

Hochschulen brauchen einen starken Third Space

Bernhard Nievergelt, Miriam Ganzfried

Der Third Space, der «Dritte Raum» an Hochschulen für Tätigkeiten irgendwo zwischen Wissenschaft und Verwaltung, ist in der Schweiz noch nicht als eigene Kategorie etabliert. Die SAGW-Studie «Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem» unternimmt den Versuch, dem Third Space für den Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften stärkere Konturen zu verleihen. Ein kritischer Kommentar von Bernhard Nievergelt und Miriam Ganzfried.

Der 2008 von Celia Whitchurch geprägte Begriff Third Space hat 2010 mit dem Artikel von Franziska Zellweger Moser und Gudrun Bachmann Eingang in die Schweizer Diskussion gefunden und wurde danach immer wieder punktuell aufgenommen: prominent 2012 an der Tagung «Arbeitsplatz Hochschule im Wandel» des Zentrums für universitäre Weiterbildung an der Universität Bern¹; mit langer zeitlicher Verzögerung dann 2018 auch von Swissuniversities im Rahmen eines Treffens aller Verwaltungsdirektorinnen und Generalsekretären der Schweizer Hochschulen; zuletzt 2019 durch die SAGW an der Tagung «Third Space – Lehre und Forschung als kollektive Leistung», begleitet vom vor-

bereitenden Bericht «Next Generation: für eine wirksame Nachwuchsförderung»² und einer Nachfolgestudie «Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem».³

Third-Space-Überlegungen waren aber auch konstitutiv für die Entwicklung und den mittlerweile langjährigen Betrieb des CAS «Forschungsmanagement» (Universität Bern, seit 2011), des CAS «Führen in Projekten und Studiengängen an Hochschulen» (Pädagogische Hochschule Zürich, seit 2011) und des CAS «Leadership und Governance an Hochschulen» (Universität Zürich, seit 2016).

Positive Deutung von Third-Space-Tätigkeiten an Hochschulen

Bei diesen punktuellen Diskussionen wurde die Diffusität des Begriffes «Third Space» immer wieder kritisiert und manchmal auch mit dem im deutschsprachigen Raum

1 Gautschi/Fischer (2013).

2 Hildebrand (2018).

3 Schmidlin et al. (2020).



fast synonym verwendeten Begriff «Neue Hochschulprofessionelle» ersetzt. Demgegenüber stand aber immer auch die Position, dass die Diffusität gerade einen produktiven Raum an Tätigkeiten bezeichnet, der sich durch interessante Arbeit mit viel Gestaltungsmöglichkeiten und der Notwendigkeit zu flexiblem und innovativem Denken auszeichnet.

Diese zweite Perspektive öffnet die Wahrnehmung für ein neues und eigenständiges Berufsfeld an Hochschulen, das sich aus den organisatorischen Erfordernissen der autonomen Hochschulen und den spezifischen Fähigkeiten von Geistes- und Sozialwissenschaftlern ableiten lässt. Nur mit einer positiven Deutung von Third-Space-Tätigkeiten – so die These – kann der ausgeprägten Defizitwahrnehmung solcher Positionen entgegengewirkt werden, die sich aus den Elementen «gescheiterte wissenschaftliche Karriere»

und «von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ungeliebte, stark organisatorisch-administrative geprägten Arbeiten» speist.

Das mit der neuen SAGW-Studie «Next Generation und Third Space» verbundene Anliegen, die Arbeit im Third Space in ihrer quantitativen Entwicklungsdynamik und in ihrem qualitativen Gehalt als Karriereperspektive für Post-docs zu diskutieren, stellt deshalb einen wichtigen Beitrag dar zur bisher in der Schweiz nur in Ansätzen geführten Debatte über Ausprägung und Bedeutung des Third Space für die Hochschulen. Wir schlagen hier einige Erweiterungen und Präzisierungen vor, die wir aufgrund unserer Mitarbeit im Nationalfonds-Projekt «Universitäres Wissenschaftsmanagement: Die Mikroebene der 'Neuen Governance der Wissenschaft'», der Studiengangleitung des CAS «Leader-

ship und Governance an Hochschulen», als Mitarbeitende der hochschulinternen Führungsweiterbildung an der Universität Zürich und nicht zuletzt als selbst in diesem Bereich tätige Akteure machen können.

Third Space – was könnte das sein?

In der Hochschul- und Wissenschaftsforschung spricht man von einem tiefgreifenden Strukturwandel der Hochschulen in den letzten 20 Jahren: vom Kollegialmodell mit starker akademischer Selbstverwaltung hin zu einem Managementmodell mit klareren Hierarchien und gestärkten Rektoraten. Getrieben von Reformen des New Public Management wurden die Hochschulen in die organisatorische Autonomie entlassen und mussten in ständig steigendem Masse Managementaufgaben selbst übernehmen, ohne dass es dafür in einer von Professorinnen und Professoren geführten Expertenorganisation spezifisch qualifiziertes Personal gab.

Diese Entwicklung hin zum Managementmodell hat sich aber nicht vollständig durchgesetzt und es koexistieren auf allen Ebenen der Hochschulorganisation Selbstverwaltungs- und Managementelemente. Die oft spannungsgeladenen Aushandlungsprozesse zwischen kollegialer Selbstverwaltung und gemanagter Organisation bezeichnen den Raum für Third-Space-Tätigkeiten: all jene Funktionen, bei welchen die Organisationsanforderungen der autonomen Hochschulen mit der akademischen Selbstverwaltung zusammengebracht werden müssen. Diese herausfordernden Aufgaben, für die es innovatives und engagiertes Arbeiten, aber auch vertiefte Kenntnisse der Wissenschaften und der Strukturen des Wissenschaftssystems braucht, erlauben eine positive Deutung von Third-Space-Tätigkeiten.

Im Kontext des Nationalfonds-Projektes «Universitäres Wissenschaftsmanagement» hatten wir 2012 noch die forschungsleitende These formuliert: «Die Third Space Akteure sind einerseits Indikatoren dafür, wie sich die moderne Hochschule zu einem 'organisationalen Akteur' wandelt. Andererseits sind sie Indikatoren für die Brüche und Probleme, die sich durch die Transformation der Hochschulen zu einer (auch) unternehmerischen Organisation ergeben.» Heute würden wir dies erweitern mit der Aussage, dass jede Hochschule für ihre Entwicklung auf einen starken Third Space angewiesen ist und diesen Tätigkeitsbereich auch entsprechend stärken sollte.

Karrierewege im Wissenschaftssystem

In der von Bildungsforscher Thomas Hildebrand im Auftrag der SAGW verfassten Studie «Next Generation» (2018) werden alternative Karrierewege im Wissenschaftssystem diskutiert. Es ist verständlich, für ein Personalproblem – die Postdoc-Blase – Lösungen suchen zu wollen, aber

der dort vorgeschlagene dritte Weg verspricht, in hohem Masse defizitär zu bleiben, weil dieser keine wirkliche Karrierrealternative darstellt. Die Professur und die entfristete Anstellung als Forscher oder Forscherin können als logische Karriere betrachtet werden und kommen potenziell für alle in Frage; die Organisationsarbeit innerhalb der Hochschule und in wissenschaftspolitischen Organisationen hingegen hat einen ganz anderen Charakter. Aus Sicht der Organisation Universität eignen sich nur wenige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für organisatorische Führungsaufgaben. Aber auch aus Sicht der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gibt es nur wenige, die in organisatorischen Führungsfunktionen glücklich werden.

Organisationsaufgaben an Hochschulen können nicht viel zur Lösung mangelnder Karriereperspektiven beitragen, weil sich die allermeisten Forscher und Forscherinnen gar nicht für Managementfragen interessieren und dafür nicht qualifiziert sind. Für zusätzliche Karriereperspektiven müsste also vielmehr an die inhaltliche Expertise angeknüpft werden mit der Frage, wo diese auf den verschiedenen Arbeitsmärkten auch über Hochschulen hinaus gefragt sein könnten.

Professoren können die Bedeutung des Third Space nur eingeschränkt beurteilen

Professorinnen und Professoren sehen die «autonome Hochschule» mit erstarkten Rektoraten und Dekanaten in aller Regel kritisch und als Beschränkung ihrer akademischen Freiheit und Selbstverwaltung. Neu anfallende Tätigkeiten werden grundsätzlich als Störfaktor wahrgenommen, welcher der Konzentration auf die Kernaufgaben in Forschung und Lehre im Weg stehen. Dass es für viele dieser Aufgaben Leute braucht, welche die Anforderungen der Organisation Hochschule mit den Ansprüchen von Forschung und Lehre produktiv verbinden können, sehen sie nur in den seltensten Fällen. Organisationsaufgaben werden grundsätzlich nicht geliebt und bleiben – gerade wenn sie nahe an Forschung und Lehre sind – defizitbehaftet.

Mit diesem stark negativen Bias ist es für Professorinnen und Professoren schwierig, in den Third-Space-Tätigkeiten eine eigenständige und wertvolle Berufsrolle zu erkennen und diesen Mitarbeitenden die entsprechende Wertschätzung entgegenzubringen. Für eine positive Deutung von Third-Space-Tätigkeiten müssten deshalb auch Vertreterinnen und Vertreter von Dekanaten, Hochschulleitungen und Geschäftsführungen auf allen Stufen befragt werden. Nur so liesse sich die Bedeutung des Third Space an Hochschulen adäquat fassen.

Die Diskussion nicht auf Geistes- und Sozialwissenschaften beschränken

Gerade wenn mit Third-Space-Positionen eine Karriereperspektive verbunden werden soll, ist die Beschränkung der Studie «Next Generation und Third Space» auf Geistes- und Sozialwissenschaften unverständlich. Die dort empfohlene Nähe zu forschungs- und lehrnahen Tätigkeiten in der eigenen wissenschaftlichen Disziplin können kurzfristig ein Vorteil sein, sind aber auch die Orte, wo das Ziel Professur nicht erreicht werden konnte und eine defizitäre Selbstwahrnehmung gegenüber den wissenschaftlich tätigen Kolleginnen und Kollegen kaum zu vermeiden ist.

Für eine Karriereperspektive wäre vielmehr zu betonen, dass es über forschungs- und lehrnahe Tätigkeiten hinaus zahlreiche Positionen an Hochschulen, bei wissenschaftspolitischen Organisationen und bei Bildungsverwaltungen gibt, die für organisationsaffine Geistes- und Sozialwissenschaftler durchaus interessant sind und deren spezifische Qualitäten gefragt wären.

Publikation

Die Studie «Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem» versucht, den an Schweizer Universitäten und Hochschulen als eigenständige Kategorie noch kaum etablierten Third Space fassbar zu machen. Er gründet auf qualitativer Ebene auf der Sicht von Professorinnen und Professoren aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, welche die gegenwärtige Praxis und den künftigen Bedarf an Third-Space-Profilen einschätzen; auf quantitativer Ebene handelt es sich um einen Versuch, den Umfang der bestehenden Third-Space-Profile im Wissenschaftssystem abzuschätzen.

Schmidlin, Sabina, Eva Bühlmann und Fitore Muharremi (2020): *Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem. Studie im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften* (Swiss Academies Reports 15,3).



Literatur

- Gautschi, Patricia und Andreas Fischer (2013): Arbeitsplatz Hochschule im Wandel (Zoom 3), Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW der Universität Bern.
- Hildebrand, Thomas (2018): Next Generation: für eine wirksame Nachwuchsförderung (Swiss Academies Reports 13,1).
- Whitchurch, Celia (2008): Shifting Identities and Blurring Boundaries: the Emergence of Third Space Professionals in UK Higher Education, in: Higher Education Quarterly 62,4, S. 377–396.
- Zellweger Moser, Franziska und Gudrun Bachmann (2010): Editorial: Zwischen Administration und Akademie – Neue Rollen in der Hochschullehre, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 5,4, S. 1–8.

Links

CHES (Center for Higher Education and Science Studies): www.chess.uzh.ch

CAS Leadership und Governance an Hochschulen: www.caslg.uzh.ch

DOI

10.5281/zenodo.3958898

Zum Autor und zur Autorin

Bernhard Nievergelt ist Geschäftsführer des «Center for Higher Education and Science Studies» (CHES) an der Universität Zürich und Leiter des Studiengangs «CAS Leadership und Governance an Hochschulen». Seine Arbeitsschwerpunkte liegen unter anderem in den Bereichen Wissenschafts- und Technikforschung, Governance der Hochschulen und Professionalisierung des Hochschulmanagements.

Miriam Ganzfried leitet am CHES das Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH». Ihre akademischen Interessensgebiete sind Organisations- und Hochschulentwicklung, Wissens- und Hochschulmanagement und Third Space sowie institutionelle Gleichstellungspolitik.

