

“Third Space” und “Third Mission”: Eine innovative Fallstudie der Universität Klagenfurt



Dr. Barbara Pöcher
Control of Networked Systems Group
Universität Klagenfurt
barbara.poecher@aau.at



Priv.-Doz. Dr. David F. J. Campbell
Zentrum für Hochschulgovernance und Transformation
Department für Hochschulforschung
Universität für Weiterbildung Krems (UWK),
david.campbell@donau-uni.ac.at

Einleitung: “Third Space” und “Third Mission”

“Third Mission”

- Engere Verknüpfung von Hochschule mit Gesellschaft und Wirtschaft
- Förderung von Innovationen
- Bewältigung von gesellschaftlichen Herausforderungen
- Wesentliche Säule: Wissens- und Technologietransfer

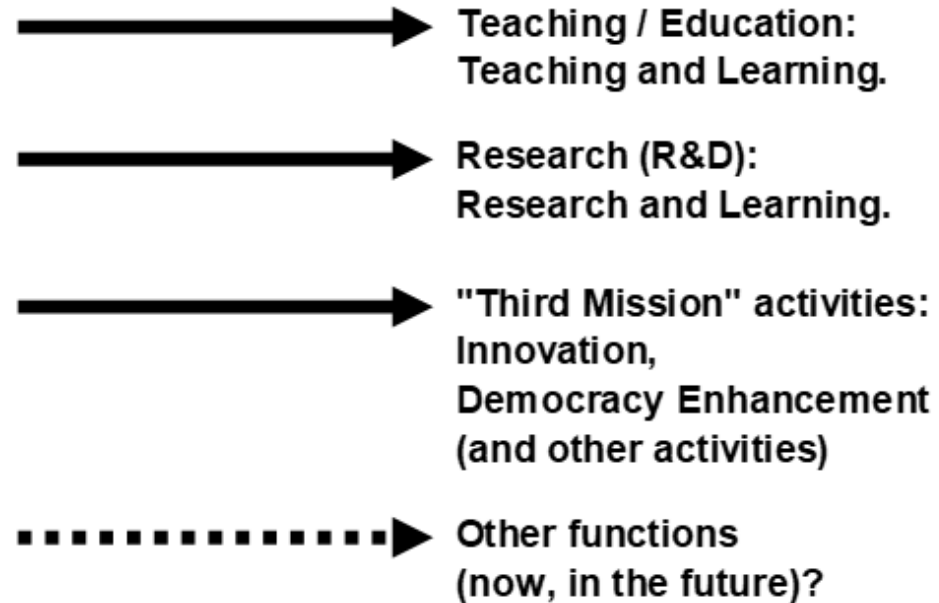
„Third Space Professionals“

- Umsetzung der Ziele der „Third Mission“
- Vermittlung von „transferable skills“
- Beitrag zur Qualifizierung/Professionalisierung des Hochschulnachwuchses

Die Fallstudie der Universität Klagenfurt zeigt, wie die Professionalisierung des Hochschulnachwuchses durch „Third Space Professionals“ unterstützt und ein innovativer Beitrag in einem „bottom-up“ Ansatz zur Umsetzung der „Third Mission“ geleistet wird.

Das funktionale Profil von Hochschulen (Universitäten)

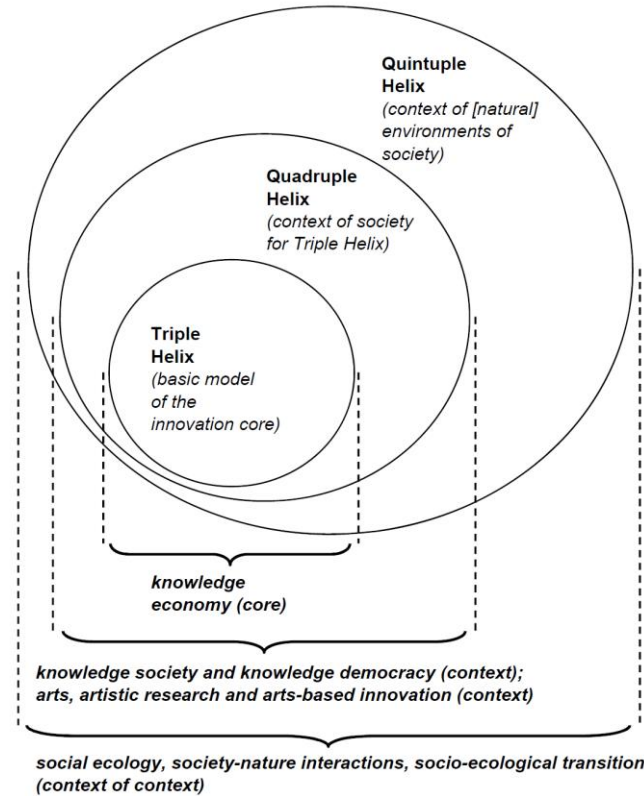
Functional profile of higher education
(universities, HEIs).



Source: Authors' own conceptualization.

Innovation

The Quadruple and Quintuple Helix innovation systems in relation to society, economy, democracy, and social ecology.



Source: Authors' own conceptualization based on Carayannis, Barth and Campbell (2012, p. 4) and Carayannis and Campbell (2013).

Source:
Carayannis & Campbell
(2010, 2014)

“Third Mission”

Beispiele für “Third Mission” (Campbell und Carayannis, 2016a und 2016b)

- Die unternehmerische Universität
- Innovation
- Demokratiebildung, „Community Engagement“
- Gesellschaftliche Wirksamkeit

Tätigkeiten der „Third Mission“ erfordern spezialisierte Skills und Kompetenzen, etwa „Meta-Kompetenzen“ (Zenk et al., 2024)

“Third Mission” und “Third Space”

Third Mission und Third Space sind miteinander verwoben

Der „Third Space“ soll zu einer Elastizität im Umgang mit folgenden (konkreten) Herausforderungen beitragen (siehe Abbildung 1)

1. Hochschulen als Netzwerke (Netzwerk-governance)
2. Hochschulen in Inter- und Transdisziplinarität (Governance von disziplinärer & interdisziplinärer Forschung)
3. Neue Technologien und KI (Disruption und Chance für Hochschul-governance)

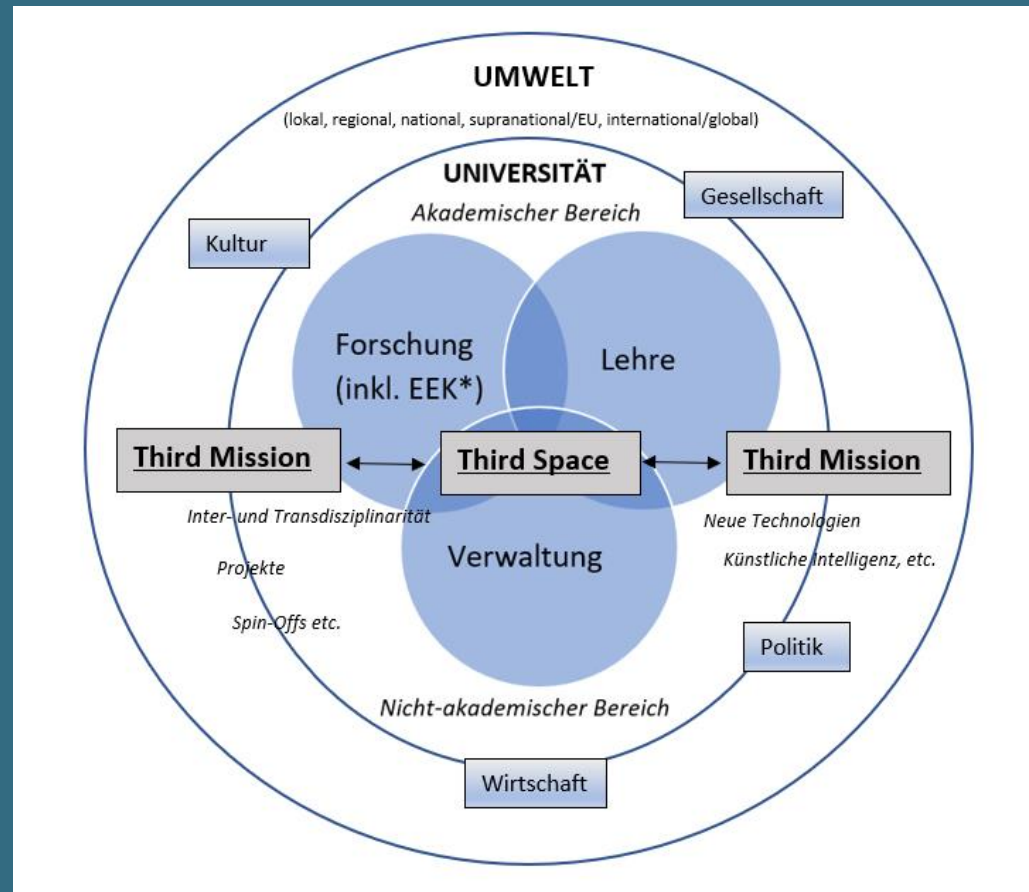


Abbildung 1: Klassische Einteilung Österreichischer Universitäten in den akademischen und nicht-akademischen Bereich ergänzt um „Third Space“ und „Third Mission“ (Quelle: Eigene Darstellung).
 *= Entwicklung und Erschließung der Künste

Fallstudie Universität Klagenfurt (CNS) I

Entwicklung der Universitäten hin zu „**entrepreneurial universities**“ (Wiener et al., 2020)

- Professionalisierung der Forschung und des Forschungsmanagements
- Systematische Professionalisierung des Nachwuchs
- Projekt- und Forschungsmanagementkenntnissen als zentrale Kompetenzen

„Projekt-Gesellschaft“ & „projectification of everything“ (Locatelli et al., 2023)

Forschungsgruppe „Control of Networked Systems“ (CNS)

<https://www.aau.at/intelligente-systemtechnologien/control-of-networked-systems/>

an der Universität Klagenfurt schuf im Februar 2024 eine Stelle im „Third Space“ zur

- Professionalisierung der Forschung und des Forschungsmanagements
- Professionalisierung des Nachwuchs (ähnlich den „researcher developers“, Freeman & Price, 2024)
- Vermittlung von „transferable skills“ auf der individuellen Ebene ergänzend zu der Organisationsebene

Fallstudie Universität Klagenfurt (CNS) II

Die konkreten Leistungen der „Third Space Professional“ am CNS umfassen

- Identifizierung passender Ausschreibungen für die Forschungsgruppe
- Enge Zusammenarbeit mit den „National Contact Points“ (NCPs)
- Zusammenstellung geeigneter Konsortien, ggf. aus einem etablierten Partner:innen-Pool
- Erarbeitung der Ziele in Übereinstimmung mit dem Forschungsfokus der Gruppe und Ausschreibungsschwerpunkten
- Erarbeitung des Impacts (wissenschaftlich wie auch wirtschaftlich) zusammen mit dem Konsortium
- Unterstützung bei der Konsortialführung in der Pre- und Post-Award Phase
- Identifizierung und Umsetzung von Verwertungsstrategien
- Erarbeitung und Umsetzung von Strategien zur Professionalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch „transferable skills“ und assoziierte Prozesse

Fallstudie Universität Klagenfurt (CNS) III

Professionalisierung durch ... (= Verbindung Kenntnisse & Praxiswissen Betriebswirtschaftslehre)

Strukturierung

Professionelles Forschungsmanagement bietet klare Richtlinien und Hilfestellungen bei der Antragstellung

Effizienzsteigerung

Gut organisierte Pre- und Post-Award-Prozesse ermöglichen es jungen Forscher:innen, Projekte effektiv und effizient zu planen, durchzuführen und abzuschließen. Management von Budgets, Zeitplänen und Ressourcen.

Mentoring & Coaching

„Third Space Professionals“ können als „Researcher Developers“ (Freeman & Price, 2024) individuelles Mentoring und Coaching für junge Forscher:innen anbieten (Bedarfserhebung in Antrags- und Projektimplementierungsprozessen)

Interdisziplinäre Netzwerkbildung

Professionelles Forschungsmanagement ermöglicht jungen Forscher:innen Zugang zu etablierten Netzwerken

Förderung allgemeiner „transferable skills“



Abbildung 2: Vermittlung der „transferable skills“ über die Einbindung in Forschungsvorhaben/Förderprojekte - gemäß den Kategorien des „European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers (EURODOC)“ (mit Ausnahme der Kategorie „Lehre und Supervision“)
(Quelle: Eigene Darstellung)

Vermittlung der „transferable skills“ I

1) Karriereentwicklung

Während der Antragsprozesse müssen Lebensläufe eingereicht werden = Außendarstellung

2) Kognition

Strukturierte Erarbeitung eines mehrjährigen Forschungsantrags braucht: Abstraktionsfähigkeit, Kreativität, analytische Fähigkeiten, kritisches Denken, Problemlösungskompetenzen und Optimierungsgeschick.

3) Kommunikation

Akademisches Schreiben wird durch die Erstellung von Forschungsanträgen bzw. durch die Unterstützung beim Erstellen von Forschungsanträgen geübt. Weiters: formale Korrespondenz, z. B. Anfragen an potenzielle Konsortialpartner:innen.

4) Digitalität

Effizientes Zugreifen und Beschaffen von Informationen. Durchführung von „state-of-the-art“ Recherchen und gezielte Suche nach potenziellen Forschungspartner:innen. Kompetenzen im Bereich der Informationspräsentation und -visualisierung.

5) Unternehmerische Fähigkeiten

Einblicke in Bereiche wie Kommerzialisierung, Unternehmertum, Innovation, geistige Eigentumsrechte (Intellectual Property Rights), Wissenstransfer, Standardisierung und Patentierung. Obwohl Hauptaufgaben bezüglich Impact und Verwertung überwiegend von „Third-Space-Professionals“ übernommen werden, können Nachwuchswissenschaftler:innen wertvolle Erfahrungen sammeln.

Vermittlung der „transferable skills“ II

6) Interaktion

Konfliktmanagement, Disziplin und Ausdauer, Bewusstsein für Diversität, Unabhängigkeit und Verantwortungsbewusstsein, Führung, Verhandlungsführung, Netzwerkbildung, Rhetorik und Argumentation, Stressresistenz, Übernahme von Verantwortung und Teamarbeit werden in Antrags- und Projektimplementierungsprozessen geschult.

Besondere Bedeutung, wenn Industriepartner beteiligt sind. Unterschiedliche „Welten“ der Forschung und der Industrie. Unterschiedliche Zeitverständnisse, Technology Readiness Levels (TRL), Motivationen (Profit vs. wissenschaftliche Anerkennung), Risikobereitschaft und erreichbare Ziele ...

7) Mobilität

Interkulturelles Bewusstsein, interkulturelle Kommunikation, sektorenübergreifendes Verständnis

8) Forschung

Schreiben von Förderanträgen = grundlegende Fähigkeit für das Einwerben von Drittmitteln. Interdisziplinarität besonders wichtig, um Forschungspartner:innen aus verschiedenen Disziplinen als auch Industriepartner:innen in größere wissenschaftliche Projekte zu integrieren. Projektmanagementfähigkeiten nicht nur während der Projektlaufzeit, sondern bereits in der Antragsphase entscheidend. Effektives Zeitmanagement ist unerlässlich, um Einreichungsfristen einzuhalten und alle Partnerorganisationen zur rechtzeitigen Beitragsabgabe zu motivieren.

„Transferable Skills“ und Erschließung „Third Space“

Das „**abstrakt-lexikalische Wissen**“ erfuhr gegenüber dem „**praktisch-betrieblichem**“ in der historischen Bildungstradition eine Überordnung (Pellert, 2016)

- Kompetenzorientierung soll beide Bereiche zukünftig verbinden und
- der Transfer und die Verwertbarkeit von Wissen hohen Stellenwert einnehmen

Die **Steigerung der Berufsfähigkeit** (= „**employability**“) von Absolvent:innen kann als ein Aspekt der „**Third Mission**“ verstanden werden.

Die „**employability**“ ist aufgrund der primären Fokussierung auf die Forschung (Sarrico, 2022) recht spezifisch und die Frage nach der Vermittlung von „**transferable skills for researchers**“ wird bereits während des Studiums immer wichtiger (ESF, 2009; Freeman & Price, 2024).

Es ist sinnvoll, jungen Forschenden bereits früh **Management-Know-how** zu vermitteln (Pausits & Pellert, 2009).

Durch die Professionalisierung im Forschungsbereich werden Forschende und Forschungsmanager:innen zu „**blended professionals**“ (Whitchurch, 2009), die zwischen Forschung und Management agieren: Forschende managen und Manager:innen arbeiten im Forschungsbereich (Tremel & Fischer, 2010)

Conclusio I

- Wissens- und Technologietransfer spielt wesentliche Rolle in „Third Mission“
- Akademisches Wissen an Hochschulen soll transferierbar für die Wirtschaft und die Gesellschaft sein
- „Third Space“ = Übergangszone zwischen theoretischem Wissen und der praktischen Anwendung
- „Third Space Professionals“ vermitteln „transferable skills“ auf unkonventionelle Art = Professionalisierung des Hochschulnachwuchses
- „Transferable skills“ = Grundlage dafür, Wissen für die Wirtschaft und die Gesellschaft leichter transferierbar zu machen
- „Third Space“, die „Third Mission“, Wissens- und Technologietransfer, die Vermittlung von „transferable skills“ und die Professionalisierung des Hochschulnachwuchses hängen im akademischen Betrieb untrennbar zusammen

Conclusio II

- Der „Third Space“ wird in Vielfalt und Buntheit an Hochschulen akzeptiert = zu wenig für „Third Mission“
- Der „Third Space“ muss differenziert weiterentwickelt und gefördert werden
- Spin-Off-Initiativen = wichtige „Third Mission“-Aktivitäten
- Die Universität Klagenfurt zeigt durch Installation einer „Third Space“-Stelle, wie akademische und nicht-akademische Bereiche in der Forschungsgruppe „Control of Networked Systems“ zusammengeführt werden können und durch die Integration von jungen Forscher:innen in Antrags- und Projektprozesse – durch die Vermittlung von „transferable skills“ – gleichzeitig ein Beitrag zur Professionalisierung des Hochschulnachwuchses geleistet wird
- Auf der Makroebene helfen strategisch formulierte Ziele wohl dabei, den Hochschulen eine gewisse Richtung vorzugeben. Wichtige Treiber:innen bei der operativen Umsetzung sind jedoch Innovationsfähigkeit und Eigeninitiative durch Bottom-up-Aktionen der handelnden Personen auf der Mikroebene. Hier wird weiterhin Kreativität und Mut zur Beschreitung neuer Wege notwendig. Der „Third Space“ bietet einen guten Raum dafür.

Literatur I

Campbell, D. F. J., & Carayannis, E. G. (2016a). The academic firm: A new design and re-design proposition for entrepreneurship in innovation-driven knowledge economy. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 5(12), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s13731-016-0040-1>

Campbell, D. F. J., & Carayannis, E. G. (2016b). Epistemic governance and epistemic innovation policy. *Technology, Innovation and Education*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40660-016-0008-2>

European Science Foundation (ESF). (2009). *Research careers in Europe: Landscape and horizons*. Strasbourg: ESF

Freeman, R. P. J., & Price, A. M. (2024). Researcher developers: An emerging third space profession. *London Review of Education*, 22(1), 25. <https://doi.org/10.14324/LRE.22.1.25>

Locatelli, G., Ika, L., Drouin, N., Müller, R., Huemann, M., Söderlund, J., Geraldi, J., & Clegg, S. (2023). A manifesto for project management research. *European Management Review*, 20(1), 3–17. <https://doi.org/10.1111/emre.12568>

Pausits, A., & Pellert, A. (2009). Winds of change: Higher education management programmes in Europe. *Higher Education in Europe*, 34(1), 39–49. <https://doi.org/10.1080/03797720902747009>

Pellert, A. (2016). Theorie und Praxis verzahnen. Eine Herausforderung für Hochschulen. In E. Cendon, A. Mörth, & A. Pellert (Hrsg.), *Theorie und Praxis verzahnen: Lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“* (S. 69–86). Waxmann.

Literatur II

Sarrico, C. S. (2022). The expansion of doctoral education and the changing nature and purpose of the doctorate. *Higher Education*, 84, 1299–1315. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00946-1>

Tremel, P., & Fischer, A. (2010). Forschung und Management – (Vermeintliche) Gegensätze nähern sich an!. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 5(4), 203–210. <https://doi.org/10.3217/zfhe-5-04/17>

Whitchurch, C. (2009). The rise of the blended professional in higher education: A comparison between the UK, Australia, and the United States. *Higher Education*, 58(3), 407–418. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9202-4>

Wiener, M., Maresch, D., & Breitenecker, R. J. (2020). The shift towards entrepreneurial universities and the relevance of third party funding of business and economics units in Austria: A research note. *Review of Managerial Science*, 14, 345–363. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00359-y>

Zenk, L., Pausits, A., Brenner, B., Campbell, D. F. J., Behrens, D. A., Stöckler, E. M., Oppl, S., & Steiner, G. (2024). Meta-competences in complex environments: An interdisciplinary perspective. *Thinking Skills and Creativity*, 53, 101515. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2024.101515>