

Kommentar zum Ergebnisüberblick
„Transdisziplinarität in der BMBF-geförderten Arbeitsforschung – Anspruch, Praxis und Potenziale
Erkenntnisse aus dem Projekt WiTRADis“

ANTJE DUCKI

Es gilt das gesprochene Wort

Zunächst vielen Dank für den kompakten Überblick über die Projektergebnisse des Projekts Witradis. Ich habe die ehrenvolle Aufgabe, folgend mit einem Kommentar zu der Ergebnispräsentation die Diskussion einzuleiten.

Wir haben eben gehört, welche Bedeutung Transdisziplinarität in der vom BMBF jetzt BMFTR geförderten Arbeitsforschung hat, wodurch sie sich auszeichnet, welche Herausforderungen mit transdisziplinärer Forschung verbunden sind und welche Handlungsempfehlungen sich für zukünftige Förderprogramme und Strukturen aus den Ergebnissen des Projekts „WiTRADis – Wissenstransfer in transdisziplinärer Arbeitsforschung“ ableiten lassen.

Warum sind das wichtige Fragestellungen?

Eine kurze Antwort:

Weil die Transdisziplinarität in BMBF/BMFTR Förderprogrammen in den letzten drei Jahrzehnten ein zentrales Förderkriterium war und damit die Zusammenarbeit und die Ergebnisse unzähliger Forschungsvorhaben maßgeblich beeinflusst hat.

Eine erweiterte Antwort:

Dahinter liegt die m.E. eine tiefergehende Frage, **was eigentlich gute Arbeitsforschung ausmacht und wie der Prozess des Forschens gestaltet sein sollte, um dem Untersuchungsgegenstand Arbeit gerecht zu werden.**

Die Transdisziplinarität ist eine zentrale Antwort auf diese Frage und wird u.a. begründet aus den Besonderheiten des Forschungsgegenstandes Arbeitswelt, die da u.a. sind:

- Hohe Veränderungsdynamik, oft technologiegetrieben
- Starke Abhängigkeit von gesellschaftlichen, politischen wirtschaftlichen, technischen und sozialen Entwicklungen
- Daher meist multikomplexe Problemlagen, die selten nur von einer Disziplin untersucht werden können
- Hoher Lösungs- und Gestaltungsdruck für akute Problemlagen.

Diese Besonderheiten sind auch für Projekterfolge oder -misserfolge in der Arbeitsforschung relevant. Ohne die aktive Mitgestaltung des Forschungsprozesses durch die Praxis bestünde die Gefahr, dass keine oder unzureichende, nicht wirklich funktionierende Lösungen für betriebliche Probleme generiert werden und damit Forschungserkenntnisse nicht wirklich zu einer Verbesserung der Praxis führen. **Es geht also bei Transdisziplinarität um eine echte Kooperation von Wissenschaft und Praxis auf Augenhöhe und um die wirklich herausfordernde Frage, wie (und ob) diese Kooperation im konkreten Forschungsprozess gelingen kann.**

Damit geht es aber auch um die Frage, wie wird **Forschung als Arbeitstätigkeit** organisiert und strukturiert, was man auch als „Metaebene der Arbeitsforschung“ verstehen kann. Das war für mich als Arbeitspsychologin der spannendste Teil des Witradis-Projekts und dazu möchte ich folgend gerne ein paar Gedanken teilen.

Vorweg sei angemerkt, dass das BMBF durch seine konsequente Ausrichtung auf Transdisziplinarität durchaus „Forschungsgeschichte“ geschrieben hat, in dem Generationen von Forschenden (zu denen wahrscheinlich viele der Anwesenden wie auch ich gehören) sich mit dieser Anforderung an das **Wie** der Forschung auseinandersetzen mussten, egal, welches Thema sie behandelt haben. Viele Fokusgruppen haben **zusätzlich** zu der eigentlichen Forschungsarbeit Memoranden, Leitfäden, Checklisten, Erklärvideos, Handlungsempfehlungen für die Politik, Intermediäre und Praxisinteressierte verfasst, in der Hoffnung, darüber den Transfer der Forschungsergebnisse zu bündeln und die Wirksamkeit für eine nachhaltige Verbesserung der Praxis zusätzlich zu stärken. Ob das wirklich gelungen ist, wäre nur auf der Ebene von vertiefenden Einzelanalysen zur Nutzung dieser Materialien beurteilbar. Sicher ist aber, der transdisziplinäre Austausch hat alle Forschungsbeteiligten mehr oder weniger gezwungen

- sich mit anderen Perspektiven als den eigenen auseinander zu setzen,
- verschiedene Denklogiken zu akzeptieren,
- ein gemeinsames Verständnis des Forschungsgegenstandes zu entwickeln,
- gemeinsam tragfähige Lösungen für betrieblich relevante Probleme zu generieren,

was vermutlich konkrete Projektergebnisse praxisnäher, verständlicher, und vielfach wahrscheinlich auch „nützlicher“ für den jeweils aktuellen Betriebsalltag gemacht hat. Auch dieses „besser als“ wäre nur sehr aufwändig zu evaluieren und muss letztlich an dieser Stelle unbeantwortet bleiben.

Auf diesem Hintergrund sind aber die Ergebnisse des Witradis Projekts ein erster und wirklich weitreichender Schritt. Sie dokumentieren ein kleines Stück bundesdeutsche Forschungsgeschichte und sie lassen gleichzeitig tiefe Einblicke in die „Forschungspraxis“ zu. Wer beim Zuhören oder Lesen des Berichts etwas genauer hinhört, kann Chancen und Grenzen der Forschungsförderung erkennen, und gleichzeitig erahnen und spüren, wie schwierig oft die Umsetzung einfach formulierter Vorgaben im Forschungsalltag ist.

Der Subtext, den ich mitgelesen habe, und der sich mit meinen Praxiserfahrungen deckt, ist: Echte Transdisziplinarität zu praktizieren ist eine mühsame und komplizierte Aufgabe, im Ergebnis aber bereichernd.

Soweit die positiven Ergebnisse.

Folgend möchte ich zwei Dilemmata hervorheben, die mir beim Zuhören und Lesen der Witradis Ergebnisse besonders aufgefallen sind und mich zum Nachdenken angeregt haben.

Dilemma 1: Arbeitsforschung braucht den intensiven Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis und wird gleichzeitig durch diesen erheblich beansprucht und verlangsamt.

Der Forschungsprozess selbst – **jetzt verstanden als Arbeitsprozess** – muss durch die Anforderung an eine transdisziplinäre Umsetzung um sehr zeitaufwändige Abstimmungs- und Kommunikationsaufgaben erweitert worden. Insbesondere die unterschiedlichen Anforderungen und Systemlogiken von Praxis und Wissenschaft immer wieder miteinander ergebnisorientiert abzustimmen, ist eine wirklich anspruchsvolle Aufgabe.

Jeder, der in einem der BMBF Verbundprojekte gearbeitet hat, weiß, dass Praktiker, meist selber getrieben von Kundendruck, Kostendruck, Personalmangel

- schnelle, einfache Antworten auf komplexe Probleme suchen
- Maßnahmen nach Aufwand bemessen
- nicht lange reden, sondern handeln wollen.

Wissenschaftler, getrieben von ihrem Forschungsinteresse hingegen

- wollen und müssen erst mal genau analysieren (und damit verstehen), was Zeit kostet
- bemessen Maßnahmen z.B. zuerst nach Wirksamkeit und nicht nach Aufwand
- wollen komplexere Zusammenhänge genauer betrachten, um z.B. hinter das Naheliegende zu kommen und damit bessere Lösungen zu finden.

Heißt: Es prallen zwei Systeme mit zwei diametralen Aktionslogiken aufeinander, die nur bedingt vereinbar sind und nur durch **Konsens** aufgelöst werden können. Dieser Konsens wird und wurde vermutlich in allen Projekten bei jedem Thema mehr oder weniger mühselig errungen, aber er hat auch einen Preis, was m.E. die vorgestellten Ergebnisse auch andeuten/zeigen.

Dilemma 2: Konsens birgt Qualitätsrisiken auf beiden Seiten

Der wissenschaftliche Preis der Transdisziplinarität besteht oft in einem geringeren ‚Tiefgang‘ im Erkenntnisprozess. Ich selber habe es häufiger erlebt, dass der hergestellte Konsens zwischen den Praxis- und Wissenschaftsanforderungen dazu geführt hat, dass z.B. nicht selten

- weniger komplexe Studiendesigns (als z.B. RCT's zur Nachweiserbringung von gesundheitsbezogenen Interventionen) bevorzugt wurden und
- komplexere und z.B. zeitaufwändige Interventionen zugunsten aufwands- und kostenärmerer Lösungen letztlich gewählt wurden.

Die wissenschaftlichen Folgen haben die Kolleg:innen im WiTraDis Projekt sehr gut nachgezeichnet: Einfache Studiendesigns erbringen in der Regel auch keine oder nur schwache Wirksamkeitsnachweise für z.B. neu erprobte Interventionen. Keine oder schwache Nachweise lassen sich in wissenschaftlich anspruchsvollen Zeitschriften schwer bis gar nicht publizieren und sind damit nicht karriereförderlich.

Darüber hinaus gefährden keine oder nur schwach belastbare Wirksamkeitsnachweise aber auch die nachhaltige weitere Nutzung der „Forschungsergebnisse“.

Das ist für Forschung auf lange Sicht unbefriedigend und auch nicht zielführend und kann im schlimmsten Fall zu einer Verflachung von Forschung führen.

Der Preis der Praxis besteht darin, dass Entwicklungs- oder Erprobungsprozesse oft zu lange dauern und die betrieblichen Dynamiken meist gute Lösungen überholen was im schlimmsten Fall dazu führt, dass die Lösungen am Ende der Entwicklungszeit bereits veraltet sind.

Das ist für die Praxis ebenfalls auf lange Sicht unbefriedigend und auch nicht zielführend.

Was tun? - Lehren für die Zukunft

WiTraDis hat zurückgeblickt und 30 Jahre BMBF/BMFTR Arbeitsforschung betrachtet, analysiert und ausgewertet. Was können wir hieraus für die Zukunft der Arbeitsforschung lernen?

Ich gehe mit dem Fazit des Projekts völlig mit, dass transdisziplinäre Arbeitsforschung ein relevanter und wahrscheinlich auch alternativloser Ansatz für eine gestaltungsorientierte wie auch kritisch-reflexive Forschung, die gesellschaftlichen Problemlagen und den vielfältigen Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft adressiert, darstellt.

Dilemmata lassen sich grundsätzlich nur sehr schwer auflösen, aber die vom WiTraDis Projekt aufgezeigten Handlungsempfehlungen sind nach meinem Dafürhalten alle richtig und notwendig, wenn auch zukünftig transdisziplinär geforscht werden soll.

Deswegen gilt als erste kommentierende Empfehlung, den Empfehlungen von WiTraDis zu folgen.

Besonders wichtig ist die Anpassung der strukturellen Faktoren in der Forschungsförderung und die Bereitstellung notwendiger zeitlicher, finanzieller und (damit) personeller Ressourcen in Kombination mit der genannten notwendigen Qualifizierung der Forschungsbeteiligten für diese anspruchsvolle Form der Zusammenarbeit. Nur so kann meiner Überzeugung nach der erwünschte Mehrwert transdisziplinärer Arbeit dauerhaft abgesichert werden.

Die zweite kommentierende Empfehlung lautet, den Diskurs ‚Was ist gute Arbeitsforschung?‘ zu erweitern und nicht nur in den Nischen der schon Überzeugten führen.

Die betrifft die von WiTraDis empfohlenen expliziten **Strategien zur Rückbindung transdisziplinärer Forschungsergebnisse an disziplinäre Communities**, die aus meiner festen Überzeugung unverzichtbar und dringend notwendig sind, um letztlich auch die Bedeutung und Wertigkeit der transdisziplinären Forschung in der eigenen Community zu stärken. Welche Strategien hier erfolgversprechend sein können, wäre m.E. noch ausführlicher zu diskutieren. Aus meiner Sicht muss hier der kritische Diskurs in den Fachgesellschaften, auf Konferenzen und in den Publikationsforen der betroffenen Disziplinen darüber erweitert werden, was letztlich die bestimmenden Erfolgs- und Leistungsmerkmale guter und herausragender Forschung sind. Wenn in der Arbeitsforschung die transdisziplinäre Arbeitsweise mehrheitsfähig ist, **muss dieses Qualitätsmerkmal dann aber auch in anderen Kontexten wie z.B. bei der Auswahl und Besetzung wissenschaftlicher Stellen oder in allgemeine Forschungsleitlinien zur Beurteilung von Forschungsqualität integriert werden.**

Konkrete Umsetzungsanregungen gibt es viele, wir hören nachher noch in der Keynote von Martina Schäfer und dem Beitrag von Gabriela Micheleni mehr dazu. Hinsichtlich der Erweiterung von Forschungsleitlinien liegen darüber hinaus in der Interventionsforschung interessante Ansätze zur Bewertung komplexer Interventionen vor, wie sie vom Medical Research Council und dem National Institute for Health Research erarbeitet wurden (Skivington et al. 2024¹). Diese Leitlinien haben Wirksamkeitsnachweise für komplexe gesundheitsbezogene Interventionen jenseits des klassischen Goldstandards (RCT Design) weiterentwickelt und können m.E. hervorragend auf arbeitsweltliche Forschung übertragen werden. Auch in der Forschung zu komplexen Interventionen geht es nicht nur

¹ Skivington K, Matthews L, Simpson S A, Craig P, Janis Baird J, Jane M, Blazeby J M, Boyd K A, Craig N, David P, French D P, McIntosh E, Petticrew M, Rycroft-Malone J, White M, Moore M (2024). A new framework for developing and evaluating complex interventions: update of Medical Research Council guidance) In: International Journal of Nursing Studies 154 (2024) 104705. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104705>

darum, zu fragen, ob eine Intervention im Sinne der Erreichung des beabsichtigten Ergebnisses funktioniert, sondern es geht auch darum festzustellen, welche weiteren Auswirkungen sie hat, z.B. wie sie mit dem Kontext ihrer Umsetzung interagiert, wie sie zu Systemänderungen beiträgt und wie die Erkenntnisse zur Unterstützung von Entscheidungen in der realen Welt genutzt werden können.

Es zeigt, es gibt auch hier disziplinübergreifende Anknüpfungspunkte, die hilfreich sein können.

Soweit meine Gedanken, die mir beim Lesen der WiTraDis Ergebnisse zum ‚Drehen des großen Rades‘ gekommen sind.

Enden möchte ich mit der praktischen Frage, wie transdisziplinäre Forschungsarbeit erleichtert und verbessert werden kann und komme damit zu unserer aktuellen „Wunderwaffe“ der KI. Auf meine Frage, wie KI in Arbeitsforschungsprojekten so eingesetzt werden kann, dass der transdisziplinäre und co-produktive Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis erleichtert und gefördert wird, habe ich von der KI folgende Antwort bekommen:

KI kann transdisziplinäre Forschung erleichtern, indem sie...

- Kommunikationsprozesse zwischen Akteursgruppen unterstützt.
- komplexe Inhalte verständlich aufbereitet.
- Konsensbildung durch Szenariosimulation fördert.
- Routineaufgaben automatisiert und Ressourcen freisetzt.

KI als Vermittlerin zwischen Wissenschaft & Praxis

- KI-gestützte Dialogplattformen ermöglichen gleichberechtigten Austausch.
- Generative KI übersetzt Fachsprache in praxisnahe Formate.
- KI kann Diskussionen moderieren und visualisieren.

KI und die Metaebene der Arbeitsforschung

- KI verändert nicht nur Inhalte, sondern auch die Organisation von Forschung als Arbeitstätigkeit.
- Neue Rollen: KI als Co-Forscherin, als methodisches Werkzeug, als Reflexionshilfe.
- Forschung wird hybrider, dynamischer, datengetriebener.

Die gute Nachricht lautet: Technologische Innovationen können uns auch zukünftig helfen, unsere Vorstellungen von guter Arbeitsforschung in die Umsetzung zu bringen. Wir müssen nur aufpassen, dass wir diejenigen bleiben, die vordenken und uns nicht durch die KI die Denkarbeit abnehmen lassen. In Zukunft wird es **noch** wichtiger sein, gemeinsam (in transdisziplinären Teams) zu denken, um mit KI nicht nur mitzuhalten, sondern ihr auch relevantes entgegen halten zu können.

Vielen Dank.

Prof. Dr. Antje Ducki
Berliner Hochschule für Technik
Fachbereich I: Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin
Tel: 030-4504 2548 oder mobil: 0173-6347551
Email: ducki@bht-berlin.de