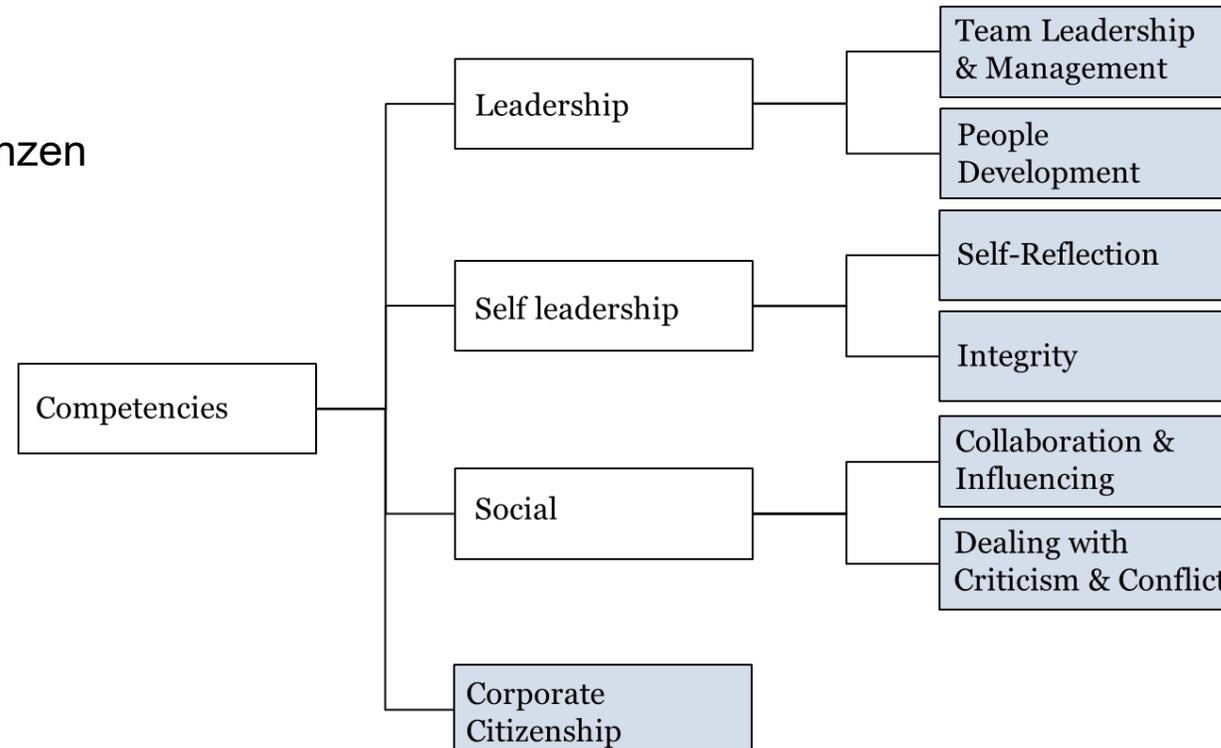
- Prozess der Entwicklung der Leadership Principles
- Grad der Verbindlichkeit (Erwartungshaltung vs Zwang)
- Zusammensetzung der Gruppen (Prof. vs alle Vorgesetzte)
- Angebote für neue und bestehende Prof.: gleich vs unterschiedlich
- Zeitrahmen der Umsetzung (Start 2019, 3-5 Jahre)

Teilprojekt «Berufungen»

Beurteilung von Führungskompetenzen im Berufungsprozess

Neben den Auswahlkriterien Exzellenz in Forschung und Lehre wird seit einigen Jahren der Führungs- und Sozialkompetenz sowie der Passung zu Werten und Kultur der ETH Zürich grössere Gewichtung beigemessen.

Bestimmung von sieben
Führungs-/Sozialkompetenzen
durch die Schulleitung



Teilprojekt «Berufungen»

Berufungsverfahren

- Fragebogen zur standardisierten Überprüfung der Führungskompetenzen
- Einholen (mündlicher) Referenzen zu Führung/Persönlichkeit durch ausgewählte Kommissionsmitglieder zur breiteren Abstützung der Empfehlung
- Verstärkte Berücksichtigung der Eindrücke von Studierenden und des Mittelbaus mittels zusätzlichem Panel
- Einbindung der HR in den Berufungsprozess
- Präsentation des Kommissionsvorschlags beim Präsidenten beinhaltet Einschätzung zu Lehre, Forschung und Führungskompetenzen/Persönlichkeit

Tenure Verfahren

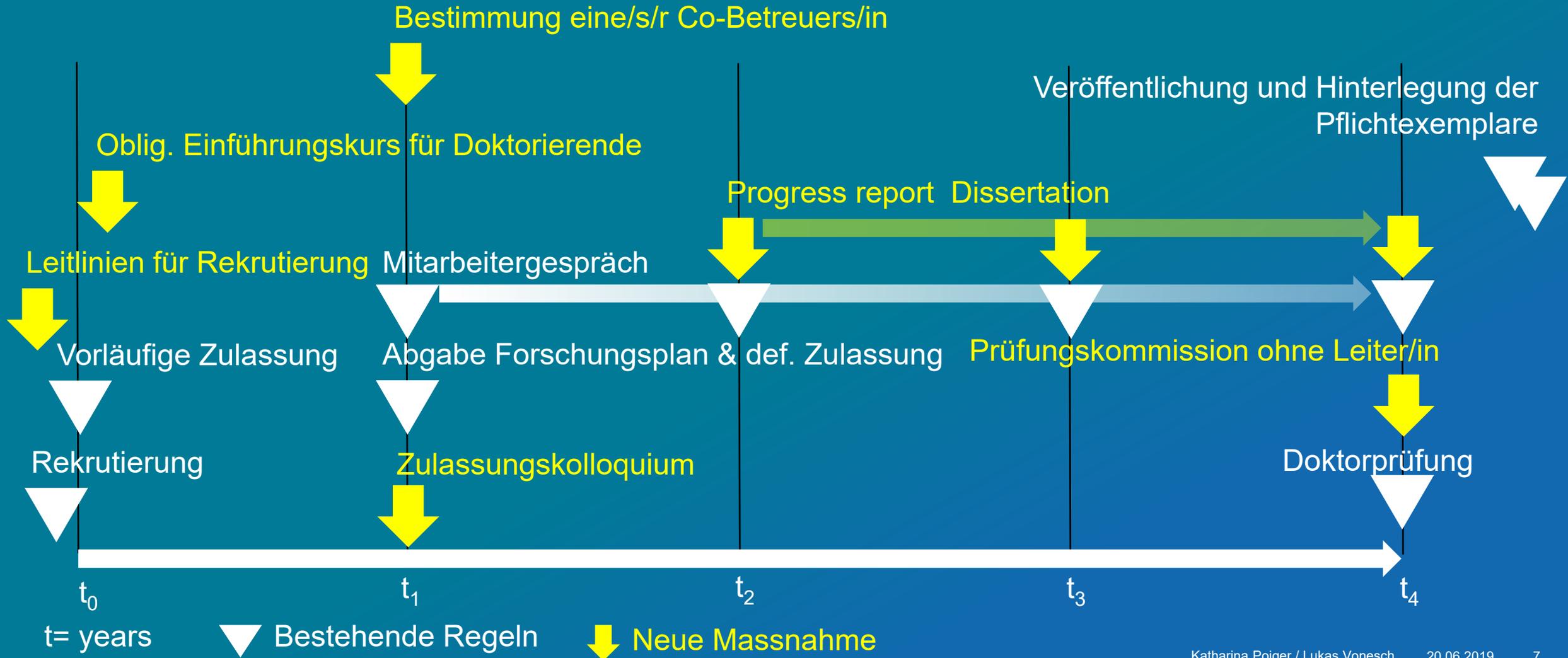
- Regelmässiges Feedback zum Führungsverhalten als Thema der periodischen Evaluationsberichte
- Berücksichtigung der Führungs- und Sozialkompetenzen beim Tenure Entscheid

Teilprojekt «Berufungen»

Berufungsverfahren: Unconscious Bias

- Ziel: ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft
- Sofortmassnahmen:
 - mind. eine Frau auf der short list
 - Pool zusätzlicher Professuren für Frauen
- Überprüfung
 - der Arbeitsweise der Berufungskommissionen
 - der Auswahlkriterien für die Beurteilung der Bewerbungen

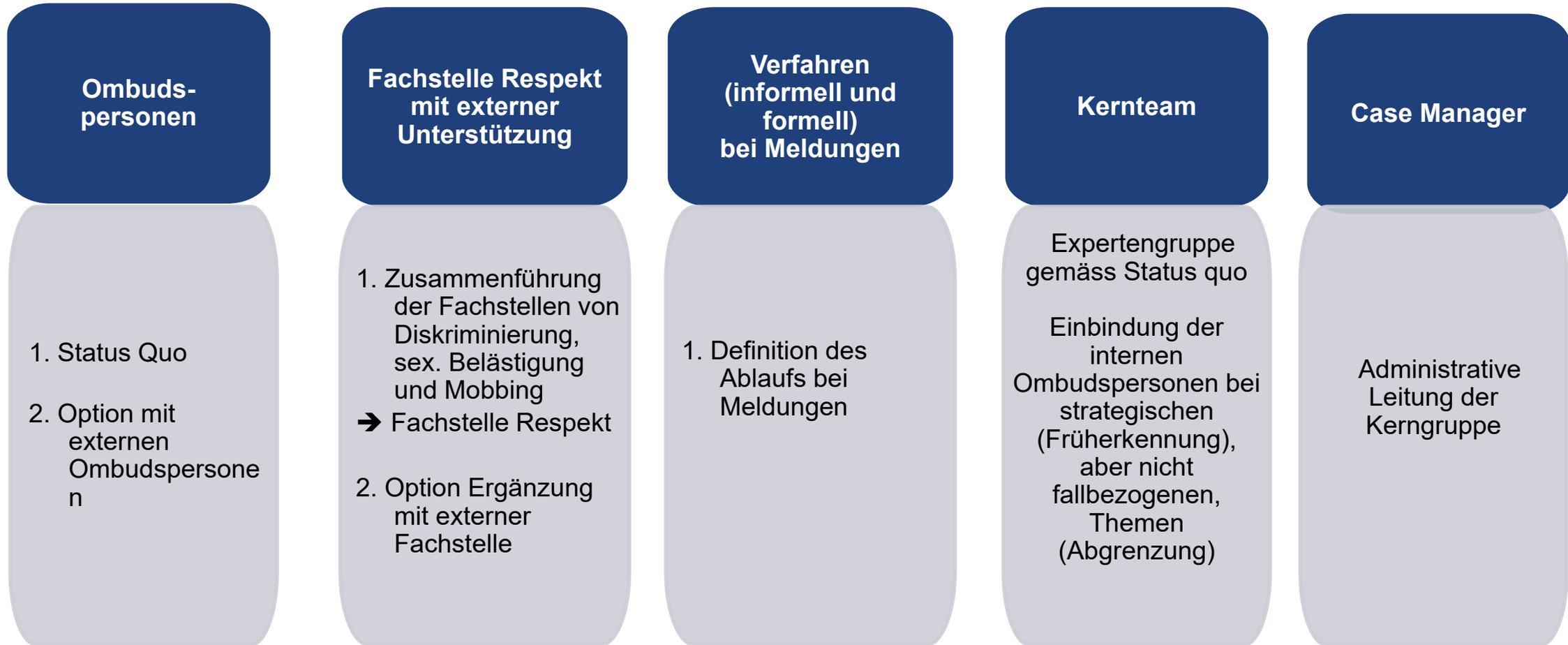
Teilprojekt «Weiterentwicklung des Doktorats»



Teilprojekt «Postdoktorat»

- **Anstellungsbedingungen:**
 - Standard: 100% Arbeitspensum mit begründeten Ausnahmen (Familie, anderer Vertrag) in Umsetzung. Alle Verträge folgen ab 1.7.2019 diesem Standard.
 - Die Option eines abgestuften Lohnmodells wurde intern vernehmlasst → bisheriges Modell wird beibehalten
- **Betreuung und Entwicklung von Postdoktorierenden:**
 - verbindlichere Nutzung von Forschungsplänen, Standort- und Entwicklungsgesprächen.
 - Persönlicher Entwicklungsplan «My Future» im Piloteinsatz in D-USYS und D-MTEC.
 - Optimierung der bestehenden Entwicklungs- und Laufbahnangebote (Seminare, Career Center)
 - Erarbeitung von Einführungsangeboten für Postdocs in Zusammenarbeit von AVETH und HR
- **Wissenschaftliche Laufbahnen Postdoktorierende und Oberassistierende:**
 - Diskussion der Funktionen, Rollenprofile, Laufbahnen, Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote
 - Vernehmlassung FS 2020, Beschlussfassung HS 2020
 - Ziel: Verbesserung der akademischen Entwicklung und der beruflichen Perspektiven dieser rund 1'500 Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler

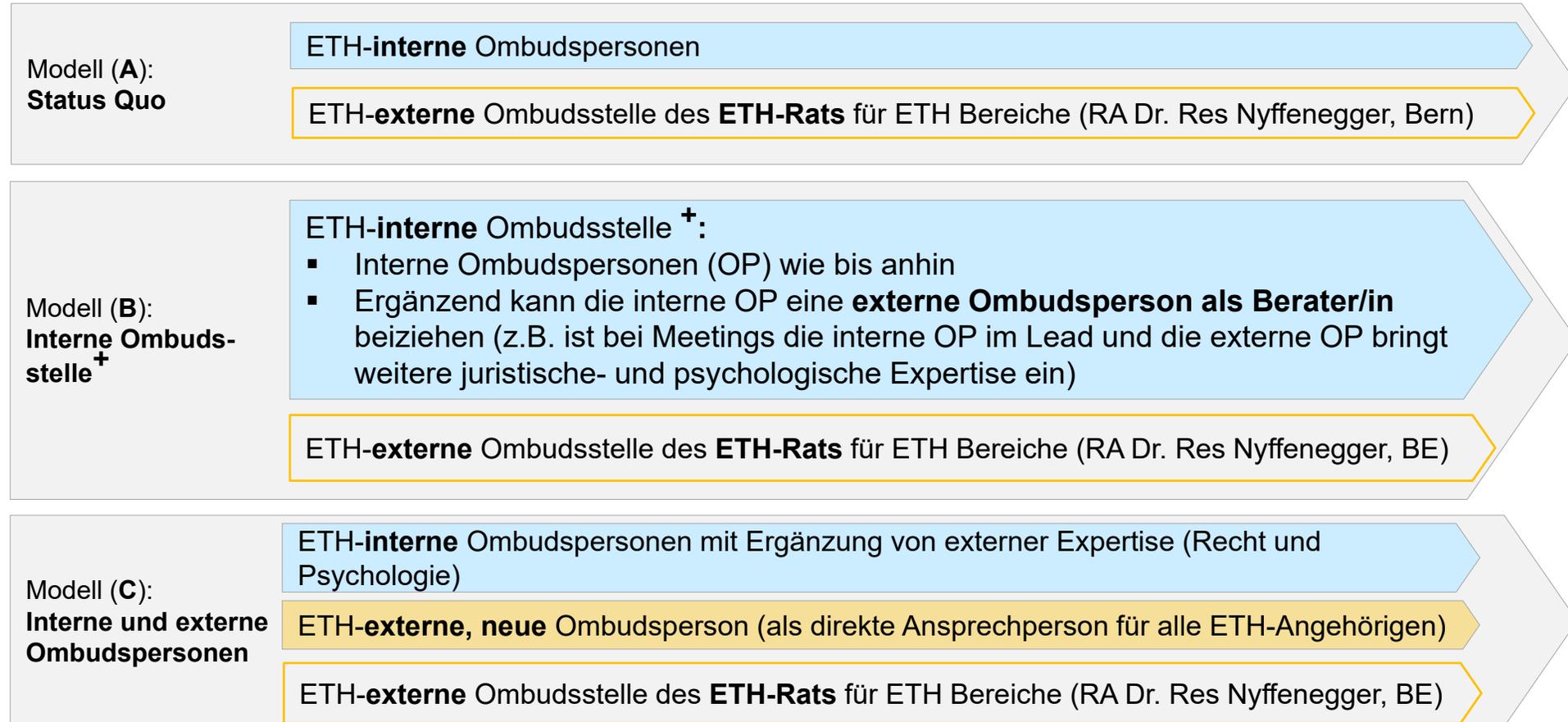
Teilprojekt «Vorgehen bei mutmasslichem Fehlverhalten»: Grievance Prozess



3. Ombudspersonen bei unangemessenem Verhalten (intern/extern)

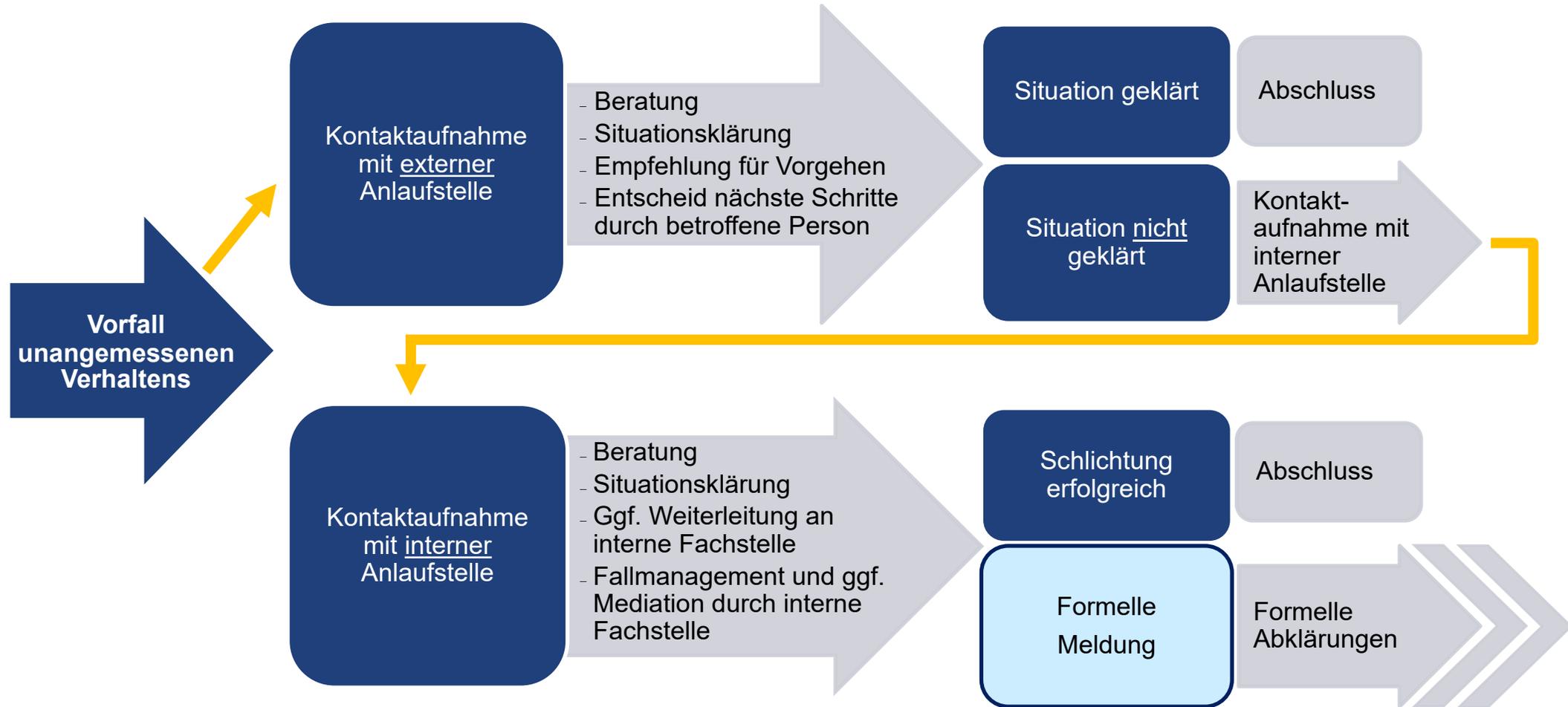
Findings

-
-



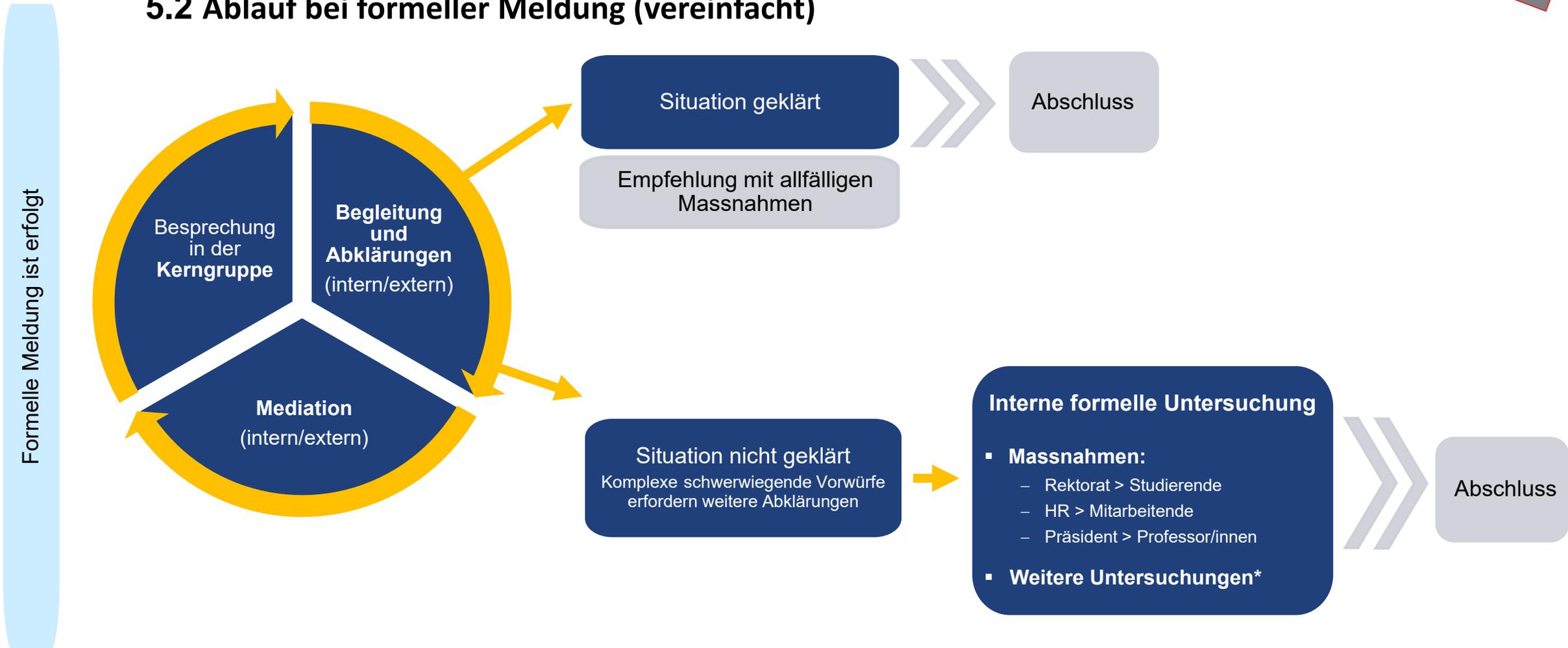
5. Themenschwerpunkte für Diskussion und Entscheid:

5.1. Verlauf bei der Variante mit externer Anlaufstelle für Betroffene (vereinfacht)



5. Themenschwerpunkte für Diskussion und Entscheid:

5.2 Ablauf bei formeller Meldung (vereinfacht)



* Disziplinar- und/oder Administrativuntersuchung

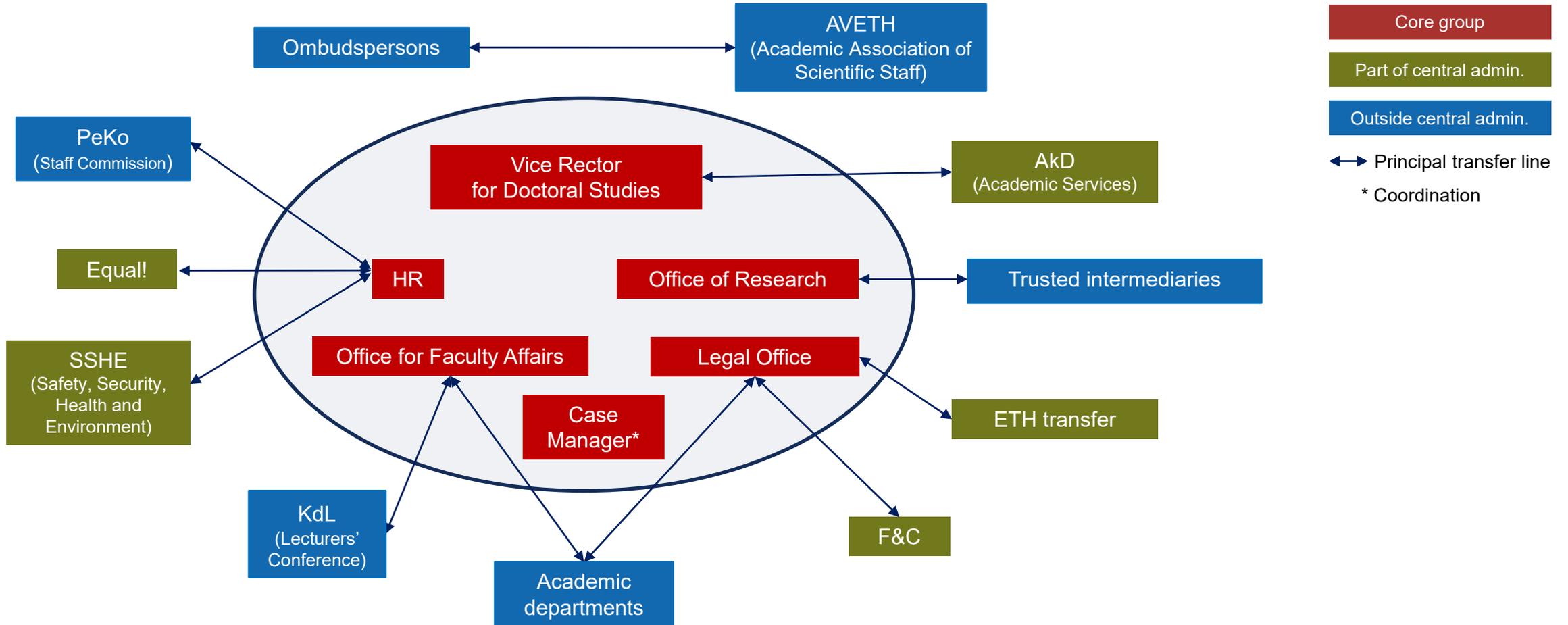
Teilprojekt «Früherkennung / Frühintervention»: Massnahmen

- **Beratungs- und Unterstützungsnetzwerk**
 - Schulung der zentralen und dezentralen Kontakt-, Melde- und Fachstellen (in Arbeit, Ende 2019)
 - Weitere Massnahmen gemäss TP Vorgehen bei mutmasslichem Fehlverhalten
- **Monitoring** (keine systematische Überwachung; Gespräch suchen; Vertrauen schaffen!)

Konzept:

- Hintergrund bestimmter Ereignisse im Gespräch abklären (Betreuungswechsel, Doktoratsabbruch, Austritte Mitarbeitende, Krankheitsfälle, Vertragsablauf / Nicht-Verlängerung vor Doktoratsprüfung etc.)
- Monitoring (Gruppengrösse/-struktur, Abschlussquote, Fluktuation, etc.),
- Surveys: Mitarbeiterbefragungen (2020), Doktorierende & Postdocs & Oberassistenten:
Zufriedenheits- und Austrittsbefragungen (in Arbeit, Ende 2019)
- **Etablierung von «good practices» der Früherkennung / Frühintervention in den Departementen** (in Arbeit, Ende 2019)

Teilprojekt «Früherkennung / Frühintervention»: Informationsaustausch



Teilprojekt «Früherkennung / Frühintervention»: Beratungs- und Unterstützungsnetzwerk (bestehend)

Kontaktstellen	Meldestellen	Fachstellen	Ombudspersonen	Vertrauenspersonen
<ul style="list-style-type: none"> – AVETH, VSETH, PeKo, KdL – Psychologische Beratungsstelle – Departmentale Kontaktstellen 	<ul style="list-style-type: none"> – Betreuerin / Betreuer – HR (Personalchef/in) – Studiendirektor – Departementsvorsteher – Prorektor Doktorat – Doktoratsadministration – Rechtsdienst – VPFC (Whistleblowing) 	<ul style="list-style-type: none"> – Equal! – HR – SGU 	<ul style="list-style-type: none"> – Konflikte am Arbeitsplatz – Whistleblowing 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorprüfung bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten
<ul style="list-style-type: none"> – Beratung (informell) – Eskalation (falls nötig) – niederschwellig ansprechbar 	<ul style="list-style-type: none"> – Beratung – Mediation – Lösungsfindung – Eskalation 	<ul style="list-style-type: none"> – Beratung – Mediation – Lösungsfindung – Eskalation 	<ul style="list-style-type: none"> – Beratung – Mediation – Lösungsfindung – Eskalation 	<ul style="list-style-type: none"> – Beratung – Mediation – Lösungsfindung – Eskalation