

Projektgebundene Beiträge 2021-2024 nach HFKG

Projektantrag

(einzureichen durch swissuniversities bis Ende Februar 2020)

Projekttitle: Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs

1 Kurze Umschreibung des Projekts (in Deutsch oder Französisch; max. 20 Zeilen)

Mitarbeitende an FH wie auch an PH müssen über ein breites Kompetenzprofil verfügen, das im Praxisfeld und in der Wissenschaft anschlussfähig ist. Die beiden Hochschultypen stehen in der Ausbildung ihres Nachwuchses daher vor einer Reihe gemeinsamer Herausforderungen; gleichzeitig bestehen je nach Fachbereich und Berufsfeld unterschiedliche Bedürfnisse und Voraussetzungen im Hinblick auf eine adäquate Nachwuchsförderung.

Im Rahmen des derzeit laufenden Programms «Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs» (2017-2020) erlauben es acht Pilotprogramme, Mitarbeitende an FH und PH im doppelten Kompetenzprofil zu fördern. Das vorgeschlagene Nachfolgeprogramm bildet einen Rahmen für die Lancierung einer Reihe neuer Pilotprogramme, die weitere Massnahmen und Modelle entwickeln, umsetzen und evaluieren. Dabei tragen die Rahmenbedingungen den gemachten Erfahrungen Rechnung: So wird beispielsweise die angestrebte Verstetigung bereits zu Beginn weg in die Projektplanung mit einbezogen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem innovativen Charakter der Aktivitäten und der Förderung der Diversität. Schliesslich zielt das Programm neu auch auf die Förderung von künftigen Kaderpersonen im doppelten Kompetenzprofil ab.

Dabei will das Programm 2021-24 einen Breiteneffekt zu erzielen, der über die einzelnen Pilotprogramme und die jeweils betroffenen Institutionen hinausgeht. Daher wird neben der institutionellen Ebene durch die Entwicklung handlungsorientierter Botschaften auch die systemische Ebene gestärkt.

2 Beantragter Bundesbeitrag 2021-2024

10 Mio. CHF

**3 Anfangs- und Enddatum der beantragten Projektfinanzierung
(Beginn frühestens 1.1.2021, Ende spätestens 31.12.2024)**

1.1.2021 – 31.12.2024

4 Projektleitung – Ansprechpartner/in für die SHK / SBFI und die Expert/innen

Name	Vaccaro
Vorname	Luciana
Titel	Dr., Rektorin HES-SO
Adresse	HES-SO Route de Moutier 14 Postfach 452 2800 Delémont 1
Telefon	+41 58 900 00 00
E-Mail	luciana.vaccaro@hes-so.ch

5 Projektkoordinator/in

Name	Eglin
Vorname	Noëmi
Titel	Stv. Bereichsleitung F&E
Adresse	swissuniversities Effingerstrasse 15 Postfach 3001 Bern
Telefon	+41 31 335 07 37
E-Mail	noemi.eglin@swissuniversities.ch

6 Kooperationspartner

Beitragsberechtigte Hochschulen und andere Institutionen des Hochschulbereichs (gem. Liste Dok. 137/17)

Öffentlich-rechtliche Fachhochschulen (FH)

Pädagogische Hochschulen (PH)

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB-IFFP-IUFFP

Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM)

Übrige Partner:

Unternehmen und Institutionen, die im Rahmen der Pilotprogramme als Praxispartner auftreten (ohne Anrecht auf Finanzierung)

7 Projektbeschreibung

Siehe Mandat Hochschulrat vom 23.11.2017 (Dok. 136A/17, insb. Punkt 3.3.2)

7.1 Ausgangslage, Problemanalyse (*Hintergrund, spezifische Fragestellungen, die das Projekt behandeln / lösen soll*)

Ein adäquat qualifizierter Nachwuchs mit doppeltem Kompetenzprofil Wissenschaft – Praxis bildet die Voraussetzung für die weitere Entwicklung resp. Profilschärfung der FH und PH. Der Entwicklung von Nachwuchsfördermodellen sowie einer zielgerichteten FH/PH-Nachwuchspolitik kommt daher eine zentrale Rolle zu.

Herausforderungen

Mitarbeitende an FH wie auch an PH müssen über ein breites Kompetenzprofil verfügen, das im Praxisfeld und in der Wissenschaft anschlussfähig ist. Die beiden Hochschultypen stehen in der Ausbildung ihres Nachwuchses daher vor einer Reihe gemeinsamer Herausforderungen. So gibt es weder an FH- noch an PH ‚vordefinierte‘ Karrieren, vielmehr sind der Nachwuchs heterogen und Laufbahnmodelle vielfältig. Der Verbindung zu Institutionen der Praxis kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Gleichzeitig müssen Lehrende an Hochschulen über Kompetenzen für eine tertiäre Lehrtätigkeit verfügen (Studiengänge und Weiterbildung). Schliesslich ist FH und PH gemeinsam, dass Profile und Laufbahnen des Nachwuchses stark durch fach- und berufsfeldspezifische Gegebenheiten geprägt sind.

Spezifische Herausforderungen für FH (der [Projektantrag des Vorgängerprogramms 2017-2020](#) beschreibt die Herausforderungen im Detail):¹

- Karrierewege von FH-Mitarbeitenden bis hin zur Professur verlaufen aufgrund des doppelten Anforderungsprofils von Praxis und Wissenschaft nicht linear. Vielmehr konstruiert sich das doppelte Kompetenzprofil aus Laufbahnschritten in Hochschule und Praxis, wobei der Erwerb qualifizierter Praxiserfahrung zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen kann und sich nicht zuletzt nach disziplinen- und/oder branchenspezifischen Gegebenheiten sowie Möglichkeiten der Praxisorganisation richtet. Nicht nur der Erwerb der Praxiserfahrung, sondern auch der wissenschaftlichen Qualifikation stellt eine Herausforderung dar. Schliesslich sind für eine leitende Funktionen an einer FH Führungserfahrung/Managementkompetenzen sowie eine ausgewiesene mehrjährige Praxiserfahrung zwingend.²
- Gleichzeitig zeichnet sich der FH-Nachwuchs durch Heterogenität aus: Er besteht aus fachhochschuleigenem Nachwuchs, den FH vermehrt und gezielt rekrutieren möchten, aber auch aus Personal anderer Hochschultypen, das den Praxisbezug erst herstellen muss und, nicht zuletzt, aus Personen aus der Praxis (bspw. Personen, die die FH nach dem Studium oder der Mittelbauphase verlassen haben), die die FH zurückgewinnen möchten.
- FH stehen damit vor der Herausforderung, den (potentiellen) Nachwuchs mit unterschiedlichen Profilen und auf unterschiedlichen Stufen (wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende, Lehrkörper, Personen aus der Praxis) im doppelten Kompetenzprofil praxisorientiert und wissenschaftsbasiert weiterqualifizieren zu müssen. Hier sind Modelle und Massnahmen hilfreich, die das charakterisierende Element der FH-Ausbildung, die Verbindung zwischen Praxis und Hochschule, weiter stärken.

¹

https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Pgb/PA_11_Doppeltes_Kompetenzprofil.pdf

²

Laufbahnen an Fachhochschulen (2017), swissuniversities, https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/LaufbahnenFH_de.pdf

- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die anwendungs- und praxisorientierte Fragestellungen bearbeiten, sind nicht nur für die Hochschule selbst, sondern auch für den Arbeitsmarkt von Bedeutung. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Frauen in den meisten Fachbereichen unter den Dozierenden untervertreten sind und der Frauenanteil unter den Dozierenden mit Führungsfunktion noch tiefer ist. Auch beim Übergang in die Berufswelt zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Karriereverläufen, z.B. in Bezug auf Erwerbseinkommen und Führungs- und Kaderpositionen.³ Der Wechsel von der Hochschule in die Praxis und zurück stellt zudem für Personen mit Betreuungsaufgaben eine zusätzliche Herausforderung dar.

Spezifische Herausforderungen für PH (der [Projektantrag des Vorgängerprogramms 2017-2020](#) beschreibt die Herausforderungen im Detail):

- Auch Karrieren an PH verlaufen nicht linear und an den verschiedenen PH unterschiedlich.⁴ Die Zusammenarbeit zwischen PH und Praxisfeld ist dabei sehr eng: Die Praxis übernimmt Verantwortung für einzelne Praxisteile in der Ausbildung angehender Lehrpersonen; gleichzeitig gilt die Praxiserfahrung (Lehrdiplom der Volksschule, Unterrichtserfahrung) als eine Voraussetzung für eine Tätigkeit als Dozentin oder Dozent an der PH. Schliesslich tragen PH mit ihrer Forschung, Entwicklung und ihren Weiterbildungsangeboten direkt zur Unterrichts- und Schulentwicklung bei.
- Herausforderungen ergeben sich einerseits in der berufspraktischen Ausbildung (Praktika auf der entsprechenden Stufe der Volksschule), die von Praktikumslehrpersonen und PH-Mentorinnen und Mentoren verantwortet wird. Praktikumslehrpersonen sind zwar erfahrene Lehrpersonen, bedürfen jedoch für die Ausbildung von angehenden Lehrpersonen zusätzlich einer spezifischen, akademischen Qualifikation: Die Einführung und Weiterbildung von Praktikumslehrpersonen greift hier heute inhaltlich zu wenig weit. PH-Mentorinnen und Mentoren müssen demgegenüber bestimmte Kompetenzen mitbringen, die auch einen Zielstufenbezug bzw. Unterrichtserfahrung oder Coaching-Kompetenz beinhalten.
- Andererseits bestehen Herausforderungen in der fachdidaktischen Ausbildung, entsprechend den unterschiedlichen Wegen, die von den künftigen Fachdidaktikerinnen und -didaktikern beschritten werden (fachwissenschaftlicher oder bildungswissenschaftlicher Hochschulabschluss; Lehrpersonen ohne Hochschulabschluss). Hier ist einerseits relevant, dass mit der Tertiarisierung der Lehrerbildung weniger Studierende über eine Vorbildung als Lehrperson verfügen. Andererseits bestehen keine etablierten Strukturen für die Qualifizierung von Lehrpersonen ohne Hochschulabschluss, für die die Master- und Doktorats-Programme in Fachdidaktik einen grossen Aufwand bedeuten. Schliesslich ist der Zielstufenbezug von Hochschuldozierenden in der Fachdidaktik über Mentorate und eine frühere Unterrichtstätigkeit zwar gewährleistet. Aktuelle eigene Erfahrungen als Lehrperson fehlen jedoch häufig.

Lösungsansätze

Um diese Herausforderungen anzugehen, werden in der Periode 2017-2020 8 im Rahmen einer Ausschreibung ausgewählte Pilotprogramme gefördert, die unterschiedliche Nachwuchsfördermodelle entwickeln und umsetzen.

³ Philipp Dubach / Victor Legler / Mario Morger / Heidi Stutz (2017): Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn. Bern: SBF. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/CGHS_Indikatorenbericht_22-06-17.pdf

⁴ Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen (2018), swissuniversities, https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Dok/181128_Laufbahnen_PH_Bericht_d_%C3%B6ffentlich.pdf

- Unter den 8 Pilotprogrammen finden sich 6 Pilotprogramme aus FH und 2 Pilotprogramme aus PH. Die Programme decken unterschiedliche Fachbereiche ab: Lehrer/innenbildung (2 Pilotprogramme), Soziale Arbeit (1), Gesundheit (1), Life Sciences (1) – 3 weitere Programme sind departements- resp. fachbereichsübergreifend ausgestaltet.
- Die Pilotprogramme setzen eine Vielzahl von Massnahmen um, darunter bspw. Tandems, Coachings, Immersionsmassnahmen, Hospitationen und Rotationen, Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote. Dabei beruhen die Massnahmen zumeist auf einem Transfer von der Hochschule in die Praxis; seltener auf einem Transfer von der Praxis in die Hochschule.
- Die Pilotprogramme sprechen unterschiedliche Zielgruppen an: In erster Linie ist dies der Nachwuchs (bspw. wissenschaftliche Mitarbeitende, Mittelbau, Assistenz- oder Assoziierte Professor/innen), aber nicht nur – vereinzelt werden auch erfahrene Dozierende angesprochen.

In der Periode 2021-24 geht es darum, in einer ergänzenden Perspektive weitere Pilotprogramme zu fördern. Die Zielsetzung des neuen Programms bleibt dieselbe, gleichzeitig werden einzelne Parameter aufgrund der gemachten Erfahrungen angepasst (Zwischenbilanz, vgl. hierzu auch 7.6). Der Fokus liegt auf der nachhaltigen Verankerung der Erkenntnisse und Ergebnisse, ein Anliegen, das einer Anstrengung bedarf, die über die vierjährige Förderperiode 2017-2020 hinausgeht. Das Nachfolgeprogramm soll den in der aktuellen Periode entstandenen Schwung nutzen und weiterentwickeln, damit ein Breitereffekt entsteht, der über die einzelnen Pilotprogramme und die jeweils betroffenen Institutionen hinausgeht.

7.2 Projekttinhalt (Detaillierte Beschreibung des Projekts)

Das Programm umfasst zwei Pfeiler.

- Einerseits wird eine *neue* Serie von Pilotprogrammen lanciert (A). Die in der Periode 2017-2020 lancierten Pilotprogramme sind im Erfolgsfall durch die Institutionen übernommen worden und bedürfen keiner Unterstützung mehr.
- Andererseits werden *lessons learned* (B) entwickelt: Das Programm 21-24 bildet einen Rahmen für die Reflexion über die beiden Programmperioden (2017-2020 und 2021-2024).

A) Förderung von Pilotprogrammen (institutionelle Ebene)

Mit den projektgebundenen Mitteln des Nachfolgeprogramms 2021-2024 wird eine *neue* Serie von Pilotprogrammen gefördert, die, wie bereits die Pilotprogramme 2017-2020, darauf abzielen, das doppelte Kompetenzprofil des FH- und PH-Nachwuchses zu stärken. Die Pilotprogramme gehen über die Förderung einzelner Personen hinaus: Sie haben ein Potential zur Verstetigung und erlauben es, Strukturen zu testen, die versprechen, einen nachhaltigen Effekt auf die Nachwuchsförderung der Hochschulen und ihrer Fachbereiche nach sich zu ziehen. Die geförderten Pilotprogramme sind innovativ und können nicht im Rahmen bestehender Fördermöglichkeiten finanziert werden.⁵ Dies bedeutet auch, dass im Rahmen des Programms keine Förderung auf Stufe Doktorat erfolgt.⁶ Auch beschränken sich förderwürdige Aktivitäten nicht auf den Aufbau und die Finanzierung eines lediglich auf der Vermittlung theoretischer Inhalte basierenden Kurses.

⁵ Verlängerungen resp. erneute Förderungen von in der Periode 2017-2020 finanzierten Pilotprogrammen sind ausgeschlossen. Übertragungen dieser Pilotprogramme auf neue Fachbereiche und Hochschulen werden nur dann für eine Förderung in Betracht gezogen, wenn sie im Vergleich mit ihrem ‚Modell‘ eine innovative Komponente aufweisen.

⁶ Entsprechende Kooperationen werden im Rahmen des geplanten Programms „Mobilitätsförderung von Doktorierenden und Weiterentwicklung des 3. Zyklus“ (2021-24) gefördert.

Gefördert werden unterschiedlich ausgestaltete Modelle mit folgenden Zielsetzungen:

- Ergänzung des doppelten Kompetenzprofils des FH/PH-Nachwuchses im Falle eines fehlenden, geringen oder zu erneuernden Praxis- resp. Berufsfeldbezug einerseits oder eines fehlenden, geringen oder zu erneuernden Wissenschaftsbezug andererseits.⁷
- Ausbildung der künftigen Kader im doppelten Kompetenzprofil und Entwicklung resp. Situierung des Profil Professorin resp. Professor / Dozierende mit Leitungsfunktion (doppeltes Kompetenzprofil inkl. Managementkompetenzen und Kompetenzen in der Hochschullehre).

Nachwuchsfördermodelle zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils müssen disziplinen- und/oder berufsfeldspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen. So gestalten sich – wie in der Einführung beschrieben – die spezifischen Herausforderungen für Fach- und Pädagogische Hochschulen mit ihren verschiedenen Disziplinen unterschiedlich.⁸ Im Hinblick auf eine vollständige Übernahme der geförderten Modelle durch die Hochschulen nach Ablauf der Förderperiode ist zudem eine Passung der Modelle an institutionelle Strukturen unabdingbar. Vor diesem Hintergrund und angesichts des Ziels, eine lückenlose Nachwuchsförderung entsprechend der Profile der Hochschultypen sicherzustellen, ist es zentral, dass neben unterschiedlichen Projekten aus Fachhochschulen auch einzelne Projekte gefördert werden können, an denen insbesondere Pädagogische Hochschulen beteiligt sind.⁹

Die Pilotprogramme werden wie in der Förderperiode 2017-2020 mittels einer Ausschreibung ausgewählt. Die entsprechende Organisation im Rahmen des derzeit laufenden Programms P-11 hat sich bewährt und soll in der Periode 2021-24 wieder zur Anwendung kommen (vgl. Kapitel 7.4 zur Projektorganisation).

Gleichzeitig werden im Vergleich mit dem derzeit laufenden Programm P-11 unter anderem:

- die Kriterien Verstetigung und Praxisbezug konkretisiert, um die Verankerung der Nachwuchsfördermodelle sowohl in der Hochschule wie auch in der Praxis sicherzustellen und
- die Kriterien Innovation, Übertragbarkeit und Chancengleichheit gestärkt (*zwingende* und nicht nur *erwünschte* Kriterien), um das Potential unterschiedlicher Modelle, Anwendungen und Zielgruppen vollumfänglich auszuschöpfen.

Kriterienkatalog (Anpassungen im Rahmen der Ausschreibung vorbehalten):

⁷ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nicht die Entwicklung eines einzigen oder vordefinierten doppelten Kompetenzprofils angestrebt wird – oder, anders formuliert, es geht nicht darum, dass sämtliche Mitarbeitenden FH- oder PH- über dasselbe doppelte Kompetenzprofil verfügen. Vielmehr setzt sich das FH-/PH-Personal aus Personen zusammen, die über unterschiedliche Erfahrungshintergründe in Hochschule und Praxis verfügen – Stationen, die sie parallel oder wechselweise durchlaufen – und ihren primären Fokus entweder auf der einen oder der anderen Seite haben können. Dabei ist zentral, dass sie die Logiken des jeweils anderen Feldes kennen und mit dessen Akteuren kooperieren, um theoretische, praktische und ausbildungsbezogene Probleme zu lösen. Der Entwicklung von Modellen, die eine engere Verbindung zwischen Hochschule und Praxis anstreben, kommt daher eine zentrale Bedeutung zu. In Ergänzung eines solchen individuellen doppelten Kompetenzprofils spielt die Zusammenarbeit in Teams oder Clustern in- und ausserhalb der Hochschule weiterhin eine wichtige Rolle. Zusammen mit dem doppelten Kompetenzprofil der Mitarbeitenden FH/PH bildet sie eine Voraussetzung dafür, dass FH und PH ihr wissenschaftsbasiertes und praxisorientiertes Profil bewahren und stärken können.

⁸ Dies zeigt sich auch im Rahmen des derzeit laufenden Programms 2017-2020: Auch in Pilotprogrammen, die sich nicht auf einen Fachbereich beschränken, sondern die gesamte Hochschule betreffen, erfolgt schlussendlich eine 'Ausdifferenzierung' der Massnahmen u.a. aufgrund fach- und disziplinspezifischer Gegebenheiten.

⁹ Dies im Sinne des folgenden, von der SHK definierten hochschulpolitischen Schwerpunkts: «Weiterführung und Konsolidierung der Massnahmen zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses». SHK, Projektgebundene Beiträge 2021-2024: Vergabekonzept, 23. November 2017 (136A/17). Vgl. hierzu auch die Erläuterungen in Kapitel 7.6 zur Empfehlung 9 (Finanzverteilung FH und PH ausweisen).

Förderwürdige Pilotprogramme erfüllen **zwingend** folgende Kriterien:

1. **Verstetigung:** Das Pilotprogramm weist ein Potenzial für eine langfristige Institutionalisierung auf. Die betroffenen Institutionen zeigen auf, wie sie das Programm, sofern erfolgreich, nach Auslaufen der Finanzierung in ihre institutionellen Strukturen integrieren:
 - Sie stellen insbesondere die Integration des Pilotprogramms in ihre HR-Strukturen und Prozesse sicher (entsprechenden Fachpersonen sind bereits im Rahmen der Ausarbeitung des Gesuchs hinzuzuziehen) und
 - legen einen Finanzierungsplan für die Zeit nach Ablauf der Förderung 2021-24 vor.
2. **Praxisbezug:** Pilotprogramme, die auf eine Stärkung des Praxisbezugs abzielen, beruhen auf einer Zusammenarbeit mit einem / mehreren Praxispartnern.¹⁰ Das Gesuch beschreibt die Zusammenarbeit respektive die Rolle der Praxisorganisation beim Aufbau und bei der Durchführung der Pilotprogramme und/oder illustriert es mit Beispielen.
3. **Innovation:** Das Pilotprogramm ist innovativ, indem es sich von den heute an der eigenen oder an anderen Schweizer Hochschulen bestehenden Möglichkeiten unterscheidet. Es kann *nicht* im Rahmen anderer Programme (bspw. andere über projektgebundene Beiträge finanzierte Programme) oder über bestehende Instrumente der nationalen Förderinstitutionen finanziert werden.
4. **Übertragbarkeit:** Das Pilotprogramm generiert übertragbare Erkenntnisse auf der Methoden- und/oder Inhaltsebene.
5. **Chancengleichheit/Diversity:** Der Antrag für das Pilotprogramm enthält eine fundierte Überlegung zu den Möglichkeiten des Pilotprogramms im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit, die Nutzung vorhandener Potenziale und die Diversität des Nachwuchses (Geschlecht, Behinderung, weitere Diversity-Dimensionen). Gesuchstellende nutzen die Checklist Diversity für ihre Arbeiten und nehmen zu den aufgeführten Indikatoren und Handlungsfeldern Stellung.¹¹

Des Weiteren ist **erwünscht**, dass die Pilotprogramme folgende Eigenschaft aufweisen:

6. **Transversaler Charakter der Programme:** Das Pilotprogramm
 - beruht auf einer Zusammenarbeit von zwei oder mehreren (Teil-)Hochschulen in einem bestimmten Fachbereich, oder
 - beruht auf einer Zusammenarbeit von zwei oder mehreren Fachbereichen oder Departementen einer oder mehrerer Hochschulen, oder
 - deckt den gesamten FH oder PH-Bereich ab, oder
 - verfügt für einen Fachbereich über eine nationale Ausstrahlung (bspw. zwei Sprachregionen, Beteiligung von vielen Institutionen im entsprechenden Fachbereich)
7. **Partizipation:** Die Zielgruppe des Pilotprogramms (i.e. der potentielle FH/PH-Nachwuchs, bspw. Mittelbau) wird im Rahmen der Ausarbeitung des Antrags in einer geeigneten Form hinzugezogen. Der Antrag macht deutlich, ob und wie dies geschehen ist.

Der Call soll präzisiert zudem, dass die Projektvorschläge die Frage der Verbreitung der Ergebnisse berücksichtigen und entsprechende Massnahmen einplanen müssen (dies bedeutet auch, dass sie den entsprechenden Aufwand in ihrem Budget einplanen).

Mit Blick auf die angestrebte Qualitätsverbesserung in Lehre und Forschung und die Verankerung der Fördermodelle in den institutionellen Strukturen werden die

¹⁰ Der Begriff Praxispartner umfasst nicht nur Unternehmen im eigentlichen Sinne, sondern Institutionen und Partner unterschiedlicher Natur (Schulklasse, Oper, etc.)

¹¹ Checkliste Diversity Mainstreaming Pgb 2021-2024, einsehbar unter: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Pgb/Checkliste_Diversity.pdf. Die Liste unterstützt die Sicherstellung von Diversitätsaspekten in Projekten – je nach Projekt sind unterschiedliche Punkte der Checkliste relevant.

Pilotprogramme auch in der Periode 2021-24 ihre Relevanz und Effizienz im Rahmen einer Selbstevaluation kritisch reflektieren. Der Call präzisiert die Eckwerte für diese Selbstevaluation.

Gleichzeitig ist wiederum eine qualitative Begleitung der Pilotprogramme vorgesehen (Begleitgruppe) und es wird eine Zwischenbilanz und eine Schlussevaluation durchgeführt.¹²

B) Lessons learned 2017-2020 und 2021-2024 (systemische Ebene)

Das Programm umfasst zudem die Synthese der Erfahrungen und die Entwicklung von *lessons learned* resp. handlungsorientierter Botschaften zur Nachwuchsförderung an FH/PH mit dem Ziel, die Erkenntnisse systemisch zu verankern (Adressaten: Hochschulen und hochschulpolitische Akteure). Dies ist umso wichtiger, als dass FH/PH-Karrieren nicht linear verlaufen und ein Orientierungsrahmen für eine fokussierte Nachwuchsförderung FH/PH noch weitgehend fehlt. Die Botschaften enthalten:

- Feststellungen im Hinblick auf das doppelte Kompetenzprofil und
- Empfehlungen im Hinblick auf eine adäquate Nachwuchsförderung.

Dabei fließen nicht nur die im Rahmen des Programms 2021-24 gemachten ersten Erfahrungen, sondern auch die Arbeiten der Periode 2017-2020 in die Überlegungen mit ein. Bestehende Grundlagen zum doppelten Kompetenzprofil sowie zu Laufbahnen an FH und PH werden in die Arbeiten mit einbezogen.¹³

7.3 Ziele (Welches sind die Ziele des Projekts und wie wird der Projekterfolg gemessen und nachgewiesen?)

Die Ziele und angestrebten Effekte bleiben dieselben wie im Vorgängerprogramm. Gleichzeitig wird im Nachfolgeprogramm die Systemebene verstärkt betont, damit die Ergebnisse auf einer (über die einzelnen Pilotprogramme oder Institutionen hinausgehenden) übergeordneten Ebene in die Nachwuchsförderung FH und PH einfließen.

Programmziel

- Gewinnung und Stärkung qualifizierter FH/PH-Nachwuchskräfte mittels gezielter und profilbezogener Massnahmen (Pilotprogramme), die Hochschule und Praxis verbinden.
- Dabei liegt der Fokus nicht (nur) auf der Förderung einzelner Personen, sondern auf einer Verankerung in den Strukturen der Nachwuchsförderung auf einer institutionellen sowie auf einer systemischen Ebene.

Angestrebte Effekte

- Stärkung des doppelten Kompetenzprofils Praxiserfahrung bzw. Berufsfeldbezug und wissenschaftliche Qualifikation mit Blick auf eine Tätigkeit sowohl an der Hochschule wie auch im ausserschulischen Arbeitsmarkt
- Impact auf die praxisorientierte Forschung und Lehre
- Impact auf die Attraktivität der FH und PH als Hochschulen, die Wissenschaft und Praxis verbinden. Dies auch im Hinblick auf die Attraktivität von FH/PH-Karrieren für

¹² Die Projekte sind so zu konzipieren, dass anlässlich der Zwischenbilanz erste Erkenntnisse vorliegen, die die Formulierung von *lessons learned* erlauben, siehe Punkt B).

¹³ Bspw. Berichte «Laufbahnen» der Kammer FH (vgl. Fussnote 2) und der Kammer PH (vgl. Fussnote 4), Indikatorenbericht zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn (vgl. Fussnote 3), weitere Arbeiten in den Hochschulen.

Frauen oder generell für das untervertretene Geschlecht (hier sind unterschiedliche disziplinspezifische Gegebenheiten zu beachten).

Messung des Projekterfolgs

- Auswahl der Pilotprogramme durch den Steuerungsausschuss
- Erfolgreiche Durchführung der Pilotprogramme:
 - Anzahl Teilnehmende (entsprechend den Prognosen der einzelnen Pilotprogramme); jährlicher Anstieg der Teilnehmenden
 - Regelmässige Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen der Selbstevaluation der Pilotprogramme
- Überführung der Pilotprogramme in die institutionellen Strukturen: Ziel, dass die geförderten Pilotprogramme (mit allfälligen Anpassungen) nach Abschluss der Förderperiode durch die Hochschulen übernommen werden. Anlässlich der Zwischenbilanz und der Schlussevaluation berichten die Pilotprogramme über den Stand der Dinge.
- Verankerung der Ergebnisse auf systemischer Ebene: vgl. Teil B Lessons learned, Erarbeitung handlungsorientierter Botschaften (insbes. aufgrund der Zwischenbilanz) und Diffusion (Form steht noch nicht fest: Workshop, Event, Publikation, Website etc.).

7.4 Projektorganisation und Zeitplanung (*Detaillierte Darlegung der Projektstruktur, Governance, Art der Zusammenarbeit sowie eine Zeitplanung mit Milestones*)

Die Projektorganisation des Programms 2017-2020 wird beibehalten; der Zusammensetzung der Organe aufgrund der gemachten Erfahrungen leicht angepasst.

Die Zuständigkeiten der Gremien wird in der AKV-Regelung von swissuniversities¹⁴ im Detail geregelt. Für P-11 sind namentlich folgende Organe für folgende Aufgaben zuständig:

Steuerungsausschuss:

- *Zusammensetzung:* Die Projektleitung, eine Vertretung der Kammer FH, eine Vertretung der Kammer PH. Ernennung durch die Kammern FH und PH.
- *Verantwortlichkeiten:* Strategische Führung des Programms. Dazu gehört namentlich die Lancierung der Ausschreibung, die Auswahl der Pilotprogramme auf der Basis der Einschätzung der Experten, die Kommunikation der Entscheide, die Kommunikation der Ergebnisse der Zwischenbilanz und der Schlussevaluation und die Formulierung von *lessons learned*.

Expertengruppe:

- *Zusammensetzung:* Zwei Vertretungen der FH, eine Vertretung der PH, 5 ExpertInnen aus der Praxis (unterschiedliche Fachbereiche, darunter ein für die PH relevanter Fachbereich) sowie eine Person mit Diversity-Expertise. Ernennung durch die Kammern FH und PH (resp. das COPIL für die Person mit Diversity-Expertise).
- *Verantwortlichkeiten:* Evaluation der Vorschläge für Pilotprogramme, die im Rahmen des Calls eingehen, zuhanden Steuerungsausschuss.

Begleitgruppe:

- *Zusammensetzung:* Eine Vertretung aus jeder FH, 3 Vertretung aus PH. Ernennung durch die Kammern FH und PH.

¹⁴ Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Steuerungsgremien von intern verwalteten PgB, Ausgabe 2021-2024.

- *Verantwortlichkeiten*: Qualitative Begleitung des Projekts und damit Sicherstellung von dessen Kohärenz; Planung und Durchführung der Zwischen- und Schlussevaluation mit Empfehlungen im Hinblick auf die Entwicklung und Verstetigung der geförderten Pilotprogramme (Grundlagen für die *lessons learned*).

Bei der Besetzung der Organe wird der Diversität Rechnung getragen (bspw. bezüglich Hochschulen, Sprach(-regionen), Disziplinen, Geschlecht, Karriereprofilen).

Administration des Programms und Unterstützung obiger Gremien:

Aufgaben: Geschäftsführung des Steuergremiums sowie des Expertenkomitees und der Begleitgruppe, operative Umsetzung des Calls und des Begutachtungsprozesses, Information und Koordination im Rahmen der Umsetzung der Pilotprogramme, Arbeiten im Zusammenhang mit der Zwischenbilanz- und Schlussevaluation der Projekte (Syntheseberichte), jährliches Reporting zuhanden Geldgeber (Einholen der Reportings aus den Pilotprogrammen und Synthese), Arbeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung von *lessons learned* (Teil B), Arbeiten im Zusammenhang mit dem Ablauf der Förderperiode.

Zeitplan:

Die erste Förderperiode (2017-2020) hat deutlich gemacht, dass Pilotprogramme einer ‚Anlaufzeit‘ bedürfen. Die Ausschreibung für Pilotprogramme wird daher frühzeitig lanciert, um die gesamte Förderperiode ausnutzen zu können; wiederum ist lediglich eine Ausschreibung für die gesamte Dauer der Programmperiode vorgesehen.

swissuniversities lanciert die Ausschreibung im Juli 2020 nach einer ersten inhaltlichen Prüfung des Programmantrags durch die Gremien der SHK. Die Hochschulen werden jedoch bereits im Vorfeld über die Inhalte der Ausschreibung informiert. Da der Hochschulrat erst im November 2020 über die Finanzierung des Programms entscheidet, erfolgen sämtliche Informationen zuhanden der Hochschulen wie auch die Lancierung der Ausschreibung unter entsprechendem Vorbehalt.

Februar 2020 (zeitgleich mit Eingabe des Programmantrags zuhanden SHK)	Vorinformation der Hochschulen über die Eckwerte der geplanten Ausschreibung
Juli 2020 (im Anschluss an die Fachkonferenz SHK im Juni)	Lancierung der Ausschreibung (unter Vorbehalt) Offen während 3 Monaten
Oktober 2020	Frist für die Eingabe
November / Dezember 2020 (Kommunikation der Entscheide erst <u>nach</u> Genehmigung des Programms durch die SHK im November 2020)	Expertenbriefing Evaluation durch die Experten und Empfehlungen zuhanden Steuerungsausschuss Entscheide Steuerungsausschuss und Kommunikation
Ab 1.1.2021	Vorbereitung in den Hochschulen
Q1 2021	Start der Pilotprogramme
2023 Q1 oder 2	Zwischenbilanz Kommunikation / Verbreitung der Resultate
ab 2023 Q4	Entwicklung von lessons learned
2024 Q4	Schlussevaluation Kommunikation / Verbreitung der Resultate

Durchführung jährlicher Treffen mit den Verantwortlichen der ausgewählten Pilotprogramme zur Diskussion operativer Aspekte und Klärung von Fragen.

7.5 **Nachhaltigkeit** (Wie werden die Aktivitäten nach Beendigung der Projektfinanzierung weitergeführt?)

Ziele des Programms ist die Entwicklung von Nachwuchsfördermodellen, damit FH und PH über adäquate Instrumente verfügen, um Mitarbeitende im spezifischen FH- oder PH-Profil zu fördern. Diese Modelle werden, sofern erfolgreich, von den Hochschulen nach Ablauf der Förderperiode übernommen.

Die Programmmittel werden im Rahmen einer Ausschreibung vergeben. Wie in den Kriterien erwähnt müssen die betroffenen Institutionen bei Gesuchseingabe aufzeigen, „wie sie das Programm, sofern erfolgreich, nach Auslaufen der Finanzierung in ihre institutionellen Strukturen integrieren.“ Auch ein Finanzierungsplan ab 2025 ist vorzulegen. Die Frage der Nachhaltigkeit ist Gegenstand der Zwischenbilanz und der Schlussevaluation.

Wie oben dargelegt zielt das Programm zudem auch darauf ab, die Ergebnisse auf einer übergeordneten, (über die einzelnen Pilotprogramme oder Institutionen hinausgehenden) Ebene zu verankern. Vgl. hierzu Kap. 7.2., Projektinhalt, Teil B.

7.6 **Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem Auswahlverfahren der Projektskizzen** (Nachweis der auf Grund der inhaltlichen Prüfung der Expert/innen und der hochschul- und finanzpolitischen Prüfung der Fachkonferenz verlangten Ergänzungen und Empfehlungen des Hochschulrats)

Das Programm P-11 wird mittels einer Ausschreibung eine Reihe von Pilotprogrammen für eine Förderung auswählen. Den Ergebnissen aus dem Auswahlverfahren der Projektskizzen wird daher über die Rahmenbedingungen des Programms Rechnung getragen – darunter insbesondere die Kriterien für die Auswahl von Pilotprogrammen.

1) Innovation und Diversity einbeziehen zum Erreichen unterschiedlicher Zielgruppen und neuer Modelle

Im Vergleich mit dem Programm 2017-2020 wurden die Aspekte Innovation und Chancengleichheit (sowie die Übertragbarkeit) gestärkt, vgl. hierzu die Kriterien in Kapitel 7.2.

Diversity wird bereits in der Skizzenversion des vorliegenden Antrags in den Kriterien adressiert und eine entsprechende Überlegung wird zwingend eingefordert: „Der Antrag für das Pilotprogramm enthält eine fundierte Überlegung zu den Möglichkeiten des Pilotprogramms im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit, die Nutzung vorhandener Potenziale und die Diversität des Nachwuchses (Geschlecht, Behinderung, weitere Diversity-Dimensionen)“. Zusätzlich ist die von swissuniversities zur Verfügung gestellte Checklist Diversity neu integraler Bestandteil der geplanten Ausschreibung für Pilotprogramme.¹⁵ Gesuchstellende sind aufgefordert, die Checklist als Basis für ihre

¹⁵ Fussnote 11

Arbeiten zu verwenden und zu den aufgeführten Indikatoren und Handlungsfeldern Stellung zu nehmen.

Auch der Punkt ‚Innovation‘ erscheint neu als zwingendes Kriterium. „Das Pilotprogramm ist innovativ, indem es sich von den heute bestehenden Möglichkeiten unterscheidet“. Dies wird in der Ausschreibung entsprechend den Ausführungen in Kapitel 7.2 präzisiert. Im Vergleich mit dem derzeit laufenden Programm 2017-2020 legt das Programm 2021-24 ferner neu einen Fokus auf die Ausbildung der künftigen Kader im doppelten Kompetenzprofil und die Entwicklung und Situierung des Profils Professorin respektive Professor / Dozierende mit Leitungsfunktion. Dieser neue Fokus öffnet einen zusätzlichen Raum für Innovation.

2) Zwischenbilanz des laufenden Programms P-11 zwingend auswerten

Die Ergebnisse der Zwischenbilanz sind in bestehenden Projektantrag eingeflossen. Dies sind insbesondere

- Stärkung der Kriterien für die Auswahl der Pilotprogramme, darunter insbesondere das Kriterium „Verstetigung“: Konkretisierung im Hinblick auf die angestrebte Integration der Pilotprogramme in die institutionellen Strukturen;
- Erweiterung des Programms auf die systemische Ebene: Entwicklung von *lessons learned* zur Sicherstellung einer breiten Diffusion sowie einer nachhaltigen Verankerung der Ergebnisse in den Strukturen der Nachwuchsförderung;
- angepasster Zeitplan für eine optimale Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen.

3) Herausforderungen betr. Theorie-Praxis-Bezug angehen und Akteure des Berufsfeldes als gleichwertig einbeziehen sowie

4) Praxistransfer in die Hochschulen nachweisen

Die Zusammenarbeit mit der Praxis ist im Falle von Pilotprogrammen, die eine Stärkung der Praxiskompetenz zum Ziel haben, zwingendes Kriterium für eine Förderung. Diese Zusammenarbeit resp. die Rolle der Praxisorganisation beim Aufbau und bei der Durchführung des in Frage stehenden Pilotprogramms ist bei der Eingabe von Gesuchen zu beschreiben oder mit Beispielen zu illustrieren.

5) Theoretische Grundlagen zum doppelten Kompetenzprofil im Projektantrag erläutern

Die theoretischen Grundlagen sind in der Einführung zusammengefasst und im Antrag des [Vorgängerprogramms](#) (2017-2020) im Detail beschrieben. Eine weitergehende Auseinandersetzung mit Laufbahnen an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis findet sich in folgendem Dokumenten:

- [Laufbahnen an Fachhochschulen](#) (2017), [Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen](#) (2018)
- Böckelmann, Christine et al. (2019), Dozierende an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz: Qualifikationsprofile, Laufbahnwege und Herausforderungen

6) Bezug zu P-1 (Teilprojekt 2) aufzeigen und Zusammenlegung prüfen

P-1 und P-11 verfolgen beide das Ziel einer lückenlosen Förderung des Nachwuchses an Schweizer Hochschulen entsprechend den Profilen der Hochschultypen. Sie sind komplementär zueinander gedacht: Sie setzen unterschiedliche Foci (P-1: wissenschaftliche Qualifikation; P-11: doppeltes Kompetenzprofil) resp. bearbeiteten unterschiedliche Ebenen (P-1: Doktorat; P-11: Schnittstelle Hochschule-Praxis; *keine* Massnahmen im

Zusammenhang mit dem Doktorat) und setzen schliesslich unterschiedliche Massnahmen um (P-1: Kooperationen zwischen Hochschulen; P-11: Pilotprogramme zwischen Hochschule und Praxis).

7) praktisch identische Ziele wie im laufenden Projekt: die Ergebnisse aus der Zwischenevaluation 2019 sollen möglichst in die Beschreibung des Projektantrags 2021-24 einfliessen

siehe oben, Punkt 2)

8) finanzielle Beiträge nach Hochschule mit den Beiträgen der Partner ausweisen

Finanzielle Beiträge nach Hochschule können in vorliegendem Projektantrag nicht aufgezeigt werden, da die Beiträge im Rahmen einer Ausschreibung vergeben werden. Dasselbe gilt für allfällige Beiträge der Praxispartner.

Praxispartner sind zudem nicht beitragsberechtigt. Dementsprechend können von den Praxispartnern auch nicht (zwingend) finanziellen Beiträge (Drittmittel) einverlangt werden.¹⁶ Pilotprogramme, die auf eine Stärkung der Praxiskompetenz abzielen, werden durch die Hochschule und die Praxis gemeinsam geplant und durchgeführt. Das derzeit laufende Programm P-11 zeigt, dass der Beitrag der Praxis in der Regel über Personenressourcen erfolgt: bspw. Begleitung einer Person aus einer Hochschule, die in einem Praxissetting arbeitet, oder aber gemeinsame Bearbeitung einer Fragestellung aus der Praxis im Rahmen eines Tandems, das sich aus Personen mit unterschiedlichem primären Fokus (Wissenschaft oder Praxis) zusammensetzt.

9) Finanzverteilung zw. FH, PH und anvisierte Projektmenge im Antrag ausweisen

Die Pilotprogramme werden wie bereits in der laufenden Periode 2017-2020 im Rahmen einer Ausschreibung ausgewählt. Der Steuerungsausschuss orientiert sich am Kriterium der Exzellenz und schliesst daher eine *a priori* Verteilung auf FH und PH aus. Gleichzeitig unterstreicht er das Ziel, Pilotprogramme in unterschiedlichen Disziplinen der Fach- respektive der Pädagogischen Hochschulen zu fördern, damit Modelle zur Verfügung stehen, die unterschiedliche disziplinen- und institutionsspezifische Bedürfnisse berücksichtigen.

Zur Veranschaulichung kann die derzeit laufende Periode dienen: Unter den insgesamt 8 Pilotprogrammen, die mit den Mitteln P-11 2017-2020 gefördert werden, sind 2 Pilotprogramme aus Pädagogischen Hochschulen mit einem Finanzvolumen von insgesamt knapp CHF 2 Mio (es handelt sich um grössere Pilotprogramme, an denen jeweils mehrere PH beteiligt sind) sowie 6 Pilotprogramme aus Fachhochschulen mit einem Finanzvolumen von insgesamt CHF 4.5 Mio.

Es ist davon auszugehen, dass die Projektmenge dem Mittelwachstum folgt (Periode 2017-2020: CHF 6.5 Mio. für die Förderung von Pilotprogrammen; Periode 2021-24: CHF 9.6 Mio. für die Förderung von Pilotprogrammen). Wie bereits im Rahmen des derzeit laufenden Programms wird in der Ausschreibung eine minimale wie auch eine maximale Fördersumme pro Pilotprogramm definiert. Auf diese Weise wird einerseits die Förderung einer Reihe unterschiedlicher Pilotprogramme ermöglicht. Andererseits begrüsst der Steuerungsausschuss gerade grössere Pilotprogramme, die einen entsprechenden Impact generieren können (siehe dazu auch das optionale Kriterium „übergreifender Charakter“).

10) Nachhaltigkeit und Übernahme der Finanzierung sämtlicher Aktivitäten durch die Hochschulen für die Periode ab 2025 muss verbindlich nachgewiesen werden

¹⁶ Umso mehr, als dass Praxispartner nicht nur Unternehmen im ‚klassischen‘ Sinne sein können, sondern auch weitere Institutionen wie z. B. Schulen, Institutionen aus dem Bereich Kultur etc.

Die Programmmittel werden im Rahmen einer Ausschreibung vergeben. Wie in den Kriterien erwähnt müssen die betroffenen Institutionen bei Gesuchseingabe aufzeigen, „*wie sie das Programm, sofern erfolgreich, nach Auslaufen der Finanzierung in ihre institutionellen Strukturen integrieren.*“ Die Integration in HR-Strukturen und Prozesse ist bereits bei der Konzeption der Pilotprogramme aufzugleisen; auch muss ein realistischer Finanzierungsplan nach 2025 vorgelegt werden. Die Gesuche sind zwingend von der Hochschulleitung zu unterschreiben.

Ein weitergehender *a priori* Nachweis ist jedoch nicht möglich; auch ist es sinnvoll, wenn Institutionen ihre ‚Nachwuchsfördermodelle‘ aufgrund der während der Programmperiode gemachten Erfahrungen anpassen, bestimmte Massnahmen ausbauen und andere zurückstellen können. Die Pilotprogramme resp. die betroffenen Institutionen zeigen im Rahmen der Zwischenbilanz sowie der Schlussevaluation auf, wie sie die geförderten Aktivitäten zu übernehmen gedenken.

8 Gesamtprojektkosten und Finanzierung

Die Gesamtprojektkosten (Betriebskosten) sind auf die zwei Haupt-Budgetrubriken Personal- und Sachkosten aufzuteilen. Falls der tatsächliche Einsatz der Mittel für die einzelnen Unterrubriken Sachkosten bei Projekteingabe noch nicht bekannt ist, muss er auf jeden Fall im jährlichen Reporting detailliert ausgewiesen werden.

In der Leistungsvereinbarung mit dem SBFI werden die projektgebundenen Beiträge HFKG anteilmässig auf die Rubriken Personal- und Sachkosten aufgeteilt. Bis zu 10% der Jahrest tranche können im Projektverlauf von der einen Rubrik in die andere verschoben werden. Eine Verschiebung grösserer Beträge setzt die Zustimmung des Hochschulrats voraus.

Das Programm beinhaltet die Förderung von Pilotprogrammen, die mittels einer Ausschreibung ausgewählt werden. Die Pilotprogramme weisen bei Gesuchseingabe auf, welcher Art die geplanten Kosten sind. Eine a priori Aufteilung in Personal- und Sachkosten ist im Rahmen des vorliegenden Programmantrags jedoch nicht möglich.

	2021	2022	2023	2024	Total
Personalkosten (inkl. Sozialleistungen)					
Apparate und Anlagen					
Übrige Sachkosten					
Total Sachkosten					
Gesamtprojektkosten					
Finanzierung					
Projektgebundener Beitrag HFKG	1'000'000	3'000'000	3'000'000	3'000'000	10'000'000
Eigenleistungen der beitragsberechtigten Projektpartner (min. gleich hoch wie der Beitrag gemäss HFKG)	894'000	2'910'000	2'910'000	2'910'000	9'624'000*
Andere Beiträge des Bundes (z.B. BFE, BAK, u.a.)					
Übrige Beiträge					
Total Finanzierung					19.6

** swissuniversities leistet im Rahmen des vorliegenden Projekts eine bedeutende und wesentliche Koordinationsleistung. Der beantragte projektgebundene Beitrag HFKG dient demnach auch dazu, diese Koordinationsleistung zu finanzieren. swissuniversities stellt namentlich die Koordination auf nationaler Ebene sicher und garantiert damit eine gesamtheitliche Information und den Einbezug sämtlicher Hochschulen. Sie beantragt daher, von der Eigenmittelverpflichtung für diese Koordinationsleistungen entbunden zu werden – umso mehr, als dass sie nicht direkt von den Beiträgen profitiert, die im Rahmen des Projekts vergeben werden.*

9 Aufteilung des projektgebundenen Beitrages auf die Projektpartner

Mit dem Einverständnis der betroffenen Partnerinstitutionen kann die Aufteilung des projektgebundenen Beitrags auf die Projektpartner im Verlauf des Projektes verändert werden. Im jährlichen Reporting ist die tatsächliche Verteilung korrekt auszuweisen.

Beim Ausstieg eines Projektpartners oder der Beteiligung eines neuen Projektpartners ist die SHK bzw. das SBFI vorgängig zu informieren.

Das Programm beinhaltet die Förderung von Pilotprogrammen, die mittels einer Ausschreibung ausgewählt werden. Eine a priori Aufteilung der Mittel für Pilotprogramme pro Hochschule ist im Rahmen des vorliegenden Programmantrags daher nicht möglich.

Hochschule / Institution	2021	2022	2023	2024	Total
Pilotprogramme	894'000	2'910'000	2'910'000	2'910'000	9'624'000
Koordination swissuniversities	106'000	90'000	90'000	90'000	376'000
Total					10'000'000

Die Modalitäten der **Auszahlung** der projektgebundenen Beiträge durch das SBFI werden in der Leistungsvereinbarung definiert.

10 Zugesicherte Eigenmittel der einzelnen Projektpartner

Die Hochschulen und anderen Institutionen des Hochschulbereichs erbringen gesamthaft eine Eigenleistung, die mindestens dem Bundesbeitrag entspricht. Davon ist mindestens die Hälfte als Real money zu erbringen. Die andere Hälfte kann als Virtual money ausgewiesen werden. In Ausnahmefällen kann bei Projektpartnern, die eine wesentliche

Koordinationsleistung erbringen, auf eine Eigenleistung verzichtet werden; diese Entscheidung obliegt dem SBFI (vgl. Art. 49 Abs. 2 V-HFKG).

Hochschule / Institution	Real money	Virtual money	Total	Der Anteil „Virtual money“ wird in der folgenden Form ausgerichtet
Pilotprogramme	4'812'000	4'812'000		Insbesondere Personenressourcen, Nutzung von Infrastruktur
Total Eigenmittel			9'624'000	

Erklärung zum Begriff Eigenmittel (Real money und Virtual money):

Die Eigenleistungen können als Geld- oder Sachleistungen erbracht werden. Mindestens die Hälfte der Eigenleistung ist als Geldleistung zu erbringen.

Als Geldleistung (**Real money**) gilt die Finanzierung von Projektkosten, die beim Projektteilnehmer durch die Projektteilnahme zusätzlich zu den normalen laufenden Ausgaben entstehen. Diese umfassen

- Personalkosten einschliesslich Sozialleistungen;
- Sachkosten für Apparate und Anlagen, Betriebsmittel, Kosten für speziell angemietete Räumlichkeiten, Tagungs- und Reisekosten.

Als Sachleistungen (**Virtual money**) können Aufwendungen für bestehende Personalressourcen, Apparate und Anlagen und Betriebsmittel in dem Ausmass angerechnet werden, in dem sie dem Projekt eindeutig zugeordnet und belegt werden können. Die Leistungen von Mitarbeitenden, die über nationale Förderprogramme (z.B. SNF) finanziert sind, gelten als Sachleistungen.

11 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen sowie die Nachhaltigkeit und damit auch die längerfristige Finanzierung über die BFI-Periode 2021-2024 hinaus zu sichern.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Der/die Projektleiter/in

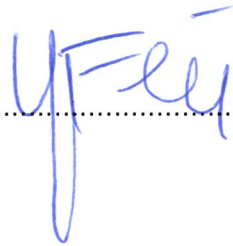
Bern 30.1.2020



Ort und Datum:

Der/die Präsident/in swissuniversities

Bern, 14.02.2020



Der Antrag ist **durch swissuniversities** einzureichen bis spätestens **29. Februar 2020** an folgende Adresse (auf Papier und in elektronischer Version):

- Schweizerische Hochschulkonferenz, Ressort SHK, Einsteinstrasse 2, 3003 Bern
- shk-cshe@sbfi.admin.ch

16.04.2018 SBFI/diu