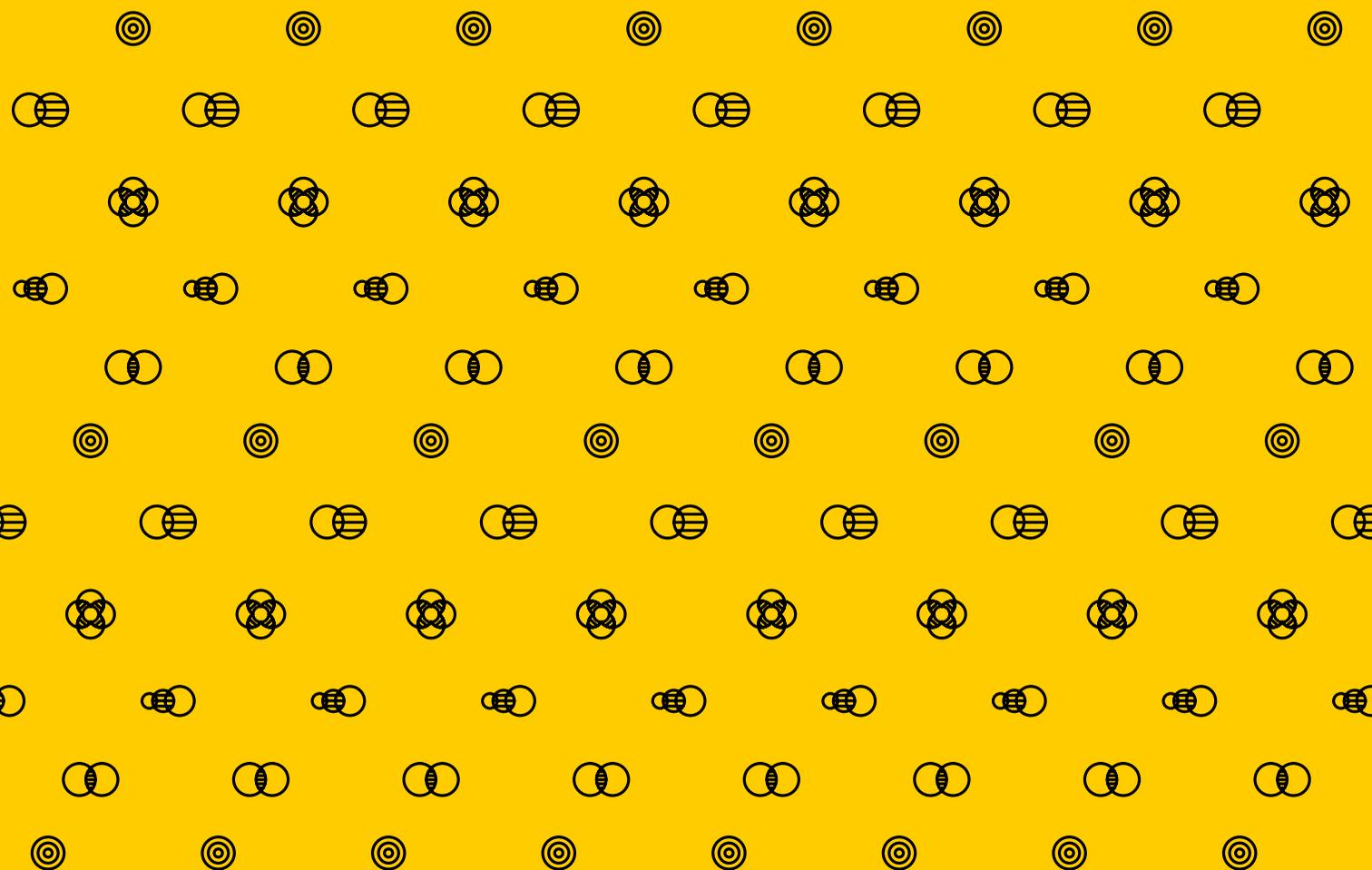


MISSIONSORIENTIERUNG IM TRANSFER

Strategische Verankerung und praktische Umsetzung
auf Grundlage des Research to Mission Frameworks

ANTONIA MUSCHNER, FLORIAN SCHÜTZ, HENRIETTE RUHRMANN, MARC KARAHAN,
KONSTANTIN KIPRIJANOV, THIES JOHANNSEN



IHRE ANSPRECHPARTNER:INNEN



Dr. Florian Schütz
Verbundleiter, Zentrale
der Fraunhofer-Gesellschaft

✉ fd.schuetz@gmail.com



Antonia Muschner
Projektleiterin, Center for
Responsible Research and
Innovation, Fraunhofer IAO

✉ antonia.muschner@iao.fraunhofer.de



IMPACT DURCH FORSCHUNG

DURCH TRANSFER WIRD FORSCHUNG ZUR INNOVATION MIT BREITEM IMPACT.

Die Neue Missionsorientierung richtet den Transfer strategisch auf gesamtgesellschaftlichen Nutzen aus – auf einen sowohl starken als auch breiten Impact wissenschaftlicher Forschung auf Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Umwelt. Schon heute spielt missionsorientierter Transfer eine bedeutende Rolle auf internationaler, nationaler und organisationaler Ebene, was sich in forschungs- und förderpolitischen Strategien, Diskussionen zur Third Mission und der Wissenschaftsindikatorik widerspiegelt. Es zeichnet sich ab, dass die Impactorientierung in der Forschung weiter an Bedeutung gewinnen wird, um einerseits das Innovationssystem und den Innovationsstandort im globalen Wettbewerb zu stärken und andererseits mit den Mitteln von Forschung und Innovation zur Lösung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen beizutragen.

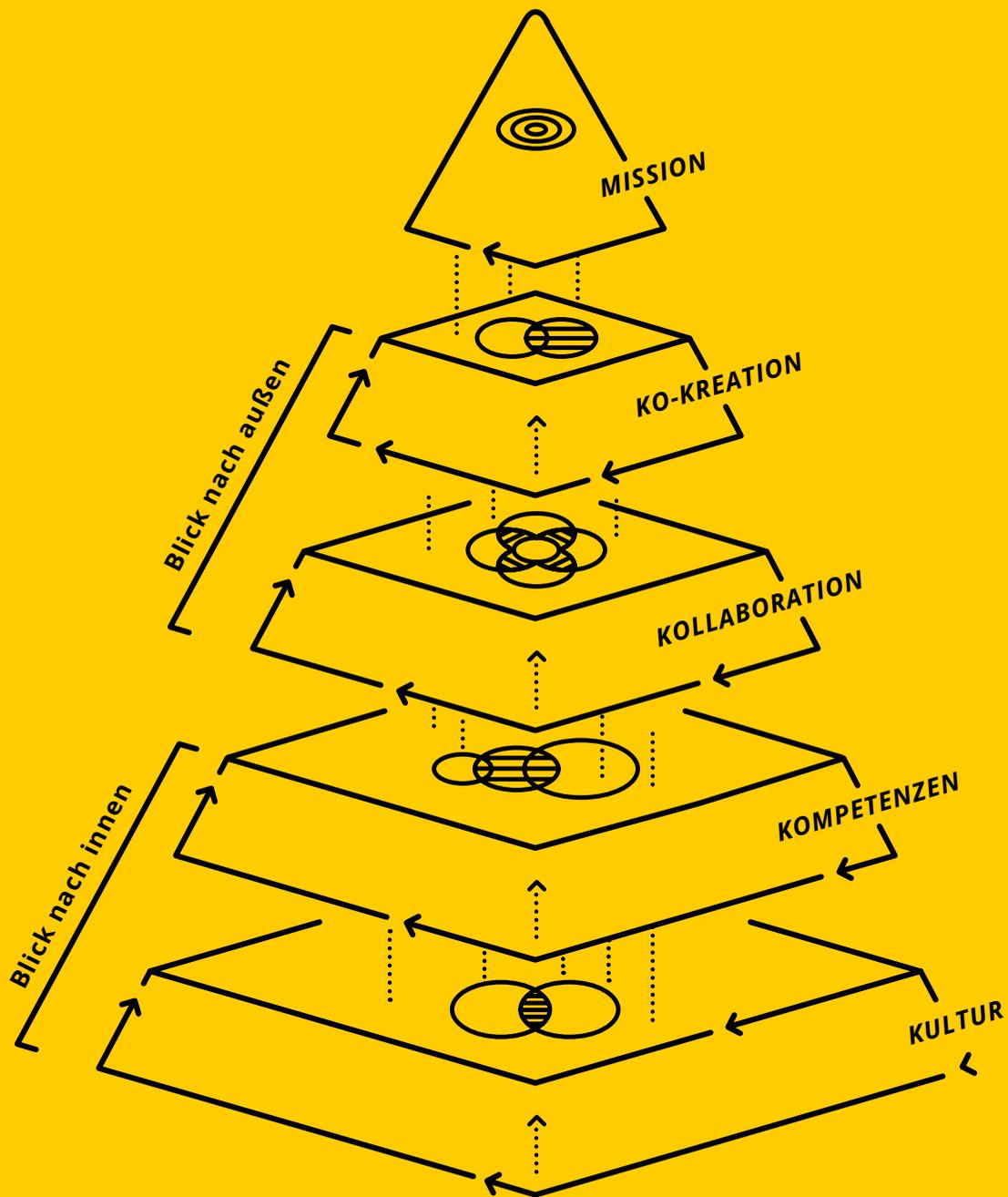
Diese komplexen Ziele lassen sich mit traditionellen, linearen Verwertungslogiken in der Wissenschaft nicht erreichen. Darum verlangt die Missionsorientierung auch eine Weiterentwicklung von Transferstrategien und Transferpraktiken innerhalb von Forschungseinrichtungen sowie zwischen den Akteur:innen des Innovationssystems.

Mit dem Research to Mission Framework stellen wir ein Rahmenmodell zur strategischen Verankerung und praktischen Umsetzung von missionsorientiertem, auf Impact zielenden Transfer in Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen zur Verfügung. Für die vier Handlungsebenen des Modells – Organisationskultur, Kompetenzentwicklung, Kollaborationsstrategie und ko-kreative Prozessgestaltung in Forschung und Innovation – werden in diesem Briefing exemplarische Ansätze für eine organisationale Umsetzung aufgezeigt. Diese Ansätze wurden in der Transferwissenschaft, einem Verbund von Fraunhofer und der TU Berlin, entwickelt und richten sich an Entscheider:innen und Strateg:innen in Forschungseinrichtungen und Forschungspolitik.

„Die Neue Missionsorientierung ist ein Ansatz der F&I-Politik, der auf die Bewältigung großer gesellschaftlicher Herausforderungen gerichtet ist und auf einen transformativen Wandel der Wirtschaft und Gesellschaft abzielt. Dazu werden sogenannte Missionen formuliert, die konkrete Transformationsziele spezifizieren und durch F&I-Projekte sowie politische Maßnahmen und Rahmensetzungen umgesetzt werden sollen.“ (EFI 2021, S.: 38) ¹

Unter Missionsorientierung im Transfer verstehen wir die strategische Kombination aus kollaborativem und multidirektionalem Austausch zwischen Vertreter:innen verschiedener akademischer, wirtschaftlicher, politischer und zivilgesellschaftlicher Interessen mit dem Ziel, Innovationen mit hohem Impact in Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Umwelt hervorzubringen. Unterschiedliche Forschungseinrichtungen im Innovationssystem müssen dabei in ihrem Zusammenspiel eine jeweils differenzierte Rolle einnehmen, um die funktionale Differenziertheit des deutschen Forschungssystems effektiv im Sinne der Missionsorientierung zu nutzen.

RESEARCH TO MISSION FRAMEWORK



Das Framework entstand auf Grundlage von Expert:innen-Input und einer systematischen Zusammenschau von wissenschaftlicher Literatur. Vier Ebenen des organisatorischen Wandels hin zur missionsorientierten Forschungsorganisation werden unterschieden. Jede Ebene wirft Fragen auf, die Transferstrateg:innen für ihre Organisation individuell beantworten müssen.

KULTUR

Wie sieht eine Transferstrategie aus, die eine missionsorientierte Transferkultur ermöglicht?

Welche Schwerpunkte können in der (organisatorischen) Governance gesetzt werden, um eine missionsorientierte Transferkultur zu ermöglichen?

Interne Rahmenbedingungen, die beeinflussen, ob sich Wissenschaftler:innen im (missionsorientierten) Transfer engagieren, können strategisch gestaltet werden, um ein Umfeld zu schaffen, das impactorientierten Transfer ermöglicht. Die Summe dieser Bedingungen ist die Transferkultur. Strateg:innen müssen sich mit der Ausgestaltung der Transfergovernance befassen, wie Anreize, Unterstützungsstrukturen und Leistungsindikatorik, der sogenannten sichtbaren Ebene der Kultur. Starke, sichtbare Maßnahmen, die Missionsorientierung forcieren, werden die unsichtbare Ebene der Normen und Werte beeinflussen. So etabliert sich eine missionsorientierte Transferkultur. Zusätzlich müssen Strateg:innen beurteilen, zu welchen politisch ausgehandelten Missionen die Forschungsorganisation am besten beitragen kann. Dazu ist es wichtig, eine erste Reflexion über den Zweck der Organisation und ihr Profil durchzuführen.



Auf S. 6 zeigen wir auf, wie Nachhaltigkeit als strategisches Impactziel in Organisationen eingeführt werden kann.

KOMPETENZEN

Welche Kompetenzen brauchen Organisationen, um missionsorientierten Transfer zu betreiben?

Welche Kompetenzen können innerhalb meiner Organisation gestärkt werden, um missionsorientierten Transfer zu unterstützen?

Individuelle Transferkompetenz setzt sich aus verschiedenen Teilkompetenzen zusammen. Wissenschaftler:innen mit diesen Kompetenzen können Transferprozesse unter Einbezug relevanter Stakeholder gestalten und mit optimiertem Impact auf Missionen ausrichten. Dabei ergeben sich in Abhängigkeit vom organisationalen Ziel und Professionalisierungsgrad unterschiedliche Kompetenzprofile für Transferakteur:innen. Gespiegelt werden diese individuellen Transferprofile auf der organisationalen Ebene. Hier sollten Kompetenzen für missionsorientierten Transfer klar verteilt und strategisch gebündelt werden. Eine funktionale Differenzierung der Organisationseinheiten ist zielführend. Weiterbildungen und Beratungen adressieren Angehörige der eigenen Einrichtung. Zentrale Anlaufstellen kanalisieren die Kontaktaufnahme für Externe und Unterstützungseinrichtungen stellen Methoden und Infrastruktur für die Ausgestaltung kollaborativer Prozesse zur Verfügung.



Auf S. 10 zeigen wir auf, wie individuelle Transferkompetenz gestärkt werden kann.

KOLLABORATION

Mit welchen Akteur:innen sollte eine Zusammenarbeit angestrebt werden?

Welchen Beitrag kann meine Organisation in kollaborative Transferprozesse mit anderen Akteur:innen einbringen?

Einzelne Organisationen können einen entscheidenden Beitrag zur Lösung von komplexen Missionen beitragen, wenn sie sich in einem kontinuierlichen, dynamischen und iterativen Austausch mit anderen Akteur:innen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft befinden. Strateg:innen müssen daher darüber nachdenken, wer die relevanten Akteur:innen außerhalb der Forschungsorganisationen sind, die für die Erreichung einer Mission entscheidend sind. Dafür muss geklärt werden, welche Rolle die Organisation und die Wissenschaftler:innen in kollaborativen Innovationsprozessen einnehmen und welche Beiträge sie zur Erreichung der Mission liefern können. In der Praxis stellt sich dafür die Frage, wie insbesondere Akteur:innen erreicht werden können, die bisher keine „traditionellen“ Kooperationspartner von Forschungsorganisationen waren (z. B. Politik, Gesellschaft).



Auf S. 14 zeigen wir auf, was es bei dem Transfer mit der Politik zu beachten gilt.

KO-KREATION

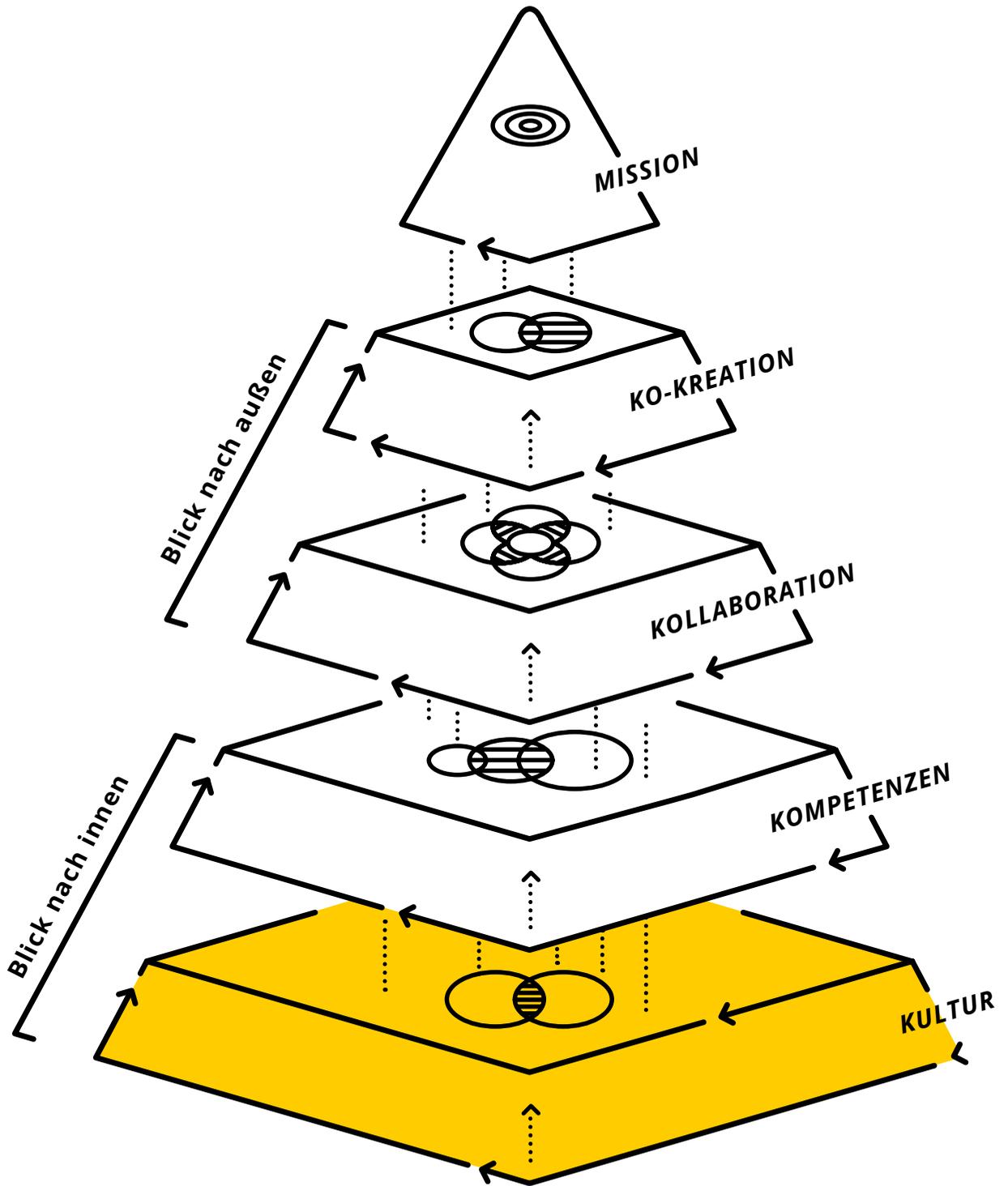
Welche Formate erleichtern die Ko-Kreation-Prozesse unserer Organisation mit relevanten Akteur:innen?

Welche Formate erleichtern die Ko-Kreation-Prozesse unserer Organisation mit relevanten Akteuren?

In erfolgreichen Kollaborationen entsteht mehr als die Summe der einzelnen Beiträge – in Aushandlungsprozessen werden Lösungsansätze komplexer und auch die beteiligten Akteur:innen entwickeln sich weiter. Wenn klar ist, mit welchen weiteren relevanten Akteur:innen missionsorientierte Transferprozesse angestoßen werden sollen, müssen Strateg:innen in ihrer jeweiligen Organisation herausfinden, welche Formate der transdisziplinären Interaktion geeignet sind. Ein breites Spektrum an Formaten steht hierfür zur Auswahl. Strateg:innen müssen daher die Bedürfnisse ihrer eigenen Organisation und anderer relevanter Stakeholder ermitteln, um geeignete Ko-Kreation-Formate zu entwickeln oder auszuwählen. Diese sollten die Prinzipien von vielfältiger Beteiligung, Anwendungsorientierung, vielfältige Wissensquellen und Ko-Produktion von Wissen zwischen Wissenschaftler:innen und Nicht-Wissenschaftler:innen berücksichtigen.



Auf S. 18 zeigen wir auf, welche Ko-Kreation-Formate der Wissenschaftskommunikation bereits erprobt sind.



Wie implementieren Gründungszentren Nachhaltigkeit als strategisches Ziel in Arbeitsprozessen und interner Kultur?

IMPACT IM TRANSFER VERANKERN

Ziel

Wir zeigen auf, wie eine Nachhaltigkeitsmission die interne Organisation in Gründungszentren verändert und welche Faktoren für eine erfolgreiche Transformation notwendig sind.

Methode

Die Ergebnisse beruhen auf einer explorativen, vergleichenden Mehrfallstudie von 4 deutschen Gründungszentren und Inkubatoren aus der Wissenschaft. Daten wurden erhoben in 19 Interviews mit Gründungsberater:innen, Inkubationsmanager:innen und Transferleitungen, 60+ interner Dokumente, sowie Veröffentlichungen und Feldbeobachtungen.

IHR ANSPRECHPARTNER



Marc Karahan

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
und Doktorand an der TU Berlin

✉ marc.karahan@tu-berlin.de



WIE KOMMT NACHHALTIGKEIT IN DIE TRANSFERSTELLEN UND GRÜNDUNGSZENTREN?

Angesichts der Dringlichkeit der Klimakrise und der Notwendigkeit kurzfristiger Lösungen, sehen Hochschuleinrichtungen und Forschungseinrichtungen wissenschaftsbasierte Ausgründungen zunehmend als Mittel zur Entwicklung direkter Antworten auf soziale und ökologische Herausforderungen. Durch die gezielte Förderung von nachhaltigen Start-ups aus der Wissenschaft reagieren sie auf die gesellschaftlich geforderte soziale Verantwortung der Wissenschaft. In der Praxis hat sich die Einführung und Umsetzung nachhaltigkeitsorientierter Transferpraktiken jedoch als schwierig erwiesen. Konkrete Ergebnisse bleiben oftmals hinter den Erwartungen zurück. Um diese Diskrepanz zwischen Absicht und Umsetzung zu verstehen, ist es notwendig, die organisatorischen und kulturellen Wandelprozesse zu ergründen, die Transferstellen bei der Umsetzung von „nachhaltigem Transfer“ durchlaufen. Nur so kann ein effektives Changemanagement funktionieren, das Hürden gezielt angeht und konsequent institutionellem Greenwashing vorbeugt.

Beispielsweise postuliert die Technische Universität Berlin:

„Durch intensive Gründungsaktivitäten verleiht die TU Berlin der regionalen Wirtschaft entscheidende Impulse in Richtung Nachhaltigkeit.“ (Technische Universität Berlin, 2021, S. 5).

Technische Universität Berlin, 2021.
Strategische Perspektiven für den Wissens- und Technologietransfer an der TU Berlin.

ERGEBNISSE AUS VIER FALLSTUDIEN

Zur Erforschung des Problems haben wir explorative Fallstudien mit vier Gründungszentren bzw. Transferstellen deutscher Universitäten und Forschungseinrichtungen durchgeführt, die seit einigen Jahren gesellschaftliche Wirkung explizit in ihrer Mission adressieren. Dabei fokussierten wir uns auf die Frage, wie nachhaltiger Transfer die interne Organisation und Kultur in diesen Institutionen veränderte. Die Datenbasis bildeten 19 Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitenden, mehr als 60 interne Dokumente und mehrere direkte Observationen in Workshops und Einrichtungsbesuchen.

STIMMEN AUS DER PRAXIS

“ „Den Impact-Fokus haben wir alle mehr oder weniger schon gefahren. Aber mit der konkreten Strategie wurde es dann nochmal in ein Konzept gebracht, sodass wir das Thema viel prägnanter bei der Beratung mit den Start-ups eingebracht haben.“

“ „Ich glaube, wenn es von politischer Seite und auch von unseren Führungskräften noch mehr Druck gäbe, dann könnten wir beim Thema Impact noch mehr machen.“

“ „Die Einführung war echt chaotisch, weil es sehr schnell gehen musste.“

“ „Ich würde mir wünschen, dass wir ein wenig freier sind in unseren Entscheidungen und Impact stärker in die Betreuung der Start-ups integrieren können.“

ZENTRALE ERKENNTNISSE FÜR TRANSFERSTELLEN, DIE SICH STÄRKER AUF NACHHALTIGEN TRANSFER AUSRICHTEN MÖCHTEN

#1 Kaltstart vermeiden: Vergangene Erfolge bei nachhaltigem Transfer gezielt für die Team-Motivation nutzen



Wir beobachteten, dass einige Transferstellen bereits vor der expliziten Förderung von nachhaltigem Transfer vereinzelt Erfolge erreicht oder Projekte mit Nachhaltigkeitspotenzial angestoßen haben, sich dessen aber nicht immer bewusst sind. Indem Gründungsberater:innen verdeutlicht wird, dass die Transferstelle in der Vergangenheit bereits Ausgründungen mit z.B. umweltfreundlichen Technologien gefördert hat, können Change Maker die Akzeptanz und das Selbstvertrauen im Team während des organisationalen Wandlungsprozesses erhöhen.

#2 Top-down oder Bottom-up: Die Position des Change Makers bestimmt den Verlauf des Wandels

Wandelpfade für Nachhaltigkeit in Transferstellen können auf Teamebene (Bottom-up) und auf Leitungsebene (Top-down) initiiert werden. Beide Pfade unterscheiden sich deutlich in den initialen Verläufen. In einem Bottom-up Ansatz entwickeln Change Maker eigenständig Projekte in der Nische und befördern so den Wandel parallel zur bisherigen Organisationsstruktur. Im Gegensatz dazu geht ein Top-down-Ansatz mit einer strategischen Möglichkeitsexploration einher, die die gesamte Transferstelle betrifft.



#3 Dranbleiben: Nachhaltiger Transfer bedarf beständigem Engagement auf Leitungsebene

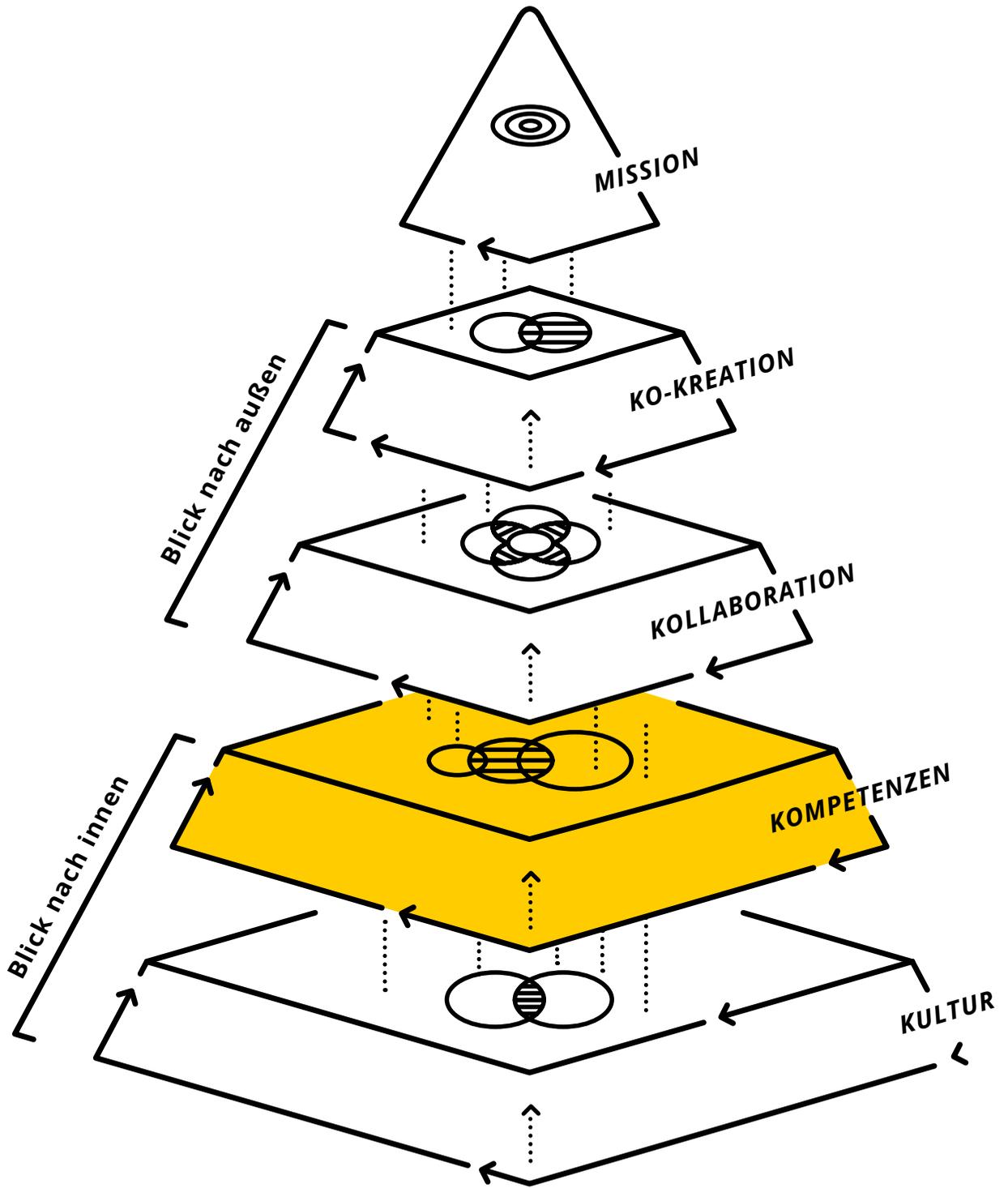
Der Leitungsebene kommt eine besondere Bedeutung in Wandelprozessen für nachhaltigen Transfer zu. Ohne ein klares Bekenntnis zur neuen Mission schaffen es Bottom-up-Ansätze nicht aus der Nische und höhere Ebenen nachhaltiger Transferstellen bleiben verschlossen. Aber auch Top-down-Ansätze bedürfen einer kontinuierlichen Fokussierung auf die neue Mission, um neue Arbeitsweisen zu festigen und einen Rückfall auf alte organisationale Verhaltensmuster zu verhindern. Wir beobachteten zudem, dass sich interessanterweise die Wandelprozesse von Bottom-up- und Top-down-Ansätzen angleichen, sobald sich die Leitungsebene der Transferstellen zu nachhaltigem Transfer als zentrale Mission der Organisationen bekennt.



#4 Gegensteuern: Jede Phase des Wandelprozesses geht mit eigenen Zielkonflikten einher

Jede Phase des Wandelprozesses geht mit bestimmten Zielkonflikten und Hürden einher. In frühen Stadien behindern fehlende Regulatorik und generelle Unerfahrenheit mit nachhaltigem Unternehmertum den Prozess. So müssen Förderrichtlinien für Start-up Investments umgestaltet und zentrale Begriffe organisationsspezifisch interpretiert werden. Dabei greifen Transferstellen häufig auf externes Wissen und Partnerschaften zurück. In späteren Phasen führen vor allem unterschiedliche Verständnisse und Prioritäten im Arbeitsalltag beim Thema Nachhaltigkeit zu Dissens im Team. Zudem stellt die externe Kommunikation von Engagements und Ergebnissen eine Herausforderung dar.





Welche Kompetenzen brauchen Akteur:innen, um missionsorientierten Transfer zu gestalten?

KOMPETENZORIENTIERTE QUALIFIKATION FÜR MISSIONSORIENTIERTEN TRANSFER

Ziel

Wir zeigen auf, aus welchen Kompetenzbausteinen Transferprofile bestehen und stellen ein Basismodul vor, mit dem angehende akademische Fachkräfte für ko-kreative Transferprozesse qualifiziert werden können.

Methode

Das Transferkompetenzprofil baut auf dem aktuellen Forschungsstand auf. Dazu wurden mit einem Scoping Review zukunftsweisende Kompetenzen erhoben und konzeptionell adaptiert. Mit der Weiterentwicklung von problem- und projektbasierter Lehr- und Lernformen zu einer Transferdidaktik werden diese Kompetenzbausteine in einem Basismodul vermittelt.

IHR ANSPRECHPARTNER



Thies Johannsen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
an der TU Berlin

✉ johannsen@tu-berlin.de



KOMPETENZORIENTIERTE QUALIFIKATION FÜR MISSIONSORIENTIERTEN TRANSFER

Um nachhaltigen Impact zu erzielen und auf komplexe gesellschaftliche Herausforderungen innovative Antworten zu geben, braucht die deutsche Transferlandschaft qualifizierte Akteur:innen. Mit dem zukunftsweisen Transferkompetenzprofil für missionsorientierte und ko-kreative Kollaborationsprozesse befähigen wir zukünftige akademische Fachkräfte, in diesem Handlungsfeld Transformationsprozesse zu gestalten.

Missionsorientiertes Transferhandeln erfordert ein spezifisches Kompetenzprofil. Transferkompetenzen sind eine Form der future skills und befähigen dazu, mit unterschiedlichen Formen von Komplexität umzugehen und kollaborative Prozesse aktiv zu gestalten.

TRANSFERKOMPETENZPROFIL

Neben der disziplinären fachlichen Ausbildung und komplementären Fähigkeiten gewinnen kompetenzbasierte Qualifikationen an Bedeutung. Kompetenzbasiert sind Fähigkeiten, die darauf abheben, komplexe Herausforderungen unter Aktivierung psychosozialer Ressourcen in einem spezifischen Anwendungskontext zu bewältigen.¹ Für das missionsorientierte Transferkompetenzprofil lassen sich 14 Teilkompetenzen unterscheiden:



BASISMODUL

Mit dem universitären Qualifikationsangebot „Engineering for Impact – Verantwortungsvolle Innovationen“ haben wir ein prototypisches Lehrangebot konzipiert, evaluiert und weiterentwickelt. Als Basismodul führt das Lehrangebot theoretisch in den Wissens- und Technologietransfer ein.

FORMAT

- ▶ universitäre Lehrveranstaltung
- ▶ sechs Leistungspunkte
- ▶ Online-Format
- ▶ semesterweise seit SoSe 2020

ZIELGRUPPEN

- ▶ MINT-Studierende
- ▶ max. 30 Bachelor- und Masterstudierende

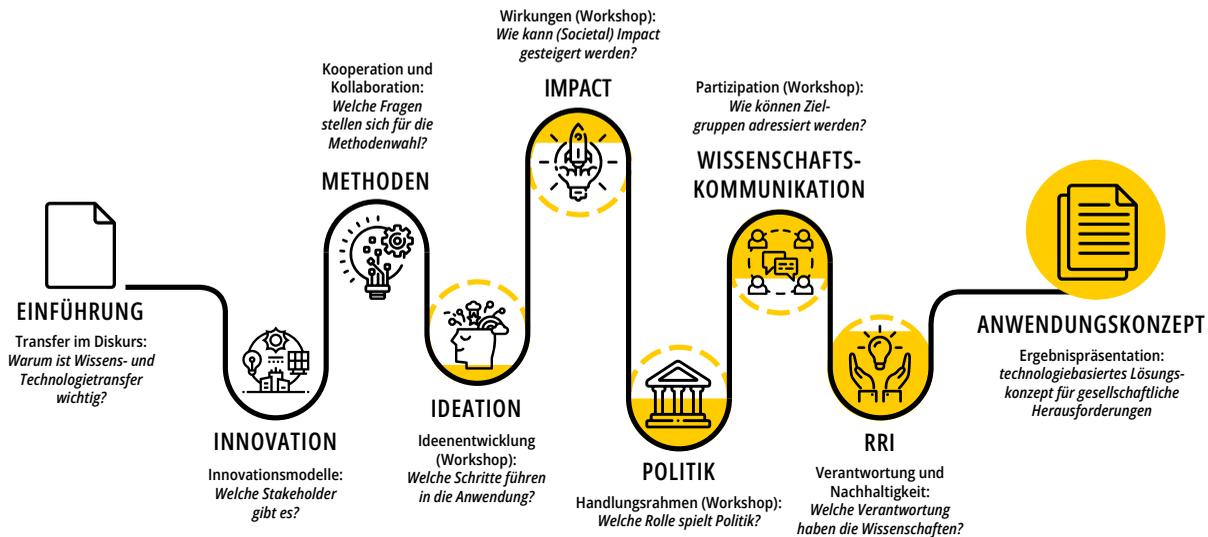
PRÜFUNGSFORM

- ▶ projektbasierte Gruppenarbeit
- ▶ Portfolioprüfung

DIDAKTIK

- ▶ projektbasierte Lehr-/Lernformen
- ▶ Lernjournal

AUFBAU DES BASISMODULS UND DIDAKTISCHES KONZEPT



Im Basismodul werden Theorie und Praxis miteinander verzahnt. Mit passgenau entwickelten Methoden und Tools werden für aktuelle Herausforderungen technologiebasierte Lösungsansätze konzipiert.

An aktuelle forschungs- und innovationspolitische Diskurse anschließend, machen sich Studierende mit Transferprozessen und Modellen vertraut. Die systematische Verzahnung der Themenfelder gewährleistet eine konsekutive Vertiefung. Studierende erschließen auf der Grundlage guter wissenschaftlicher Praxis ein Problemfeld und arbeiten einen Lösungsansatz aus. Dabei binden sie die Expertise von Gastreferierenden aus der Praxis im Rahmen einer in diesem Problemfeld verorteten Fallstudie ein. Nach Abschluss des Basismoduls können Studierende Anwendungskonzepte für technologiebasierte Lösungen realer gesellschaftlicher Herausforderungen ausarbeiten.

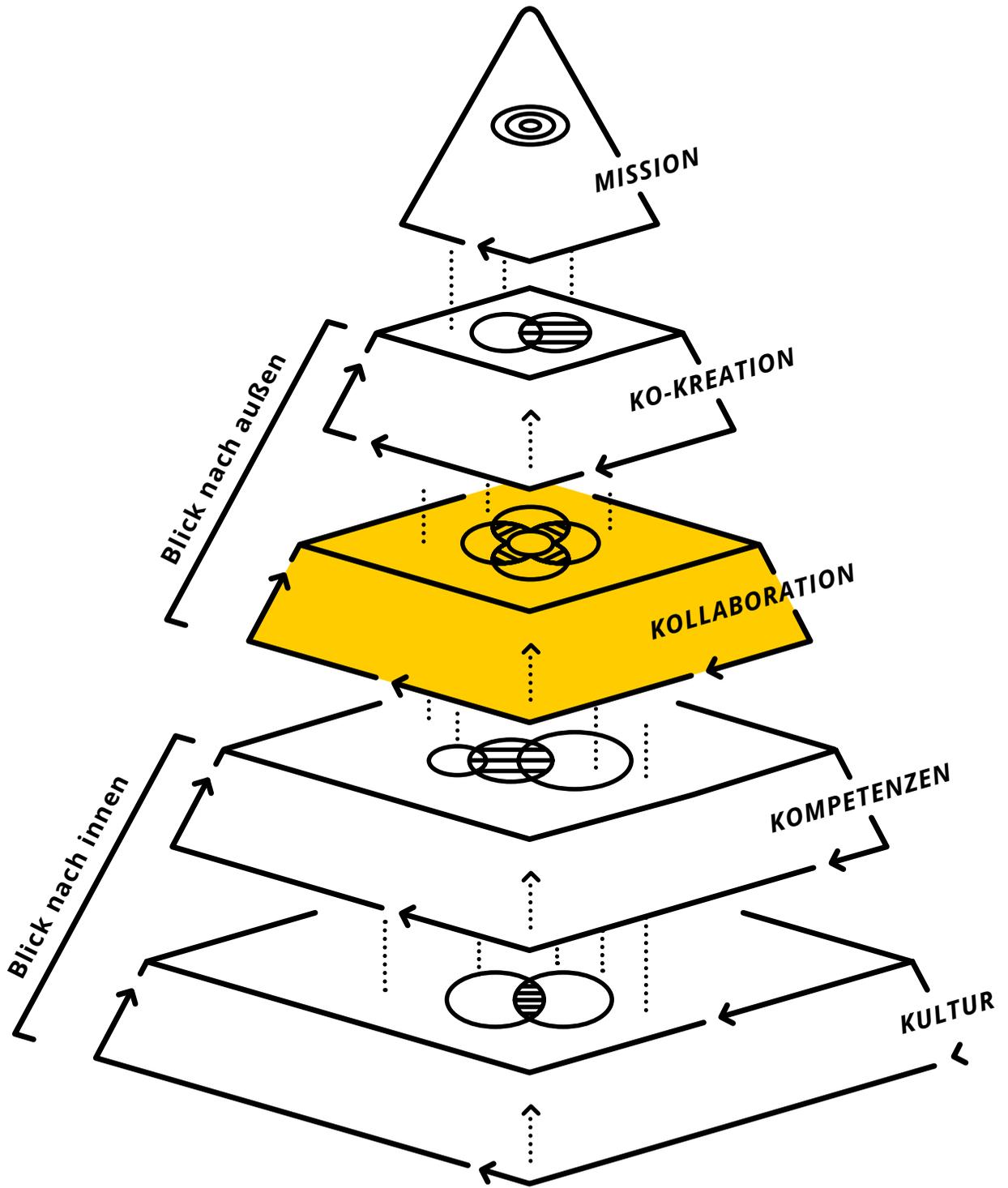
KOMPETENZORIENTIERTE DIDAKTIK

Die didaktische Konzeption des Lehrangebots zielt auf die Entwicklung von Transferkompetenzen und orientiert sich am Transferkompetenzprofil des Kompetenzrads. Weil Kompetenzen auf spezifische Handlungsfähigkeiten zielen und nicht direkt vermittelt werden können, werden Lehr- und Lernmethoden angewendet, die auf die Performanz abheben. Wie Studierende die Anwendungskonzepte umsetzen, klärt über ihre Fortschritte beim Erwerben der Kompetenzen auf.²

Transferdidaktisch hat sich die intensiv betreute, fallbasierte Arbeit in interdisziplinären Gruppen bewährt. Dieser Ansatz wurde in der Online-Lehre erprobt und kann für (berufsbegleitende) Weiterbildungsformate adaptiert werden.

ZERTIFIKATSTUDIUM, MICROCREDENTIAL UND WEITERBILDUNG

Konzeptionell kann das Basismodul zu einem Zertifikatsstudium oder einem Micromaster weiterentwickelt werden. Dazu wird es um transferrelevante Vertiefungen wie Wissenschaftskommunikation oder Patente und Lizenzen ergänzt. Als Microcredential kann das Basismodul in eine Stand-alone-Lösung zum Nachweis erreichter Lernergebnisse überführt werden und ist auch für das Feld der Executive Education anschlussfähig. Die Erfahrungen aus drei Semestern Online-Lehre legen agile Weiterbildungsformate nahe, die als individuelle Lösungen für einzelne Unternehmen entwickelt werden können. Dabei werden Fachkräfte in ihrer professionellen Umgebung und auf der Grundlage ihrer Tätigkeiten weitergebildet.



Wie kann die Kollaboration zwischen Wissenschaft und Politik gefördert werden?

GEMEINSAME GESTALTUNG VON TECHNOLOGISCHEM WANDEL

Ziel

Wir zeigen auf, wie Forschungsorganisationen strategisch ihre Wissenschaftler:innen beim Austausch mit der Politik unterstützen können. Forschungsbasiert erklären wir den Bedarf an Unterstützung, die Perspektive der Politik und die Vielfalt möglicher Unterstützungsformate.

Methode

Die Ergebnisse beruhen auf einer technologischen Fallstudie zu Transferaktivitäten zwischen Wissenschaft und Politik. Es wurden 12 Fachpolitiker:innen, 10 Wissenschaftler:innen sowie Intermediäre interviewt. Ergänzt werden die Erkenntnisse durch ein Review von Unterstützungsangeboten für Policy Impact von Forschung in Deutschland und dem Vereinigten Königreich.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN



Henriette Ruhrmann

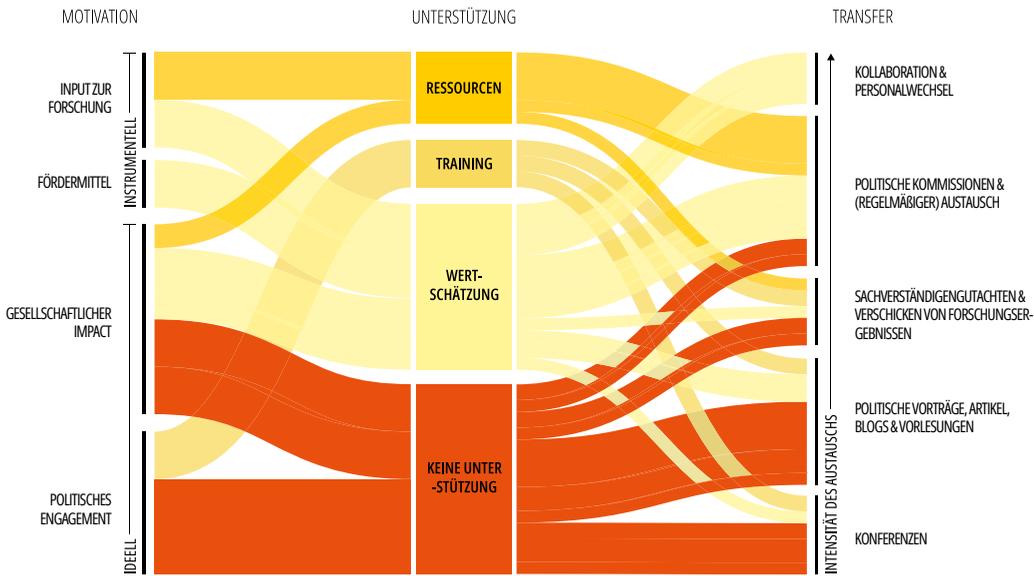
Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Berlin und Doktorandin am University College London

✉ henriette.ruhrmann@tu-berlin.de



WAS MOTIVIERT WISSENSCHAFTLER:INNEN ZUM TRANSFER MIT DER POLITIK?

Wissenschaftliche Erkenntnisse wurden noch nie so dringend für die Bewältigung politischer Herausforderungen gebraucht wie heute – von der COVID19-Pandemie zum Klimawandel. Dies spiegelt die Rolle von Politikberatung im Rahmen der Third Mission wider, die zunehmend ausschlaggebend für die Reputation und finanzielle Förderung von Forschungsorganisationen wird.



#1 Der Wert von Unterstützung.

Mit Unterstützung durch ihre Forschungsorganisationen bauen Wissenschaftler:innen öfter intensivere Kollaborationen mit der Politik auf. Auch die Art der Unterstützung spielt hierbei eine Rolle - in materielle oder personelle Ressourcen und Weiterbildungen für den Austausch mit der Politik zu investieren lohnt sich.

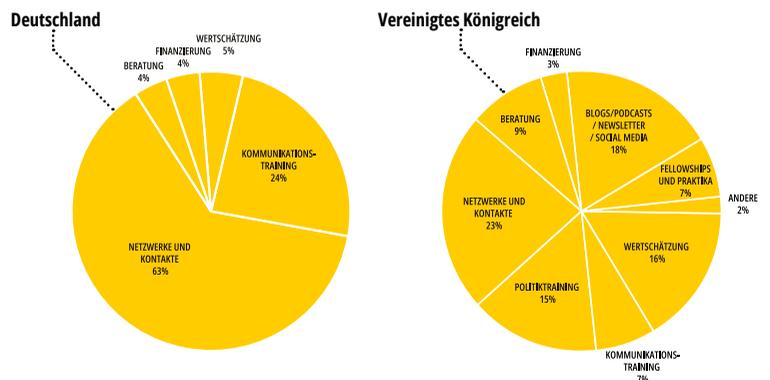
#2

Die Rolle von Überzeugung als Brücke zum Austausch wo Unterstützung fehlt.

Wissenschaftler:innen, die auch ohne Unterstützungsangebote effektiv kollaborieren sind öfters ideell motiviert. Oft interessieren und engagieren sie sich auch persönlich im gesellschaftspolitischen Kontext und verstehen Austausch mit der Politik als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Wissenschaftler:in.

WIE KÖNNEN WIR AUSTAUSCH ZWISCHEN WISSENSCHAFT UND POLITIK FÖRDERN?

Befähigung, Unterstützung und Motivation müssen zusammenkommen, damit Wissenschaftler:innen und Politiker:innen sich in gegenseitigen Austauschbeziehungen engagieren. Je nach Bedarf und Kontext können Unterstützungsangebote auf unterschiedliche Aspekte abzielen und vielfältig gestaltet sein. In Deutschland fokussieren sich die meisten Unterstützungsangebote noch auf Netzwerkveranstaltungen und allgemeine Kommunikationstrainings. Im internationalen Vergleich mit Vereinigtem Königreich fällt auf, dass eine größere Vielfalt an Unterstützungsangeboten möglich ist.



Grundgesamtheit sind Leuchtturmangebote wissenschaftlicher Einrichtungen mit dem Ziel, den Policy Impact von Forschung zu steigern.

WO SEHEN POLITIKER:INNEN POTENZIALE?

„ **Mehr Initiative**

„Wissenschaftler:innen kommen nicht auf einen zu – man muss immer auf sie zugehen. Der Wissenstransfer gelingt hier nicht. Es fällt aber auf, dass Wissenschaftler:innen, vor allem aus den MINT-Disziplinen, die auch Industriekooperationen pflegen, der Austausch leichter fällt.“

„ **Verständlichere Präsentation**

„Ich frage mich bei komplizierten Präsentationen von hochqualifizierten Sachverständigen öfters, ob sie wirklich selber verstehen, was sie sagen, wenn sie es nicht verständlicher ausdrücken können?“

„ **Kürzere Zusammenfassungen**

„Über 100 Seiten ohne Zusammenfassung haben noch nie mein Interesse geweckt, aber innovativere Formate scheinen für Wissenschaftler:innen schwierig zu sein.“

#3

Der Wunsch nach effektivem Austausch.

Politiker:innen wünschen sich mehr Initiative und strategische, zielgruppen-gerechte Kommunikation von der Wissenschaft.

„ **Bessere Kanäle**

„Strategisch lohnt es sich mehr, mit den Büromitarbeiter:innen der Abgeordneten zu sprechen – das lässt sich leichter skalieren.“

„ **Mehr Information**

„Wir wissen relativ wenig darüber, wer was wo forscht, das erreicht uns nicht gut.“

BEST PRACTICES: SO VIELFÄLTIG KANN UNTERSTÜTZUNG GESTALTET SEIN



PERSONELLE UND FINANZIELLE RESSOURCEN
Verschiedene Institutionen stellen zusätzliche Personalstellen oder Finanzierung, u.a. vergeben in Wettbewerben, zur Verfügung.



BLOGS, PODCASTS, SOCIAL MEDIA
Für mehr Reichweite teilen Institutionen wissenschaftsbasierte Policy Briefings über vielfältige Kanäle, die Politiker:innen erreichen.



WEITERBILDUNGSANGEBOTE
In Workshops und Seminarserien vermitteln Institutionen ihren Wissenschaftler:innen die Prozesse und Dynamik des Politikbetriebs.



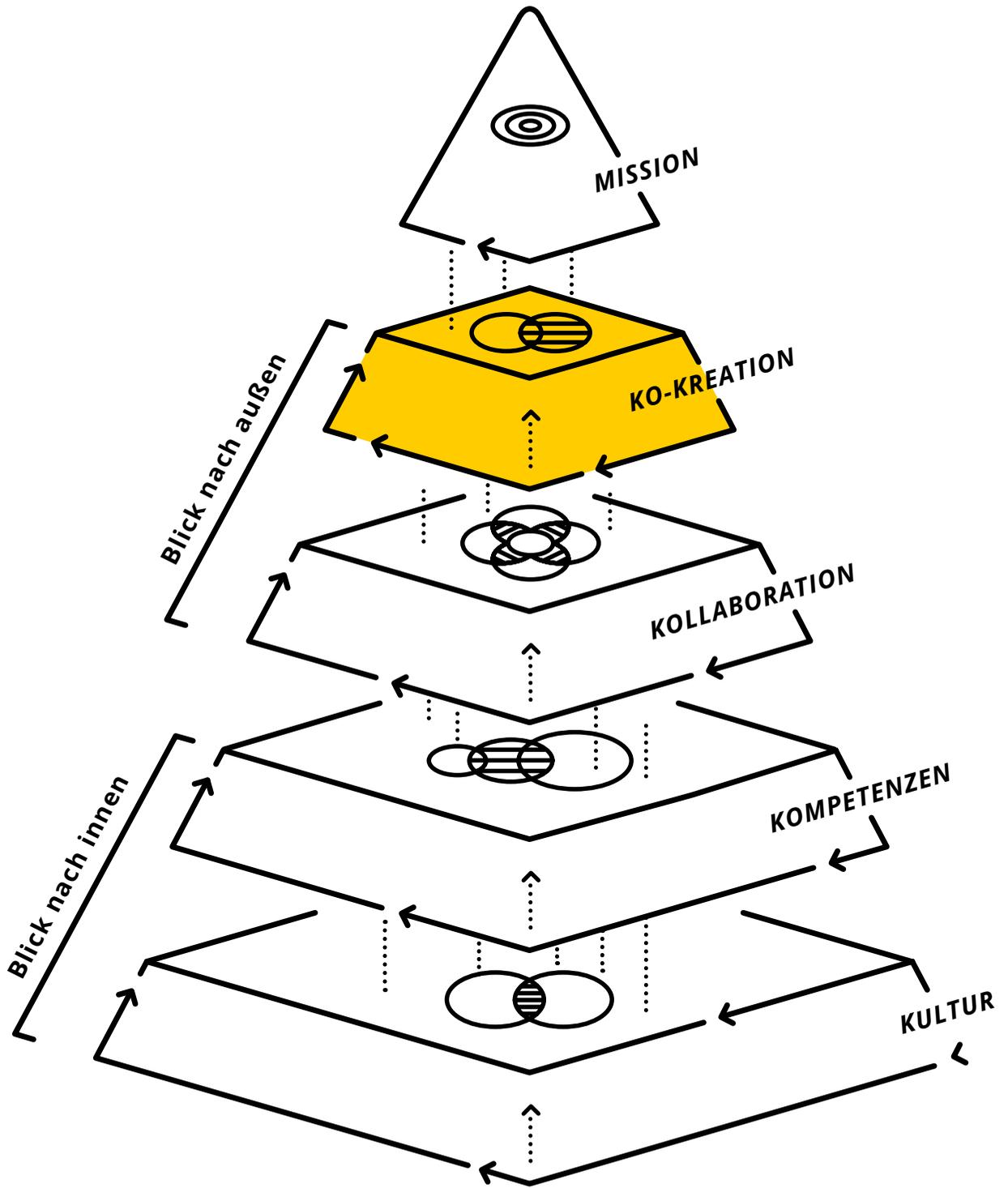
INDIVIDUELLE BERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN
Vom Antrag bis zum Ergebnis beraten Institutionen ihre Wissenschaftler:innen zum Austausch mit Politiker:innen in verschiedenen Formaten.



GUIDES UND TEMPLATES
Zur kurzen Übersicht bieten Institutionen Materialien mit den wichtigsten Informationen zum Austauschpartner Politik.



BEIDSEITIGE FELLOWSHIPS
Durch einen Organisationswechsel können Wissenschaftler:innen und Politiker:innen Netzwerke und Verständnis füreinander aufbauen.



Welche Formate gibt es, die Ko-Kreation in missionsorientiertem Transfer ermöglichen?

WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION FÜR TRANSFER

Ziel

Wir zeigen auf, welche bestehenden Formate existieren, die für missionsorientierten Transfer mittels Ko-Kreation zwischen den Sektoren eingesetzt werden können.

Methode

Die vorgestellten Formate wurden ausgewählt, weil sie sich in der Praxis als gewinnbringend für ko-kreativen Transfer erwiesen haben. Die Auswahl geschah auf Grundlage einer umfassenden, kritischen Review von Forschungsliteratur, Praxisberichten und Expert:innengesprächen.

IHR ANSPRECHPARTNER



Dr. Konstantin S. Kiprijanov

Wissenschaftlicher Referent für Transferwissenschaft & Wissenschaftskommunikation, TU Berlin

✉ kiprijanov@tu-berlin.de



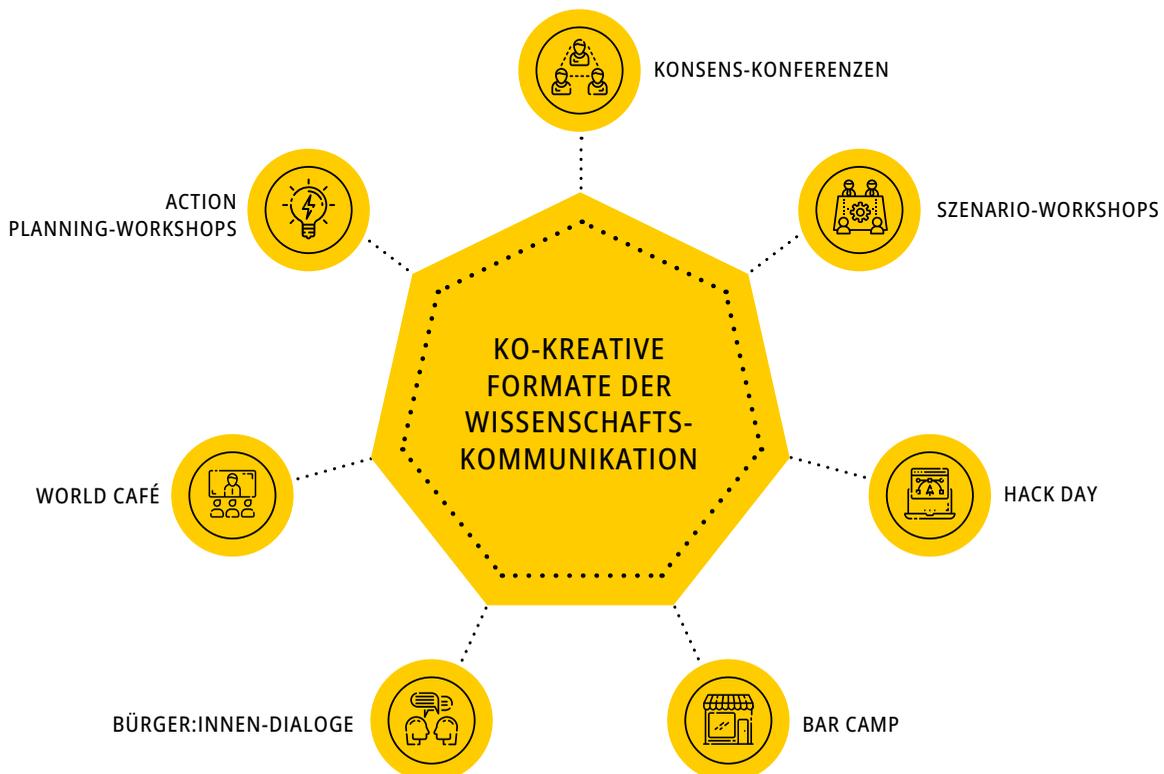
WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION UND KO-KREATION - STARKE PARTNERINNEN IM TRANSFER

Wir verstehen Ko-Kreation als transdisziplinäre Zusammenarbeit von Forschungseinrichtungen mit Stakeholder:innen aus unterschiedlichen Sektoren, um gesellschaftliche Transformationen herbeizuführen. Ko-Kreation ist dabei ein Prozess, der die Ko-Produktion und das Ko-Design von Innovationen in Form von Policies, Produkten oder Dienstleistungen umfassen kann.

Wissenschaftskommunikation ist ein dynamisches Praxis- und Forschungsfeld, dass sich mit der Kommunikation von wissenschaftlichem Wissen beschäftigt. Das Praxisfeld zeichnet sich durch ein breites Spektrum an Institutionen und Akteur:innen mit unterschiedlichen professionellen Hintergründen aus. Wissenschaftskommunikation spielt aus diesem Grund eine zentrale Rolle bei der Gestaltung und Beförderung von Wissenstransfer.

BESTEHENDES PRAXISWISSEN OPTIMAL NUTZEN: ETABLIERTE KO-KREATIVE FORMATE DER WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION

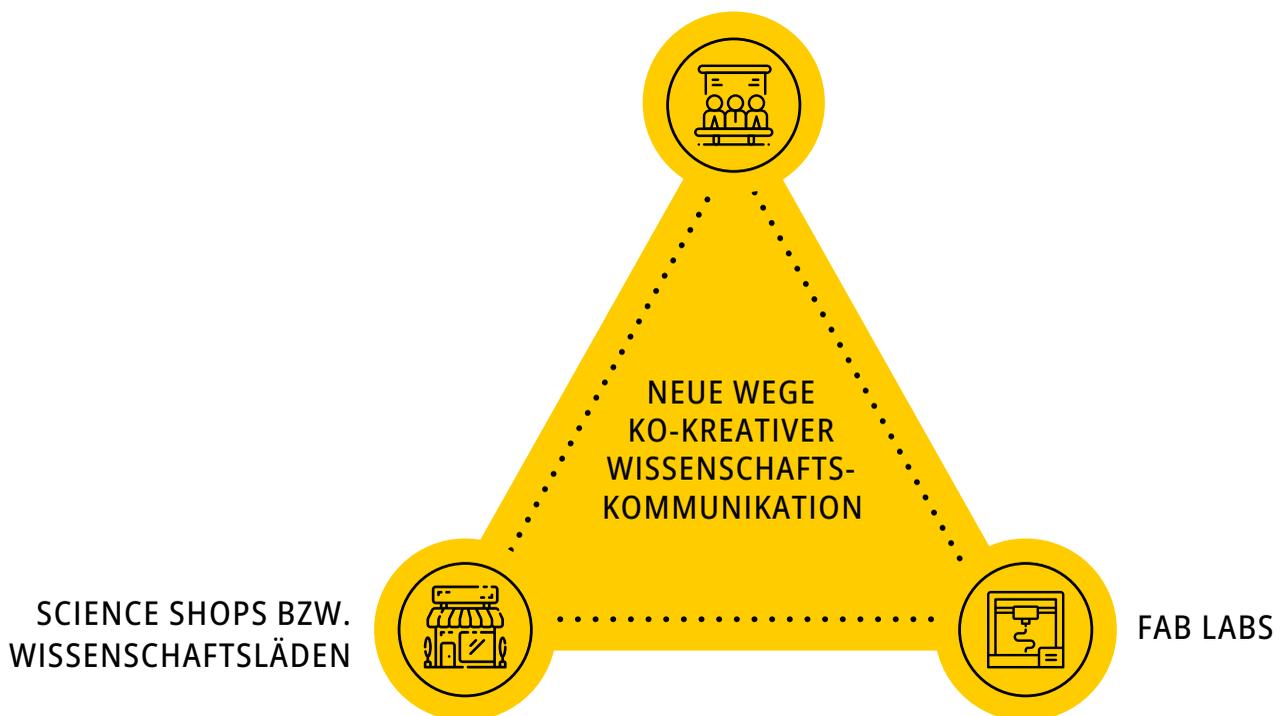
Für die Gestaltung von missionsorientiertem Transfer eignen sich Formate, die auf bestehenden Wissensbeständen sowie Wissensbedürfnissen spezifischer Zielgruppen aufbauen. Die hier präsentierten Formate haben sich als wirksam erwiesen, weil sie disziplinäre und professionelle Grenzen aufbrechen und so eine Beteiligung aller Akteur:innen auf Augenhöhe ermöglichen. Sie können in der Regel von Mitarbeiter:innen aus den Abteilungen Kommunikation, Marketing und/oder Öffentlichkeitsarbeit ohne zusätzliche Expertise aus anderen Abteilungen geplant und durchgeführt werden.



NEUE WEGE WAGEN: KO-KREATION JENSEITS DER KLASSISCHEN WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION

Für die gemeinsame Gestaltung einer Forschungsagenda und die Forschung mit Nicht-Wissenschaftler:innen aus unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen eignen sich außerdem andere ko-kreative Formen des Transfers. Diese sind jedoch auf einen längeren Zeitraum (mehrere Monate bis mehrere Jahre) angelegt und setzen die Mitarbeit von qualifizierten Wissenschaftler:innen voraus, welche in der Regel außerhalb von Kommunikations-, Marketing- und/oder PR-Abteilungen angesiedelt sind.

CITIZEN SCIENCE-PROJEKTE



EMPFEHLUNGEN: SO GELINGT'S



Alle genannten Formate setzen die strategische Festlegung von Kommunikationszielen und relevanten Zielgruppen voraus, welche sich nach der jeweiligen Transferstrategie richten. Am besten gelingt das mittels eines Kommunikationskonzepts. Für mittel- bis langfristige Kommunikationsmaßnahmen sollten alle beteiligten Stakeholder:innen zudem in ein Netzwerk eingebunden werden.

AUTOR:INNEN:

Antonia Muschner, Dr. Florian Schütz, Henriette Ruhmann, Marc Karahan, Dr. Konstantin Kiprijanov, Thies Johannsen

GESTALTUNG UND ILLUSTRATION:

Florian Paschke, Sandra Riedel

ICONS:

Freepik, mangsaabguru, Good Ware, Smashicons, iconixar, srip von www.flaticon.com

Hamel Khaled from NounProject.com, Nithian from NounProject.com, Berkah from NounProject.com,

Flatart from NounProject.com

Diese Publikation entstand im Verbundprojekt „Transferwissenschaft“, das vom Center for Responsible Research and Innovation des Fraunhofer IAO und der Technischen Universität Berlin bearbeitet wird. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und durch den DLR Projektträger unter dem Förderkennzeichen 01IO1908 betreut. Die Publikation wurde im Dezember 2021 veröffentlicht.

Mehr Informationen zum Projekt finden Sie unter: www.transferwissenschaft.de

© Center for Responsible Research and Innovation des Fraunhofer IAO und Technische Universität Berlin, 2021

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die über die engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes hinausgeht, ist ohne schriftliche Zustimmung der Autor:innen unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Speicherung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Bezeichnungen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und deshalb von jedermann benutzt werden dürften. Soweit in diesem Werk direkt oder indirekt auf Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien (z.B. DIN, VDI) Bezug genommen oder aus ihnen zitiert worden ist, kann der Verlag keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität übernehmen.

