HSLU Hochschule Luzern

Third Space an FHs und PHs

Ausgewählte Ergebnisse des Kooperationsprojekts

Andrea Eichholzer, Leiterin Hochschulentwicklung und -dienste HSLU
Valeria Iaconis, Projektkoordinatorin HSLU

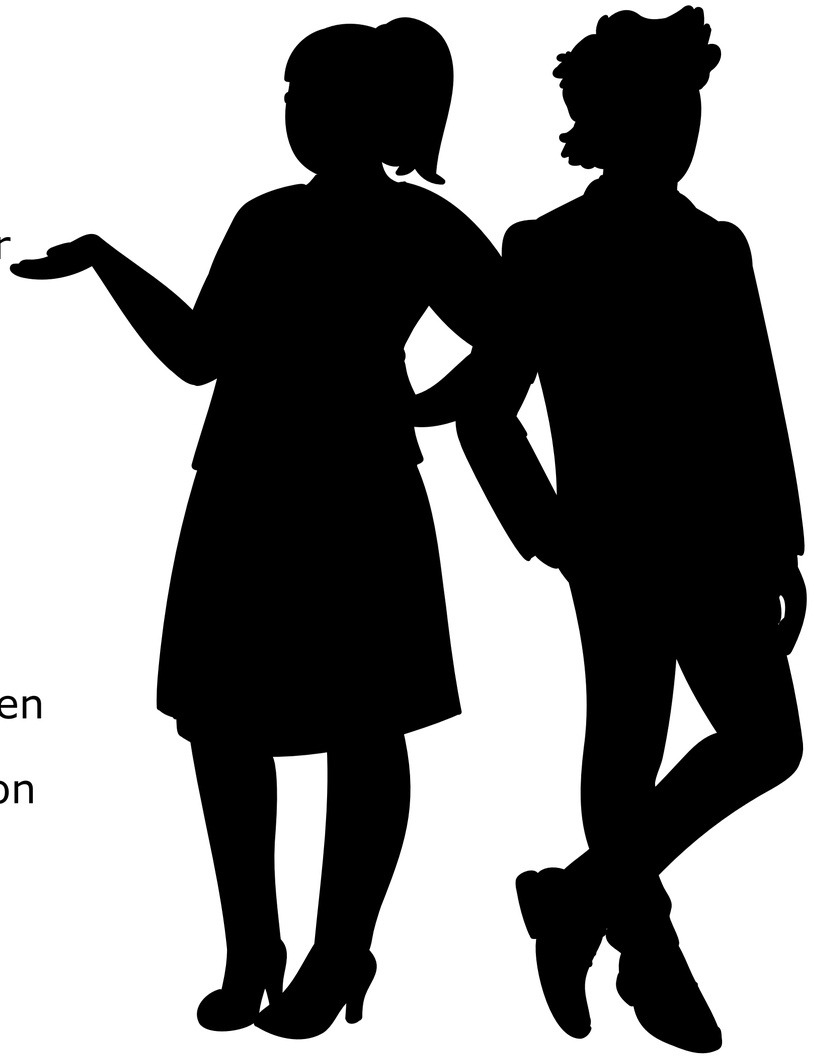
23. November 2023

FH Zentralschweiz

Agenda

1. Einleitung – worum es geht
2. Third Space – **was** und wer ist das?
   Funktionsbezogene Charakteristika
3. Third Space – was und **wer** ist das?
   Personenbezogene Charakteristika
4. Handlungsfelder
5. Pilotmassnahmen (Auswahl)
6. Diskussion und Ausblick

Wovon wir reden, wenn wir von Third Space reden



Kurze theoretische Einordnung

Personen, die weder (überwiegend) in Lehre und Forschung tätig sind noch der klassischen Verwaltung zugeordnet werden. Gemäss Klumpp und Teichler (2008: 152) aus folgenden Entwicklungen entstanden:

- **neue Aufgaben** im Zuge von Hochschulreformen - z.B. Akkreditierung, Evaluation, Fundraising
- **wissenschaftsnahe Aufgaben**, die im Zuge der Hochschulexpansion zu einer Arbeitsteilung geführt haben (Externalisierung) - z.B. Grants Offices, Geschäftsführung von Graduate Schools in der Betreuung von Doktorierenden
- **Upgrading** von Aufgabengebieten, wenn Verwaltungsaufgaben vermehrt von akademisch qualifizierten Mitarbeitenden übernommen werden

Wovon wir reden, wenn wir von Third Space reden

Ein Blick auf mögliche Definitionen

- Nach Tätigkeitsbereichen (Gautschi 2013)
- Selbsteinschätzung (Banscherus 2017)
- Akademischer Bildungshintergrund in der Wissenschaftsverwaltung (WR 2018)
- Liste von Arbeitsbereichen (Müller/Grewe 2020)
- Inhaltliche Gestaltung der Arbeit: Konditional vs. Zweckprogramm - (Stratmann 2014)

1 Einleitung – worum es geht

PgB von swissuniversities im Rahmen des P-7 Programm Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021–2024); CHF 315’000 – KEIN FORSCHUNGSPROJEKT

Laufzeit: 2022-2024

Beteiligte Hochschulen

FHGR

FHB

n|w

HfH

PH Zug

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

HSLU Hochschule Luzern

zh aw

PH SG

1 Einleitung – worum es geht

Wieso schauen wir uns das an?

- Zum Third Space gehört eine relevante Anzahl an Hochschulangehörigen – ca. 11% bis 19% (Schmidlin et al. 2020)
- Leisten massgeblichen Beitrag zur Professionalisierung der Prozesse und Vorgänge an Hochschulen
- Über 70% Frauen (ebd.)

… aber: der Third Space in der Schweiz

- …ist kaum sichtbar bzw. schwierig greifbar
- …ist unterschiedlichen Personalkategorien zugeordnet und schwierig identifizierbar
- …hat keine formalen Netzwerke und Fachgesellschaften
- …hat keine «ausgereiften» Karrierewege und Weiterentwicklungsperspektiven

Interessen-
vertretung?!

1 Einleitung – worum es geht

Ziele

- Beschreibung / Charakterisierung des Third Space der beteiligten Hochschulen bzgl. Aspekten wie Arbeitsumgebung, Tätigkeitsfelder, Qualifikation, Weiterbildung usw.
- Unterschiede bzgl. Geschlecht und Hochschultypen identifizieren
- Diskussionsgrundlage für Massnahmen zur besseren Sicht- und Greifbarkeit schaffen

Vorgehen

- Definition, Kriterien, Fragebogenentwicklung*, Identifizieren der Personen an den Hochschulen (ca. 7%), Befragung, Auswertung, Ergänzung durch Interviews, Diskussion von Massnahmen

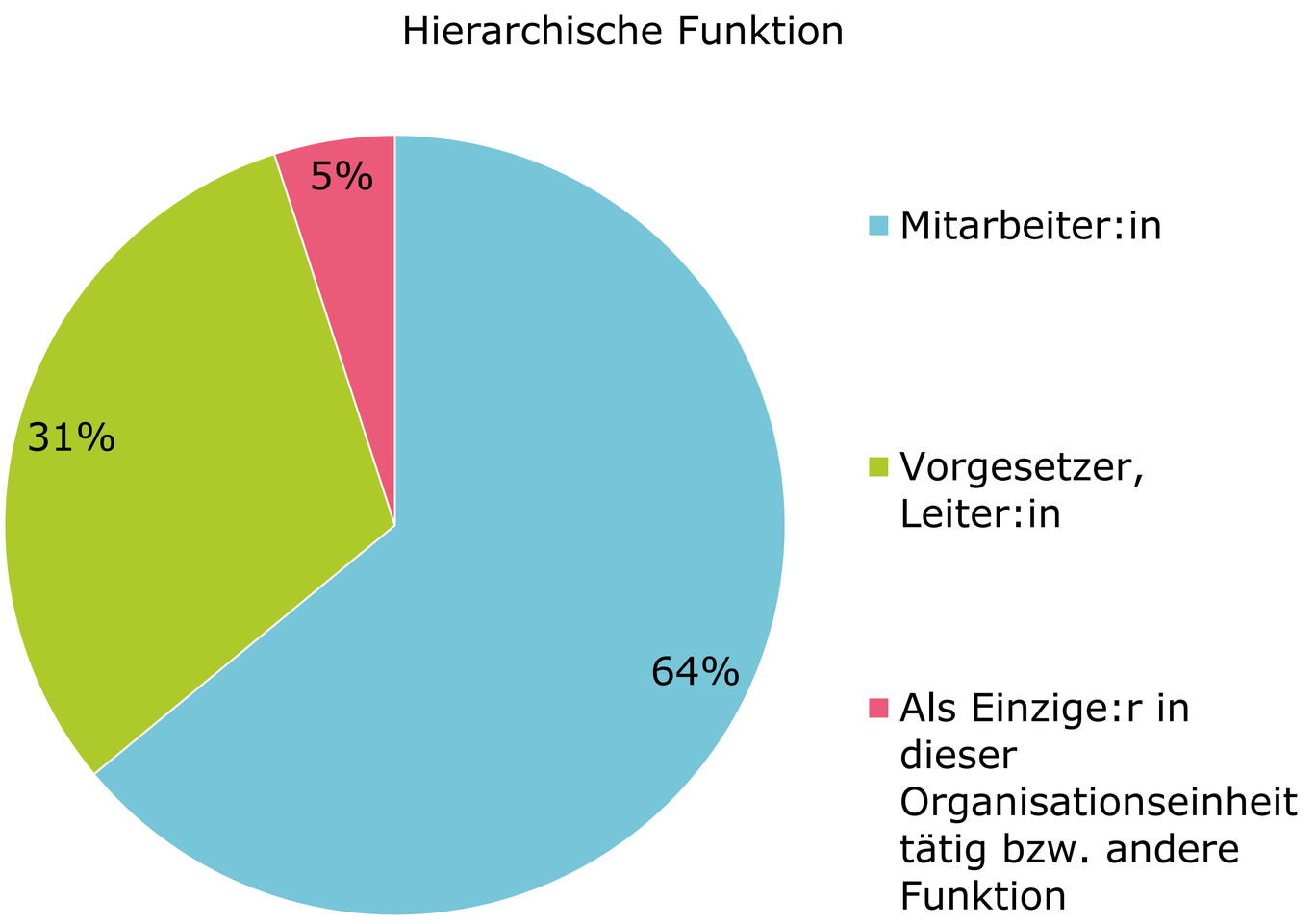
Resonanz

- Knapp 30% Rücklauf (171 abgeschlossene Fragebogen, 21 PH)

*Mit freundlicher Unterstützung der Kolleg:innen von KaWuM

2 Third Space – *was* und wer ist das? I

- 127 unterschiedliche Stellenbezeichnungen
- überwiegende Mehrheit unbefristet angestellt
- Arbeitspensum von 80% (Frauen leicht tieferes Pensum als Männer)

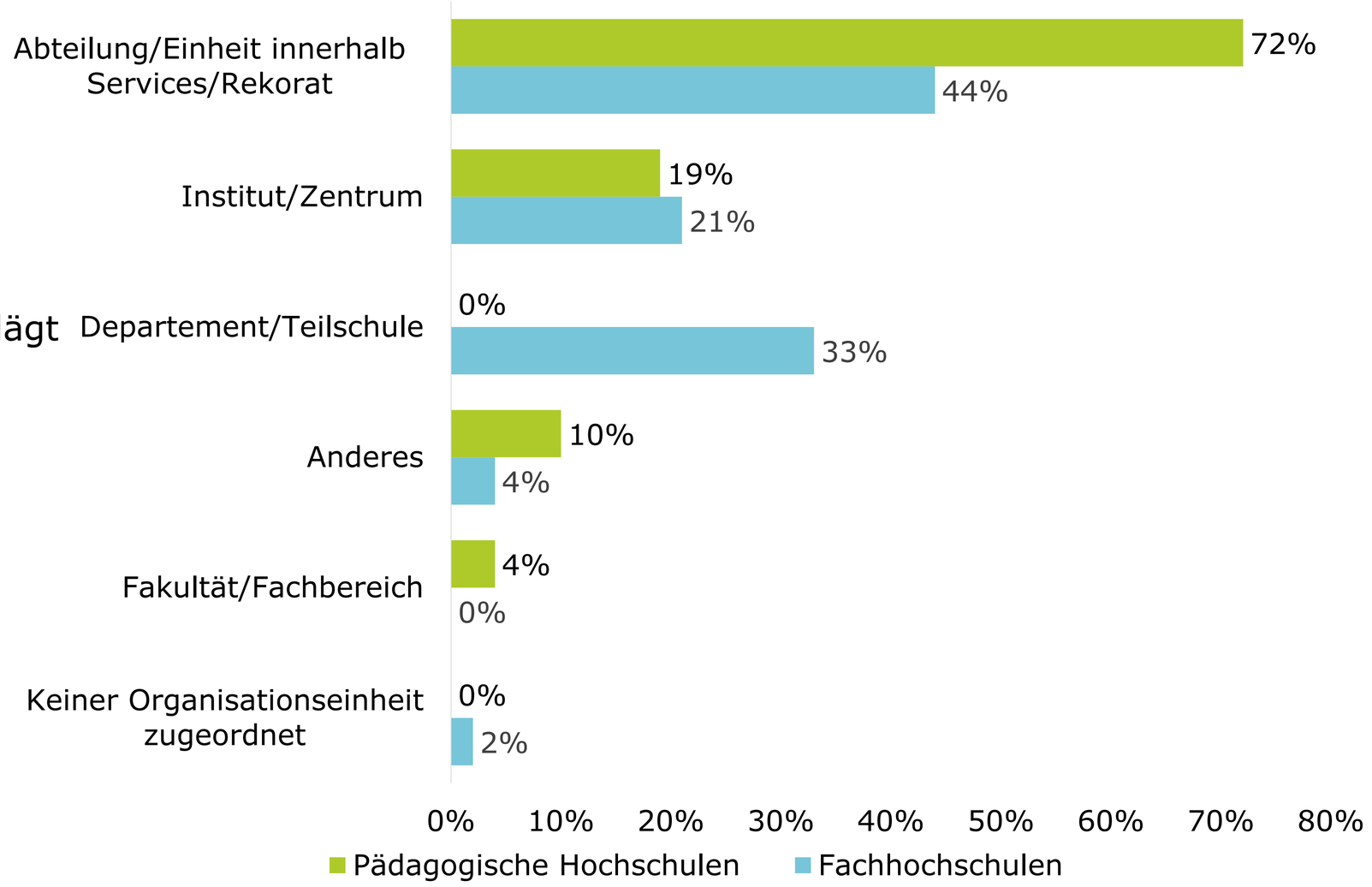


Hierarchische Funktion der Befragten (N=171)

2 Third Space – *was* und wer ist das? II

Wo sind die Stellen?

- Überwiegende Mehrheit «zentral» angesiedelt
- Unterschiedliche Struktur PH/FH schlägt sich in der Ansiedlung nieder



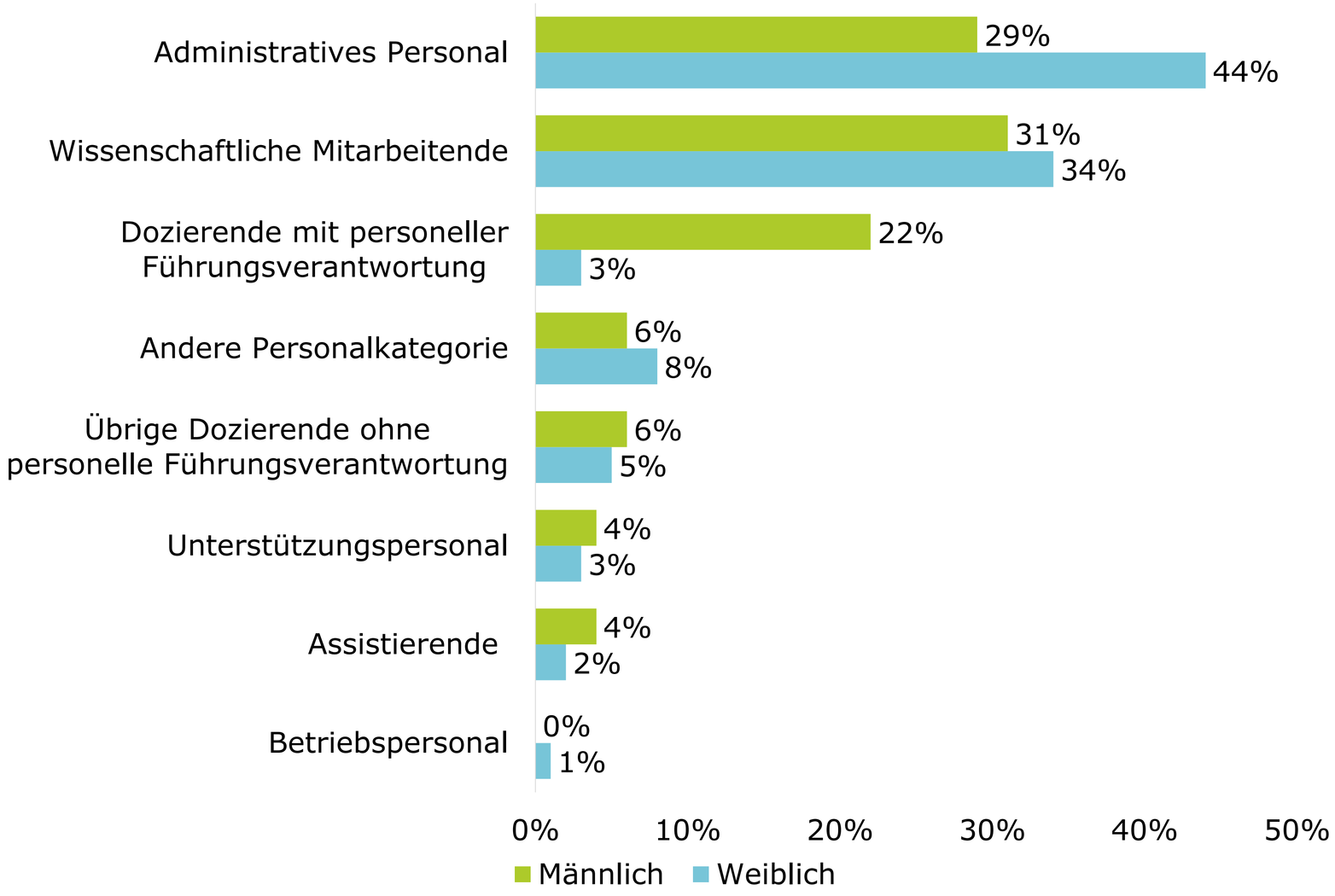
Organisationseinheiten der Befragte. Frage: «Wo ist ihre Organisationseinheit in der HS angesiedelt?» N=171, Prozent nach Hochschultyp

2 Third Space – *was* und wer ist das? III

- 40% administratives Personal
- 33% Wiss. Mitarbeitende
- 14% Dozierende (mit oder ohne Führungsverantwortung)

=> Frauen häufiger administratives Personal

=> An FHs häufiger administratives Personal (45%), an PHs häufiger Wiss. Mitarbeitende (70%)



Personalkategorien der Befragte. Prozent nach Geschlecht

2 Third Space – *was* und wer ist das? IV

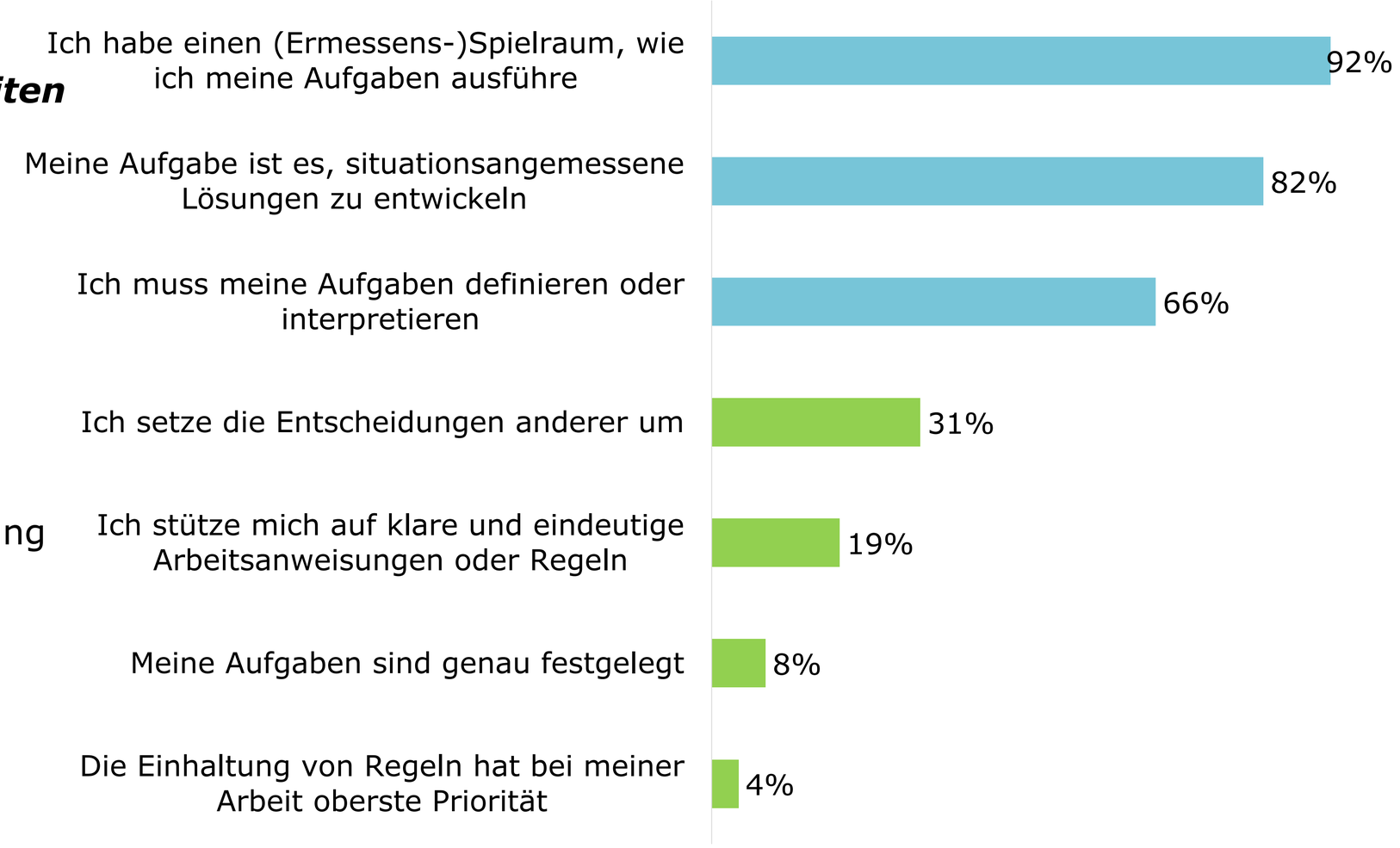
Wichtigste *Aufgabenbereiche* (441 Nennungen, 2-3 p.P.)

- Top-Antworten mit «Planung», Geschäftsführung/Management
- über 40 % in den transversalen Themen
- ebenso viele in den Leistungsbereichen

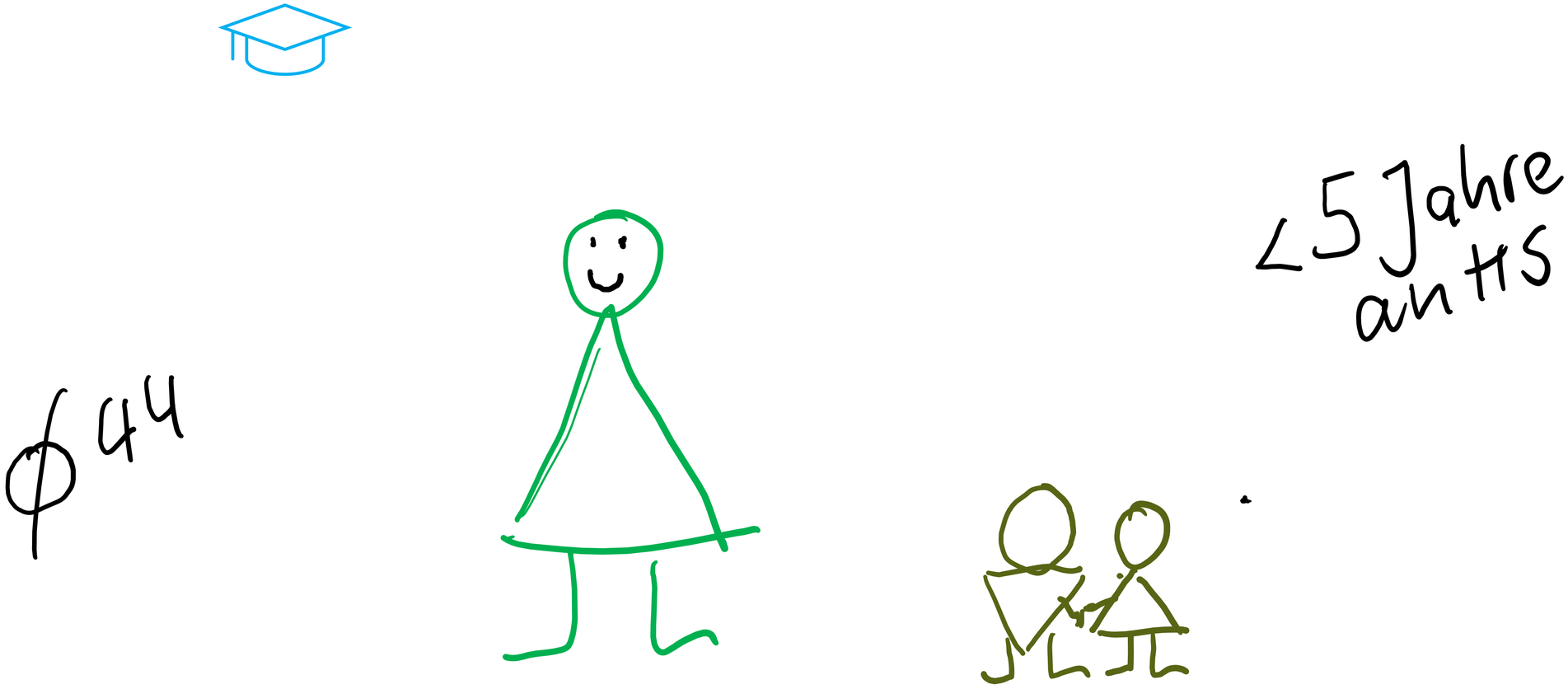
2 Third Space – *was* und wer ist das? V

Am häufigsten ausgeführte *Tätigkeiten*
(600 Nennungen, 3-4 p.P.):

- Strategieentwicklung und Planung
- Information und Beratung
- Koordinierende und unterstützende Tätigkeiten in verschiedenen Leistungsbereichen
- Mitarbeit in Gremien/Gremienbetreuung
- Administration



3 Third Space – was und *wer* ist das? I



3 Third Space – was und *wer* ist das? II

Abschlüsse

- 80% (auch) Master
- 25% (auch) Promotion
- 50% Weiterbildung

Motivation für Third Space (4-5 p.P)

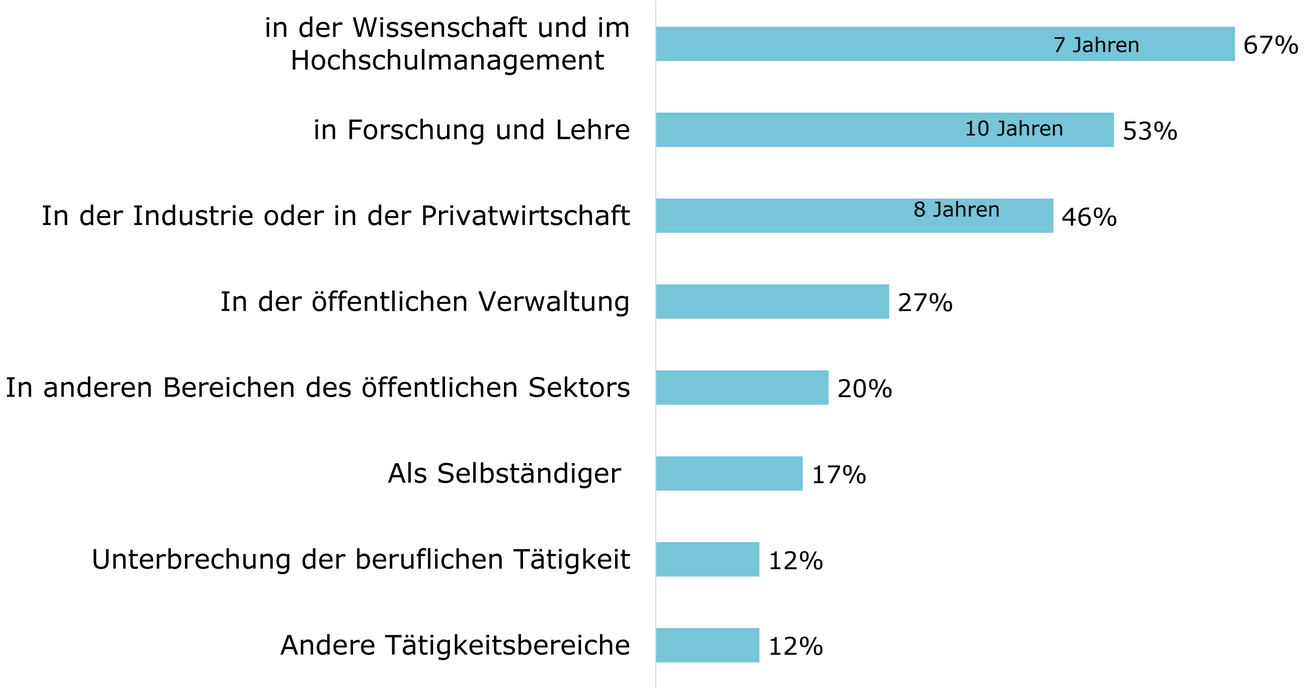
- Aus Interesse (77%)
- Entsprach Fähigkeiten (73%)
- Dafür qualifiziert (64%)

=> Nicht aus Not (Vertragsende, Lohn o.ä.)

=> PH-MA häufiger «zufällig»

=> Berufsfeld jedoch nicht ursprünglich angestrebt

Bisherige Tätigkeitsbereiche



Selbstwahrnehmung

- als Generalist:innen,
- Berater:innen
- Spezialist:innen

=> Eher wenig Selbstwahrnehmung als Angehörige des Faches oder als Wissenschaftler:innen

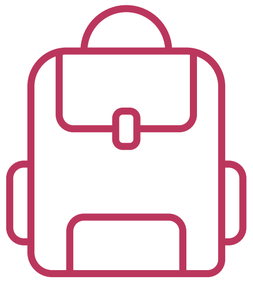
3 Third Space – was und *wer* ist das? III

Stark geforderte Fähigkeiten (von 37)

- Eigenständig arbeiten
- Zusammenhänge erkennen
- Organisation und Abläufe zu kennen
- Relevanz von Informationen beurteilen
- Infos beschaffen
- Planen und Organisieren
- Schriftlich adäquat ausdrücken

Fähigkeitserwerb (3-4 p.P.)

- Insbesondere während der aktuellen (82%) und/oder
- vorherigen beruflichen Tätigkeit (73%) sowie
- Zusätzliche Weiterbildungen (54%)



«Expertinnen und Experten» der Hochschule sowie deren Abläufe

3 Third Space – was und *wer* ist das? IV

Blitzlichter

- Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bzgl. Vereinbarkeit => Frauen bewerten diese Aspekte häufiger zutreffend als Männer

- Frauen beurteilen die Aufstiegsmöglichkeiten und die Selbständigkeit in der eigenen Arbeit im Vergleich zu Männern statistisch signifikant tiefer - betreuungspflichtige Kinder ändern an dieser Einschätzung nichts!

- Die Aufstiegsmöglichkeiten werden von den Frauen tiefer bewertet in ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit als gewünscht

- Gründe für eine Weiterbildung sind v. a. bessere Karrierechancen, Professionalisierung und Erwerb von weiteren Kompetenzen, eine relevante Rolle hat auch die Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit

4 Identifizierte Handlungsfelder

- **Networking**
  Es gibt zwar sehr gute Vernetzungen zwischen den Fachcommunities, der Third Space ist als Personalgruppe aber kaum vernetzt.
  Bestätigt durch: kein Netzwerk zum Hochschul- und/oder Wissenschaftsmanagement ist in der Schweiz breit etabliert

- **Sichtbarkeit und Greifbarkeit des Third Space Personals**
  Der Dachbegriff «Third Space» umfasst eine grosse Vielfalt an Funktionen und Aufgabengebieten. Es gibt in der Literatur noch keine weitgehend akzeptierte Definition dieser Personalgruppe und es herrscht keine abschliessende Einigkeit darüber, wer genau dazu gehört.
  Bestätigt durch: Prozess zur Identifikation der Zielgruppe bei der Umfrage

- **Laufbahnorientierungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten**
  Dem Third Space stehen keine klaren und eindeutigen Karriereentwicklungswege zur Verfügung.
  Bestätigt durch: Mangel an gemeinsamen Karrierepfaden, identifiziertes Verbesserungspotential bzgl. Aufstiegschancen (insbesondere durch Frauen)

- **Weiter-, Fortbildungsangebote und weitere Instrumente der Personalentwicklung**
  Es gibt zwar spezifische Weiterentwicklungsangebote für Third Space Mitarbeitende, diese sind aber nicht immer sichtbar.
  (Teilweise) bestätigt durch: Learning on the Job ist die am meisten gemeldete Weiterbildungsform

5 Pilotmassnahmen (Auswahl)

Vernetzungsförderung: Erstellung einer LinkedIn-Gruppe. Die Gruppe dient als Vernetzungsplattform, wird aber auch für die Sichtbarmachung der anderen Pilotmassnahmen und Projektergebnisse verwendet

Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen: Jobmarkt: Sammlung von offenen Stellen im Third Space Bereich und Publikation über die LinkedIn Gruppe

Personalisierte Personalentwicklungsangebote: Finanzierung und Unterstützung eines Job-Shadowing-Programms

Steigerung der Sichtbarkeit: Erstellung von exemplarischen Profilen von Mitarbeitenden in verschiedenen Funktionen und Aufgabengebieten sowie Publikation über die LinkedIn-Gruppe

5 Diskussion und Ausblick

Diskussion

Fragen / Rückmeldungen / Beobachtungen?

=> Mit welchen Fragestellungen seid ich im Alltag konfrontiert?

=> Wo habt ihr dieselben/andere Erfahrungen gemacht?

=> Welche Spannungsfelder sind vertraut, welche kommen dazu?

=> Was können die Third Space Mitarbeitenden beitragen, wo seht ihr eure Rolle?

=> Wie beurteilt ihr die Massnahmen?

Ausblick
Konzeptarbeit abschliessen, Umsetzung im 2024

HSLU Hochschule Luzern

Danke für die Aufmerksamkeit!

Der Gesamtbericht ist zugänglich unter https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/portraet/diversity/projekte/wissenschaftsmanagement/

Hochschule Luzern

Hochschulentwicklung und -dienste
Andrea Eichholzer
Leiterin Hochschulentwicklung und -dienste

T direkt +41 41 228 40 07
andrea.eichholzer@hslu.ch