

Arbeitsprogramm des VDNW für 2015/16

Wir stellen mit vorsichtigem Optimismus fest, dass durch die Umfrage des VDNW im Jahr 2013 und die daran anschliessende Diskussion der Ergebnisse einiges in Bewegung gekommen ist an der PH FHNW. Diese Dynamik muss nun überführt werden in konkrete Massnahmen, die mithelfen, Arbeitsbedingungen, Klima und Kultur an dieser Hochschule weiter zu verbessern.

Der VDNW setzt sich an der PH FHNW aktuell vor allem für die folgenden Anliegen ein:

→ **Wir fordern deutliche und wirksame Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas an der PH FHNW.**

- Die aufgeblähte Bürokratie und die in allen Umfragen belegte, seit Jahren andauernde und dadurch klar gesundheitsgefährdende Arbeitsüberlastung der Mitarbeitenden müssen durch konkrete und griffige Massnahmen endlich abgebaut werden.
- Wir fordern die Schaffung von transparenten Abläufen und Regelungen in allen Bereichen; Willkür in jeglicher Form muss auf allen Ebenen verhindert werden.
- Die in weiten Teilen der PH FHNW erlebte Kultur der Konkurrenz und Angst muss dringend ersetzt werden durch eine Kultur der offenen Kommunikation, der Partizipation und Kooperation, der Transparenz und Wertschätzung.
- Die Arbeitszeitportfolios müssen auf allen Ebenen vereinfacht sowie korrekt und transparent geführt werden. Die Pensenplanung hat für alle Mitarbeitenden frühzeitig und verbindlich stattzufinden. Dozierende dürfen nicht erst kurz vor Semesterbeginn erfahren, ob ihre Kurse stattfinden oder nicht.
- Der Anrechnungsfaktor für Lehre muss aufwandsgerecht erhöht und auf das an den übrigen Hochschulen der FHNW übliche Niveau gehoben werden.
- Die Leistungen für die Betreuung der Studierenden (Selbststudium, schriftliche und mündliche Leistungsnachweise, Bachelor- und Master-Arbeiten etc.) müssen aufwandsgerecht entschädigt werden. Die an der Schaffung bzw. Überarbeitung von Studiengängen sowie weiteren Spezialaufgaben beteiligten Personen müssen dafür vollumfänglich und aufwandsgerecht entlohnt werden.
- Wir wehren uns dagegen, dass Budgetierungsfehler der PH-Leitung durch Sparmassnahmen auf dem Buckel der Mitarbeitenden „gelöst“ werden sollen. Die Kürzung der Teampauschale sowie die Streichung der WiMi-Differenz im Honorarvertrag müssen deshalb zurückgenommen werden.
- Wir fordern eine generelle Einschränkung der befristeten Verträge an der PH FHNW sowie eine schnellere Umwandlung der befristeten in unbefristete Verträge.
 - Einhaltung der gesetzlichen Begründungspflicht für jeden einzelnen befristeten Vertrag
 - keine Befristungen bei Lehraufträgen (ausser bei gesetzeskonformer Begründung)
 - nach spätestens drei Jahren sollen befristete Verträge in unbefristete umgewandelt werden.

→ **Im Bereich der Ausbildung fordern wir eine Rückbesinnung der PH FHNW auf ihr Kerngeschäft der praxisorientierten Lehre. Insbesondere müssen die entsprechenden Erkenntnisse aus den Zufriedenheitsbefragungen der Mitwirkungskommission 2007, des VDNW 2013, der FHNW 2011 und 2014 sowie die zahlreichen Empfehlungen des Fachhochschulrat-Ausschusses (Bericht Kommission Signer) in zielgerichtete und wirksame Massnahmen zur Verbesserung der Ausbildung umgesetzt werden.**

- An der PH FHNW müssen die Bereiche Lehre, Forschung und praktische Ausbildung in eine sinnvolle Balance gebracht werden.
- Der Praxisbezug muss auf allen Ebenen der Ausbildung gestärkt werden.

- In der Personalpolitik muss die Praxiserfahrung der Mitarbeitenden stärker berücksichtigt und gewichtet werden. Praktische Erfahrung im Berufsfeld bildet ein zentrales Qualitätsmerkmal von Fachhochschulen. Dozierende sollen deshalb in der Regel über eine mehrjährige erfolgreiche Praxiserfahrung im Berufsfeld verfügen.
- Um die Kohärenz der Ausbildungsgänge zu sichern, sind in den verschiedenen Ausbildungsinstituten Studiengangsverantwortliche einzusetzen. Im Interesse dieser Kohärenz ist auch die totale Modularisierung der Ausbildung deutlich einzuschränken.
- Anstelle der flächendeckenden und starren Vorgaben ist den einzelnen Studiengängen mehr Autonomie und Selbstverantwortung zu gewähren.

→ Wir fordern eine echte Partizipation der Mitarbeitenden in allen Bereichen.

- Wir fordern einen positiven und wertschätzenden Umgang mit Vorschlägen und Kritik sowie eine grundsätzliche Offenheit, Anregungen der Mitarbeitenden konstruktiv aufzunehmen.
- Wir fordern die Schaffung von Strukturen für echte Partizipation und Mitgestaltung auf allen Ebenen sowie eine bessere Nutzung der vielfältigen Ressourcen und Kompetenzen der Mitarbeitenden.
- In diesem Sinn fordern wir die Einrichtung von freien Foren zur Auseinandersetzung mit inhaltlichen und personalrechtlichen Fragen für die Mitarbeitenden in allen Instituten. Die öffentlich-rechtliche Institution PH FHNW muss den Mitarbeitenden vermehrt Gelegenheit geben, sich frei zu äussern und an der Gestaltung und Weiterentwicklung der PH FHNW mitzuwirken.

→ Wir fordern die umgehende Schaffung einer unabhängigen Ombudsstelle an der FHNW, wie es 93 Prozent der Antwortenden in der Zufriedenheitsbefragung 2013 des VDNW verlangt haben.