

Tettenborn, Annette; Elderton, Melanie

Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils: Erkenntnisse und Einsichten aus der aktuellen schweizweiten Dozierendenbefragung

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 38 (2020) 3, S. 359-379



Quellenangabe/ Reference:

Tettenborn, Annette; Elderton, Melanie: Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils: Erkenntnisse und Einsichten aus der aktuellen schweizweiten Dozierendenbefragung - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 38 (2020) 3, S. 359-379 - URN: urn:nbn:de:01111-pedocs-229160 - DOI: 10.25656/01:22916

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:01111-pedocs-229160>

<https://doi.org/10.25656/01:22916>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNE- UND LEHRERBILDUNG

Organ der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

ISSN 2296-9632

<http://www.bzl-online.ch>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und
Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNEN- UND LEHRERBILDUNG

Doppeltes Kompetenzprofil

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

Organ der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

Erscheint dreimal jährlich.

Herausgeber und Redaktion

Christian Brühwiler, Pädagogische Hochschule St. Gallen, Prorektorat Forschung & Entwicklung, Notkerstrasse 27, 9000 St. Gallen, Tel. 071 243 94 86, christian.bruehwiler@phsg.ch

Bruno Leutwyler, Pädagogische Hochschule Zürich, Prorektorat Forschung & Entwicklung, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich, Tel. 043 305 65 85, bruno.leutwyler@phzh.ch

Sandra Moroni, Pädagogische Hochschule Bern, Institut Sekundarstufe I, Fabrikstrasse 8, 3012 Bern, Tel. 031 309 24 96, sandra.moroni@phbern.ch

Kurt Reusser, Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft, Freiestrasse 36, 8032 Zürich, Tel. 044 634 27 68 (27 53), reusser@ife.uzh.ch

Markus Weil, Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule, Institut Weiterbildung und Beratung, Obere Sternengasse 7, 4502 Solothurn, Tel. 032 628 66 16, markus.weil@fhnw.ch

Markus Wilhelm, Pädagogische Hochschule Luzern, Institut für Fachdidaktik Natur-Mensch-Gesellschaft, Sentimatt 1, 6003 Luzern, Tel. 041 203 01 04, markus.wilhelm@phlu.ch

Manuskripte

Manuskripte können bei einem Mitglied der Redaktion eingereicht werden. Richtlinien für die Gestaltung von Beiträgen sind auf www.bzl-online.ch verfügbar (siehe «Für Autor/innen»→«Manuskriptgestaltung»). Diese Richtlinien sind verbindlich und müssen beim Verfassen von Manuskripten unbedingt eingehalten werden.

Lektorat

Jonna Truniger, bzl-lektorat@bluewin.ch, www.textuell.ch

Externe Mitarbeiter

Buchbesprechungen

Matthias Baer, Pädagogische Hochschule Zürich, Lagerstrasse 2, 8090 Zürich, Tel. 043 305 54 48, matthias.baer@phzh.ch

Für nicht eingeforderte Rezensionsexemplare übernimmt die Redaktion keinerlei Verpflichtung.

Neuerscheinungen und Zeitschriftenspiegel

Peter Vetter, Universität Freiburg, Departement Erziehungswissenschaften, Lehrerinnen- und Lehrerbildung für die Sekundarstufe I, Rue Faucigny 2, 1700 Freiburg, Tel. 026 300 75 87, peter.vetter@unifr.ch

Editorial

Bruno Leutwyler, Sandra Moroni, Christian Brühwiler, Kurt Reusser,
Markus Weil, Markus Wilhelm 323

Schwerpunkt

Doppeltes Kompetenzprofil

Horst Biedermann, Samuel Krattenmacher, Stefanie Graf und Mateusz Cwik Zur Bedeutung des doppelten Kompetenzprofils in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung 326

Falk Scheidig Schulpraktische Erfahrung von Dozierenden als Basis praxisbezogener Lehrerinnen- und Lehrerbildung? Positionen und Anfragen zum Schulpraxiserfordernis 343

Annette Tettenborn und Melanie Elderton Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils: Erkenntnisse und Einsichten aus der aktuellen schweizweiten Dozierendenbefragung 359

Christa Scherrer und Geri Thomann Kompetenz zwischen dem Individuum und seiner organisationalen Umgebung – eine Spurensuche 380

Andreas Hoffmann-Ocon «Im engen Kontakt mit der Praxis der Volksschule» oder «im Dienste der pädagogischen Forschung»? – Historische Spurensuche zu Kontexten der «Vorbildung» von Dozierenden am Beispiel des Kantons Zürich in den 1920er-Jahren 394

Annelies Kreis, Samuel Krattenmacher, Corinne Wyss, Marco Galle, Julia Ha, Anna Locher und Urban Fraefel Tandems von Praxisdozierenden und PH-Dozierenden – berufspraktische Lehrpersonenbildung in gemeinsamer Verantwortung von Schule und Hochschule 407

Christa Scherrer, Simone Heller-Andrist, Christoph Suter und Markus Fischer Die Bedeutung des Berufsfeldbezugs in den Aufgaben und für Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen 422

Jürg Arpagaus Doppeltes Kompetenzprofil von PH-Dozierenden im Bereich der Berufsbildung 435

Rubriken

Buchbesprechungen

Tuna, M. H. (2019). Islamische ReligionslehrerInnen auf dem Weg zur Professionalisierung (Dominik Helbling) 448

McElvany, N., Schwabe, F., Bos, W. & Holtapples, H. G. (Hrsg.). (2018). Digitalisierung in der schulischen Bildung. Chancen und Herausforderungen (Peter Holzwarth) 450

Edelmann, D. (2018). Chancengerechtigkeit und Integration durch frühe (Sprach-)Förderung? Theoretische Reflexionen und empirische Einblicke (Jeannine Khan) 452

Rothgangel, M., Abraham, U., Bayrhuber, H., Frederking, V., Jank, W. & Vollmer, H. J. (Hrsg.). (2020). Lernen im Fach und über das Fach hinaus. Bestandsaufnahmen und Forschungsperspektiven aus 17 Fachdidaktiken im Vergleich (Regula Grob und Helene Mühlestein) 454

Neuerscheinungen 456

Zeitschriftenspiegel 458

Vorschau auf künftige Schwerpunktthemen

Eine Vorschau auf die Schwerpunktthemen künftiger Hefte finden Sie auf unserer Homepage (www.bzl-online.ch). Manuskripte zu diesen Themen können bei einem Mitglied der Redaktion eingereicht werden (vgl. dazu die Richtlinien zur Manuskriptgestaltung, verfügbar auf der Homepage).

Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils: Erkenntnisse und Einsichten aus der aktuellen schweizweiten Dozierendenbefragung

Annette Tettenborn und Melanie Elderton

Zusammenfassung Die Orientierung der Pädagogischen Hochschulen und ihres akademischen Personals an Wissenschaft/Forschung und Berufsfeld, aber auch Anstellungen in Lehre und Forschung sind Kennzeichen eines doppelten Kompetenzprofils. Sekundäranalysen der Daten zu den Pädagogischen Hochschulen aus der Dozierendenbefragung geben Hinweise zur «doppelten Orientierung» der Dozierenden in Abhängigkeit von Qualifikation, Praxiserfahrung und Wissenschaftsorientierung. Die Ergebnisse zeigen, dass Dozierenden mit Lehrprofil eine Entwicklung in Richtung Wissenschaftsorientierung empfohlen werden könnte und dass eine Stärkung von Mischprofilen oder integrierten Profilen von einem Ausbau des Personalkörpers mit Promotion profitieren dürfte.

Schlagwörter Kompetenzprofile – Dozierende – Wissenschaftsorientierung – Berufsfeldbezug

Reflections on academic staff with dual competency profiles from the strategic perspective of personnel management: Results and insights from a recent survey of lecturers

Abstract An orientation towards both research/science and the professional field is characteristic of universities of teacher education and their academic staff. Positions that combine higher-education teaching and research activities thus require lecturers to possess a dual competency profile. Against this background, secondary analyses of data from a recent survey of lecturers provide in-depth information on this dual professional orientation in terms of qualification, practical experience in school teaching, and research expertise. Our results indicate that lecturers whose focus is primarily on academic teaching are likely to benefit from being encouraged to acquire and develop complementary skills in scientific work. Another way to promote the strategic aim of increasing the proportion of lecturers with mixed or integrated profiles consists in engaging new academic staff with a PhD degree.

Keywords competency profiles – lecturers – research expertise – relation to the professional field

1 Einleitung

Seit ihrer Gründung vor nunmehr 20 Jahren erfüllen die Schweizer Pädagogischen Hochschulen einen vierfachen Leistungsauftrag in Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung. Der Leistungsausweis ist beachtlich:

- *Ausbildung*: Die Studierendenzahlen an den verschiedenen Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung sind seit 2010 enorm gewachsen: von 14105 Studierenden im Studienjahr 2010/2011 auf 21586 Studierende im Studienjahr 2019/2020. Die Anzahl der Bachelorabschlüsse stieg in der letzten Dekade (2010 bis 2019) von 2037 auf 3363 an, diejenige der Masterabschlüsse erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 801 auf 1454 (BFS, 2020).
- *Forschung*: Der Einsatz der Mittel für Forschung und Entwicklung erreichte 2018 mit insgesamt 89 Mio. einen bisherigen Höchststand (Umfang 2000: rund 35 Mio.). Dies entspricht einem durchschnittlichen Anteil von 14% an den Betriebskosten der Pädagogischen Hochschulen, wobei der Anteil je nach Institution zwischen 8% und 22% stark variiert. 2018 wurden insgesamt 14.7 Mio. Forschungsgelder des Bundes erwirtschaftet, wobei je ein Drittel vom Schweizerischen Nationalfonds bzw. aus Forschungsmandaten des Bundes stammt. Zusammen mit eingeworbenen Mitteln aus dem privaten Sektor machte dies 10% des Betriebserlöses aus (BFS, 2019a).
- *Personal*: Der Anstieg der Studierendenzahlen erforderte neben dem Ausbau des administrativen Personals vor allem auch einen Ausbau des Lehrkörpers. In der Personalkategorie «Dozierende» lag der Anstieg der Vollzeitäquivalente (VZÄ) im Zeitraum von 2013 bis 2018 bei 12%, in der Personalkategorie «Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende» lag er bei 23%. Der Anteil von Dozierenden mit und ohne Führungsverantwortung in der Grundausbildung umfasste 2018 über alle Institutionen der Lehrkräfteausbildung 1337 VZÄ. Der Anteil Dozierender im Leistungsbereich «Forschung und Entwicklung» war dagegen mit lediglich 207 VZÄ wesentlich kleiner. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden verhält es sich gerade umgekehrt. Hier arbeitete 2018 der grössere Anteil mit 249 VZÄ im Leistungsbereich «Forschung und Entwicklung», im Vergleich zu 139 VZÄ in der Grundausbildung (BFS, 2019b).

Blickt man auf die Personalstruktur der Institutionen der Lehrkräfteausbildung, so sind es mit einem Anteil von 54% vor allem die Dozierenden¹, die neben den Assistierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Anteil 15%) und der Direktion/Administration (Anteil 31%) diese erfolgreiche Entwicklung mitverantworten (BFS, 2019b; Anteil VZÄ).

¹ Das BFS unterscheidet für die Pädagogischen Hochschulen und die Fachhochschulen die Gruppe der Dozierenden mit und die Gruppe ohne Führungsverantwortung, wobei Letztere vom Umfang her deutlich grösser ist (346 zu 1620 VZÄ; BFS, 2019b). Für den Hochschultyp «Universität» unterscheidet das BFS die Kategorien «Professoren» und «übrige Dozierende», wobei hier die erstgenannte Gruppe die grössere ist (4186 zu 2662 VZÄ; BFS, 2019b).

Trotz dieses beachtlichen Leistungsausweises stellen sich für die Pädagogischen Hochschulen nach wie vor Fragen zur Verortung und Charakterisierung des eigenen Hochschultyps in der Hochschullandschaft (vgl. Tettenborn & Tremp, 2020). Für die Fachhochschulen und die Pädagogischen Hochschulen wird mit dem Passus «gleichwertig, aber andersartig» (vgl. Weber, Balthasar, Tremel & Fässler, 2010) insbesondere der starke Berufsfeldbezug von Lehre und Forschung im Sinne eines praxisorientierten, wissenschaftsbasierten Profils als das Andersartige im Vergleich zu den stärker forschungsorientierten Universitäten markiert. Die Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist eine akademische Berufsausbildung (Krammer, 2020), verantwortet und durchgeführt an «Professionshochschulen». Diese müssen wie die universitären Hochschulen die Grundsätze der Einheit und der Freiheit von Lehre und Forschung gewährleisten (Art. 5 Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz HFKG). Während die Einheit von Forschung und Lehre an den Universitäten bis heute weitestgehend gegeben zu sein scheint und an den Professuren der eigene wissenschaftliche Nachwuchs qualifiziert werden kann, stehen die Pädagogischen Hochschulen (und auch die Fachhochschulen) aufgrund des fehlenden Promotionsrechts vor deutlich grösseren Herausforderungen (Tremp, Stäubli & Suter, 2014). Für die forschungsorientierte, wissenschaftliche Weiterqualifizierung des eigenen Nachwuchses in Richtung Promotion muss unter den gegenwärtigen politischen Prämissen eine Zusammenarbeit mit Universitäten (vgl. Kammer Pädagogische Hochschulen, 2018) oder mit Pädagogischen Hochschulen mit Promotionsrecht, beispielsweise in Baden-Württemberg, gesucht werden.

Die Orientierung einer Professionshochschule an Wissenschaft *und* Praxis spiegelt sich im Anspruch an ein sogenanntes «doppeltes Kompetenzprofil» des akademischen Personals. Die Herleitung und eine Diskussion dieses Anspruchs folgen in Abschnitt 2. Als eine erste Arbeitsdefinition lässt sich festhalten, dass ein doppeltes Kompetenzprofil bei Dozierenden über eine doppelt vorhandene Qualifikation wie beispielsweise Lehrdiplom *und* Dissertation und/oder Erfahrungen im Berufsfeld zusätzlich zur Tätigkeit an der Hochschule bestimmt werden könnte.

Die Attraktivität der Hochschule als Arbeitsplatz, die Sichtbarkeit von Funktionen und möglichen Laufbahnen sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind für die weitere Entwicklung der Pädagogischen Hochschulen zweifellos von grosser Bedeutung (vgl. Kammer Pädagogische Hochschulen, 2018). Personal- und Organisationsentwicklung greifen ineinander: Rekrutierungsstrategien, Laufbahnperspektiven in Richtung Führungspositionen, Fachlaufbahnen in der Lehre oder in der Forschung stehen in Zusammenhang mit Anstellungsbedingungen und den Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Über die aktuelle Situation der Dozierenden an Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen lagen bisher jedoch kaum belastbare Daten vor. Eine 2018 schweizweit durchgeführte Online-Befragung zu Qualifikationsprofilen, Laufbahnwegen und Herausforderungen von Dozierenden (Böckelmann, Tettenborn, Baumann & Elderton, 2019) konnte diese Lücke nun schliessen. Dieser Beitrag nutzt den Datensatz zu den Pädagogischen Hochschulen

und geht folgenden Fragestellungen nach: Zeigen sich in der Orientierung an Wissenschaft *und* Praxis Unterschiede zwischen Dozierenden mit unterschiedlichen Qualifikationen (Lehrdiplom, Dissertation) und unterschiedlich umfangreichen Praxiserfahrungen (zeitliche Dauer und Anstellungsumfang)? Welche Faktoren lassen zudem eine Anstellung im Sinne eines Mischprofils oder «integrierten» Profils, d.h. einer Tätigkeit in Lehre *und* Forschung, wahrscheinlich werden? Der Beitrag schliesst mit möglichen personalstrategischen Überlegungen.²

2 Doppeltes Kompetenzprofil – Herleitung des Anspruchs

2017 verabschiedete die Kammer Pädagogische Hochschulen von swissuniversities acht Merkmale des Hochschultyps «Pädagogische Hochschule», wobei sowohl rechtlich-politische als auch konzeptionell-strategische Aspekte formuliert wurden (vgl. Kammer Pädagogische Hochschulen, 2017a). Man beschreibt sich als *Professionshochschulen im Bildungsbereich* mit pädagogischer Expertise in Lehre, Forschung und Dienstleistung (Merkmal 1) mit der zentralen Aufgabe der *Qualifikation von Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen im Bereich der Bildung* (Merkmal 2). Als drittes Merkmal wird mit Hinweis auf die *Verschränkung von Bildungswissenschaften und Bildungspraxis* neben der Zusammenarbeit mit Schulen der Zielstufe explizit das doppelte Kompetenzprofil der Dozierenden angesprochen:

Die Dozierenden an Pädagogischen Hochschulen verfügen über einen Hochschulabschluss sowie in der Regel ein Lehrdiplom der Zielstufe. Dieses gleichzeitig an Wissenschaftlichkeit und Praxistauglichkeit orientierte doppelte Kompetenzprofil von Dozierenden leistet einen zentralen Beitrag zur engen Verbindung von Bildungswissenschaften und Berufspraxis in der schweizerischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung sowie in der Ausbildung von Fachpersonen für weitere Berufsfelder im Bereich der Bildung. (Kammer Pädagogische Hochschulen, 2017a, S. 3)

Auf der Ebene des Personals wird von den Dozierenden letztlich eine doppelte Qualifikation mit Lehrdiplom *und* Hochschulabschluss erwartet, ohne dass diese im Dokument von 2017 genauer spezifiziert wird. Die Doppelqualifikation und das daraus ableitbare «Doppelte» im Kompetenzprofil der Dozierenden gewährleisten die Ausrichtung der Hochschule an Wissenschaft und Forschung auf der Basis eines Verständnisses für die Herausforderungen im Berufsfeld. Als Professionshochschulen wollen die Pädagogischen Hochschulen auch auf struktureller Ebene ihrer «doppelten Verantwortung» gerecht werden und zu einer engeren Verbindung zwischen Wissenschaft/Forschung und Berufsfeld beitragen. Beide Tätigkeitsfelder sind trotz ihrer unterschiedlichen Handlungspraxen (Leonhard, 2018) stärker als bisher wechselseitig aufeinander zu beziehen. Die *Stärkung der Allianz mit dem Berufsfeld* ist denn auch eines der Strategieziele im

² Wir danken der Statistikerin Marianne Müller für ihre wertvolle Unterstützung. Ebenso möchten wir den anonymen Gutachtenden für ihr genaues Lesen und die wertschätzende Begutachtung unseres Beitrags danken.

Bereich der Institutionsentwicklung im Strategiepapier 2017–2020 der Kammer Pädagogische Hochschulen (2017b).

Mit dem *Ausbau der Forschung sowie der Stärkung der Verbindung von Forschung und Lehre an Pädagogischen Hochschulen* (Strategieziel 7) werden weitere wichtige «doppelte» Entwicklungsfelder bestimmt. Eine engere Verbindung von Forschung und Lehre kann beispielsweise von kombinierten Anstellungen mit entsprechenden Aufgabenportfolios, sogenannten «Mischprofilen» oder «integrierten Profilen», erwartet werden. Der Ausbau der Forschung erfordert dagegen vor allem entsprechendes Personal und führt damit zu Fragen der Nachwuchsförderung, d.h. des Auf- und Ausbaus eines wissenschaftlichen Mittelbaus sowie der Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden mit Doktorat. Als Fernziel wird bereits im Strategiepapier 2017–2020 das Promotionsrecht markiert und auch im nachfolgenden Strategiepapier 2021–2024 (Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020) werden die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Etablierung von Laufbahnen als für die Pädagogischen Hochschulen «existenzielle Notwendigkeit für deren Weiterentwicklung» betont (Strategieziel 7).

Während wissenschaftliche Qualifikationen für das akademische Personal einer Hochschule als unbestritten gelten können, wird der Berufsfeldbezug weiterhin intensiv diskutiert (vgl. Böckelmann, 2020; Fontanellaz, 2020; Freisler-Mühlemann, 2020a, 2020b; Scherrer, 2020). Über ein 2017 aufgelegtes Förderprogramm von swissuniversities sollte das institutionelle Verständnis des doppelten Kompetenzprofils weiterentwickelt und die Erprobung von innovativen Qualifizierungsangeboten auf der individuellen Ebene des akademischen Personals unterstützt werden (zweite, mit 10 Mio. finanzierte Projektphase 2021–2024; vgl. Kammer Pädagogische Hochschulen, 2020). Um «eine ausreichende Anzahl adäquat qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» zu erhalten, wurden Weiterbildungsprogramme entwickelt, die dazu beitragen sollen, dass die Pädagogischen Hochschulen «ihre spezifischen Profile an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis weiter schärfen und nicht zuletzt ihrem vierfachen Leistungsauftrag (Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen) nachkommen können» (SHK, 2016, S. 1). Im Verbund von neun Pädagogischen Hochschulen wurde u.a. eine Weiterqualifikation für Mitarbeitende «ohne Lehrdiplom und Praxiserfahrung» (swissuniversities, 2016) entwickelt, um deren Praxisorientierung bzw. Berufsfeldkenntnisse zu erweitern. Der Begriff des ausgewiesenen Berufsfeldbezugs bzw. der Berufsfeldkenntnisse in Verbindung mit der Qualifikation «Lehrdiplom und Praxiserfahrung» legt die Annahme nahe, dass Dozierende ohne Lehrdiplom und Unterrichtserfahrung auf den Zielstufen der Ausbildungen defizitär seien und entsprechend «nachgerüstet» werden müssten.

Diese Ausführungen machen deutlich, dass das doppelte Kompetenzprofil sowohl die personale Ebene (Nachwuchsförderprogramme in Richtung Promotion/Stärkung des Berufsfeldbezugs) als auch die strukturelle Ebene (intern: Anstellungsprofile in Lehre und Forschung; extern: Stärkung der Allianz mit dem Berufsfeld) adressiert. Der vor-

liegende Beitrag berücksichtigt beide Ebenen. Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen (Lehrdiplom und/oder Dissertation), einer mehr oder weniger umfangreichen Erfahrung in der Berufspraxis (Berufsfeldbezug) und einer mehr oder weniger starken Beteiligung am wissenschaftlichen Diskurs (Wissenschaftsorientierung) werden in ihren Einstellungen und Einschätzungen zur Verbindung von Wissenschaft und Praxis gegenübergestellt. Auf struktureller Ebene berührt der Beitrag das sogenannte «Mischprofil» oder «integrierte Profil» als Kennzeichen eines Doppelten. Wir fragen danach, was Dozierende kennzeichnet, die an ihrer Hochschule sowohl in der Lehre als auch in der Forschung arbeiten.

3 Fragestellungen

Die Daten der aktuellen Dozierendenbefragung (Böckelmann et al., 2019) ermöglichen verschiedene Zugänge zum Thema «doppeltes Kompetenzprofil»: Angaben zu den formalen Qualifikationen, den Berufslaufbahnen und den aktuellen Arbeitsportfolios bzw. Tätigkeiten in den verschiedenen Leistungsbereichen bieten indirekt Hinweise auf zu vermutende Kompetenzprofile auf personaler und institutioneller Ebene. Im Beitrag berichtet werden Ergebnisse zu den Qualifikationen, den Erfahrungen in der Berufspraxis und der Beteiligung am Wissenschaftsdiskurs. Der Begriff des doppelten Kompetenzprofils bezieht sich hierbei auf eine Orientierung an Wissenschaft und Berufsfeld, sei es über eine Doppelqualifikation oder ein doppeltes Erfahrungsfeld. Des Weiteren geht es um die Kennzeichen von Dozierenden, die in zwei Kompetenzfeldern der Hochschule, in der Lehre und in der Forschung, tätig sind. Das doppelte Kompetenzprofil bezieht sich hier auf ein institutionelles Tätigkeitsprofil sowohl im Bereich der Lehre als auch im Bereich der Forschung. Die Sekundäranalysen betreffen die folgenden drei Fragestellungen:

- 1) *Qualifikation*: Unterscheiden sich Dozierende mit unterschiedlichen formalen Qualifikationen (mit oder ohne Lehrdiplom bzw. Dissertation) in ihrer Selbsteinschätzung zum doppelten Kompetenzprofil und weiteren Aspekten einer Verbindung von Wissenschaft/Forschung und Berufsfeld?
- 2) *Erfahrung*: Ist das Ausmass an Praxiserfahrungen (Vergleich der Gruppen mit/ohne mindestens zehn Jahre Tätigkeit zu mindestens 50% in der Praxis) und/oder Erfahrungen im Bereich der Wissenschaft (Anteil besuchter Tagungen, Anzahl peer-reviewter Artikel) bedeutsam für die Einschätzungen zum doppelten Kompetenzprofil und zu weiteren Aspekten einer Verbindung von Wissenschaft/Forschung und Berufsfeld?
- 3) *Arbeitsportfolios*: Was kennzeichnet Dozierende, die in der Lehre *und* in Forschung und Entwicklung arbeiten?

4 Die Befragung der Dozierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz: Ziele, Vorgehen und Beschreibung der Teilstichprobe

In den folgenden beiden Abschnitten werden die Anlage der Dozierendenbefragung sowie einige zentrale Kennzeichen der Teilstichprobe der Dozierenden an Pädagogischen Hochschulen beschrieben.

4.1 Datenerhebung

Der verwendete Datensatz stammt aus der im Jahr 2018 schweizweit durchgeführten Befragung der Dozierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen (Böckelmann et al., 2019). Die Online-Befragung erfolgte zwischen dem 27. August und dem 30. September 2018. Personal- oder Hochschulentwicklungsstellen leiteten die Umfragelinks an Dozierende weiter. Laut eigenen Angaben der Hochschulen wurde der Link an ungefähr 10025 Personen versandt. Die Festlegung der Zielkategorie «Dozent/Dozentin» erfolgte gemäss der Definition des Bundesamts für Statistik (SHIS-Personalkategorien der Hochschulen). Die Sekundäranalyse nutzt Daten zu den Qualifikationsprofilen, zum Umfang der Praxiserfahrungen und zu Einschätzungen einer Wissenschaftsorientierung sowie Angaben zu den Arbeitsportfolios bzw. Tätigkeiten in den vier Leistungsbereichen. Dank der ideellen Unterstützung von swissuniversities haben alle Pädagogischen Hochschulen der Schweiz, abgesehen von einigen kleineren Institutionen, an der Befragung teilgenommen. Daher kann von einer Vollerhebung gesprochen werden. Rund 30% der angeschriebenen Dozierenden an Pädagogischen Hochschulen haben den Fragebogen zu Ende bearbeitet. Insgesamt liegen 814 Datensätze von Dozierenden der Pädagogischen Hochschulen vor. Dabei berücksichtigt sind Dozierende, die an Pädagogischen Hochschulen, an in Fachhochschulen integrierten Pädagogischen Hochschulen sowie in anderen Institutionen der Lehrkräfteausbildung tätig sind.³

4.2 Beschreibung der Teilstichprobe

Qualifikationen der Dozierenden – Lehrdiplom und Dissertation

Etwa die Hälfte der Dozierenden (48.8%) gab bei der Datenerhebung an, ein Lehrdiplom zu besitzen. Die Daten zeigen, dass 5% der Dozierenden ihren Bachelor- oder Masterabschluss an der Vorgängerinstitution (Pädagogische Hochschule), an der sie jetzt tätig sind, erworben hatten. Wenn angenommen wird, dass alle Dozierenden, die an Pädagogischen Hochschulen tätig sind und einen Bachelor- oder Masterabschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule haben,⁴ diesen Abschluss an einer

³ In Fachhochschulen integrierte Pädagogische Hochschulen: PH FHNW, SUPSI-DFA, PH Zürich; andere Institutionen der Lehrkräfteausbildung: HfH, SHLR, EHP-IFFP-IUFFP.

⁴ Der Datensatz ist insofern eingeschränkt, als nicht differenziert werden kann, ob eine Dozentin oder ein Dozent den Bachelor- oder Masterabschluss an einer Fachhochschule oder an einer Pädagogischen Hochschule erworben hatte.

Pädagogischen Hochschule erworben hatten, dann kann davon ausgegangen werden, dass bis zu 64% der Dozierenden über ein Lehrdiplom verfügen.⁵ Etwa ein Drittel der Dozierenden (34.2%) ist promoviert, lediglich 2.9% sind habilitiert. Über den Masterabschluss einer Fachhochschule verfügen 16.7% der Dozierenden, wesentlich häufiger ist der Masterabschluss einer Universität mit 64.7%.

Umfang der Praxiserfahrungen

Ca. 10% der Dozierenden ($n = 79$) gaben an, bisher über keinerlei Praxiserfahrungen im zukünftigen Berufsfeld ihrer Studierenden zu verfügen. Demgegenüber sind es 44.2% der Dozierenden, die mehr als zehn Jahre im Umfang von mindestens 50% in einem Praxisfeld tätig waren. 37.5% der Dozierenden haben zwischen einem und bis zu zehn Jahren zu mindestens 50% in der Praxis gearbeitet.

Indikatoren einer Wissenschaftsorientierung – Beteiligung am Wissenschaftsdiskurs

Es wurden die Anzahl der besuchten Tagungen/Kongresse und die Anzahl von Publikationen im Zweijahresrückblick erfragt. Ca. 14% der Dozierenden gaben an, an keiner Tagung und an keinem Kongress teilgenommen zu haben. 42.3% der Dozierenden haben in den letzten zwei Jahren nicht publiziert. Insgesamt haben sich 31% der Dozierenden am wissenschaftlichen Diskurs beteiligt. 18.8% haben publiziert (aber ohne Peer-Review) und 38% haben mit Peer-Review publiziert. Die 309 Dozierenden, welche mit Peer-Review publiziert haben, haben 310 Publikationen veröffentlicht.

Selbsteinschätzung zum doppelten Kompetenzprofil

Die Frage zum doppelten Kompetenzprofil («Würden Sie von sich sagen, dass Sie heute sowohl über wissenschaftliche Kompetenzen als auch über Kompetenzen in Berufsfeldern verfügen, für die sich Ihre Studierenden qualifizieren?») beantworteten 90.8% der Dozierenden mit «ja» oder «eher ja» (fünfstufige Antwortskala; $M = 4.4$, $SD = .81$, $N = 82$). Weiterbildungsangebote zur Ausbildung eines doppelten Kompetenzprofils sollten bei dieser Selbsteinschätzung wohl keinen grossen Anreiz ausüben. Es ist allerdings anzunehmen, dass die Angaben teils auch der bekannten Forderung nach einem «Doppelprofil» und somit der sozialen Erwünschtheit geschuldet sind.

(Wahrgenommene) Erwartungen an ein doppeltes Kompetenzprofil – Tätigkeitsprofile

Bei den Fragen zur Zusammensetzung des aktuellen Arbeitsportfolios wurde die Einschätzung der Erwartung der eigenen Hochschule an eine «doppelte» Tätigkeit in Lehre und Forschung erhoben. Die Einschätzungen liegen mehrheitlich im positiven Bereich: Eine Tätigkeit im Bereich «Lehre» (Aus- und Weiterbildung) und im Bereich «For-

⁵ Dies scheint eine relativ genaue Annäherung zu sein. Einerseits besitzen nicht alle Dozierenden mit einem Abschluss einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule ein Lehrdiplom und andererseits konnten in der Vergangenheit (und teils auch heute noch) auch an Universitäten Lehrdiplome erworben werden.

sung» wird von der eigenen Hochschule häufig erwartet (55.5% «trifft eher zu» bis «trifft voll und ganz zu»; 25.1% «trifft eher nicht zu» bis «trifft überhaupt nicht zu») und auch gefördert (49.9% «trifft eher zu» bis «trifft voll und ganz zu»; 28.1% «trifft eher nicht zu» bis «trifft überhaupt nicht zu»). Etwa die Hälfte der Befragten hält eine Tätigkeit in Lehre und Forschung auch selbst für unbedingt notwendig (52.9% «trifft eher zu» bis «trifft voll und ganz zu»; 27.5% «trifft eher nicht zu» bis «trifft überhaupt nicht zu»). Abbildung 1 zeigt die Antwortverteilung in den drei Einschätzungsdimensionen.

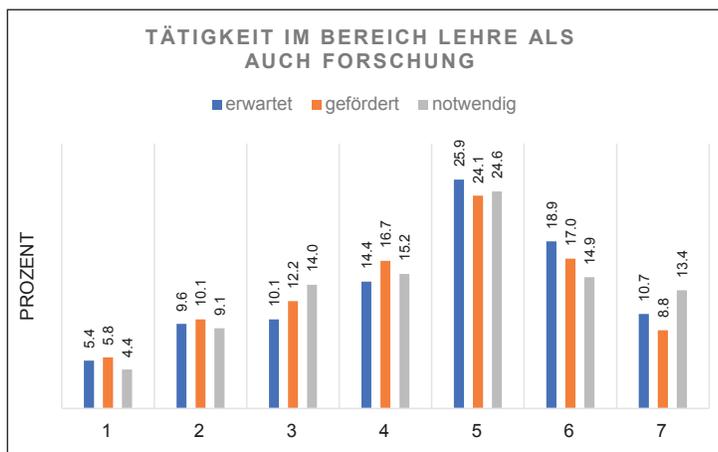


Abbildung 1: Einschätzungen zur Erwartung der Pädagogischen Hochschulen an eine «doppelte» Tätigkeit in Lehre und Forschung (Skala von 1 = «trifft überhaupt nicht zu» bis 7 = «trifft voll und ganz zu»).

Alter und Geschlecht

Der Altersdurchschnitt der Dozierenden an Pädagogischen Hochschulen liegt bei 48.76 Jahren ($SD = 8.76$). Etwa ein Fünftel befindet sich in der Altersgruppe bis 40 Jahre, knapp die Hälfte im Alterssegment zwischen 41 und bis 54 Jahren und knapp 30% sind 55 Jahre und älter. Die Geschlechterverteilung an Pädagogischen Hochschulen in den vorliegenden Daten entspricht 55% weiblichen und 42% männlichen Dozierenden (3% keine Angaben). Dies deckt sich mit der Verteilung gemäss BFS (2019b).

5 Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung folgt den in Abschnitt 3 formulierten Fragestellungen. In Abschnitt 5.1 steht die formale Doppelqualifikation (Lehrdiplom *und* Dissertation) im Zentrum, in Abschnitt 5.2 der Wissenschafts- und Berufsfeldbezug, d.h. die Erfahrungen. Die Ergebnisse zum institutionellen doppelten Kompetenzprofil, d.h. zu einer

Tätigkeit in Lehre *und* Forschung, werden in Abschnitt 5.3 beschrieben. Berichtet werden jeweils die Ergebnisse von univariaten zwei- und einfaktoriellen Varianzanalysen (SPSS Statistics 27).

5.1 Gruppenvergleich Qualifikation Dissertation und Lehrdiplom

Überprüft wurde, ob das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein der Qualifikation «Lehrdiplom und/oder Dissertation» die Einschätzung einiger Aspekte einer Verbindung von Wissenschaft und Praxis beeinflusst (vgl. Tabelle 1). Dozierende mit Lehrdiplom sind etwas älter als Dozierende mit Dissertation. Bei der Selbsteinschätzung zum doppelten Kompetenzprofil zeigt sich ein Interaktionseffekt: Dozierende, die allein über eine Dissertation verfügen, zeigen im Vergleich die niedrigsten Werte. Die Selbsteinschätzung fällt dabei geringer aus als bei der Gruppe der Dozierenden, die weder über ein Lehrdiplom noch über eine Dissertation verfügen. Dozierende mit Dissertation finden im Vergleich zu Dozierenden ohne Dissertation die forschungsbezogenen Aspekte ihrer Tätigkeit interessanter als die praxisbezogenen Aspekte, geben aktuellen Forschungsergebnissen für ihre Vermittlungsarbeit eine höhere Bedeutung und berichten über mehr Freude an der Auseinandersetzung mit den wissenschaftlichen Aspekten im eigenen Fach. Dozierende mit Lehrdiplom finden im Vergleich zu Dozierenden ohne Lehrdiplom die forschungsbezogenen Aspekte weniger interessant und die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Aspekten ihres Fachs macht ihnen weniger Freude. Sie gewichten dafür den Berufsfeldbezug in der Lehre stärker.

Bei der Einschätzung der Bedeutung eines Berufsfeldbezugs für die eigene Lehrtätigkeit zeigt sich wiederum ein Interaktionseffekt. In Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Lehrdiploms ist der Berufsfeldbezug für Dozierende mit Dissertation weniger bedeutsam, dies vor allem dann, wenn sie kein Lehrdiplom aufweisen. Ein weiterer Interaktionseffekt zeigt sich bei der Einschätzung der Pflege des Austauschs mit Personen aus der Praxis. Promovierte Dozierende ohne Lehrdiplom zeigen niedrigere Werte als Dozierende, die weder über ein Lehrdiplom noch über eine Dissertation verfügen. Die berichteten durchwegs statistisch signifikanten Ergebnisse sind allerdings von geringerer praktischer Relevanz (vgl. dazu Lind, 2014). Die Wertedifferenzen zwischen den Gruppen sind gering, die einzelnen Aspekte werden gruppenübergreifend und, wenig überraschend, im Sinne eines vorhandenen doppelten Kompetenzprofils beantwortet. Die Bedeutung einer Verbindung von Wissenschaft und Praxis für die verschiedenen Arbeitsfelder bzw. Leistungsbereiche wird zudem unabhängig von den vorhandenen formalen Qualifikationen übereinstimmend als sehr hoch eingeschätzt. Die Einschätzungen wurden jeweils von denjenigen Dozierenden vorgenommenen, die auch in den entsprechenden Arbeitsfeldern tätig sind (vgl. Tabelle 2).

Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils

Tabelle 1: Gruppenvergleich Qualifikation – Alter und Selbsteinschätzung verschiedener Merkmale

Variable	Lehrdiplom und Dissertation	Nur Dissertation	Nur Lehrdiplom	Weder Lehr- diplom noch Dissertation	Gesamt	Ergebnis statistische Gruppenvergleiche
Alter (M, SD, n)	51.14 (7.54) 98	47.06 (8.32) 175	50.28 (8.56) 293	47.14 (9.27) 234	48.76 (8.76) 800	$F(3, 796) = 10.585^{***}$ korr. $R^2 = .035^1$
Selbsteinschätzung DKP (5-stufig) ^a (M, SD, n)	4.77 (.49) 100	4.21 (1.0) 178	4.50 (.73) 295	4.38 (.82) 239	4.44 (.81) 812	$F(3, 808) = 11.431^{***}$ korr. $R^2 = .037^2$
Forschungsbezogene Aspekte interessanter als die praxisbezogenen (7-stufig) ^b (M, SD, n)	3.71 (1.39) 100	4.18 (1.77) 176	2.86 (1.31) 293	3.03 (1.37) 237	3.30 (1.52) 806	$F(3, 802) = 37.157^{***}$ Korr. $R^2 = .119^3$
Wichtigkeit, in Lehrtätigkeit Berufs- feldbezug herzustellen (7-stufig) (M, SD, n)	6.55 (.73) 100	6.04 (1.10) 176	6.57 (.70) 296	6.44 (.78) 237	6.41 (.85) 809	$F(3, 808) = 16.330^{***}$ korr. $R^2 = .054^4$
Aktuelle Forschungsergebnisse als Basis für das vermittelte Wissen als Dozentin/Dozent (7-stufig) (M, SD, n)	5.94 (1.26) 99	6.08 (1.12) 177	5.36 (1.26) 294	5.43 (1.23) 238	5.61 (1.26) 808	$F(3, 804) = 16.818^{***}$ korr. $R^2 = 0.056^5$
Freude, mich mit wissenschaftlichen Aspek- ten meines Faches auseinanderzusetzen (7-stufig) (M, SD, n)	6.04 (1.15) 99	6.21 (1.00) 177	5.31 (1.31) 293	5.54 (1.26) 237	5.67 (1.23) 806	$F(3, 802) = 23.983^{***}$ korr. $R^2 = .079^6$
Pflege regelmäßigen Austausch mit Personen aus der Praxis (7-stufig) (M, SD, n)	6.08 (1.16) 100	5.56 (1.39) 174	6.27 (.97) 295	6.18 (1.09) 237	6.07 (1.16) 806	$F(3, 802) = 15.628^{***}$ korr. $R^2 = .052^7$

Anmerkungen: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < 0.5$. DKP = Doppeltes Kompetenzprofil. ^a Antwortkategorie: 1 = «nein», 2 = «eher nein», 3 = «weiss nicht», 4 = «eher ja», 5 = «ja». ^b Antwortkategorie: 1 = «trifft überhaupt nicht zu» bis 7 = «trifft voll und ganz zu».

¹ Haupteffekt Lehrdiplom: $F = 29.822^{***}$.

² Interaktionseffekt: $F = 12.768^{***}$.

³ Haupteffekt Dissertation: $F = 84.288^{***}$; Haupteffekt Lehrdiplom: $F = 8.560^{**}$;

⁴ Interaktionseffekt: $F = 9.108^{**}$.

⁵ Haupteffekt Dissertation: $F = 42.929^{***}$;

⁶ Haupteffekt Dissertation: $F = 56.446^{***}$; Haupteffekt Lehrdiplom: $F = 4.517^*$;

⁷ Interaktionseffekt: $F = 6.006^*$.

Tabelle 2: Gruppenvergleich Qualifikation – Einschätzung der Bedeutung von Wissenschaft und Praxis

Variable Bedeutung der Verbindung von Wissen- schaft und Praxis (5-stufig) ¹	Lehrdiplom und Dissertation	Nur Dissertation	Nur Lehrdiplom	Weder Lehr- diplom noch Dissertation	Gesamt	Ergebnis statis- tische Gruppen- vergleiche
... für die Lehre in der Ausbildung (M, SD, n)	4.82 (.50) 98	4.71 (.66) 162	4.80 (.51) 277	4.69 (.62) 219	4.75 (.50) 756	F (3, 752) = 2.119 n.s.
... für die Lehre in der Weiterbildung (M, SD, n)	4.73 (.58) 91	4.61 (.67) 140	4.67 (.62) 263	4.61 (.68) 196	4.65 (.64) 690	F (3, 686) = .923 n.s.
... für Forschung und Entwicklung (M, SD, n)	4.52 (.84) 92	4.57 (.77) 159	4.56 (.75) 222	4.48 (.74) 188	4.54 (.77) 661	F (3, 657) = .508 n.s.
... für Dienstleistungsaufträge (M, SD, n)	4.40 (.77) 86	4.42 (.86) 145	4.47 (.79) 239	4.28 (.93) 187	4.40 (.85) 657	F (3, 653) = 1.894 n.s.

Anmerkung: ¹ Antwortkategorie: 1 = «unwichtig», 2 = «eher unwichtig», 3 = «weder wichtig noch unwichtig», 4 = «eher wichtig», 5 = «wichtig».

5.2 Gruppenvergleiche Wissenschaftsorientierung und Praxiserfahrung

Mit diesem Gruppenvergleich wurde geprüft, ob das Ausmass an Praxiserfahrungen (Vergleich der Gruppen mit/ohne mindestens zehn Jahre Tätigkeit zu mindestens 50% in der Praxis) und/oder Erfahrungen im Bereich der Wissenschaft (Anteil besuchter Tagungen, Anzahl peer-reviewter Artikel) bedeutsam für die Einschätzungen zum doppelten Kompetenzprofil und zu weiteren Aspekten einer Verbindung von Wissenschaft und Praxis sind (vgl. Tabelle 3). Die Vergleiche zeigen wieder eine hohe statistische Signifikanz. Die beobachteten Wertedifferenzen sind allerdings gering; die Effektstärken (Cohens d) liegen mit Ausnahme der Altersvariable im unteren Bereich ($d < 0.5$). Dozierende mit umfangreicheren Praxiserfahrungen sind im Durchschnitt älter ($d = 0.553$) und eher der Ansicht, einem doppelten Kompetenzprofil zu entsprechen, als Dozierende mit weniger umfangreichen Praxiserfahrungen. Forschung interessiert die Gruppe mit umfangreicherer Praxiserfahrung im Vergleich zu den praxisbezogenen Aspekten ihrer Tätigkeit eher weniger, aktuelle Forschungsergebnisse sind für ihre Vermittlungsarbeit weniger von Bedeutung und die Auseinandersetzung mit den wissenschaftlichen Aspekten des eigenen Fachs macht ihnen weniger Freude. Anders als die Gruppe der Dozierenden mit weniger Praxiserfahrung pflegen sie in stärkerem Ausmass den Austausch mit Personen aus der Praxis. Das Ausmass der Praxiserfahrung spielt für die Einschätzung der Bedeutung der Verbindung von Wissenschaft und Praxis in den Leistungsbereichen keine Rolle.

Als Indikator für die Wissenschaftsorientierung wurde eine Variable aus Items zur Beteiligung am wissenschaftlichen Diskurs gebildet. Dozierende, die in den letzten zwei Jahren keine Tagungen oder Kongresse besucht und keine Publikationen veröffentlicht hatten, wurden der Gruppe «Wissenschaftsorientierung nicht vorhanden» zugeordnet (vgl. Tabelle 4). Wie zu erwarten war, ist die Gruppe der Wissenschaftsorientierten stärker an den forschungsbezogenen Aspekten ihrer Tätigkeit interessiert ($d = .53$), hat mehr Freude an den wissenschaftlichen Aspekten des eigenen Fachs ($d = .43$) und nutzt aktuelle Forschungsergebnisse als Basis für das zu vermittelnde Wissen in höherem Masse ($d = .48$). Mit Blick auf die Aspekte des Berufsfeldbezuges (Wichtigkeit, in der Lehre einen Berufsfeldbezug herzustellen; Austausch mit Personen aus der Praxis) unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht. Im Gruppenvergleich wird die Bedeutung einer Verbindung von Wissenschaft und Praxis für Forschung und Entwicklung (und in geringerem Masse auch für die Dienstleistungen) von der Gruppe der Wissenschaftsorientierten stärker gewichtet ($d = .03$; vgl. Tabelle 5).

Tabelle 3: Gruppenvergleich Praxiserfahrung (mindestens 10 Jahre mit mehr als 50% Praxis) – Alter und Selbsteinschätzung verschiedener Merkmale

Variable	Praxiserfahrung vorhanden	Praxiserfahrung nicht vorhanden	Gesamt	Ergebnis statistischer Gruppenvergleich
Alter (M, SD, n)	51.38 (7.7) 351	46.72 (9.1) 449	48.76 (8.76) 800	F (1, 798) = 60.012*** d = .553
Selbsteinschätzung DKP (5-stufig) ¹ (M, SD, n)	4.61 (.65) 359	4.29 (.90) 453	4.44 (.815) 812	F (1, 810) = 30.362*** d = .39
Forschungsbezogene Aspekte interessanter als die praxisbezogenen (7-stufig) ² (M, SD, n)	2.96 (1.38) 356	3.57 (1.58) 450	3.30 (1.53) 806	F (1, 804) = 33.584*** d = .411
Wichtigkeit, in Lehrtätigkeit Berufsfeldbezug herzustellen (7-stufig) (M, SD, n)	6.53 (.80) 358	6.32 (.88) 451	6.41 (.85) 809	F (1, 807) = 11.304* d = .238
Aktuelle Forschungsergebnisse als Basis für das vermittelte Wissen als Dozentin/Dozent (7-stufig) (M, SD, n)	5.35 (1.29) 359	5.81 (1.20) 449	5.61 (1.26) 808	F (1, 806) = 27.242*** d = .37
Freude, mich mit wissenschaftlichen Aspekten meines Faches auseinanderzusetzen (7-stufig) (M, SD, n)	5.36 (1.32) 357	5.91 (1.16) 449	5.67 (1.27) 449	F (1, 804) = 38.210*** d = .439
Pflege regelmässigen Austausch mit Personen aus der Praxis (7-stufig) (M, SD, n)	6.34 (.96) 358	5.85 (1.26) 448	6.07 (1.16) 806	F (1, 804) = 36.696*** d = .43

Anmerkungen: *** p < .001, ** p < .01, * p < 0.5. DKP = Doppeltes Kompetenzprofil.

¹ Antwortkategorie: 1 = «nein», 2 = «eher nein», 3 = «weiss nicht», 4 = «eher ja», 5 = «ja».

² Antwortkategorie: 1 = «trifft überhaupt nicht zu» bis 7 = «trifft voll und ganz zu».

Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils

Tabelle 4: Gruppenvergleich Beteiligung am wissenschaftlichen Diskurs (Besuch von Tagungen, Publikationen im Zweijahresrückblick) – Alter und Selbsteinschätzung verschiedener Merkmale

Variable	Wissenschafts- orientierung vorhanden	Wissenschafts- orientierung nicht vorhanden	Gesamt	Ergebnis statistischer Gruppenvergleich
Alter (<i>M, SD, n</i>)	48.99 (8.54) 552	48.25 (9.22) 248	48.76 (8.76) 800	$F(1, 798) = 1.242$ n.s.
Selbsteinschätzung DKP (5-stufig) ¹ (<i>M, SD, n</i>)	4.45 (.81) 560	4.40 (.82) 252	4.44 (.81) 812	$F(1, 810) = .679$ n.s.
Forschungsbezogene Aspekte interessanter als die praxisbe- zogenen (7-stufig) (<i>M, SD, n</i>)	3.54 (1.58) 558	2.76 (1.25) 248	3.30 (1.53) 806	$F(1, 804) = 47.999^{***}$ $d = .529$
Wichtigkeit, in Lehrtätigkeit Berufsfeldbezug herzustellen (7-stufig) ² (<i>M, SD, n</i>)	6.38 (.86) 560	6.48 (.83) 249	6.41 (.85) 809	$F(1, 807) = 2.370$ n.s.
Aktuelle Forschungsergebnisse als Basis für das vermittelte Wissen als Dozentin/Dozent (7-stufig) (<i>M, SD, n</i>)	5.78 (1.20) 559	5.22 (1.32) 219	5.61 (1.26) 808	$F(1, 806) = 36.217^{***}$ $d = .48$
Freude, mich mit wissen- schaftlichen Aspekten meines Faches auseinanderzusetzen (7-stufig) (<i>M, SD, n</i>)	5.85 (1.19) 560	5.24 (1.33) 246	5.67 (1.27) 806	$F(1, 804) = 41.416^{***}$ $d = .429$
Pflege regelmässigen Austausch mit Personen aus der Praxis (7-stufig) (<i>M, SD, n</i>)	6.02 (1.17) 557	6.19 (1.13) 249	6.07 (1.16) 804	$F(1, 804) = 3.813$ n.s.

Anmerkungen: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < 0.5$. DKP = Doppeltes Kompetenzprofil.

¹ Antwortkategorie: 1 = «nein», 2 = «eher nein», 3 = «weiss nicht», 4 = «eher ja», 5 = «ja».

² Antwortkategorie: 1 = «trifft überhaupt nicht zu» bis 7 = «trifft voll und ganz zu».

Tabelle 5: Gruppenvergleich Beteiligung am wissenschaftlichen Diskurs (Besuch von Tagungen, Publikationen im Zweijahresrückblick) – Einschätzung der Bedeutung von Wissenschaft und Praxis

Variable	Wissenschafts- orientierung vorhanden	Wissenschafts- orientierung nicht vorhanden	Gesamt	Ergebnis statistischer Gruppenvergleich
Bedeutung der Verbindung von Wissenschaft und Praxis (5-stufig) ¹				
... für die Lehre in der Ausbildung (M, SD, n)	4.78 (.52) 525	4.69 (.69) 231	4.75 (.58) 756	$F(1, 754) = 3.266$ n.s.
... für die Lehre in der Weiterbildung (M, SD, n)	4.60 (.73) 481	4.60 (.65) 209	4.65 (.64) 690	$F(1, 688) = 1.464$ n.s.
... für Forschung und Entwicklung (M, SD, n)	4.60 (.73) 476	4.37 (.82) 185	4.54 (.77) 661	$F(1, 659) = 11.951^*$ $d = .03$
... für Dienstleistungsaufträge (M, SD, n)	4.44 (.82) 463	4.29 (.92) 194	4.40 (.85) 657	$F(1, 655) = 4.38^*$ $d = .179$

Anmerkungen: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < 0.5$.

¹ Antwortkategorie: 1 = «unwichtig», 2 = «eher unwichtig», 3 = «weder wichtig noch unwichtig», 4 = «eher wichtig», 5 = «wichtig».

5.3 Arbeitsportfolio Lehre und Forschung

Das doppelte Kompetenzprofil kann auf institutioneller Ebene als Mischprofil oder integriertes Profil konzeptualisiert werden (vgl. Abschnitt 2): Was kennzeichnet Dozierende, die in der Lehre *und* in Forschung und Entwicklung arbeiten? Nahezu alle Dozierenden (ca. 95%) haben ein Pensum im Bereich der Lehre in Aus- und Weiterbildung (inklusive Betreuung von Praktika), ein Viertel davon im Umfang von bis zu 30%, mehr als die Hälfte (55.7%) sogar mit 40 und mehr Stellenprozenten. 35.3% der Dozierenden sind ausschliesslich in der Lehre tätig, d.h. die sie haben weder ein Pensum in Forschung und Entwicklung noch ein Pensum im Bereich der Dienstleistungen. Eine Anstellung im Bereich «Forschung und Entwicklung» haben mit 45.6% weniger als die Hälfte der Dozierenden. Der Anstellungsumfang ist zudem meist gering: Ca. ein Fünftel der Dozierenden (21.6%) hat ein Pensum unter 20%, lediglich knapp 10% arbeiten im Arbeitsbereich «Forschung und Entwicklung» in einem Umfang von 40 Stellenprozenten und mehr. Eine Führungsfunktion mit Personalverantwortung haben 146 der 814 Dozierenden (17.9%). Bei je einem Drittel der Dozierenden mit Führungsfunktion umfasst das Pensum in diesem Bereich bis zu 20 Stellenprozent bzw. 40 und mehr Stellenprozent.

Mittels einer binär logistischen Regressionsanalyse wurde geprüft, welche Faktoren eine Anstellung im Sinne des Mischprofils oder integrierten Profils vorhersagen (vgl. Tabelle 6). Angesichts durchwegs geringer Stellenprozent im Bereich «Forschung und Entwicklung» wurde ein Mischprofil oder integriertes Profil dann als gegeben angenommen, wenn die Dozierenden sowohl im Bereich der Lehre als auch im Bereich

Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils

Tabelle 6: Einflussfaktoren auf eine Anstellung im Bereich «Forschung und Lehre» (jeweils Umfang > 20 Stellenprozent)

Variable	Odds-Ratio	95%-Konfidenzintervall	
		unterer Wert	oberer Wert
Abschluss Dissertation	3.648	2.294	5.799
Abschluss Lehrdiplom	.754	.493	1.153
Ehemalige akademische Anstellung Universität	1.902	1.196	3.024
Anzahl Jahre mit zumindest 50% Tätigkeit in der Praxis	.984	.959	1.009
Geschlecht	1.180	.764	1.775
Alter (gruppiert)	.897	.653	1.233
Konstante	.167		
Nagelkerkes R^2	.208		

von Forschung und Entwicklung mit mindestens 20 Stellenprozenten angestellt waren. Die konkretisierte Fragestellung lautete: Kann diese Gruppe mittels verschiedener Prädiktoren (Qualifikation, frühere Anstellung an der Universität, Praxiserfahrung, Alter und Geschlecht) vorhergesagt werden und, wenn ja, welche der Faktoren sind hier ausschlaggebend? Die Modellanpassung kann als gerade noch zufriedenstellend bezeichnet werden. Für eine Anstellung im Sinne eines Mischprofils oder eines integrierten Profils sind weder der Umfang der Praxiserfahrung noch die Qualifikation «Lehrdiplom», das Alter oder das Geschlecht bedeutsam. Entscheidend ist vielmehr das Vorhandensein einer Dissertation und – damit im Zusammenhang stehend – eine ehemalige akademische Anstellung an der Universität.

6 Diskussion und Ausblick

Die zwei gewählten Perspektiven eines doppelten Kompetenzprofils, einerseits die personale Ebene mit Ergebnissen zu (Doppel-)Qualifikation, Wissenschafts- und Berufsfeldorientierung und andererseits die institutionelle Ebene mit Ergebnissen zu Anstellungs- bzw. Tätigkeitsprofilen in Lehre und Forschung, führen zu jeweils unterschiedlichen personalstrategischen Überlegungen.

Die Dozierenden gehen insbesondere bei vorhandener Doppelqualifikation mit Lehrdiplom und Dissertation mehrheitlich davon aus, dass sie bereits über ein doppeltes Kompetenzprofil verfügen. «Nur» eine Dissertation zu haben, führt zur geringsten Selbsteinschätzung, wengleich diese immer noch deutlich positiv ausfällt. Vermutlich ist die positive Selbstzuschreibung eines doppelten Kompetenzprofils auch Folge einer vorgenommenen Passung zu institutionellen Erwartungen. Aus den Ergebnissen zur Wissenschaftsorientierung der Dozierenden lässt sich allerdings ein Entwicklungsbedarf in Richtung «Profilenerweiterung» ableiten: Wer sich selten bis gar nicht am wissenschaftlichen Diskurs beteiligt, dem ist die wissenschafts- und forschungsbasierte Lehre

weniger wichtig und der präferiert deutlich die auf die Praxis bezogenen Tätigkeiten. Auf personaler Ebene besteht demnach ein Bedarf an einer Kompetenzerweiterung in Richtung einer stärkeren Wissenschaftsorientierung. Insofern ist es zu begrüßen, dass die Zielsetzungen des Folgeprojekts P-11 von swissuniversities zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils neu auch den «fehlenden, geringen oder zu erneuernden Wissenschaftsbezug» adressieren (swissuniversities, 2020, S. 2).

Vergleichbar mit der Diskussion darüber, was genau den notwendigen Berufsfeldbezug ausmacht (vorhandenes Lehrdiplom, umfangreiche Praxiserfahrung und/oder solide Fachkenntnisse über das Berufsfeld?) müsste eine Diskussion hinsichtlich der geforderten Wissenschaftsorientierung angestossen werden. Können Dozierende diese Komponente ihres doppelten Kompetenzprofils abdecken, auch wenn sie nicht selbst aktiv an Forschungsprojekten beteiligt sind? Besteht die Funktion von Wissenschaft und Forschung in der Lehre an einer Professionshochschule vor allem in der Ausbildung einer analytischen Haltung für die Reflexion und die Entwicklung beruflicher Praxis, wie dies Herzog (2020) in seinem Vortrag an der SGL-Jahrestagung 2020 formulierte? Entwickelt man als Dozentin oder Dozent diese Haltung vor allem durch eigene Forschungstätigkeit bzw. wie entsteht überhaupt eine Kontextsensibilität für die beiden Handlungsfelder «Wissenschaft/Forschung» und «Praxis» als Ausgangspunkt für eine «berufsorientierte Lehrerbildungsdidaktik» des akademischen Personals, das sich früher auch als «Lehrerbildnerinnen und Lehrerbildner» bezeichnete (Treppe, 2015)? Erwartungen an ein doppeltes Kompetenzprofil des akademischen Personals mit der Ausrichtung an Wissenschaft und Berufsfeld müssen solche und weitere Fragen beantworten und entsprechende Möglichkeiten zur Personalentwicklung schaffen.

Die Ergebnisse zur institutionellen Ebene zeigen, dass für eine Anstellung im Sinne eines Mischprofils oder integrierten Profils, d.h. im Bereich von Lehre *und* Forschung, die wissenschaftliche Qualifikation (Dissertation, ehemalige Anstellung an der Universität) und nicht der Berufsbezug (Lehrdiplom, Praxiserfahrung) ausschlaggebend ist. Der Aufbau eines Personalkörpers mit doppeltem Kompetenzprofil erfordert vermehrte Anstrengungen in der Förderung des akademischen Nachwuchses: Das Vorhandensein einer Dissertation ist der wichtigste Prädiktor für eine Anstellung mit einem Mischprofil oder integrierten Profil. Auffallend ist zudem, dass mehr als ein Drittel der Dozierenden ausschliesslich im Bereich der Lehre angestellt sind. Diese Gruppe ($n = 278$), publiziert deutlich seltener als Dozierende mit einem mehrfachen Leistungsauftrag ($\chi^2 = 78.916, p < .001$). Der Gruppenvergleich zwischen Dozierenden mit und ohne Wissenschaftsorientierung – operationalisiert über die Beteiligung am wissenschaftlichen Diskurs im Zweijahresrückblick – lässt vermuten, dass die Intensität und das Engagement der Auseinandersetzung mit Forschungs- und Wissenschaftsaspekten der eigenen Tätigkeit an der Hochschule in der Gruppe mit einem sogenannten «Lehrprofil» geringer ausfallen dürften.

45.6% der Dozierenden sind in der Forschung tätig, hiervon 47.1% allerdings mit einem Pensum unter 20%. Von einem «Forschungsprofil», d.h. einer Anstellung mit mindestens 40%, kann man lediglich bei etwa einem Fünftel (21.8%) der in Forschung und Entwicklung arbeitenden Dozierenden sprechen. Gerade einmal 1% der Dozierenden ist ausschliesslich im Leistungsbereich «Forschung» tätig. Diese Zahlen führen zu der Vermutung, dass ein grösserer Anteil der Arbeit in Forschungsprojekten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden getätigt wird, was mit dem vorliegenden Datensatz jedoch nicht geprüft werden kann. Folgt man dieser Vermutung, dann stellt sich die Frage, ob es innerhalb von Pädagogischen Hochschulen nicht einen Karriereweg geben sollte, der wissenschaftliche Mitarbeitende zur Dozentur (Auftrag in Lehre und Forschung) führt. Des Weiteren wären auf institutionell-struktureller Ebene vermehrt Stellenausschreibungen mit Anstellungsprofilen zu gestalten, die deutlich ein Mischprofil, d.h. Kompetenzen sowohl in der Lehre als auch in der Forschung, erfordern.

Insgesamt braucht es in den Tätigkeitsfeldern «Forschung» und «Lehre», und darüber hinaus auch für die Bereiche «Beratung» und «Entwicklung» und den Bereich «Management/Führung», eine Schärfung des Profils notwendiger Kompetenzen (vgl. Stäuble, 2015; Tremp et al., 2014). Für die Gruppe der Dozierenden wären etwa Laufbahnmodelle in Richtung strategischer und/oder operativer Führungsaufgaben zu entwickeln (vgl. Kammer Pädagogische Hochschulen, 2018), dies auch vor dem Hintergrund bereits vorhandener Kompetenzprofile in den Teamstrukturen. Das heisst, Überlegungen zur Kompetenzentwicklung auf personaler und institutioneller Ebene sollten die «Zwischenebene» von Fach- oder Teamstrukturen einschliessen. Die Erwartungen in Bezug auf ein doppeltes Kompetenzprofil wären demnach durchaus ausbaufähig und in jedem Fall differenzierter zu diskutieren.

Literatur

- BFS.** (2019a). *Finanzen der Pädagogischen Hochschulen 2018: Basisdaten*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2019b). *Personal der Pädagogischen Hochschulen: Basistabellen*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2020). *Studierende an den Pädagogischen Hochschulen: Basistabellen*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Böckelmann, C.** (2020). Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der pädagogischen Hochschulen: Fragestellungen im Hinblick auf ein hochschultypen-spezifisches Konzept. In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 67–76). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Böckelmann, C., Tettenborn, A., Baumann, S. & Elderton, M.** (2019). *Dozierende an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz: Qualifikationsprofile, Laufbahnen und Herausforderungen*. Luzern: Hochschule Luzern & Pädagogische Hochschule Luzern.
- Fontanellaz, B.** (2020). Die Brücke zwischen Praxis und Hochschule. Oder: Was geschieht im Raum dazwischen? In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 83–88). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.

- Freisler-Mühlemann, D.** (2020a). Doppeltes Kompetenzprofil – Leitvorstellung an das Personal von Pädagogischen Hochschulen? Einleitung. In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 65–66). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Freisler-Mühlemann, D.** (2020b). Diskussion und weiterführende Überlegungen mit Zitaten der Teilnehmenden. In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 89–92). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Herzog, W.** (2020). *Welche Zukunft für Pädagogische Hochschulen? Theorie – Forschung – Praxis – Profession*. Referat anlässlich der SGL-Tagung 2020.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2017a). *Merkmale des Hochschultyps Pädagogische Hochschulen*. Bern: swissuniversities.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2017b). *Strategie 2017–2020 der Kammer PH*. Bern: swissuniversities.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2018). *Laufbahnen an Pädagogischen Hochschulen: Personalstrategische Leitlinien zur Nachwuchsförderung*. Bern: swissuniversities.
- Kammer Pädagogische Hochschulen.** (2020). *Strategie 2021–2024 der Kammer PH*. Bern: swissuniversities.
- Krammer, K.** (2020). Wie weit soll Profilbildung gehen? Zentral sind förderliche Rahmenbedingungen für relevante und wissenschaftliche Leistungen. In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 139–143). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Leonhard, T.** (2018). Das Ende von Theorie und Praxis? Versuch einer alternativen Rahmung für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In C. Fridrich, G. Mayer-Frühwirth, R. Potzmann, W. Greller & R. Petz (Hrsg.), *Forschungsperspektiven 10* (S. 11–26). Münster: LIT.
- Lind, G.** (2014). *Effektstärken: Statistische, praktische und theoretische Bedeutsamkeit empirischer Befunde*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Scherrer, C.** (2020). Der Berufsfeldbezug als Teil der Aufgabenkultur und Laufbahngestaltung an Pädagogischen Hochschulen. In A. Tettenborn & P. Tremp (Hrsg.), *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug* (S. 77–82). Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- SHK.** (2016). *Projektgebundene Beiträge 2017–2020 nach HFKG. Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs (Projektantrag)*. Bern: Schweizerische Hochschulkonferenz.
- Stäuble, E.** (2015). Fachlichkeit in drei Ausprägungen – Ein Diskussionsbeitrag zu Rahmenbedingungen und Herausforderungen der akademischen Personalentwicklung an Pädagogischen Hochschulen. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (3), 393–401.
- swissuniversities.** (2016). *P-11 Doppeltes Kompetenzprofil: Berufsfeldbezug PH*. Verfügbar unter: <https://www.swissuniversities.ch/themen/nachwuchsforderung/p-11-doppeltes-kompetenzprofil> (14.01.2021).
- swissuniversities.** (2020). *Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs (projektgebundene Beiträge 2021–24). Anleitung für die Eingabe von Gesuchen*. Bern: swissuniversities.
- Tettenborn, A. & Tremp, P.** (Hrsg.). (2020). *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug*. Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern.
- Tremp, P.** (2015). Von Hochschullehrern, akademischer Lehre und Lehrerbildnerinnen. Über einige Erwartungen und Zumutungen. In C. Villiger & U. Trautwein (Hrsg.), *Zwischen Theorie und Praxis. Ansprüche und Möglichkeiten in der Lehrer(innen)bildung* (S. 19–34). Münster: Waxmann.
- Tremp, P., Stäuble, E. & Suter, A.** (2014). Personal und Personalentwicklung in (berufsorientierten) Hochschulen – Ein Diskussionsbeitrag. *fh-ch/hes-ch/sup-ch*, Nr. 3, 9–11.

Personalstrategische Überlegungen im Rahmen des doppelten Kompetenzprofils

Weber, K., Balthasar, A., Tremel, P. & Fässler, S. (2010). *Gleichwertig, aber andersartig? Zur Entwicklung der Fachhochschulen in der Schweiz*. Basel: Gebert RUF Stiftung.

Autorinnen

Annette Tettenborn, Prof. Dr., Pädagogische Hochschule Luzern, Institut für Professions- und Unterrichtsforschung (IPU), annette.tettenborn@phlu.ch

Melanie Elderton, MA, Pädagogische Hochschule Luzern, Institut für Professions- und Unterrichtsforschung (IPU), melanie.elderton@phlu.ch