

Barbara Pöcher¹, David F. J. Campbell², Stephan Weiss³ & Jan Steinbrener⁴

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

Zusammenfassung

Die „Third Mission“ betont die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen mit Fokus auf Wissens- und Technologietransfer, Weiterbildung und soziales Engagement. Ziel ist es, Hochschulen enger mit Gesellschaft und Wirtschaft zu verbinden, um Innovationen zu fördern und gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Das BMBWF sieht den Wissens- und Technologietransfer als strategisches Ziel. „Third Space Professionals“ fördern den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis. Sie tragen u. a. zur Qualifizierung und Professionalisierung des Hochschulnachwuchses bei. Eine Fallstudie der Universität Klagenfurt zeigt, wie dieser Prozess in einem Bottom-up-Ansatz innovativ umgesetzt wird.

Schlüsselwörter

Third Space, Third Mission, Transferable Skills, Professionalisierung

-
- 1 Universität Klagenfurt; barbara.poecher@aau.at; ORCID 0009-0004-2031-3925
 - 2 Universität für Weiterbildung Krems; david.campbell@donau-uni.ac.at; ORCID 0000-0002-5725-5122
 - 3 Universität Klagenfurt; stephan.weiss@aau.at; ORCID 0000-0001-6906-5409
 - 4 Universität Klagenfurt; jan.steinbrener@aau.at; ORCID 0000-0002-2465-2527

“Third Space” and “Third Mission”: An Innovative Case Study of the University of Klagenfurt

The “Third Mission” emphasizes the societal responsibility of universities, focusing on knowledge and technology transfer, continuing education, and social engagement. The goal is to connect universities with society and the economy to foster innovation and address societal challenges. The Federal Ministry identifies knowledge and technology transfer as a strategic goal. “Third Space Professionals” bridge academic knowledge and practical application. They contribute to the qualification and professionalization of young academics. A case study of the University of Klagenfurt demonstrates how this process is innovatively implemented through a “bottom-up” approach.

Keywords

third space, third mission, transferable skills, professionalization

1 Einleitung

Die „Third Mission“ betont die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen mit Fokus auf Wissens- und Technologietransfer, Weiterbildung und soziales Engagement. Ziel ist es, die Hochschulen enger mit der Gesellschaft und der Wirtschaft zu verknüpfen, um Innovationen zu fördern und gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Wissens- und Technologietransfer wird als strategisches Ziel des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu einer wesentlichen Säule der „Third Mission“ für Österreichische Universitäten (BMBWF, 2025). „Third Space Professionals“ fungieren in diesem Zusammenhang als Akteur:innen, die die Ziele der „Third Mission“ umsetzen, indem sie die Schnittstelle zwischen Hochschule und Gesellschaft gestalten und akademisches Wissen und Praxis verbinden. Weiters können sie einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, den wissenschaftlichen Hochschulnachwuchs mit „transferable skills“ auszustatten und tragen so zur Qualifizierung und Professionalisierung des Hochschulnachwuchses bei. Der Hochschulnachwuchs wird dadurch selbst zu „Third Space Professionals“ ausgebildet und kann nachhaltig den Transfer von akademischem Wissen in die Gesellschaft und Wirtschaft unterstützen. Anhand einer Fallstudie der Universität Klagenfurt soll in diesem Artikel gezeigt werden, wie die Professionalisierung des Hochschulnachwuchses durch „Third Space Professionals“ unterstützt und so ein innovativer Beitrag in einem Bottom-up-Ansatz zur Umsetzung der „Third Mission“ geleistet wird.

2 „Third Mission“ und „Third Space“

Zusätzlich zu den Aufgaben von Lehre (Bildung) und Forschung betont die „Third Mission“ (und deren Governance) vor allem auch Anwendungskontexte und Anwendungsaufgaben von Hochschulinstitutionen (Geppert et al., 2024; Pausits, 2009 und 2015). Beispiele für Third Mission sind (Campbell und Carayannis, 2016a und 2016b): die unternehmerische Universität, Innovation, Demokratiebildung, „Community Engagement“ sowie gesellschaftliche Wirksamkeit. Tätigkeiten der Third

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

„Third Mission“ und „Third Space“ sind miteinander verwoben. Dabei lässt sich „Third Space“ als ein besonderes Organisationsprinzip verstehen, welches die Umsetzung von Third Mission an Universitäten (Hochschulinstitutionen) unterstützen möchte. Im Third Space gilt es, Skills und Kompetenzen von Expert:innen auf konventionelle und unkonventionelle (neue) Weisen zu kombinieren, um damit neue Tätigkeitsfelder zu eröffnen und deren Implementierung voranzubringen. Third Spaces lassen sich als „Creative Knowledge Environments“ (Hemlin et al., 2004) interpretieren. Third Space beteiligt sich organisatorisch daran, Innovationen anzustoßen, etwa Interdisziplinarität und Transdisziplinarität oder ein forschungsgetriebenes Qualitätsmanagement. Es bestehen unterschiedliche Möglichkeiten der organisatorischen Realisierung von Third Space: Entweder Teams aufzubauen, die sich aus Personen mit unterschiedlichen Aufgaben zusammensetzen (siehe Abbildung 1: hier wird die klassische Einteilung Österreichischer Universitäten in den akademischen und nicht-akademischen Bereich gezeigt und somit die klassischen Aufgabengebiete im universitären Betrieb dargestellt), oder die Mitarbeitenden selbst bewegen sich beispielsweise (das aber gleichzeitig) in gemischten Aufgabefeldern von Lehre, Forschung und Third Mission. Organisatorische Experimente wie „Cross-Employment“ (Campbell, 2013) oder „Joint Applications“ (Campbell & Pantelić, 2020) lassen sich diskutieren. Diversität im Third Space verlangt dabei ebenso einen „Pluralismus“ in der Governance (Campbell, 2024).

Wiederum bezugnehmend auf die gegenwärtigen Kontexte von Universitäten (Hochschulinstitutionen) soll Third Space zu einer Elastizität im Umgang mit folgenden (konkreten) Herausforderungen beitragen (siehe Abbildung 2):

1. **Hochschulen als Netzwerke, Netzwerk-governance, die Mehrebenenintegration der Vielheit, der Diversität und des Pluralismus:** Nicht nur anekdotisch stellt sich die Frage, was die „Außengrenze“ einer modernen Hochschule ist (oder sein möge)? Mit dem Anspruch von Third Mission gehen verschiedene Erwartungshaltungen einher, wie ökonomische Nützlichkeit oder gesellschaftliche Wirksamkeit von Hochschulen. Das verlangt von Hochschulen die Organisation entsprechend von Netzwerkstrukturen ab, aber eben auch eine Governance folgend den Gestaltungsprinzipien von Netzwerk-governance. Netzwerke verlaufen entlang von „Mehrebenensystemen“: lokal, regional, national, supranational (europäisch) und international oder global. Netzwerk-governance muss damit zu solchen räumlichen Ebenen-übersteigenden und Ebenen-verbindenden Leistungen imstande sein.
2. **Hochschulen in Inter- und Transdisziplinarität, die Governance von disziplinärer und interdisziplinärer Forschung:** Interdisziplinäre Forschung ist überall dort angesagt, wo die Komplexität eines Themas ein Zusammenarbeiten verschiedener Disziplinen verlangt. Transdisziplinarität (auch als ein Ausdruck von Third Mission) lässt sich als Interdisziplinarität in einem Anwendungskontext verstehen, der netzwerkartig Communities akademischer Forscher:innen mit netzwerkartigen Communities von User:innen verknüpft und verbindet. Dies erfordert wiederum Governance Communities für solche Netzwerke. Dabei sind Wechselwirkungen zwischen wissenschaftlicher Forschung und künstlerischer Forschung ebenfalls als Formen der Inter- und Transdisziplinarität zu sehen.
3. **Neue Technologien und KI (Künstliche Intelligenz) als Disruption und Chance für Hochschul-governance:** Neue Technologien waren schon immer Treiber:innen für Forschung und andere Formen der Wissens-kreation und Wissensproduktion an Hochschulen. Technologien ermöglichten Hochschulen ebenfalls das Experiment und die Umsetzung innovativer Organisationsformen. Technologien unterstützen dabei zusätzlich die Ausformung von Netzwerken (Netzwerkstrukturen und Netzwerkprozessen), und je ausgeprägter solche Technologien sind, desto „radikaler“ lassen sich Netzwerke

gestalten. Bis zu einem gewissen Grad können Technologien den „Raum“ (räumliche Architekturen von Mehrebenen-Systemen) überwinden und synthetisieren.

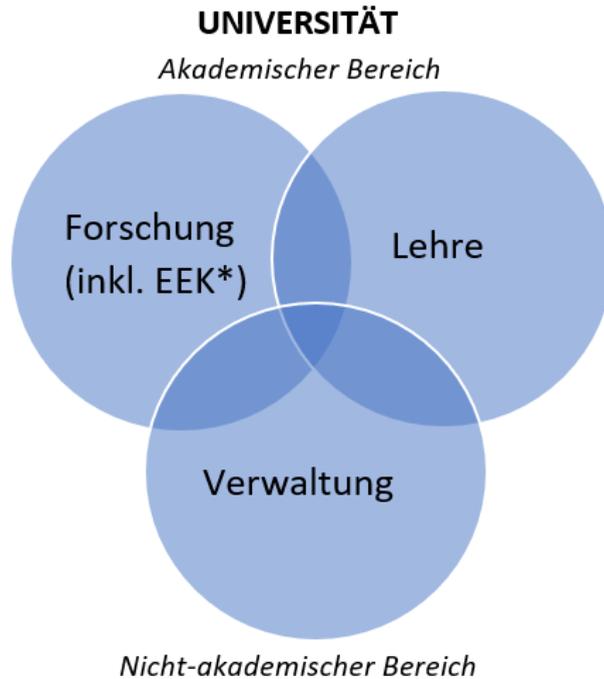


Abb. 1: Klassische Einteilung österreichischer Universitäten in den akademischen und nicht-akademischen Bereich (Quelle: Eigene Darstellung).

*= Entwicklung und Erschließung der Künste

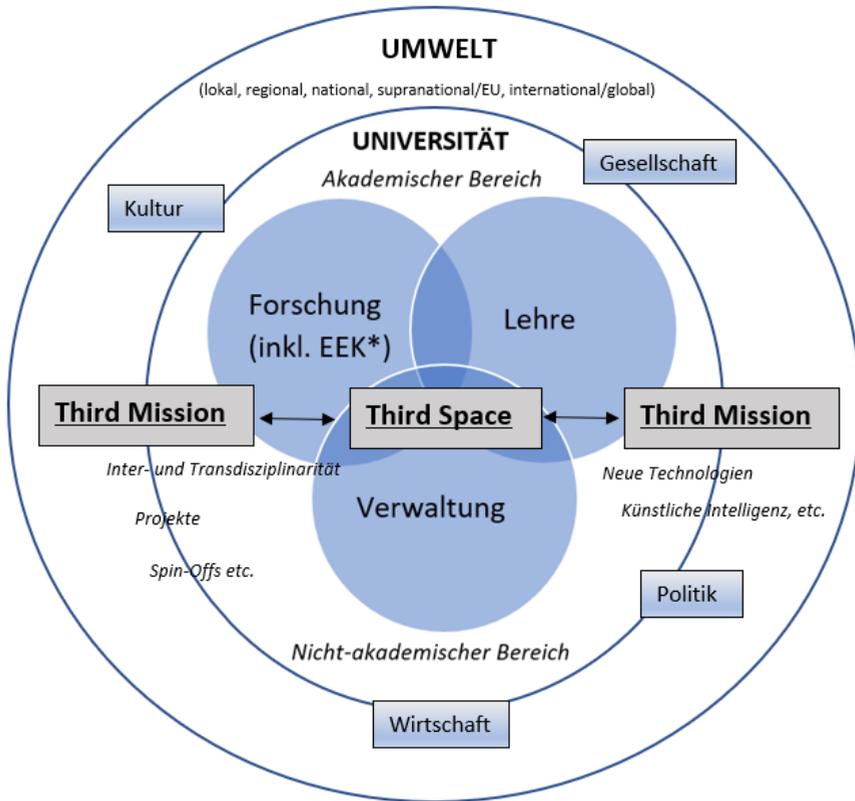


Abb. 2: Klassische Einteilung österreichischer Universitäten in den akademischen und nicht-akademischen Bereich ergänzt um „Third Space“ und „Third Mission“ (Quelle: Eigene Darstellung).

*= Entwicklung und Erschließung der Künste

3 „Transferable skills“ und die Erschließung des „Third Space“

3.1 „Transferable skills“

Durch die hohe Anzahl der Promotionen in den Industrieländern (2019 verfügten rund 1 % der 25-64-Jährigen über ein Doktorat) nimmt die Notwendigkeit der Professionalisierung des Hochschulnachwuchses an Bedeutung zu (Sarrico, 2022). Ada Pellert verweist darauf, dass das „abstrakt-lexikalische Wissen“ gegenüber dem „praktisch-betrieblichen“ in der historischen Bildungstradition eine Überordnung erfahren hat und dass eine Kompetenzorientierung beide Bereiche zukünftig verbinden kann und in der modernen Wissensgesellschaft der Transfer und die Verwertbarkeit von Wissen einen hohen Stellenwert einnehmen (Pellert, 2016). Die Steigerung der Berufsfähigkeit (= „employability“) von Absolvent:innen kann somit im weiteren Sinne auch als ein Aspekt der „Third Mission“ verstanden werden. Die „employability“⁵ 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).

„Transferable skills are skills learned in one context (for example research) that are useful in another (for example future employment whether that is in research, business etc). They enable subject- and research-related skills to be applied and developed effectively. Transferable skills may be acquired through training or through work experience.“ (ESF, 2009, S. 4)

Diese transferierbaren Kenntnisse beziehen sich nicht auf Fachwissen der jeweiligen Disziplin, es handelt sich um Fähigkeiten, die in einer Disziplin erworben werden und auf andere Disziplinen und berufliche Bereiche transferierbar und anwendbar

5 Römgens et al., 2020: „All definitions of employability come down to an individual’s (perceived) ability to obtain and maintain employment throughout his/her career [...]“

sind. Das Beherrschen von „transferable skills“ erhöht die Karrierechancen sowohl im Falle einer angestrebten akademischen Karriere als auch einer nicht-akademischen Karriere, im administrativen und/oder akademischen Bereich. Es stellt sich zurecht die Frage, welche „transferable skills“ und wie diese bestmöglich an Prae- und Post-Docs vermittelt werden sollen. Dazu ist es notwendig, die späteren Karriereöglichkeiten zu berücksichtigen. Es können nicht alle Absolvent:innen im Hochschulsektor angestellt werden (OECD, 2021b). 80 % der EU-Forscher:innen denken, dass „transferable skills“ einen wichtigen Einfluss auf eine mögliche Anstellung und Karriereentwicklung haben, aber nur 33 % der Doktorand:innen erhalten ein entsprechendes Training, z. B. in den Bereichen Zeit- und Personalmanagement, Grant Writing, Projektmanagement oder Kommunikations- und Präsentationstechniken (EC, 2017, S. 5, S. 57). Der Anteil variiert zwischen den EU-Ländern: In den angelsächsischen Ländern und in den nordischen Ländern erhalten rund 50 % der Doktorand:innen ein Training, in Deutschland und Frankreich weniger als 27 % und in Österreich 9 % (EC, 2017, S. 57).

„It is essential to ensure that enough researchers have the skills demanded by the knowledge based economy. Examples include communication, teamwork, entrepreneurship, project management, IPR, ethics, standardisation etc.“ (EC, 2011, S. 2)

3.2 „Transferable Skills“ als Katalysatoren für das Verschwimmen von Grenzen und die Erschließung des „Third Space“

„Transferable skills“ bieten wichtige Fertigkeiten für unterschiedliche Professionen und eröffnen neue Karrierewege, insbesondere im Verwaltungs- und Managementbereich für den Hochschulnachwuchs. Weiters kann so erworbene Entrepreneurship-Expertise Prae- und Post-Docs über ein universitäres Spin-Off (z. B. auch unterstützt durch die Beantragung eines „FFG Spin-off Fellowships“) oder die Gründung eines Start-ups in die Selbstständigkeit führen. Im Jahr 2018 hat der „European Council of

Doctoral Candidates and Junior Researchers (EURODOC) einen Bericht veröffentlicht, der darauf abzielt, „transferable skills“ zu identifizieren, um die Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Nachwuchsforschenden zu verbessern. Dabei wurde eine Matrix mit insgesamt 66 „transferable skills“ verwendet, die in neun Kategorien unterteilt sind und sich auf die Bereiche Forschung, Karriereentwicklung, Digitalität, Kommunikation, Kognition, Interaktion, Lehre und Supervision, unternehmerische Fähigkeiten und Mobilität konzentrieren (Weber, 2018).

Die Aneignung von Verwaltungs- und Managementkenntnissen zusätzlich zur wissenschaftlichen Fachexpertise eröffnet den sogenannten „Third Space“. 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). Der „Third Space“ zeigt, dass die binäre Einteilung in akademischen und administrativen Bereich nicht ausreicht (Carstensen, 2015). Der Begriff, 2008 von Celia Whitchurch geprägt, wird im deutschsprachigen Raum vor allem in der Schweiz und Deutschland in der Hochschulentwicklung diskutiert. Synonym wird auch von „Neuen Hochschulprofessionellen“ gesprochen, was das Verständnis eines eigenständigen Berufsfelds verstärkt. Es gilt, das Bewusstsein für diesen Bereich zu schärfen und diesen als Karriereperspektive auch für Prae- und Post-Docs zu diskutieren (Nievergelt & Ganzfried, 2020). In Deutschland wird in den „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“ neben dem Stellenprofil des „Lecturers“ und „Researchers“ auch der „Academic Manager“ beschrieben (HRK, 2024). Im September 2023 kündigte die Universität Utrecht an, die Unterscheidung zwischen wissenschaftlichem und allgemeinem Universitätspersonal aufzuheben, um Wert- und Wahrnehmungsunterschiede zu beseitigen (Universität Utrecht, 2023)

4 Fallstudie: Forschungsgruppe „Control of Networked Systems“ (CNS) an der Universität Klagenfurt

Die Entwicklung der Universitäten hin zu „entrepreneurial universities“ (Wiener et al., 2020) fordert vermehrt eine Professionalisierung der Forschung und des Forschungsmanagements. Dieser Trend bietet wertvolle Möglichkeiten, den wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch mit zu professionalisieren. Die Bedeutung von Projekt- und Forschungsmanagementkenntnissen als zentrale Kompetenzen in der wissenschaftlichen Ausbildung nimmt kontinuierlich zu. Die Forderung nach der Einwerbung von Drittmitteln ist nicht mehr ausschließlich Aufgabe etablierter Wissenschaftler:innen, sondern wird zunehmend auch vom wissenschaftlichen Nachwuchs verlangt. Diese Entwicklung ist Teil einer umfassenderen Tendenz, die in der Literatur als „Projekt-Gesellschaft“ beschrieben wird, ein Konzept, das auch als „projectification of everything“ bezeichnet wird (Locatelli et al., 2023).

Projekte sind allgegenwärtig und spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Fortschritt und Veränderungsprozessen. Projektmanagementfähigkeiten und -kompetenzen sind daher unverzichtbare Elemente geworden und gelten als essenzielle Schlüsselqualifikationen für den akademischen Nachwuchs (Locatelli et al., 2023). Führende Universitäten wie die University of Oxford und das University College London bieten Weiterbildungsprogramme in Projektmanagement an, um die Professionalisierung der Forschung zu fördern und die Attraktivität ihrer Institutionen zu erhöhen (Locatelli et al., 2023). Bereits 2009 identifizierte die European Science Foundation „Projekt- und Zeitmanagement“ sowie „Forschungsmanagement und Leitung von Forschungsprojekten“ als wichtige „transferable skills“ für Prae- und Post-Docs, die bereits während des Studiums vermittelt werden sollten, um den Anforderungen der zunehmenden professionellen Forschung gerecht zu werden (Tremel & Fischer, 2010).

Die Forschungsgruppe „Control of Networked Systems“ (CNS) an der Universität Klagenfurt schuf im Februar 2024 eine Stelle im „Third Space“ zur Professionalisierung der Forschung und des Forschungsmanagements. Diese Stelle versteht sich als dezentral angesiedelte Pre- und Post-Award-Support-Stelle und bildet eine Schnittstelle zum (zentralen) Forschungsservice und zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Forschungsgruppe.

Durch diese Stelle wird es ermöglicht, nicht nur die Professionalisierung der Forschung voranzutreiben, sondern auch durch gezielte Initiativen den wissenschaftlichen Nachwuchs zu professionalisieren (ähnlich den „researcher developers“, Freeman & Price, 2024) und „transferable skills“ auf der individuellen Ebene ergänzend zu der Organisationsebene (zu den von der Universität angebotenen Kursen; siehe z. B. <https://www.aau.at/doktorat/studienangebot/faecheruebergreifende-lehrveranstaltungen/>) zu vermitteln.

Die Professionalisierung des Forschungsmanagements hat an österreichischen Universitäten in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. „Third Space Professionals“ sind zwischen dem akademischem und administrativem Bereich angesiedelt und tragen maßgeblich zum Erfolg von Forschungsprojekten bei.

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

„Third Space Professionals“ sind entscheidend für die Professionalisierung des Forschungsmanagements. Ihre spezifische Expertise sowie ihre Aufgaben von der Standardisierung von Antragsprozessen bis zur Netzwerk- und Konsortialbildung, tragen wesentlich zum Erfolg von Forschungsprojekten bei. Am CNS werden die jungen Forscher:innen in einer frühen Phase aktiv in Antragstellungs- und Projektimplementierungsprozesse eingebunden. Die Professionalisierung wird durch folgende Maßnahmen gewährleistet, die mit Kenntnissen und Praxiswissen aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre in Verbindung stehen:

- *Strukturierung*

Ein professionelles Forschungsmanagement bietet klare Richtlinien und Hilfestellungen bei der Antragstellung für Forschungsprojekte.

- *Effizienzsteigerung*

Gut organisierte Pre- und Post-Award-Prozesse ermöglichen es jungen Forscher:innen, Projekte effektiv und effizient zu planen, durchzuführen und abzuschließen. Dazu gehört das 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 – der Bedarf kann in Antrags- und Projektimplementierungsprozessen erhoben werden.

- *Interdisziplinäre Netzwerkbildung*

Durch ein professionelles Forschungsmanagement erhalten junge Forscher:innen Zugang zu etablierten Netzwerken, die ihnen helfen, Kooperationen zu bilden.

- *Förderung allgemeiner „transferable skills“*

Die Vermittlung von übertragbaren Fähigkeiten wie kritisches Denken, Problemlösung, Kommunikation und Führung im Forschungsmanagement unterstützt junge Forscher:innen – sowohl in der Wissenschaft als auch in anderen beruflichen Bereichen – dabei, erfolgreich zu sein.

Die Integration in Förderprojekte, insbesondere internationale Förderprojekte, bietet dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Möglichkeit, sowohl in der Antragsphase als auch während der Projektimplementierung „transferable skills“ auf nachhaltige Weise auf individueller Ebene zu entwickeln. Im Rahmen des Studiums können diese Fähigkeiten durch Lehrgänge und Kurse, die Antragstellungen simulieren, vermittelt werden. Die Integration junger Forscher:innen in internationale Forschungsvorhaben trägt dazu bei, die „transferable skills“ gemäß den Kategorien des „European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers (EURODOC)“ (mit Ausnahme der Kategorie „Lehre und Supervision“) auf unkonventionelle Art zu erschließen. Beispielsweise unterstützt das Erstellen von Lebensläufen im Rahmen von Antragstellungen Skills zur Karriereentwicklung und unternehmerische Fähigkeiten werden zum Beispiel durch Einblicke in Kommerzialisierungsstrategien (durch gemeinsame Erarbeitung mit dem „Third Space Professional“) vermittelt. Kreative Prozesse und „out-of-the-box“-Denken werden stärker forciert als im Zuge einer klassischen/konventionellen Hochschulbildung.



Abb. 3: Vermittlung der „transferable skills“ über die Einbindung in Forschungsvorhaben/Förderprojekte (Quelle: Eigene Darstellung)

5 Conclusio

Wissens- und Technologietransfer nimmt als strategisches Ziel für Österreichische Universitäten im Zuge der „Third Mission“ eine wesentliche Rolle ein. Es wird immer wichtiger, dass das akademische Wissen an Hochschulen transferierbar für die Wirtschaft und die Gesellschaft gemacht wird. In diesem Zusammenhang kann der „Third Space“ als eine Art Übergangszone zwischen theoretischem Wissen und der praktischen Anwendung verstanden werden, in der „Third Space Professionals“ ei-

nen wichtigen Beitrag leisten, um die unterschiedlichen Ebenen zu verbinden. Weiters tragen „Third Space Professionals“ aber auch dazu bei, die Vermittlung von „transferable skills“ auf unkonventionelle Art voranzutreiben und ermöglichen so die Professionalisierung des Hochschulnachwuchses, wobei dieser selbst zu „Third Space Professionals“ ausgebildet wird. „Transferable skills“ bieten die Grundlage dafür, Wissen für die Wirtschaft und die Gesellschaft leichter transferierbar zu machen. Somit hängen der „Third Space“, die „Third Mission“, Wissens- und Technologietransfer, die Vermittlung von „transferable skills“ und die Professionalisierung des Hochschulnachwuchses im akademischen Betrieb untrennbar zusammen. Diese Elemente müssen im Hochschulbetrieb vorangetrieben und weiterentwickelt werden. Der „Third Space“ wird zwar in seiner Vielfalt und Buntheit an Hochschulen akzeptiert, dies ist jedoch gerade im Kontext der „Third Mission“ zu wenig.

Der „Third Space“ muss vielmehr differenziert weiterentwickelt und gefördert werden, weil darin ein großes Potenzial für die Vermittlung und Implementierung unkonventioneller und innovativer Maßnahmen im Hochschulbetrieb und für den Hochschulnachwuchs liegt. Die Universität Klagenfurt zeigt mit der Installation einer „Third Space“-Stelle im Forschungs- und Projektmanagement, 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. Vor allem werden auch durch Spin-Off-Initiativen wichtige „Third Mission“-Aktivitäten gesetzt. 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.

Literaturverzeichnis

BMBWF (2025). *Wissens- und Technologie-Transfer*. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Forschung/Forschung-in-%C3%96sterreich/Strategische-Ausrichtung-und-beratende-Gremien/Leitthemen/Wissenstransfer.html>

Campbell, D. F. J. (2024). Ein Pluralismus von Governance in der Governance ist wichtig, um Universitäten und die Hochschulsysteme in der Entwicklung „nach dem New Public Management“ nachhaltig und innovativ zu unterstützen. In G. R. Burkert, D. F. J. Campbell, A. Pausits, & S. Westa (Hrsg.), *Zukunft. Hochschulen. Governance. Kremser Thesen* (S. 29–39). Passagen. <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783709250822-29/ein-pluralismus-von-governance-in-der-governance-ist-wichtig-um-universitaeten-und-die-hochschulsysteme-in-der-entwicklung-nach-dem-new-public-management-nachhaltig-und-innovativ-zu-unterstuetzen?page=1>

Campbell, D. F. J., & Pantelić, I. (2020). Innovation of joint applications. In E. G. Carayannis (Ed.-in-Chief), *Encyclopedia of creativity, invention, innovation, and entrepreneurship* (S. 1–5). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6616-1_200097-1

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>

Campbell, D. F. J. (2013). Cross-employment. In E. G. Carayannis (Ed.-in-Chief), I. N. Dubina, N. Seel, D. F. J. Campbell & D. Uzunidis (Assoc. Eds.), *Encyclopedia of creativity, invention, innovation, and entrepreneurship* (S. 503–508). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3858-8_254

Carstensen, D. (2015). Third space in Hochschulen. *Wissenschaftsmanagement*, 1, 50–52.

Compagnucci, L., & Spigarelli, F. (2020). The third mission of the university: A systematic literature review on potentials and constraints. *Technological Forecasting & Social Change*, 161, 120284. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120284>

- European Commission (EC), *Directorate-General for Research and Innovation* (2011). *Principles for innovative doctoral training*. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf
- European Commission (EC), Directorate-General for Research and Innovation (2017). *MORE3 study – Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/710643>
- Ehlers, U.-D. (2020a). *Future skills: The future of learning and higher education*. Self-Published & Books on Demand. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3>
- 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>
- Geppert, C., Pausits, A., Campbell, D. F. J., Reisky, F., & Lessky, F. (2024). *Die akademische Profession in Österreich: Eine Analyse der APIKS-Austria-Erhebung*. Waxmann. <https://www.waxmann.com/index.php?eID=download&buchnr=4609>
- Hemlin, S., Allwood, C. M., & Martin, B. R. (2004). *Creative knowledge environments: The influences on creativity in research and innovation*. Edward Elgar.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2024). *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur*. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>
- 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>
- Nievergelt, B., & Ganzfried, M. (2020). Hochschulen brauchen einen starken Third Space. *Bulletin der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften*, 26(2), 8–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3958897>
- OECD (2021b). Reducing the precarity of academic research careers. OECD Science, *Technology and Industry Policy Papers*, No. 113. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>

- Pausits, A. (2015). The knowledge society and diversification of higher education: From the social contract to the mission of universities. In A. Curaj, L. Matei, R. Pricopie, J. Salmi, & P. Scott (Eds.), *The European Higher Education Area: Between Critical Reflections and Future Policies* (S. 267–284). Springer. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-20877-0_18.pdf
- 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.
- Römgens, I., Rémi Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- 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>
- Universität Utrecht (2023). *From academic staff (WP) and support staff (OBP) to ... colleagues*. <https://www.uu.nl/en/news/from-academic-staff-wp-and-support-staff-obp-to-colleagues>
- Wagner, C. S., Roessner, D., Bobba, K., Thompson Klein, J., Boyack, K. W., Keyton, J., Rafolse, I., & Börner, K. (2011). Approaches to understanding and measuring interdisciplinary scientific research (IDR): A review of the literature. *Journal of Informetrics*, 16, 14–26. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.06.004>
- Weber, C. T., Borit, M., Canolle, F., Hnatkova, E., O’Neill, G., Pacitti, D., & Parada, F. (2018). *Identifying and documenting transferable skills and competences to enhance early career researchers employability and competitiveness*. Zenodo. <https://zenodo.org/records/1299178>

Whitchurch, C. (2008). Shifting identities and blurring boundaries: The emergence of third space professionals in UK higher education. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 377–396. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2008.00387.x>

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>