

Kurzbericht zu den Interviews

Third Space an FHs und PHs

Andrea Eichholzer
Valeria Iaconis

Version vom 23.10.2023

Third Space an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

Kurzbericht zu den Interviews

Einleitung

Im Rahmen des PgB-Projekts von swissuniversities führen die acht Hochschulen Berner Fachhochschule, Hochschule Luzern, Fachhochschule Graubünden, Fachhochschule Nordwestschweiz, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule für Heilpädagogik, Pädagogische Hochschule St. Gallen sowie die Pädagogische Hochschule Zug zwischen 2022 und 2024 das Projekt «Wissenschaftsmanagement an FH und PH» durch. Ziel des Projekts ist es einerseits, eine solide Basis zum Wissenschaftsmanagement an den Hochschulen zu schaffen sowie andererseits Massnahmen zur Sichtbarkeit, Professionalisierung sowie Laufbahnen und Entwicklungsmöglichkeiten auszuloten und nach Möglichkeit anzustossen. Nachdem eine Online-Befragung der Third-Space-Mitarbeitenden der Hochschulen vorgenommen wurde, äusserte die Projektgruppe den Bedarf, die Ergebnisse der Befragung durch Interviews der Anspruchsgruppen zu vertiefen. Im Sommer 2023 wurden deshalb sechs Interviews mit Angehörigen der im Projektauftrag identifizierten Anspruchsgruppen (Wissenschaftsmanager:innen, HR-Verantwortliche / Diversity-Beauftragte, Entscheidungsträger:innen) durchgeführt. Bei der Auswahl der Gesprächspartner:innen wurde Wert darauf gelegt, sowohl Angehörige der Projektpartnerschulen wie auch Angehörige weiterer Hochschulen zu berücksichtigen, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sowie eine passende Vertretung der Hochschultypen FHs und PHs zu berücksichtigen. Die Interviewpartner:innen wurden mittels Leitfäden befragt (vgl. Anhang). Die Ergebnisse der Interviews werden in der Folge zusammenfassend dargestellt.

1. Beschreibung und Einschätzung von Third Space Tätigkeiten

Bezüglich der Beschreibung der Third Space-Tätigkeiten ergibt sich ein relativ homogenes Bild bei den unterschiedlichen Anspruchsgruppen und Gesprächspersonen. Zusammenfassend werden wissenschaftsnahe Unterstützungsfunktionen und projekthafte Arbeiten genannt. Häufig wird auch die Bezeichnung «Stab» beigezogen, um die qualifizierte Arbeit des Third Space zu beschreiben. Interessant ist die Einschätzung der Position: Sind Third Space Funktionen im wissenschaftlichen Bereich eingeteilt (als wissenschaftliche Mitarbeitende, Dozierende etc.) besteht wenig Interesse an einer Third Space-Zuordnung oder -Kategorie. Wenn der Wechsel in die Kategorie keine finanziellen Nachteile nach sich zieht, so wird dies zumindest vom admin.-technischen Personal nicht in Abrede gestellt. Einige Hochschulen wenden eine breitere Definition von Third Space an, bei der insbesondere die akademische Qualifikation der Mitarbeitenden im Zentrum steht und den Ausschlag für die personalrechtliche Einteilung gibt. Hier zeigen sich auch Ansätze von klaren Zuordnungen: Administratives Personal macht Administration bzw. «Sekretariatsarbeit», mit einer wissenschaftlichen Qualifikation ist man entsprechend den akademischen Positionen zugeordnet.

2. Anerkennung und Akzeptanz

Gemäss den Interviewteilnehmenden erfahren Third Space-Mitarbeitende grundsätzlich hohe Akzeptanz und Wertschätzung. Mitarbeitende werden insbesondere aufgrund ihrer Kompetenzen und Leistungen anerkannt, die Personalkategorie scheint weniger im Vordergrund zu stehen. Sind Third Space-Mitarbeitende als admin.-technisches Personal eingeordnet, löst dies bei Kolleginnen und Kollegen ab und an Kommentare oder Nachfragen aus.

Nur wenige Hochschulen verfügen über Grundlagenpapiere, die auch die Funktionen des Third Space beschreiben. Liegen diese vor, so scheint es ein geteiltes Verständnis zu den Rollen und Aufgaben zu geben, was wiederum die Akzeptanz begünstigt. Letztlich werden der Einfluss und die Haltung der vorgesetzten Person sowie der Leitungsgremien als ausschlaggebende Einflussfaktoren für die Position innerhalb der Organisation genannt. Dazu passt auch, dass die informelle Bezeichnung als Stab sowie die enge Zusammenarbeit in Gremien und mit wichtigen

Leitungspersonen an den Hochschulen dem Third Space weitere «Legitimation» und Akzeptanz zu geben scheinen.

3. Wahrnehmung der Rolle des Third Space in den Hochschulen

Den Mitarbeitenden im Third Space wird die Rolle zugeschrieben, einen Rahmen für unterschiedliche Themen und Zusammenarbeiten für vielfältige Aufgabengebiete an Hochschulen zu schaffen. Sie gestalten Prozesse, bearbeiten übergreifende Fragestellungen und nehmen eine professionelle «Themenowner:innenschaft» ein, wodurch sie auch klar adressierbar sind. Diese Arbeiten könnten ansonsten vernachlässigt werden, und sie unterstützen das Gesamtprofil der Hochschulen - auch gegen aussen. Nebst dieser Wahrnehmung wird auch erwähnt, dass die Dienstleistungsrolle für die Departemente und Teilhochschulen von besonderem Wert ist, indem die Third Space Mitarbeitenden unterstützend wirken und eine Arbeitsteilung erfolgt. Dies sorgt nicht zuletzt für mehr Effizienz in der Hochschule.

Stichworte, die zur Beschreibung der Rollen gegeben wurden, sind Expertise, Impulsgeber:innen, Serviceleistung, Professionalisierung und Kollaborationsermöglicher:innen.

4. Wahrnehmung von Gender-Aspekten

Die Mehrheit der Interviewpartner:innen beobachtet ähnliche Geschlechterverhältnisse wie in den Umfrageergebnissen der Studie (vgl. [Link](#)). Es gäbe allerdings auch Ausnahmen, so etwa in den IT-orientierten Bereichen sowie teilweise in den Führungsfunktionen des Third Space.

Der Hintergrund ist laut den Befragten, dass die Stellen auch Flexibilität und Stabilität böten bei einer attraktiven und anspruchsvollen Aufgabe, die sinnstiftend ist. Das Geschlecht wird nicht als Selektionskriterium der Anstellungsinstanzen gesehen, sondern vielmehr als «Selbstselektion», da die Aufgabenprofile unter anderem bessere Vereinbarkeit ermöglichen. Aufgrund der eingeschränkten Laufbahnperspektiven sei der Third Space als Bereich für Männer tendenziell weniger attraktiv.

5. Sichtbarkeit und Interessenvertretung

Es herrscht Einigkeit darüber, dass die Third Space-Mitarbeitenden als solche nicht spezifisch wahrnehmbar sind an den Hochschulen. Dies sei dem Umstand geschuldet, dass sie in den meisten Hochschulen entweder dem administrativen oder wissenschaftlichen Personal zugeordnet sind und ihre allenfalls spezifischen Interessen auch übergeordnet nicht abgebildet werden. Wurden spezifische Third Space Kategorien eingeführt, sind diese noch nicht genügend «ausgeprägt», um der Personalgruppe Sichtbarkeit zu verschaffen. Mit ihren Kompetenzen und Leistungen sind die Third Space-Mitarbeitenden gemäss den Interviewpartner:innen jedoch gut adressier- und sichtbar, insbesondere bei spezifischen Anspruchsgruppen wie bspw. dem Rektorat. Wie bereits erwähnt, können Bezeichnungen wie «Stabstelle» oder auch «Projektleitende» dazu beitragen, dass die Third Space-Mitarbeitenden besser greifbar werden.

An den Hochschulen gibt es bislang keine institutionelle Interessenvertretung der Third Space-Mitarbeitenden.

6. Weiterbildungsaktivitäten und Verbesserungsbedarf

Gemäss den Interviewpartner:innen werden im Third Space unterschiedliche Weiterbildungsaktivitäten wahrgenommen. Abhängig von der Vorbildung/Qualifikation, dem Tätigkeitsfeld bzw. den individualisierten Bedarfen und den Karrierevorstellungen werden unterschiedliche Angebote genutzt: das «Handwerk» im betriebswirtschaftlichen Sinn, Tagungen und Konferenzen der Scientific oder Professional Community, Führungsweiterbildungen, CAS in einem spezifischen Bereich wie bspw. Diversity oder Nachhaltigkeit, Publikationen usw. Die Nutzung von Angeboten hängt von den Personen sowie ihren jeweiligen Vorgesetzten und deren Interessenlage ab. Learning on the job wird in Übereinstimmung mit den Befragungsergebnissen als wichtiges Weiterbildungselement genannt.

Die facettenreichen Weiterbildungsangebote ermöglichen die vielfältige Nutzung durch den Third Space, so dass die Interviewteilnehmer:innen keinen erkennbaren Mehrwert in Formaten und Angeboten sehen, die gezielt den Third Space in den Blick nehmen.

7. Vernetzung der Third Space-Mitarbeitenden

Die Interviewteilnehmenden halten Vernetzung grundsätzlich für sinnvoll, es gibt allerdings an den Hochschulen keine institutionalisierten Formate hierfür, wie bspw. für den Mittelbau. Die Vernetzung findet vielmehr auf individueller, informeller Ebene statt, je nach Bedarf der Mitarbeitenden. Darüber hinaus werden – wie bei den Weiterbildungsaktivitäten erwähnt – Tagungen und Kongresse genutzt, die sich bspw. mit Hochschulentwicklung, Hochschulforschung oder disziplinen- oder themenspezifischen Aspekten befassen.

8. Karrierewege und -förderung

Die Einschätzungen der Befragten zu Karrierewegen und -förderung im Third Space können folgendermassen zusammengefasst werden: klare Karrierewege lassen sich nur schwer identifizieren, die Entwicklungsmöglichkeiten inner- und ausserhalb der Organisation sind überschaubar. Innerhalb der Organisationen bestehen allenfalls Karrierewege aus einem Departement bzw. einer Teilhochschule in gesamthochschulische Verantwortungsbereiche, die Übernahme von Leitungsfunktionen oder vereinzelt Wege «zurück» in klar wissenschaftlich ausgerichtete Tätigkeiten (insbesondere bei Misch-Profilen, bei denen ein Anteil der Tätigkeiten im Leistungsauftrag erfolgt). Karriereschritte sind denn auch häufiger mit einem Wechsel in eine andere Hochschule verbunden.

Eine Laufbahn für das Third Space Personal wird im Personalentwicklungskonzept der OST beschrieben, die Umsetzung der konzeptionellen Grundlagen ist jedoch noch nicht genügend weit fortgeschritten, um hierzu weitere Aussagen zu machen.

9. Offene Frage zu Wünschen im und für den Third Space

Die Befragten äusserten vielfältige Wünsche, Fragen und Anregungen. Einerseits wurde Skepsis gegenüber einer gesonderten Behandlung und Definition geäussert, andererseits besteht der Wunsch nach geschärften Profilen und Definitionen, die auf hohen Anforderungen basieren und den Mitarbeitenden mehr Sichtbarkeit und Akzeptanz ermögliche. Die bessere Sichtbarkeit wird denn auch als Wunsch angeführt. Darüber hinaus wird erwähnt, dass Akzeptanz und Wertschätzung auch monetär erfolgen müssen, unter Berücksichtigung der fundierten Qualifikation sowie der Verantwortungsübernahme der Third Space-Mitarbeitenden. In Hochschulen, in denen die Mitarbeitenden dem admin.-technischen Bereich zugeordnet sind, besteht der Wunsch nach mehr Flexibilität bei den Arbeitsverträgen, bspw. um die Portfolios durch Lehr- oder Forschungstätigkeiten zu erweitern.

10. Fazit

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews bestätigen insgesamt die Umfrageergebnisse und helfen, diese zu kontextualisieren. So wird bspw. die durch die Online-Befragung festgestellte, bescheidene Sichtbarkeit der Third Space Funktionen so kontextualisiert, dass der Bogen zwischen der (hochschulinternen) Adressierbarkeit der einzelnen Mitarbeitenden und derjenigen der ganzen Personalgruppe zum Ausdruck kommt. Es wird ebenfalls bestätigt, dass die Vernetzung eher innerhalb von Fachcommunities anlässlich Weiterbildungen und Tagungen und/oder auf eigene Initiative der einzelnen Mitarbeitenden stattfindet. Bezgl. Weiterbildungsaktivitäten ergänzen die qualitativen Interviews die Gründe, warum sich Befragungsteilnehmende grundsätzlich neutral gegenüber spezifischen Weiterbildungsangeboten geäussert haben. Da die Bedarfe von Third Space Mitarbeitenden ausgesprochen vielfältig sind, gewinnen individualisierten Personalentwicklungsformate an Bedeutung. Weiter wird das Thema der Karriereperspektiven und Aufstiegschancen durch den ausgesprochenen Wunsch nach vermehrtem Einsatz in den Leistungsbereichen bekräftigt. Zusammenfassend werden die vier Hypothesen,¹ die als Richtlinien

¹ Vgl. Gesamtbericht, S. 56:

1. Das Wissenschaftsmanagement an den beteiligten Hochschulen geniesst keine grosse Sichtbarkeit und ist wenig greifbar
2. Dem Wissenschaftsmanagement an den beteiligten Hochschulen fehlen klare und erkennbare Laufbahnorientierungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten
3. Dem Wissenschaftsmanagement an den beteiligten Hochschulen fehlen passende Weiter- und Fortbildungsangebote
4. Die Wissenschaftsmanager:innen sind kaum vernetzt.

in der Online-Befragung gedient haben, grundsätzlich bestätigt. Bezüglich Hypothese 1 kann gemäss Interviews mit Entscheidungsträger:innen nicht von wenige hochschulinterne Sichtbarkeit gesprochen werden, wobei die Mitarbeitenden in ihren Funktion als z.B. «Projektleitende», «Stab-Mitarbeitende» bzw. «wissenschaftliche Mitarbeitende im Rektorat» und nicht als Angehöriger der Kategorie Third Space gesehen und adressiert werden. Die Hypothesen 2 und 4 wurden von den Gesprächspartner:innen vollständig bestätigt, während die Hypothese 3 tiefer kontextualisiert wurde. Es gäbe gemäss Interviewsteilnehmer:innen zwar einen Bedarf an Weiterbildungsangeboten, welcher aber nicht durch spezifischen Weiterbildungsformaten sich erfüllen lässt, sondern mit der Bereitstellung von individualisierbaren Personalentwicklungsformaten, die der Eigeninitiative der einzelnen Mitarbeitenden und ihren Weiterentwicklungswünsche Rechnung tragen. Mit den o.g. Informationen wurde eine belastbare Wissensgrundlage zum Third Space an FHs und PHs in der deutschsprachigen Schweiz geschaffen.

Anhang – Interviewleitfäden

FRAGESTELLUNG/ZIEL	THIRD-SPACE MA	DIVERSITY BEAUFTRAGTE & PERSONALVERANTWORTLICHE	ENTSCHEIDUNGSTRÄGER:INNEN
EINSCHÄTZUNG / BESCHREIBUNG VON THIRD SPACE TÄTIGKEITEN	Wofür sind Sie an Ihrer Hochschule hauptsächlich zuständig? Wie verstehen Sie Ihre Funktion an Ihrer Hochschule? Sie sind als WiMa angestellt – wie adäquat schätzen sie das ein? Identität?	Was wird an Ihrer Hochschule als Third Space-Aufgabe verstanden? Wie hoch schätzen Sie den Anteil an Third Space Positionen an Ihrer Hochschule?	Welche Aufgaben und Tätigkeiten sehen Sie als typisch-Third-Space? Wie sind die Positionen an ihrer Hochschule in der Regel eingeteilt? WiMa, Admin?
ANERKENNUNG / AKZEPTANZ WAHRNEHMUNG DER ROLLE DES THIRD SPACE IN HS	Wie schätzen Sie an Ihrer Hochschule die Akzeptanz von Third Space Mitarbeitenden ein? Auf welchen Bereiche Ihrer Hochschule sehen Sie eine direkte Auswirkung/einen direkten Einfluss Ihrer Arbeit?	Welche Effekte, Veränderungen können Sie aufgrund der Entstehung von Third Space Positionen in Ihrer Hochschule feststellen?	Welche Effekte, Veränderungen können Sie aufgrund der Entstehung von Third Space Positionen auf Ebene FH/PH feststellen?
GENDER ASPEKTE	Unsere Befragung und weiteren Studien zeigen, dass Third Space Mitarbeitende mehrheitlich Frauen sind. Wie nehmen Sie das in Ihrer Realität wahr?		
SICHTBARKEIT & INTERESSENVERTRETUNG	Allenfalls: Inwiefern fühlen Sie sich bzw. die Third Space-Mitarbeitenden als Frau/Mann/Divers gleichgestellt? Sind die Mitarbeitenden auf Third-Space Positionen sichtbar auf HS- und Departementsebene? Wie könnte man ihr Profil, ihre Identität schärfen? Wie gut sind Ihre Interessen als Third Space MA in Ihrer Hochschule vertreten? Welche Ansprechpersonen (offiziell oder inoffiziell) stehen Ihnen zur Verfügung?	Sind die Mitarbeitenden auf Third-Space Positionen überhaupt sichtbar und was braucht es, damit sie dies sind? Wie könnte man ihr Profil, ihre Identität schärfen? Wie werden die Interessen der Third Space Mitarbeitenden an Ihrer HS vertreten?	Sind die Mitarbeitenden auf Third-Space Positionen überhaupt sichtbar und was braucht es, damit sie dies sind? Wie könnte man ihr Profil, ihre Identität schärfen? Wie werden die Interessen der Third Space Mitarbeitenden in Ihrem Gremium/ Ihrer Hochschule vertreten?
WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN UND VERBESSERUNGSBEDARF	Wie werden Sie an Ihrer Hochschule gefördert? Wie hoch schätzen Sie in Ihrem Umfeld den Bedarf, sich weiterzubilden?	Wie werden die Third Space-Mitarbeitenden an Ihrer Hochschule gefördert? Benötigt das Third Space Personal für die Ausübung ihrer Tätigkeiten eine zusätzliche Ausbildung, Weiterbildungen? Inwiefern und in welchen Themen, Kompetenzbereichen?	

	<p>Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Kurse, Mentoring etc.) würden Sie sich für wünschen?</p> <p>Wie nützlich schätzen Sie die Weiterbildungen, die Sie besucht haben?</p>	<p>Gibt es gezielte Weiterbildungs-/Fördermassnahmen für Third Space MA an Ihrer Hochschule?</p>
VERNETZUNG	<p>Bewegen Sie sich in einem Netzwerk? Inwiefern sehen Sie Verbesserungspotential für Vernetzungsmöglichkeiten?</p>	<p>Bewegen Sie die Third Space-MA in einem Netzwerk? Inwiefern sehen Sie Verbesserungspotential für Vernetzungsmöglichkeiten?</p>
KARRIEREFÖRDERUNG	<p>Wie stellen Sie sich einen nächsten Karriereschritte vor?</p>	<p>Haben Sie eine Vorstellung von möglichen Karrierewegen für Third Space Mitarbeitende? Wie durchlässig schätzen Sie die Karrierewege der Wissenschaftler:innen und Third Space Mitarbeitenden ein?</p> <p>Gibt es an ihrer Hochschule Spezifisches hierzu?</p>
WUNSCH ALLGEMEIN		