

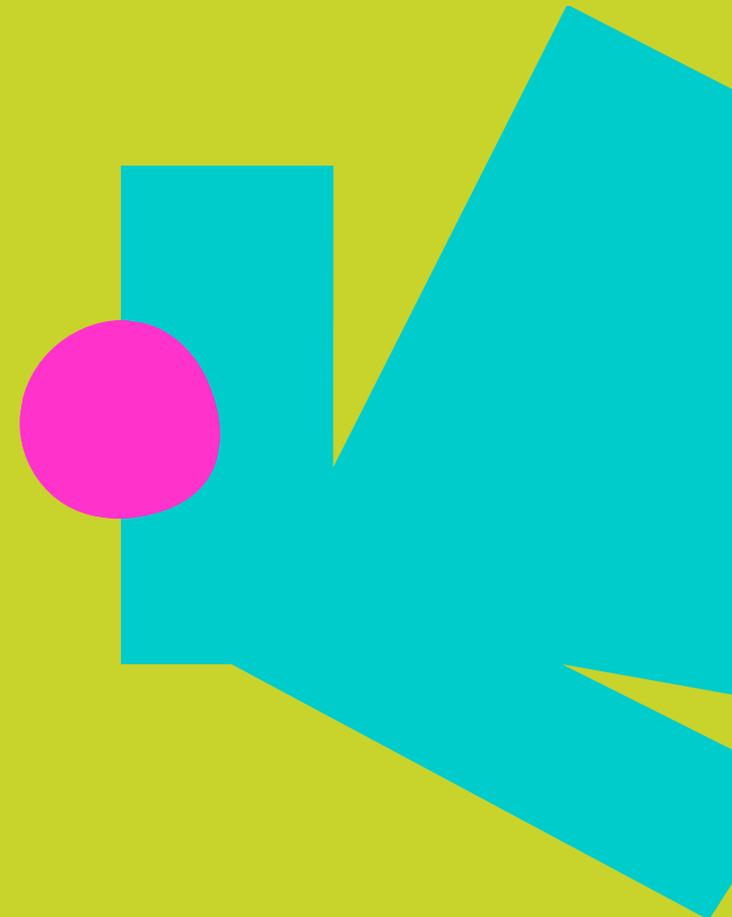
## Geteilte Wirklichkeiten – Konflikte als Herausforderung und Chance in transdisziplinärer Forschung

Expert:innen-Workshop

„Relevanz und Potenzial von Transdisziplinarität für die Forschung“

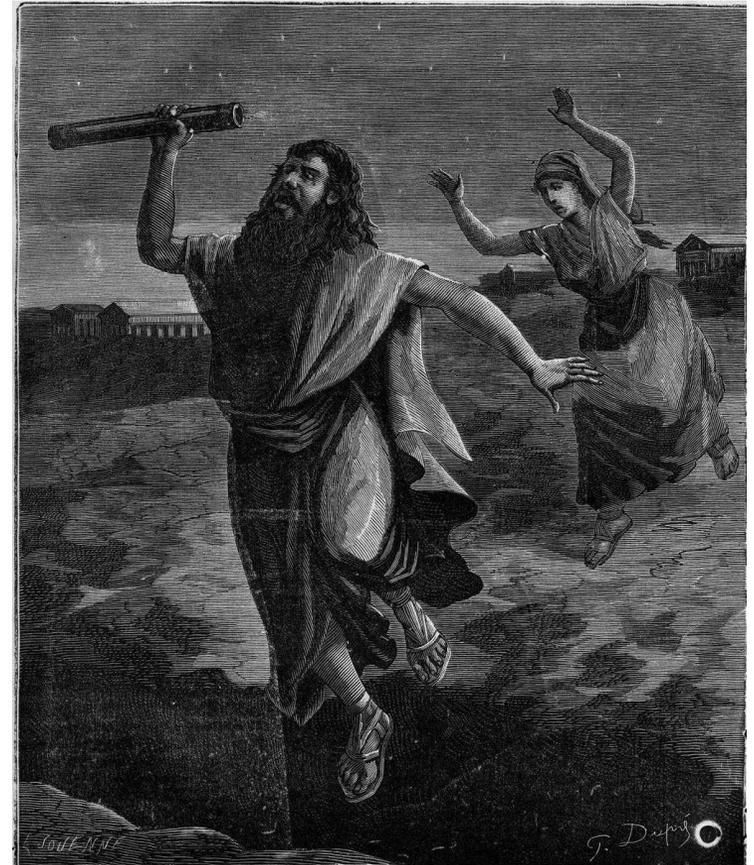
21. November 2024

Dr. Sonja Fücker



# I. Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis

- Wissenschaft und Praxis als:
  - »eheähnliches« Spannungsverhältnis (Lau & Beck, 1989, S. 4)
  - »Oppositionspaar« (Koselleck 2006)
- Theorie-Praxis-Diskurse (Blumenberg; Mittelstraß, 2010)
  - »vita contemplativa« vs. »vita activa« (Fuchs, 2000)
- Neuer »Gesellschaftsvertrag« (Maasen et al. 2022)
  - »Sehnsucht nach der Praxis« (Kaldewey, 2013)
  - Mode 1 vs. Mode 2 der Wissensproduktion (Gibbons et al. 1994)



# I. Kooperationen im Wissenschaft-Praxis-Transfer (WPT)

Mehr als ein Drittel in  
Deutschland tätiger  
Wissenschaftler:innen gehen  
Praxiskooperationen ein

36 % Naturwissenschaft  
37 % Sozialwissenschaft  
26 % Geisteswissenschaft

(Fecher & Hebing, 2021a, S. 17)

»Heterogene Kooperationsstruktur«  
(Strübing et al., 2004)

Unterschiedliche

- Arbeits- und Organisationslogiken (Oestreicher, 2014)
- Heuristiken und Wissensbestände  
(Fecher & Hebing, 2021; Loibl, 2004)

Interessen-/Zielkonflikte, Rollen-/Identitätskonflikte  
(Blättel-Mink et al., 2003; Loibl, 2004)

## II. Die Studie

# Studiendesign



## Theoretischer Rahmen

Funktionale Differenzierung:  
Wissenschaft und Praxis als  
unterschiedliche Teilsysteme

Wissenschaft



„Praxis“

[Politik/Verwaltung,  
Wirtschaft, Zivilgesellschaft]

▶ »funktionaler Antagonismus«  
(Schimank, 2006)



## Fragestellung

- Was sind typische  
Konfliktdynamiken im WPT?
- Wie wirken sich Konflikte auf die  
Zusammenarbeit im WPT aus?
- Wie wird mit Konflikten  
umgegangen?
- Welche Bedarfe bestehen an  
Konfliktbearbeitung?



## Zielstellung

- Bewusstsein für Konflikte und  
Konfliktbearbeitung im WPT  
stärken
- Orientierungswissen für die  
Prävention und Bearbeitung  
von Konflikten im WPT  
bereitstellen

# Studiendesign

## Zielgruppe der Befragung:

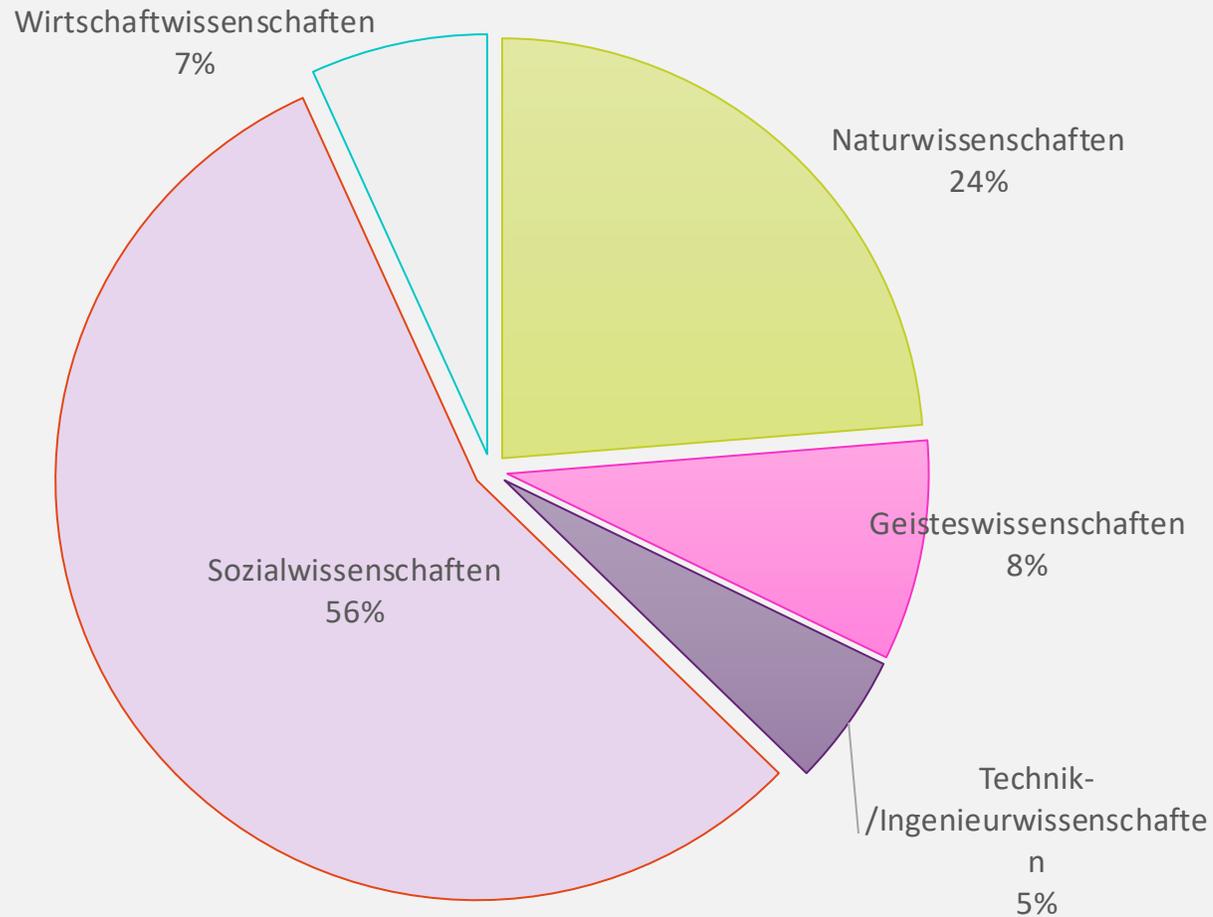


Wissenschaftler:innen und  
Praktiker:innen in transferorientierten  
Forschungsstrukturen/-verbänden

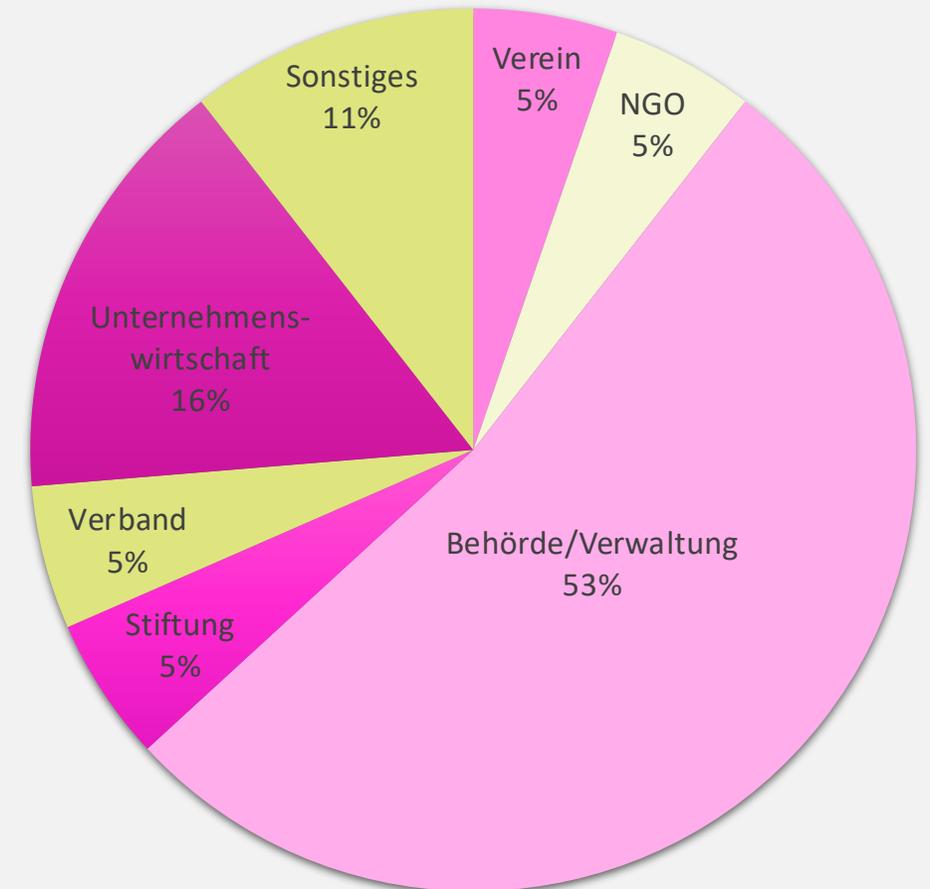
Methode	Befragungszeitraum	Fallzahlen
<p><b>1. Online-Befragung</b> Halbstandardisiert 25 Items (davon 3 offene Fragen)</p> 	<p>26. Juni – 20. Juli 2023</p> 	<p>Brutto-Stichprobe: n= 165 Netto-Stichprobe n=78 (19,74%) [Wissenschaft: 76%, Praxis: 24%]</p> 
<p><b>2. Gruppendiskussion</b> in einem transdisziplinärem Projektverbund</p> 	<p>Juli 2023  Dauer: 127 Minuten</p>	<p>1 Wissenschaftlerin 5 Praktiker:innen (Verwaltungsmitarbeitende aus Integrationsbehörden)</p>

# Verteilung der Stichprobe

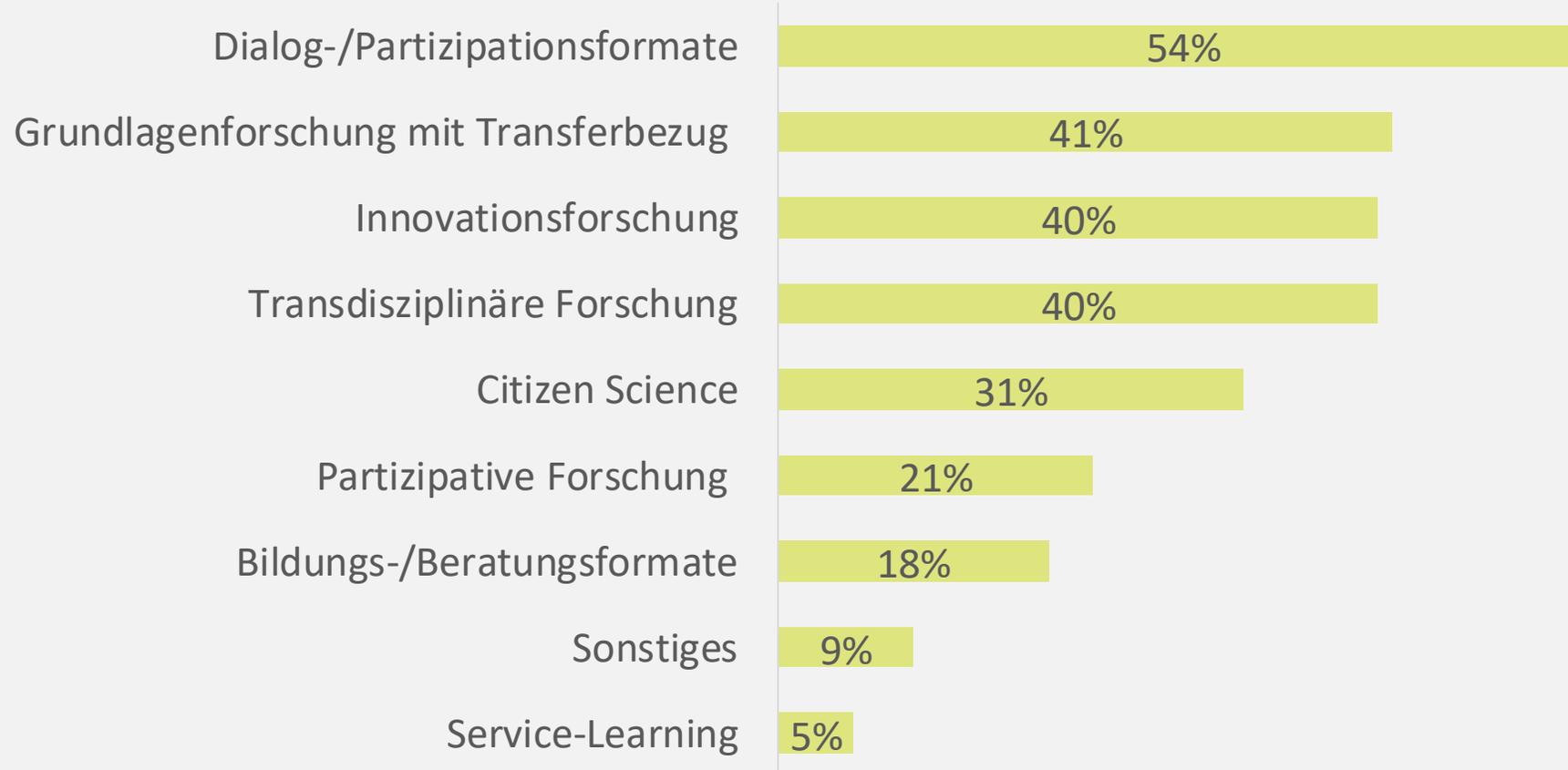
**Studienteilnahme:  
Wissenschaft & Forschung**



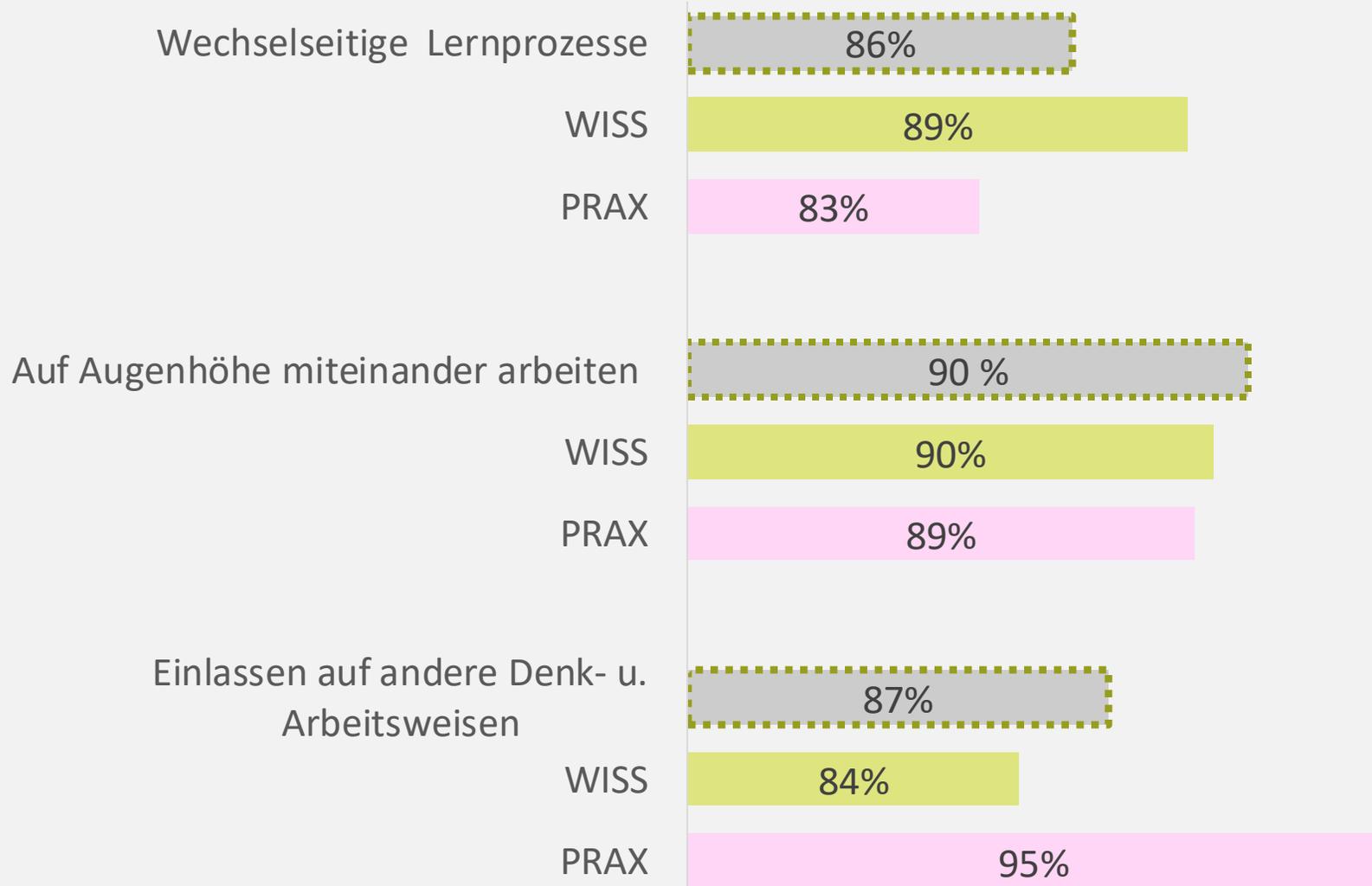
**Studienteilnahme: Praxisfelder**



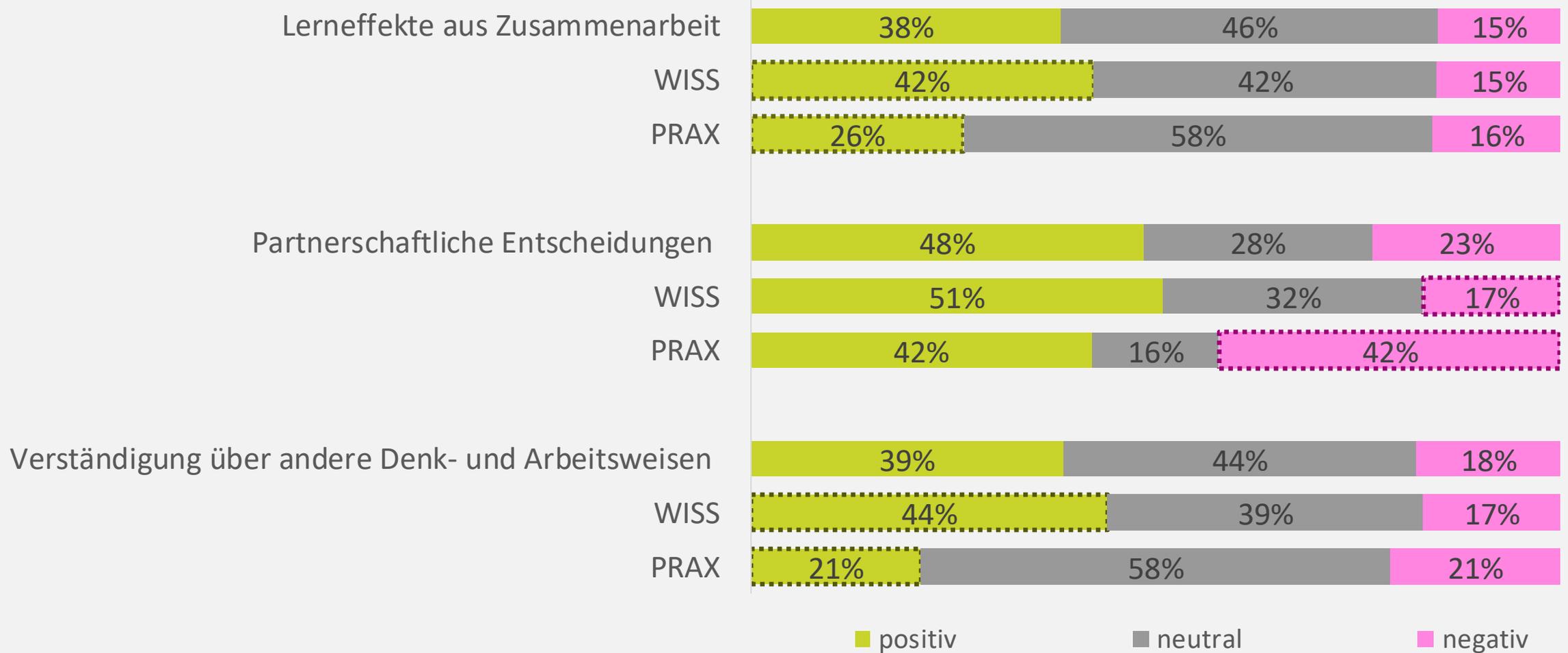
# Formen der Zusammenarbeit im WPT



# Merkmale für gelingende Kooperationen im WPT



# Wahrgenommene Qualität von Kooperationen im WPT

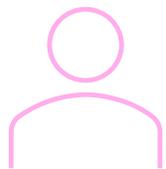


# Ursache von Konflikten im WPT: Unterschiedliche Systemlogiken & Zeitressourcen

»Wissenschaft und Praxis haben ihre eigenen Regeln, ihre eigenen Sprachcodes [...], so dass an den Rändern die Verständigung dann so nicht funktioniert«  
(GD\_WISS\_12)



UNTERSCHIEDLICHE  
SYSTEMLOGIKEN



»Es wird mit unterschiedlichen Arbeitsweisen nebeneinander her gearbeitet [...] jeder arbeitet in seiner eigenen Blase«  
(FB\_PRAX\_6:2061)

» Forschungsprojekte brauchen Zeit zu wachsen und Erkenntnisse zu generieren. [...] Praxis kann hauptsächlich wachsen [...], wenn sie auch Ergebnisse oder Erkenntnisse einspeisen können«  
(FB\_WISS\_6\_3:3335)



MANGELNDE  
ZEITRESSOURCEN

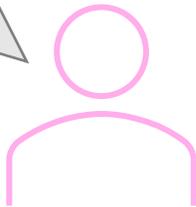


»Zeitdruck in der Praxis verhindert häufig eine sinnvolle Kooperation«  
(FB\_WISS\_6:2992)

# Ursache von Konflikten im WPT: Unvereinbare Leistungserwartungen & Ausbleiben von Reziprozität

»[A]ber es ist am Anfang eben so ein bisschen, du hast nicht sofort den Mehrwert praktisch, mit ihnen [Wissenschaft, S.F.] zusammenzuarbeiten, sondern es macht erstmal Mühe.«  
(GD\_PRAX\_13)

 FEHLENDE REZIPROZITÄT

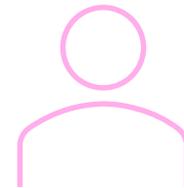


Wissenschaft kann ...  
»die erforschten Daten zugänglich machen« (FB\_WISS\_6\_2:2275)

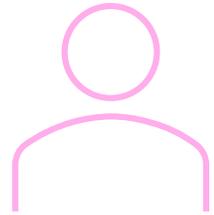


 UNVEREINBARE  
LEISTUNGSERWARTUNGEN

Praxis möchte...  
»beratende Leistungen, die die Organisation in ihrer Arbeit unterstützen könnten«  
(FB\_PRAX\_6\_3:2481)



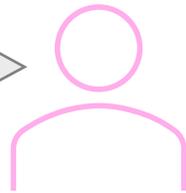
# Ursache von Konflikten im WPT: Machtungleichgewichte & Perspektivenübernahme



»[M]an kommt mit der Uni  
zusammen und jetzt muss man  
sich belehren lassen«  
(GD\_PRAX\_42)

 MACHTUNGLEICHGEWICHTE

»Wissenschaft hat keine  
Skrupel, sie steht über den  
Dingen und maßt sich an,  
anderen ihre Sicht als Maßstab  
der Dinge zu erklären«  
(FB\_PRAX\_6:2298).

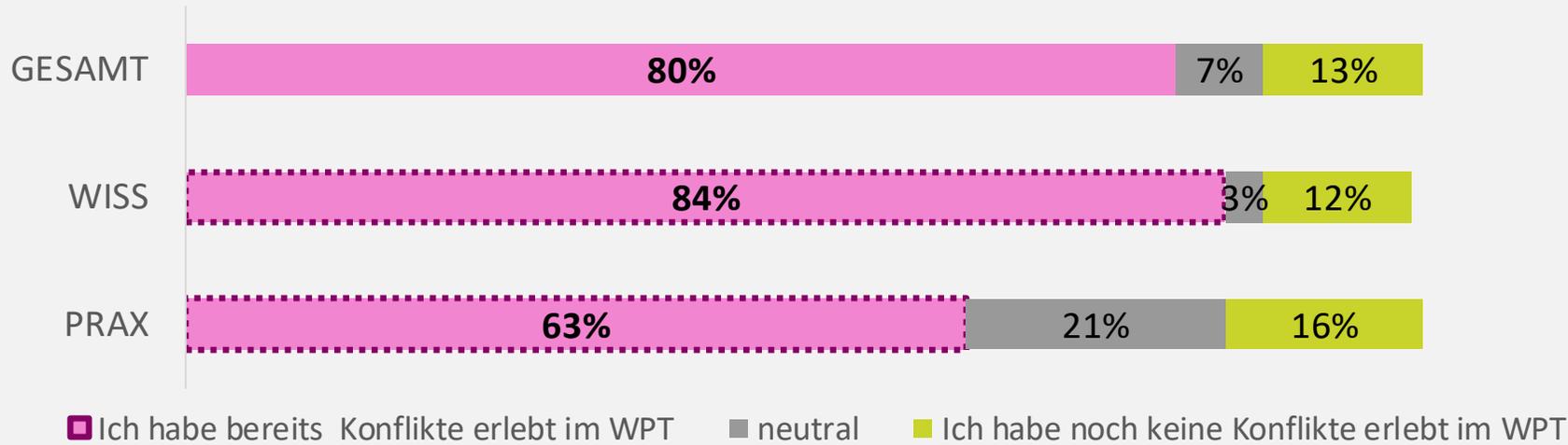


»Es besteht wenig Bereitschaft, sich in  
die Handlungslogiken der jeweils  
anderen hineinzusetzen«  
(FB\_WISS\_6\_3:4172).

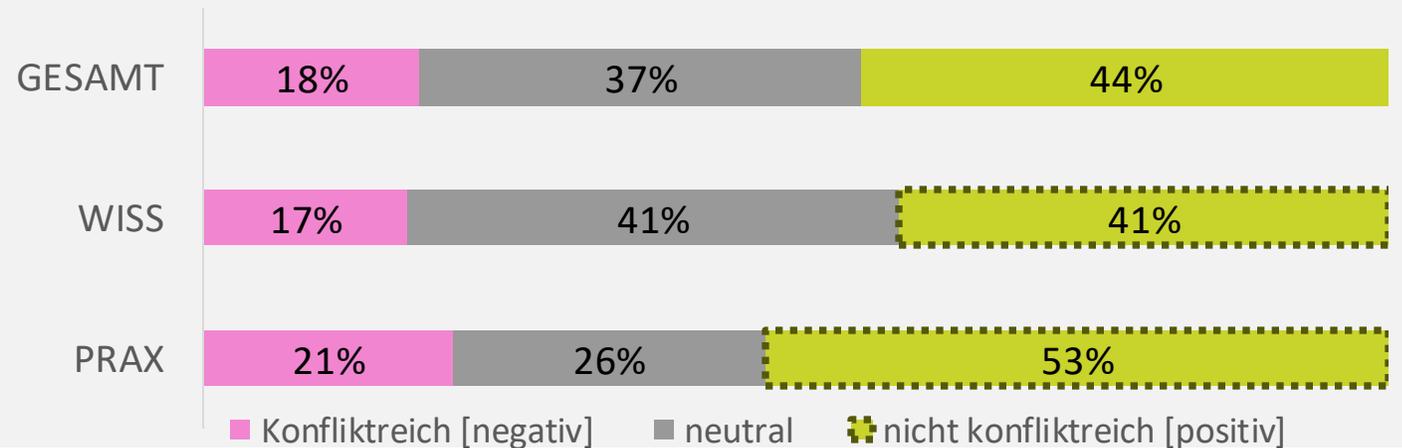
 AUSBLEIBENDE  
PERSPEKTIVENÜBERNAHME

# Konflikterfahrungen und -wahrnehmungen

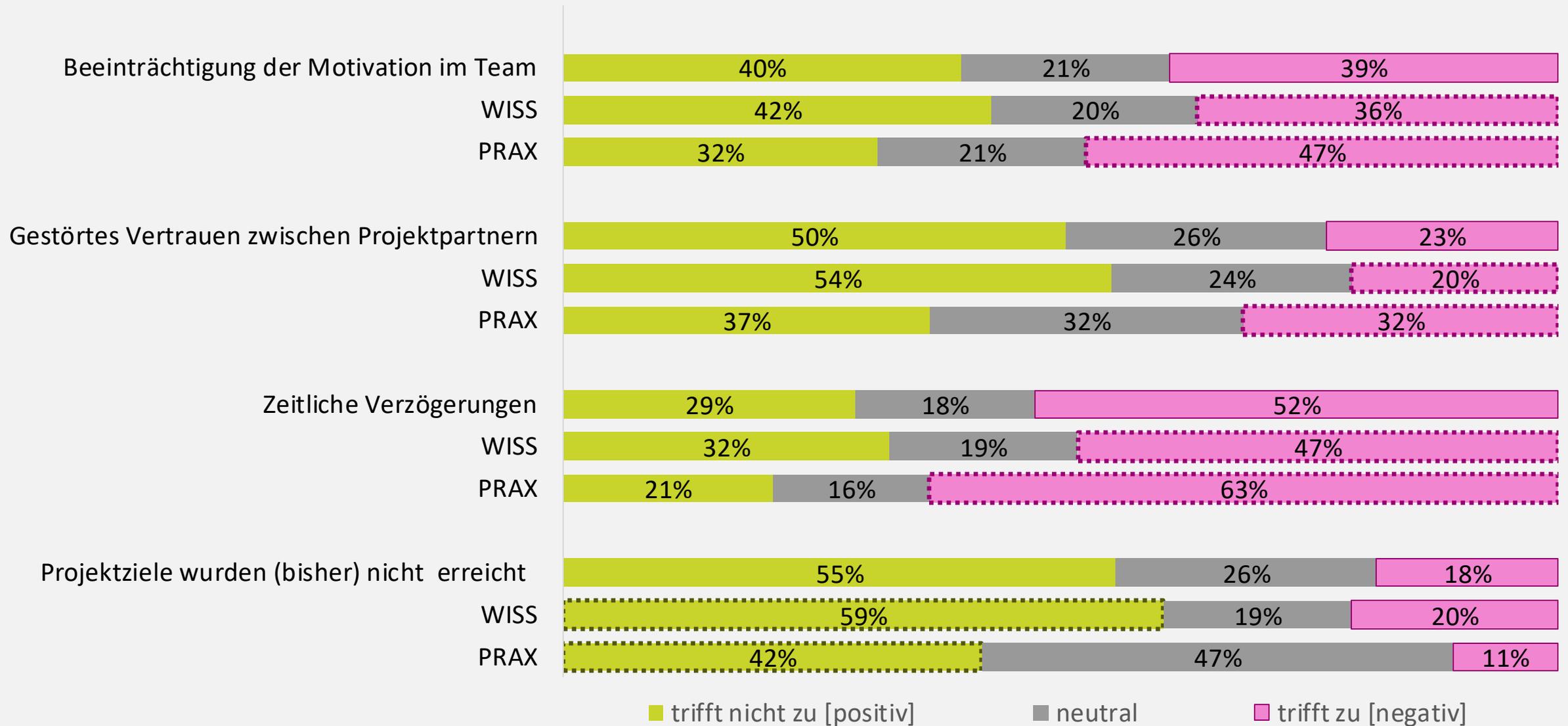
## Konflikterfahrungen



## Wie konfliktreich ist die Zusammenarbeit?



# Effekte von Konflikten im WPT



# Konfliktverständnisse in Wissenschaft und Praxis

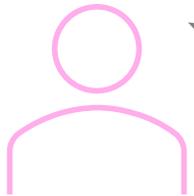
KONFLIKTE VERMEIDEN



KONFLIKTE AUSTRAGEN

»Präventionsmaßnahmen sind  
Möglichkeit, wie Konflikte  
eventuell vermieden werden  
könnten«

(FB\_PRAX\_13:1474)



»vorab definierte Prozesse  
[können] die  
Hemmschwelle senken,  
Konflikte anzugehen«

(FB\_PRAX\_13:1047)

»[...] Konflikte von Beginn an als  
möglicher Teil der  
Zusammenarbeit  
thematisieren«

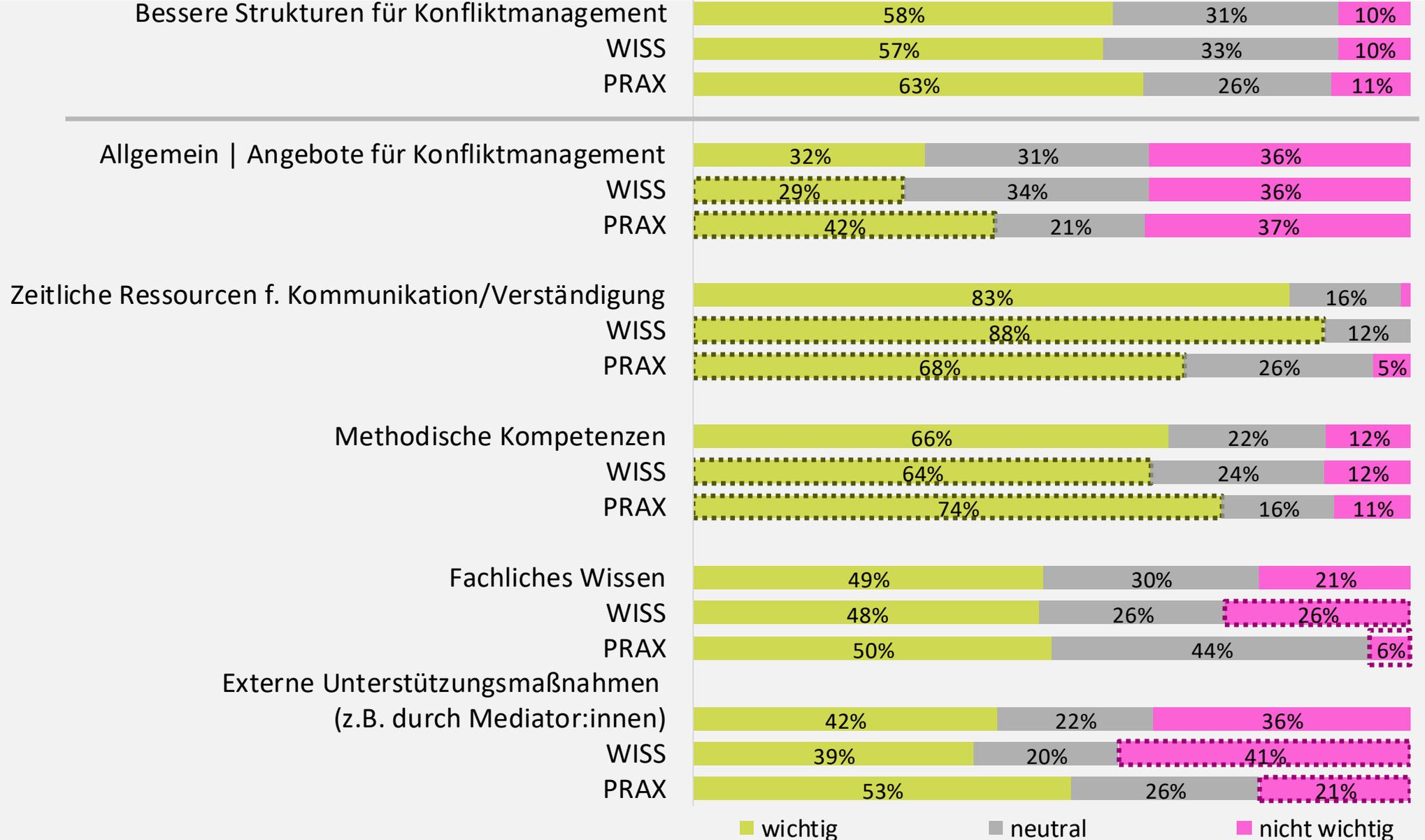
(FB\_WISS\_13:637)

»Konflikte [sind] für gemeinsame  
Erkenntnisprozesse [...] zwingend  
erforderlich [...], weshalb  
Konfliktprävention  
kontraproduktiv wäre«

(FB\_WISS\_13:1897)



# Bedarfe an Konfliktmanagement



# Fazit: Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit

- ▶ **Bewusstsein für Grenzen und unerfüllbare Erwartungen** zu schaffen
- ▶ Realistische **Möglichkeiten für einen reziproken Leistungsaustausch** schaffen
  - Gegenstand einer konstruktiven Auseinandersetzung im WPT sollten auch unerfüllbar bleibende Erwartungen sein: Was kann man füreinander sein und leisten?
- ▶ **»Blinde Flecken« zu Beziehungshierarchien und Ungleichgewichten sichtbar(er) machen**
  - Unterstützung für ganzheitlichen Umgang mit Konflikten (Wissenschaft):  
Sach- und Beziehungsebene: »Konflikte sind auch in Hochschule und Wissenschaft menschlich, nicht akademisch« (Hoormann et al., 2014)
  - Konflikte selbstverantwortlich regeln und nicht vermeiden (Praxis)

# Ausblick: (Wie) kann Konfliktmanagement sinnvoll unterstützen?

- Grundlegend: Strukturen für Konfliktbearbeitung schaffen, z.B. durch Zeit- und Personalressourcen auf Koordinations-/Projektmanagementebene

Was können konkrete Maßnahmen sein?

- (Projektunabhängige) Qualifizierung von Akteuren : Vermeidung von Brain-Drain-Effekten, grundlegende Kompetenzen fördern (systemisches/gesellschaftliches „Lernen“, z .B. durch Trainingsformate)
- Konfliktmanagement als niedrighschwelligen (modularen) Bestandteil in Förder- und Projektstrukturen integrieren (Teambuilding, Feedback-Kultur)
- Kommunikative Verständigung als Format für ressourcenschonendes Konfliktmanagement: Reflexion von Selbstverständnissen, Rollenerwartungen
- Auf Bedarfe angepasste Angebote: Berücksichtigung zeitlich befristeter und dezentraler Kooperationsformen in transdisziplinärer Forschung

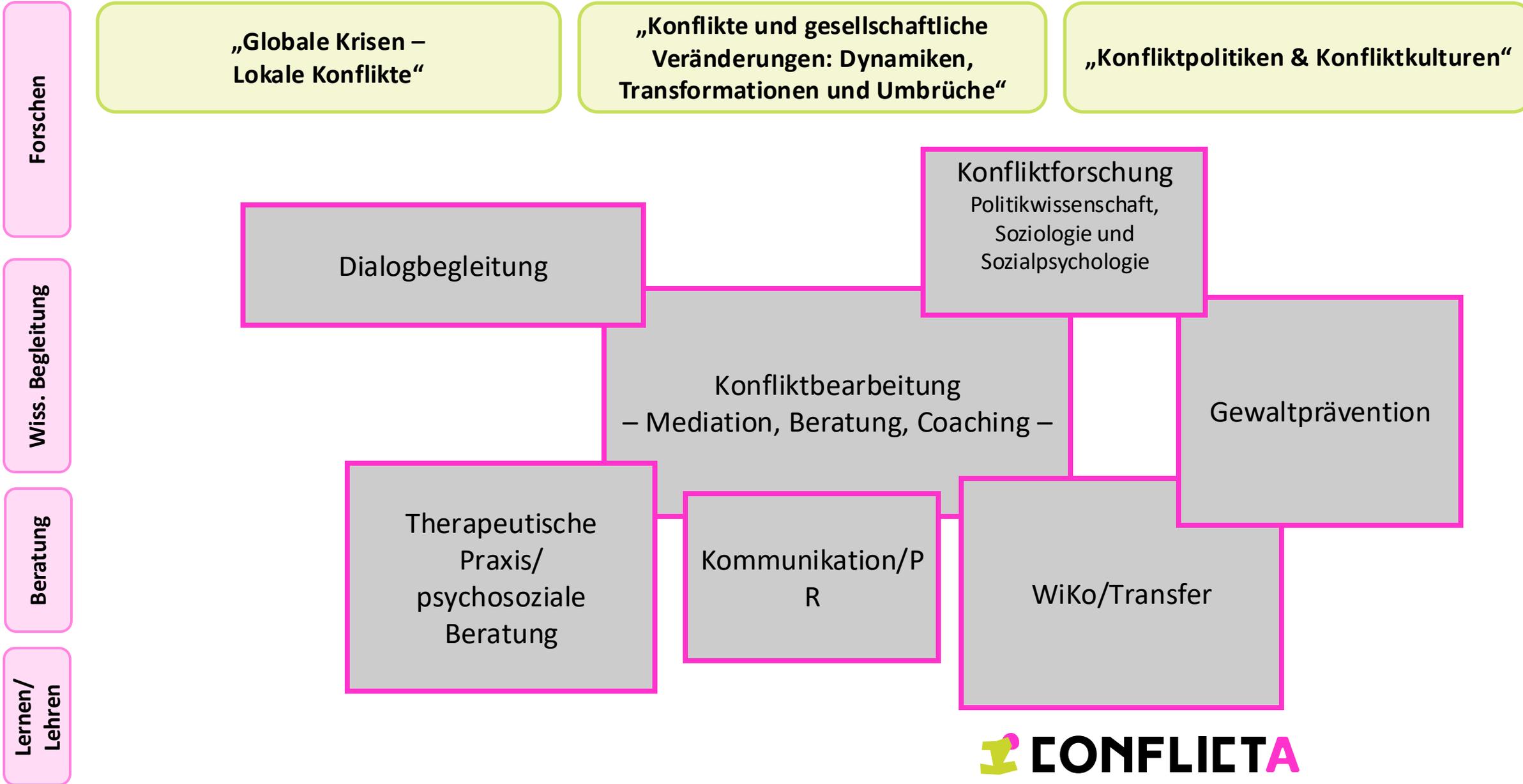
# Wie geht konfliktsensible Zusammenarbeit in transdisziplinärer Forschung?

## Einblicke aus der Konfliktakademie ConflictA

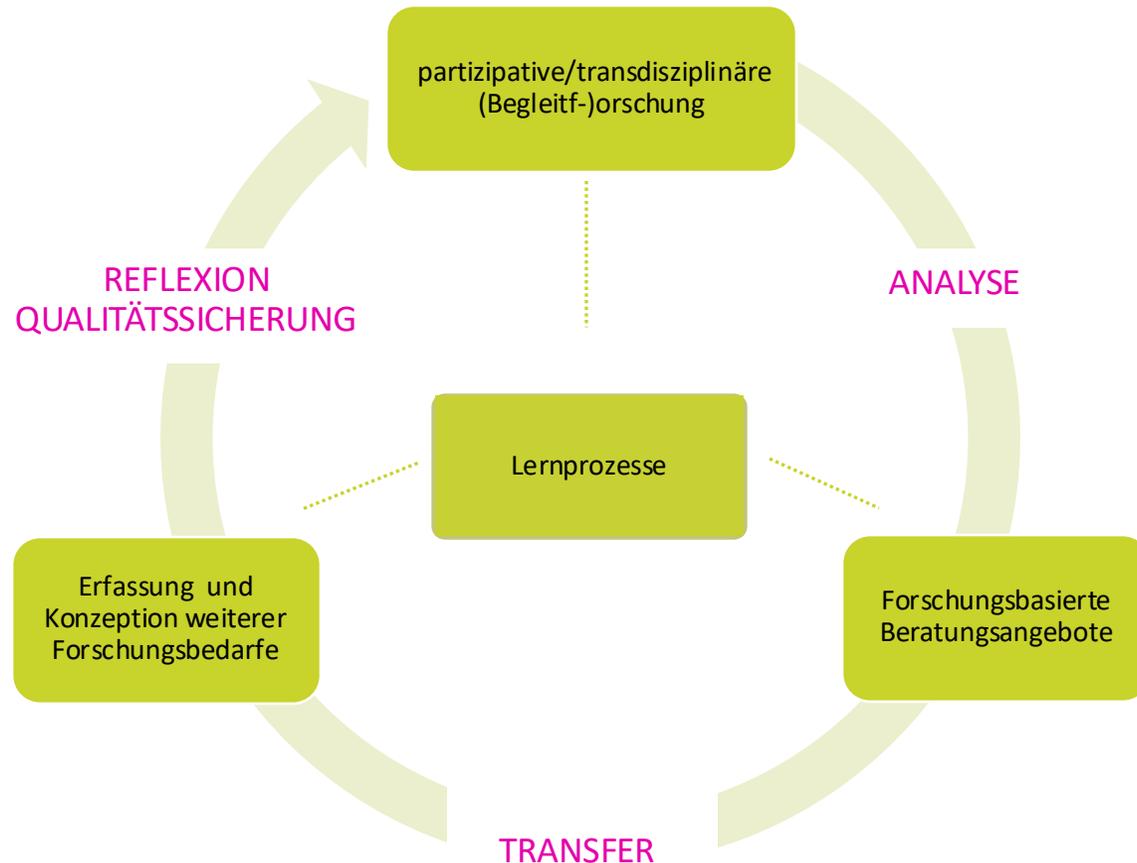
am Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung – IKG  
Universität Bielefeld

# ConflictA – Struktur

## Arbeitsprozesse

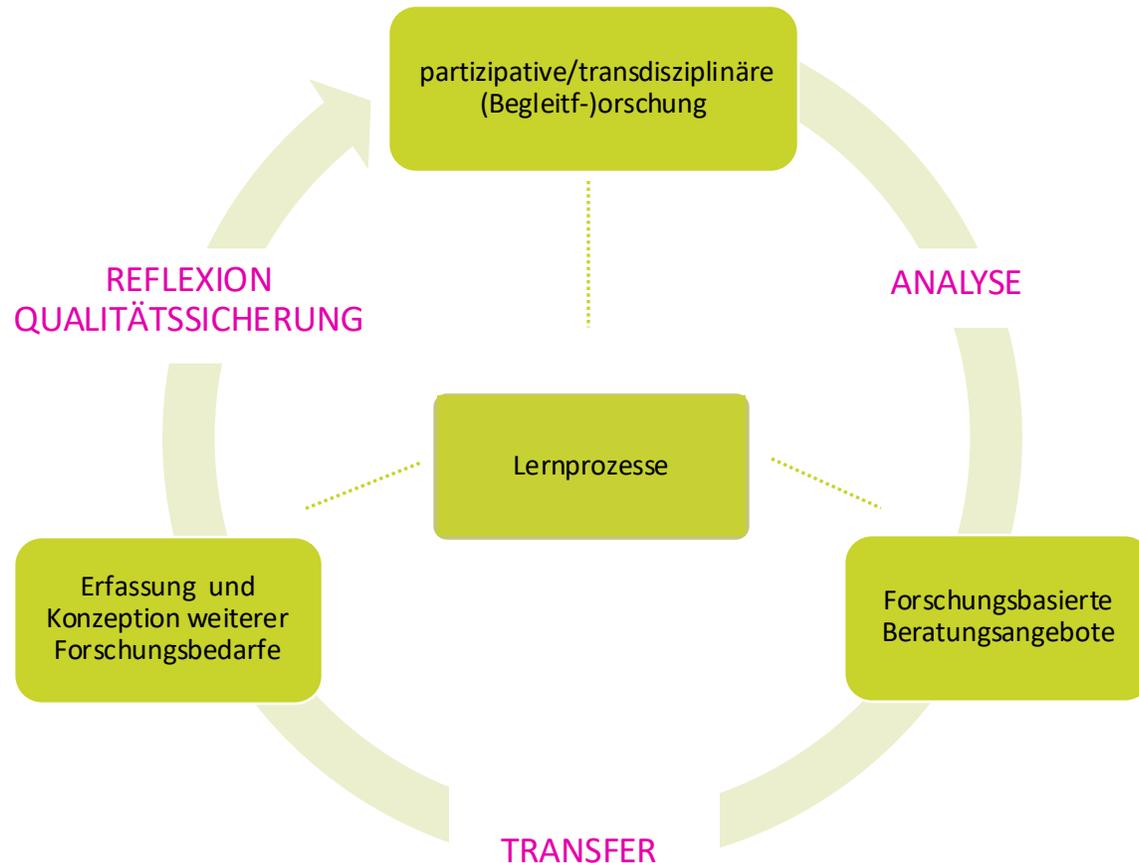


## Transdisziplinäre Zusammenarbeit ConflictA



- Forschungsprozesse finden in Zusammenarbeit mit Zielgruppen aus Praxis, Politik/Verwaltung und Öffentlichkeit statt (Analyse).
- Forschungswissen wird über Dialog-, Bildungs- und Beratungsformate in Praxisfelder vermittelt (Transfer).
- Aus der partizipativen Zusammenarbeit mit Praxispartnern werden Fragestellungen und Bedarfe aufgegriffen und durch Prozesse der Transferreflexion/-forschung wieder in die Forschung an der ConflictA einbezogen (Reflexion/Qualitätssicherung)

## Transdisziplinäre Zusammenarbeit ConflictA



Veränderung der Art und Weise wissenschaftlichen „Tuns“ durch zirkuläre Forschungsprozesse – Auswirkungen auf Projektarchitektur und Projektmanagement:

- Kommunikative Verständigung als wichtiges ‚Werkzeug‘ für ressourcenschonendes Konfliktmanagement
- Ressourcen für Übersetzungsprozesse in transdisziplinären Arbeitsteams bereitstellen
- Konfliktbearbeitung in Organisationsstrukturen/Arbeitsprozessen berücksichtigen, dafür notwendig: Veränderungen in Förder-/Wissenschaftspolitik etc.

Vielen Dank!

**Bei Fragen oder Hinweisen freue ich mich über Ihre Kontaktaufnahme:**

Dr. Sonja Fücker

E-Mail: [sonja.fuecker@uni-bielefeld.de](mailto:sonja.fuecker@uni-bielefeld.de)

Die Publikation zur Studie steht als Download beim Wolfgang Metzner Verlag [hier](#) bereit:

<https://www.vfst.de/fachliteratur/produkte/jeder-arbeitet-in-seiner-eigenen-blase-broschiert>



# Literatur

Blättel-Mink, B., Kastenholz, H., Schneider, M. L. & Spurk, A. (2003). Nachhaltigkeit und Transdisziplinarität: Ideal und Forschungspraxis. Arbeitsbericht 229, Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Universität Stuttgart.

Fecher, B. & Hebing, M. (2021). How do Researchers Approach Societal Impact?. PLOS ONE, 16(7), 1-20.

Hoormann, J., Matheis, A. (2014). Konfliktmanagement in Hochschulen. Aspekte systematischer Konfliktbearbeitung in ausgewählten Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt a.M.: Detlev Reymann.

Maasen, S. & Sutter, B. (2022). Wissen und Gesellschaft: Neues zur Vertragsgestaltung. APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 72(26-27), 49-54.

Meier, F. & Krücken, G. (2011). Wissens- und Technologietransfer als neues Leitbild? Universitäts-Wirtschafts-Beziehungen in Deutschland. In B. Hölscher, J. Suchanek (Hrsg.), Wissenschaft und Hochschulbildung im Kontext von Wirtschaft und Medien (S. 91-110). Heidelberg: VS für Sozialwissenschaften.

Mevissen, N. & Simon, D. (2013). 'Vielfältige' Organisationen. Der Wissens- und Technologietransfer als Herausforderung für die außeruniversitäre Forschung. Soziale Welt, 64(4), 361-380.

Klinkhammer, M. & Enke, N. (2022). Konfliktmanagement: Strategien für Wissenschaft und Hochschule. Frankfurt a.M.: Campus.

Loibl, M. C. (2005). Spannungen in Forschungsteams: Hintergründe und Methoden zum konstruktiven Abbau von Konflikten in inter- und transdisziplinären Projekten. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.

Schimank, U. (2006). Autonomie und Steuerung wissenschaftlicher Forschung. Ein funktionaler Antagonismus. In dies. (Hrsg.), Teilsystemische Autonomie und politische Gesellschaftssteuerung (S. 201-220). Heidelberg: VS für Sozialwissenschaften.