

Hintergrundinformationen

rETHink

Die ETH fit machen für die Zukunft

Zürich, 25. September 2020

Mit dem im Juni 2019 initiierten Projekt rETHink möchte ETH-Präsident Joël Mesot die institutionelle Weiterentwicklung der ETH Zürich vorantreiben und sicherstellen, dass sie auch in Zukunft zu den renommiertesten Hochschulen der Welt gehört.

Ausgehend von den Bedürfnissen der Professuren und der Departemente überlegen ETH-Angehörige aus allen Bereichen und Hierarchiestufen in Dutzenden von Gremien gemeinsam, wie sich die ETH Zürich weiter verbessern kann. Gegliedert werden die Arbeiten in sechs Workstreams, die inhaltlich stark miteinander verwoben sind und systematisch auf den Erkenntnissen und Entscheiden anderer Workstreams aufbauen. Drei der sechs Workstreams haben ihre Arbeit bereits aufgenommen. Vertreter aller Hochschulgruppen analysieren im Rahmen dieser Workstreams den Handlungsbedarf und erarbeiten in einem breit abgestützten, iterativen Prozess mit der Schulleitung konkrete Lösungen.

Überblick über die einzelnen Teilprojekte (Workstreams)

Schulleitung, Grundarchitektur & Gremien (Workstream 1):

Mit der Ernennung der beiden neuen Vizepräsidentinnen für Wissenstransfer und Wirtschaftsbeziehungen sowie für Personalentwicklung und Leadership ist ein wichtiger Meilenstein im Projekt erreicht. Damit stellt die ETH sicher, dass die beiden immer wichtiger werdenden Bereiche Personalführung und -entwicklung sowie Wissenstransfer und Wirtschaftsbeziehungen gestärkt und weiter professionalisiert werden. In einem nächsten Schritt geht es nun darum, die Zusammenarbeit zwischen den drei institutionellen Ebenen – Professuren, Departemente und Schulleitung – zu überprüfen und wo nötig zu optimieren.

Professuren (Workstream 2):

Der im März 2020 gestartete Workstream analysiert die Bedürfnisse von und die Ansprüche an die Professuren. Dabei wird die Professur als Ganzes – also als Organisationseinheit inklusive aller Grup-

Hintergrundinformationen

penmitglieder – betrachtet. In einem ersten Schritt wird in drei Arbeitsgruppen diskutiert, wie die Professur der Zukunft aufgestellt sein soll, so etwa hinsichtlich der Aufgaben oder im Hinblick auf die Arbeitsteilung innerhalb der Professur. Beispielsweise wird diskutiert, welche bestehenden Stärken der Professuren unbedingt erhalten bleiben müssen oder wie Professorinnen und Professoren entlastet werden können. Eines der Ziele dieses Workstreams ist es, zu klären, wie eine gute Balance zwischen den vielfältigen Aufgaben einer Professur (z.B. Forschung, Lehre, Öffentlichkeitsarbeit, Technologietransfer) gefunden werden kann. Derzeit laufen rund 25 Fokusgruppen-Gespräche, an denen sich etwa 150 Personen aus allen Hochschulgruppen beteiligen. Damit soll ein 360-Grad-Blick auf die Professuren an der ETH geworfen werden.

Begleitung Professorinnen und Professoren (Workstream 3):

Der Workstream 3 baut auf den Erkenntnissen und Entscheiden aus den Workstreams 2, 4 und 5 auf. Sobald sich abzeichnet, wie die Professuren, die Departemente und die Zentralen Organe künftig aufgestellt sein sollen, soll geklärt werden, wie man die Professorinnen und Professoren optimal auf ihre vielfältigen Aufgaben vorbereiten und sie in dieser Entwicklung begleiten kann. Dies z.B. im Hinblick auf ihre Führungs- und Managerrolle oder hinsichtlich ihres Engagements für die Gesamteinstitution (z.B. in Form von Mitwirken in Gremien). Der Workstream 3 startet im Q2 2021.

Organisation Departemente (Workstream 4) und Organisation Zentrale Organe (Workstream 5):

Die Workstreams 4 und 5 stehen in direktem Zusammenhang miteinander und mit dem Workstream 2. Es geht darum, die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der drei institutionellen Ebenen (Professur, Departement und Zentrale Organe) zu überprüfen und wo nötig anzupassen. So soll in den Workstreams 4 und 5 unter anderem geklärt werden, welche Leistungen zentral und welche dezentral erbracht werden sollen – beispielsweise im Bereich der Informatikdienstleistungen und der Raumbewirtschaftung. Die beiden Workstreams 4 und 5 starten im Q4 2020.

Kulturentwicklung (Workstream 6):

Seit einem halben Jahr diskutieren ETH-Angehörige aus allen Hochschulgruppen über die Werte, denen sich die ETH Zürich verpflichten soll und wie sie konkret gelebt werden sollen. Dabei stützen sie sich auf die von der Strategiekommission für die Jahre 2021-2024 definierten Werte (Verantwortung, Offenheit, Vielfalt, Teamgeist und Exzellenz). Die Werte- und Kulturdiskussion startete im Juli 2020 in kleineren Gruppen (sieben Dialoggruppen mit je etwa sechs Teilnehmern) und wird derzeit sukzessive in immer grössere Organisationseinheiten der ETH getragen. Parallel dazu ist eine Umfrage unter den ETH-Mitarbeitenden geplant sowie ein Blog als Ideen- und Austauschplattform vorgesehen. Mitte 2021 sollen an einem ETH-weiten rETHink-Symposium Vorschläge vorgestellt und weiterentwickelt werden, wie die gemeinsamen Werte konkret gelebt, eine gemeinsame Führungskultur etabliert sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl aller ETH-Angehörigen gestärkt werden können.

Weitere Informationen zum aktuellen Stand des Projekts rETHink finden Sie unter:

<https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/portraet/strategie/rethink.html> →