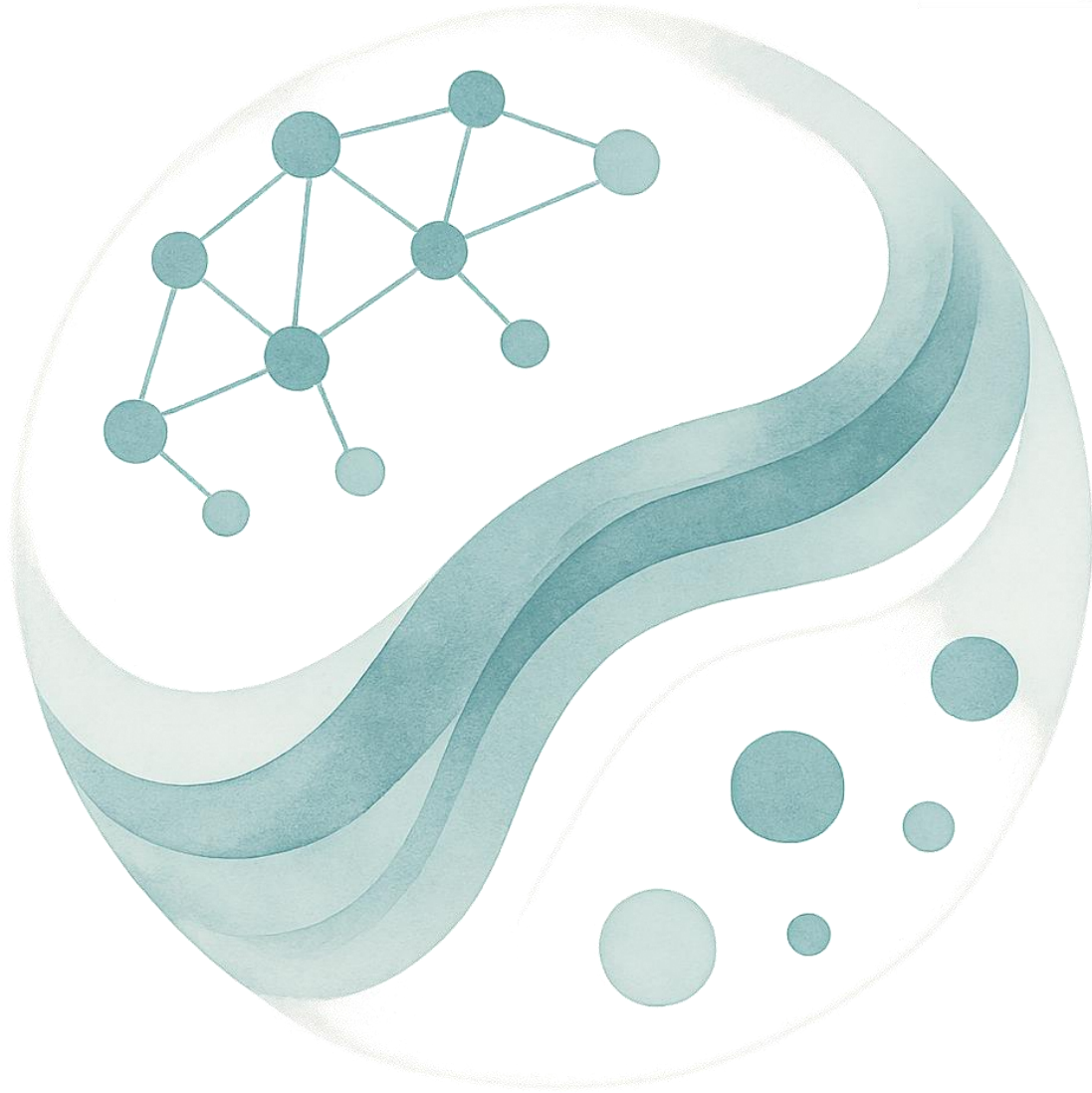




Transfercheck

Zwischen Wissenschaft und Praxis:
Ein Check für Arbeitsforschende

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

Inhalt

Transfer schafft Zukunft	1
Transfergedanke: Ein strukturiertes Vorgehen	4
Transferakteure:	
• KMU-Führungskräfte	8
• Betriebsräte und Gewerkschaften	12
• Intermediäre Organisationen	16
Regionaler Fokus und regionale Wirkung	20
Maßnahmenplan	24
Mediale und personale Transferstruktur mit regionalem Fokus	29
Impressum	31

Dieses Projekt „Wissens- und Innovations-Netzwerk: Arbeitsforschung“ (WIN:A) wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ (Förderkennzeichen 02K18D200-02) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.

Transfer schafft Zukunft

Der Wissenstransfer zwischen Forschung und Praxis ist von entscheidender Bedeutung für die Zukunft der Arbeit. Er bildet die Grundlage für Innovationen, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und trägt zur Bewältigung zentraler gesellschaftlicher Herausforderungen bei.

Um Transfer erfolgreich zu gestalten, ist es zunächst entscheidend, systematische Mechanismen und Strukturen einzurichten. Diese stellen sicher, dass praxisnahe Informationen, Erkenntnisse und Hilfsmittel aus der Forschung effektiv und effizient in die betriebliche Praxis fließen und in der praktischen Nutzung, gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), etabliert werden können.

Ein effektiver Transfer erfordert daher durchdachte Mechanismen, iterative Strukturen und definierte Austauschprozesse – besonders zwischen der Forschung und Akteuren der Praxis, wie KMU-Führungskräften, intermediären Organisationen wie Handwerkskammern, Verbänden, Gewerkschaften oder Beratenden.

Intermediäre Organisationen fungieren als Multiplikatoren, da sie sowohl wissenschaftliche Erkenntnisse weitervermitteln als auch die Bedarfe und Herausforderungen der Praxis an die Forschung zurückspielen können. Die weitere aktive Einbindung von Sozialpartnern in Change-Prozesse erhöht zusätzlich die Akzeptanz und fördert die erfolgreiche Umsetzung neuer Ansätze.

In der Arbeitsforschung spielt die Transferkompetenz eine zentrale Rolle: Um Transferprozesse nachhaltig und flexibel zu gestalten, sollten Arbeitsforschende in der Lage sein, komplexe Konzepte und Erkenntnisse so zu vermitteln, dass sie in realen Arbeitsumgebungen verständlich und anwendbar sind.

dingungen zu verbessern, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und die Produktivität zu steigern.

Transferstrategien ermöglichen es, auf dynamische Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren und Forschungsergebnisse zeitnah und wirksam in die Praxis zu überführen. Hier setzt der vorliegende Transfercheck an: Er bietet Arbeitsforschenden eine praxisnahe Unterstützung, um den eigenen Wissenstransfer zu reflektieren und gegebenenfalls neu zu strukturieren, um einen langfristigen Transfererfolg zu sichern.

Der Check fungiert als Selbstbewertungsinstrument. Die einzelnen Kapitel orientieren sich an den spezifischen Zielgruppen KMU, Gewerkschaften und Betriebsräten, Intermediären sowie regionalen Akteuren. Die aufgeführten Beispiele sollen als Impulse dienen, um den Wissenstransfer aktiv zu gestalten und zur Transformation der Arbeitswelt beizutragen.

Transfercheck in der Forschung

Der Transfercheck für Arbeitsforschende hilft, die Potenziale des Transfers auszuschöpfen und dabei die jeweilige Zielgruppe von Anfang an zu integrieren. Damit die Projektergebnisse auch nach Projektende zur Verfügung stehen und auffindbar sind, müssen frühzeitig Überlegungen getroffen werden – die Integration der Projektpartner ist dafür maßgeblich. Ziel des Checks ist es, den Transfergedanken von der Antragsstellung bis hin zur Evaluierung des Projekts mitzudenken.

Für wen ist der Check?

Mit dem Check können vor allem Arbeitsforschende ihre Transfermethoden überprüfen und ihre Zielgruppe(n) erfolgreich einbinden. Damit insbesondere KMU bei der

Arbeitsgestaltung von den Forschungsergebnissen profitieren können, sollten Forschende alle betrieblichen Akteure einbeziehen. Das sind neben den Führungskräften der KMU, auch die Beschäftigten und Betriebsräte. Doch auch Beratende und intermediäre Organisationen sind wichtige Akteure, um KMU zu erreichen. Dieser Transfercheck ist eine Handlungshilfe für Forschende, die zeigt, wie Führungskräfte, Betriebsräte und intermediäre Organisationen erfolgreich in den Wissenstransfer eingebunden werden können. Der Check bietet sich für alle Themengebiete der Arbeitsforschung an.

Wie kann der Check eingesetzt werden?

Bevor die einzelnen Zielgruppen – Führungskräfte, Betriebsräte und intermediäre Organisationen – in den Blick genommen werden, bietet der Transfercheck einen Überblick, der den Transferprozess als Ganzes vorstellt. Dafür werden Ziele definiert, die einen erfolgreichen Transfer ausmachen.

Der Check umfasst für die Zielgruppen jeweils drei Dimensionen mit Unterpunkten. Sie können einzelne Unterpunkte auswählen und bearbeiten oder den Check von vorne bis hinten durchgehen (Dauer: ca. 30 – 60 Minuten). Danach erfahren Sie, wie Sie in den einzelnen Punkten hinsichtlich Ihres Forschungsvorhabens positioniert sind und wo ggfs. Entwicklungspotenziale bestehen.

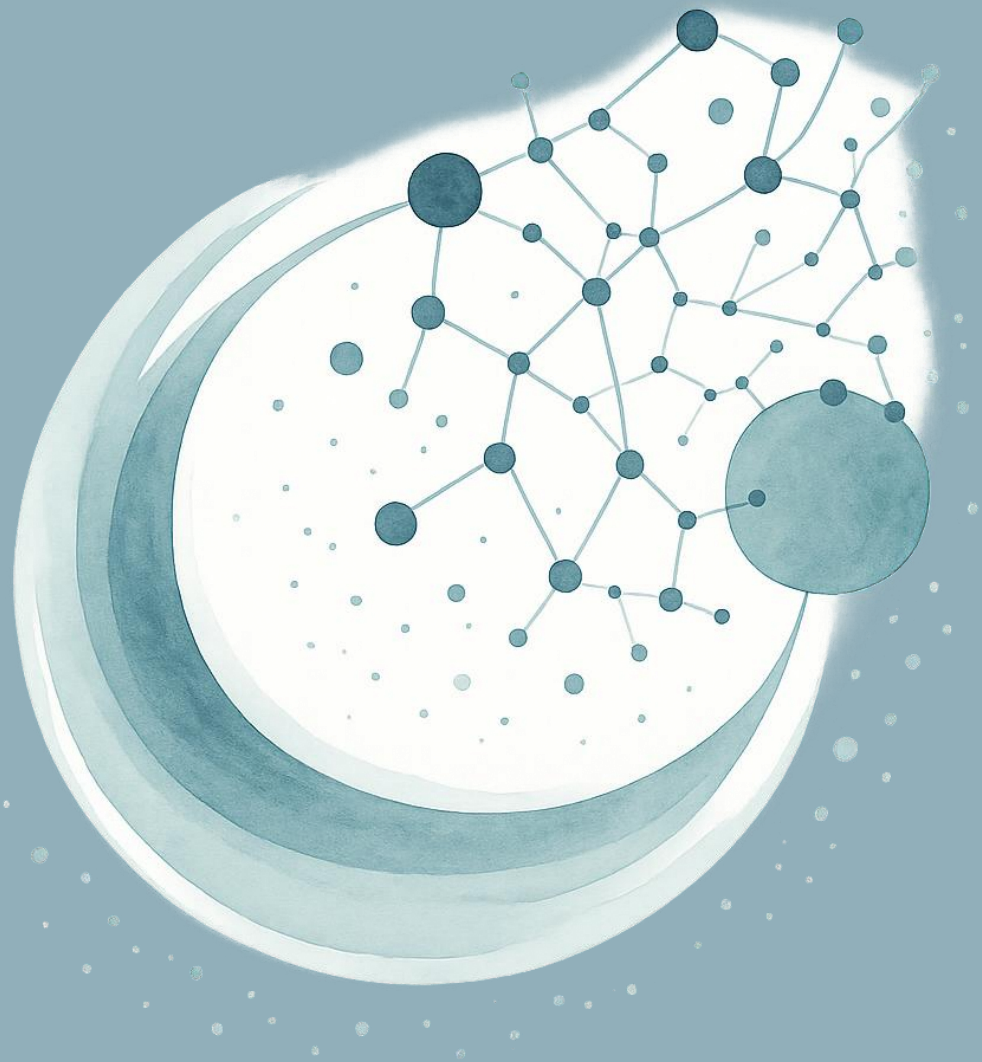
In **Dimension I** geht es um die Rahmenbedingungen und einen projektunabhängigen Wissensaustausch. Forschende beschäftigen sich hier mit dem Forschungsbedarf der Führungskräfte, Betriebsräte und intermediäre Organisationen, wie sie nachhaltig Forschungs- und Transfernetzwerke aufbauen und die Zielgruppen erfolgreich einbinden können.

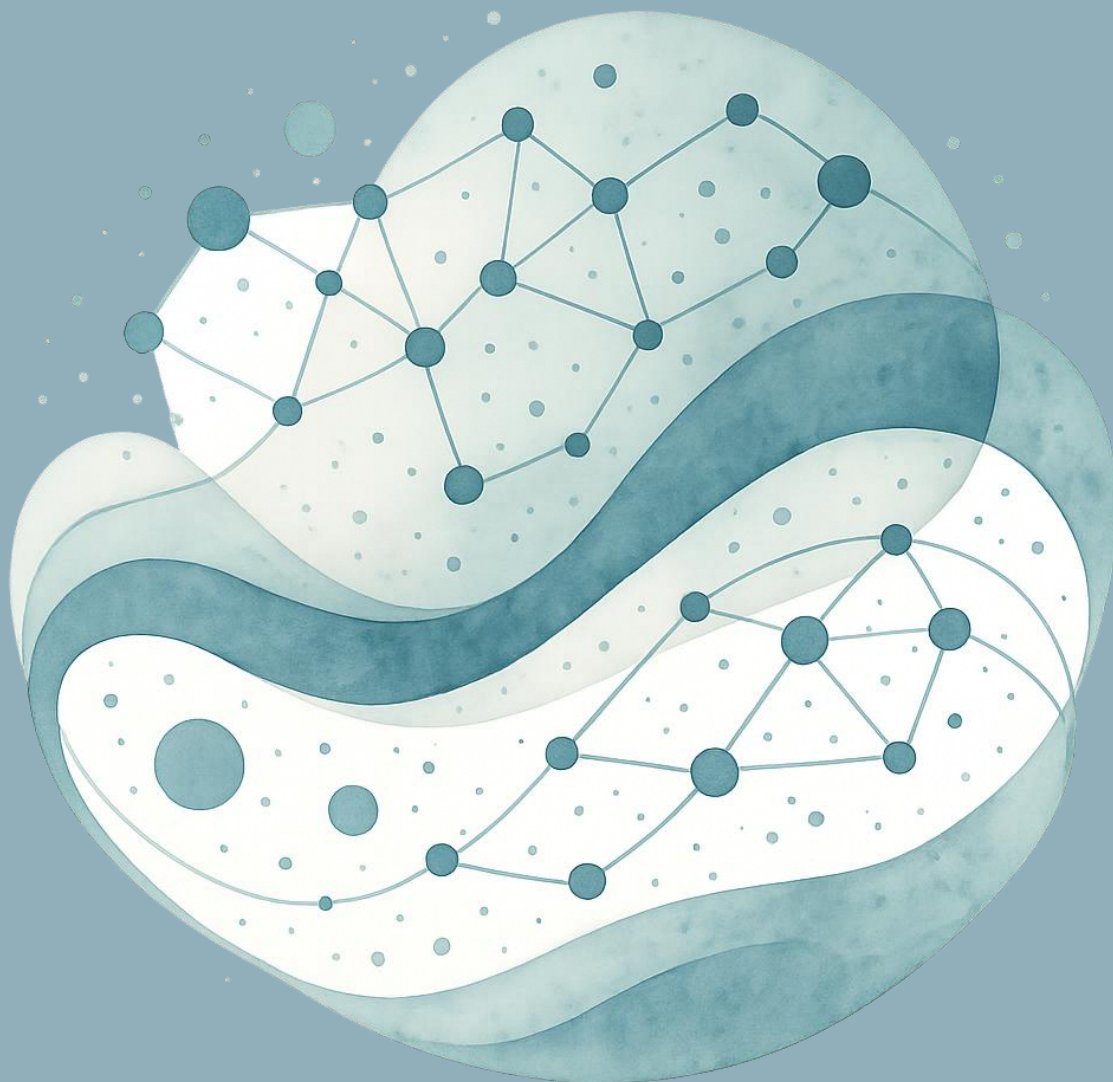
Dimension II beschäftigt sich mit der Antragsstellung, der Planung und der Durchführung eines Forschungsvorhabens. In diesem Teil steht die praktische Arbeit während der Projektlaufzeit im Vordergrund. Forschende können prüfen, wie sie die unterschiedlichen Zielgruppen aktiv und regelmäßig in ihre Arbeit und das Projekt integrieren können, um den Transfer der Ergebnisse erfolgreich zu gestalten.

In **Dimension III** geht es um den nachhaltigen Transfer und die Verfestigung der Forschungsergebnisse. Die zielgruppengerechte Aufbereitung der Projektergebnisse, die Sicherstellung dieser Ergebnisse und langfristige Kooperationen mit den Projektpartnern stehen hier im Fokus.

Um strukturschwache Regionen, gerade in den Kohleregionen, zu erreichen, enthält der Transfercheck in einem weiteren Kapitel eine Auflistung mit hilfreichen Hinweisen, die angewendet werden können, um den Wissenstransfer in diesen Regionen zu stärken.

Zu allen Punkten kann mithilfe einer Ampelsystematik der eigene Handlungsbedarf festgelegt und eingeschätzt werden. Nach Bearbeitung des Checks können in einem Maßnahmenplan Handlungsoptionen abgeleitet werden. Der Maßnahmenplan enthält Beispiele zur Umsetzung und hilft dabei, den Transfer in Zukunft abgestimmter und erfolgreicher zu gestalten. Für die Checkpunkte, in denen **dringender Handlungsbedarf (rot)** oder **Handlungsbedarf (gelb)** angekreuzt wurde, werden anschließend Maßnahmen festgehalten, die in Zukunft umgesetzt werden können, um die nachhaltige Verfestigung der Projektergebnisse sicherzustellen.





Transfergedanke: Ein strukturiertes Vorgehen

Ein gut durchdachter Transfergedanke bildet die Grundlage für einen erfolgreichen Transfer. Bevor die einzelnen Zielgruppen in den Fokus rücken, ist es wichtig, den Transfer an sich in den Blick zu nehmen und ggfs. anzupassen. Ein erfolgreicher Transfer beginnt mit einer klaren Zieldefinition und Kommunikation mit allen Projektbeteiligten. Dabei wird sowohl der Forschungstransfer in die Betriebe und intermediären Organisationen als auch der Transfer von Herausforderungen und Bedarfslagen der Betriebe zurück zu den Forschenden strukturiert betrachtet. Für einen erfolgreichen Transfer ist demnach die wechselseitige Interaktion zwischen betrieblichen Akteuren und der Forschung unerlässlich.

Im Weiteren werden die Bedingungen betrachtet, die es ermöglichen, die gesetzten Transferziele regelmäßig zu reflektieren und an neue Rahmenbedingungen und Erfahrungen anpassen zu können. Dies umfasst die Schaffung klarer Verantwortlichkeiten, die Etablierung eines strukturierten Prozesses, die Sicherstellung eines nachhaltigen Wissenstransfers und die Anerkennung, dass nicht alles im Transferprozess quantitativ messbar ist. Sowohl qualitative als auch quantitative Ansätze sind notwendig, um ein umfassendes Bild des Transferprozesses zu erhalten.

 kein Handlungsbedarf  Handlungsbedarf  dringender Handlungsbedarf



1. Klare Zielsetzung für den Transfer der Forschungsergebnisse

- Haben Sie konkrete Strategien und Ziele für den Transfer Ihrer Forschung festgelegt?
- Haben Sie Ihre Zielgruppen identifiziert und priorisiert, welche Gruppen den höchsten Nutzen aus Ihrem Projekt/ Ihren Projektergebnissen ziehen sollen?
- Haben Sie spezifische Meilensteine festgelegt, zu denen die Transferziele erreicht bzw. abgeschlossen sein sollen?
- Haben Sie die relevanten Ergebnisse und Produkte Ihrer Forschung identifiziert, die in der Praxis angewandt werden sollen?
- Haben Sie ethische und gesellschaftliche Aspekte (z. B. Gesundheits-, Datenschutz) berücksichtigt, um sicherzustellen, dass der Transfer verantwortungsbewusst erfolgt?

2. Kontinuierliche Optimierung der internen Transferprozesse zwischen den Forschenden

- Reflektieren Sie in regelmäßigen Abständen Ihr Vorgehen im Forschungsteam und versuchen Sie neue Ideen und Ansätze zu integrieren, um den Transfer zu verbessern?
- Haben Sie interne Instrumente und Programme (Workshops, Schulungen, Leitfäden) entwickelt, um das Team für den Transfer zu qualifizieren und zu unterstützen?
- Haben Sie eine Person (oder ein Team) in der Rolle des Transferbeauftragten benannt, die die Transferziele im Team kommuniziert und für die Weiterentwicklung des Transfers zuständig ist?
- Haben Sie Ressourcen für den Transferprozess in der Projektlaufzeit eingeplant und darüber hinaus für eine Verstetigung nach Projektende berücksichtigt?

3. Gezieltes Erkennen und Nutzen von Transferchancen

- Wissen Sie, welche Botschaften Sie mit Ihrer Forschung in die Zielgruppe vermitteln möchten, um den Transfer Ihrer Ergebnisse zu fördern?
- Haben Sie bestimmte Anwendungsfelder (z. B. Branchen, geographische Regionen) identifiziert, in denen der Transfer Ihrer Forschung von besonderem Interesse ist?
- Haben Sie die potenziellen Vorteile eines erfolgreichen Transfers Ihrer Forschung identifiziert und kommuniziert?
- Haben Sie Partnerschaften oder Kooperationsmöglichkeiten in Betracht gezogen, um einen breiteren Transferprozess zu ermöglichen und über die Projektlaufzeit hinaus zu verstetigen?

 kein Handlungsbedarf  Handlungsbedarf  dringender Handlungsbedarf



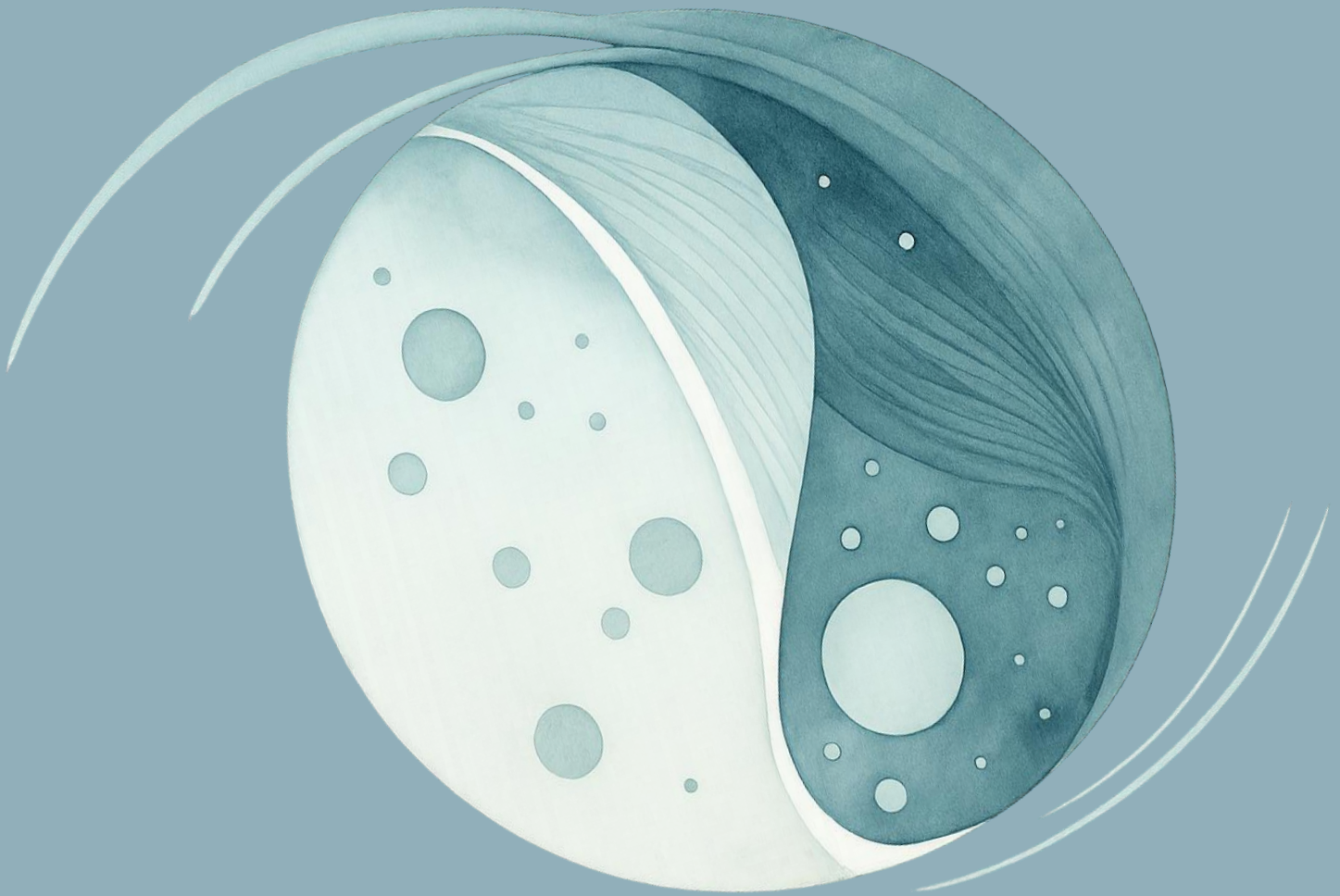
4. Kontinuierliche Entwicklung von Strategien zur Verbesserung des Transferprozesses

- Haben Sie klare Schritte und Maßnahmen festgelegt, um den Transferprozess basierend auf Rückmeldungen der Zielgruppe zu evaluieren, methodisch anzupassen und kontinuierlich weiterzuentwickeln?
- Haben Sie ein Evaluationskonzept für den Transferprozess ausgestaltet und Maßnahmen sowie Ziele zur Optimierung definiert?
- Haben Sie bereits neue Ideen oder Ansätze entwickelt, um den Transferprozess innovativer und/oder effektiver zu gestalten und diesen in den relevanten „Communities“ zu diskutieren?

5. Nutzbringende Verstetigung der Forschungsergebnisse für die Zielgruppe

- Haben Sie Transferstrategien entwickelt, um die Ergebnisse Ihrer Forschung nachhaltig für Ihre Zielgruppe einzusetzen?
- Haben Sie Transferinstrumente (z. B. Datenbanken, Plattformen, Weiterbildungen, Netzwerke) entwickelt, um die Ergebnisse Ihrer Forschung nachhaltig für Ihre Zielgruppe einzusetzen?
- Haben Sie niedrigschwellige Unterstützung und Ressourcen für die Zielgruppe (z. B. Workshops, Ansprechpersonen) bereitgestellt, um einen erfolgreichen Transfer der Forschungsergebnisse zu gewährleisten?
- Haben Sie eine klare Kommunikationsstrategie (z. B. LinkedIn, branchenspezifische Veröffentlichungen) entwickelt, um die Vorteile und den zielgruppenspezifischen Mehrwert des Transfers zu vermitteln?
- Haben Sie bereits vor oder während der Projektlaufzeit (betriebliche) Partnerschaften oder Kooperationen geschlossen, um die Forschungsergebnisse auch über die Projektlaufzeit hinweg zu sichern z. B. auf den Internetseiten dieser Partner?





Transferakteure: KMU-Führungskräfte

Die Entwicklung nachhaltiger und dauerhaft implementierbarer Lösungen bildet eine wesentliche Grundlage für die Stabilität und den Erfolg von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Ein offener Dialog fördert die Anwendbarkeit von Arbeitsforschung in der unternehmerischen Praxis und verbessert das Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von KMU. Ein erfolgreicher Dialog zwischen Forschung und Praxis erfordert:

- Praxisrelevanz und Kosteneffizienz der Lösungen,
- Berücksichtigung der begrenzten Ressourcen von KMU (z. B. personell, finanziell),
- Flexibilität bei der Anpassung an individuelle Herausforderungen,
- klare und verständliche Kommunikation ohne Fachtermini,
- Berücksichtigung der begrenzten Zeitrahmen von KMU für die Umsetzung (schnelle Lösungen).

Ein offener Dialog fördert Partizipation und damit die Anwendbarkeit arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in der unternehmerischen Praxis. Außerdem verbessert er das Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von KMU und unterstützt die Entwicklung innovativer Lösungen, um die Zukunft der Arbeit praxistauglich zu gestalten. Voraussetzung für diesen Erfolg ist eine offene und transparente Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis sowie die Berücksichtigung der Anforderungen der Praxis innerhalb der Forschungsarbeit.



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



Dimension I: Rahmenbedingungen und projektunabhängiger Wissensaustausch

1. Identifikation relevanter Innovations- und Forschungsbedarfe in KMU

- Haben Sie gemeinsam mit relevanten Akteuren (Geschäftsführende, Mitarbeitende und ggf. betriebliche Interessenvertretungen) betriebliche Herausforderungen und Bedarfe identifiziert?
- Haben Sie branchenspezifische Innovationspotenziale ermittelt?
- Haben Sie Branchen- und Fachverbände aktiv eingebunden, um zusammengefasste Bedarfsanalysen zu ermitteln?

2. Aufbau nachhaltiger Forschungs- und Transfernetzwerke mit KMU

- Nutzen Sie bestehende Netzwerke zwischen Wissenschaft und Praxis, um Partnerschaften für neue Forschungsprojekte einzugehen?
- Werden bestehende „Matching“-Prozesse kritisch hinterfragt und personenunabhängig optimiert?
- Bestehen Überlegungen dazu Mentoring-Programme zwischen KMU und Forschenden für eine verstärkte Zusammenarbeit zu etablieren?

3. Förderung des (informellen) Wissensaustauschs zwischen Forschung und Praxis

- Stellen Sie niedrigschwellig Rückmeldeformate zur Verfügung, über die KMU Ideen, Kritik und betriebliche Probleme an die Forschung melden können?
- Schulen Sie Ihr Team und Ihre Kolleg*innen aus der Forschung regelmäßig zur nutzerzentrierten Innovationsentwicklung (User-Centered Innovation)?

Dimension II: Antragstellung, Planung und Durchführung eines Forschungsvorhabens

4. Gemeinsame Zieldefinition und Bedarfsabstimmung mit KMU in der Vorhabensplanung

- Haben Sie konkrete und überprüfbare Zielvereinbarungen verfasst, inkl. Fristen, Ansprechperson(en) und Zuständigkeiten (mindestens zu Projektbeginn)?
- Planen Sie Ziele, Produkte und Transferkonzepte bereits während der Konzeptionsphase gemeinsam mit KMU?
- Bestehen Bedarfserhebungen aus dem Partnerbetrieb, die Sie als Grundlage für die Zielsetzung nutzen können?

5. Einbindung von KMU in die Forschung und Entwicklung und praxisnahe Verwertungsstrategien

- Werden für die Partnerbetriebe konkrete Verwertungsszenarien geplant und überprüft (z. B. für innovative Produkte, Geschäftsmodelle)?
- Erarbeiten, verbessern und testen Sie Prototypen in enger und direkter Zusammenarbeit mit KMU im Projekt?
- Bieten Sie Formate zu Anpassungsmöglichkeiten von Ergebnissen/Prototypen usw. für die Praxis an, um den Nutzen für KMU zu verdeutlichen?
- Führen Sie eine Validierung der Forschungsergebnisse und Transfermethoden auch außerhalb der Projektbetriebe durch?

 kein Handlungsbedarf  Handlungsbedarf  dringender Handlungsbedarf



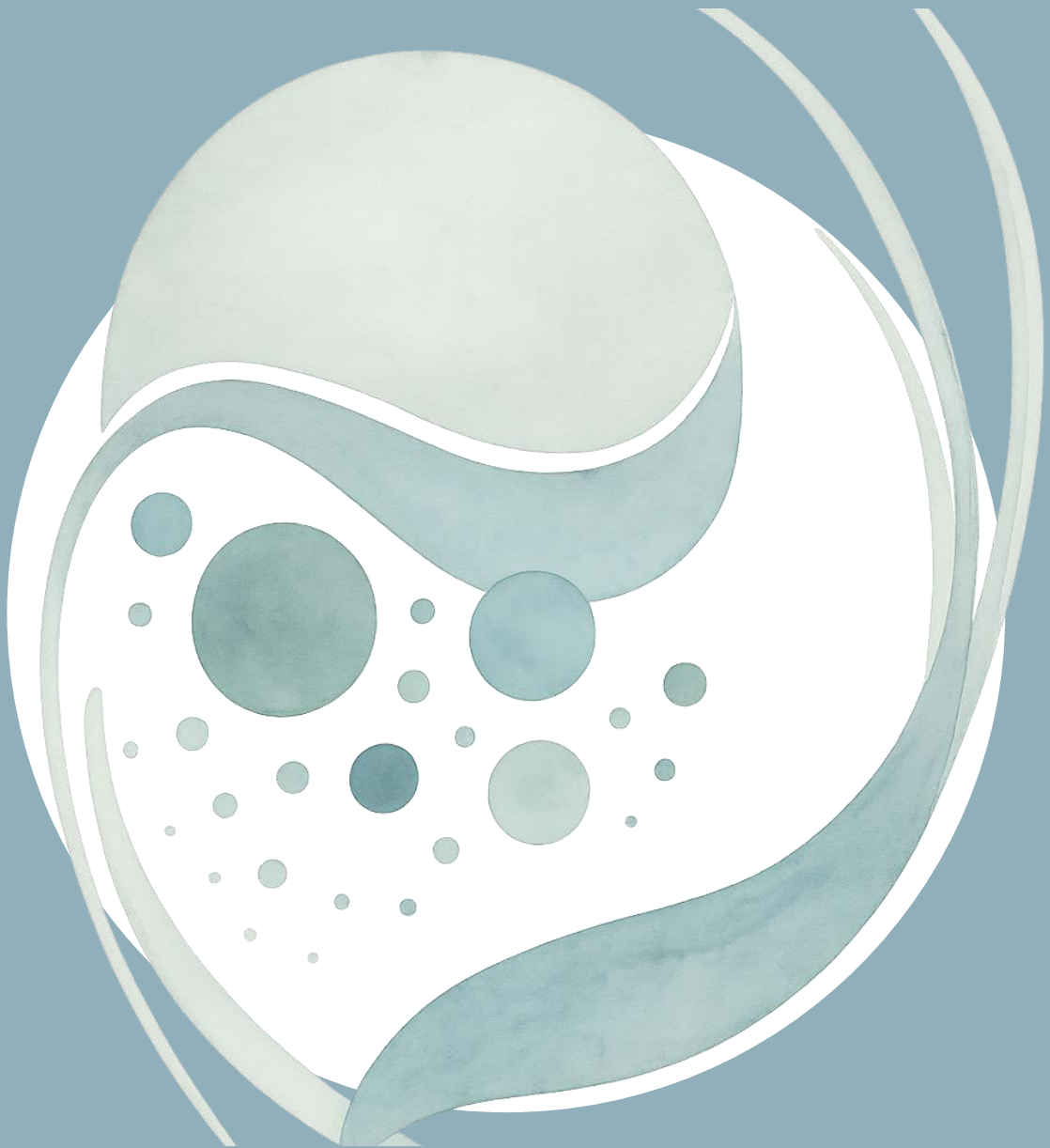
Dimension III: Nachhaltiger Transfer und Verstetigung der Forschungsergebnisse

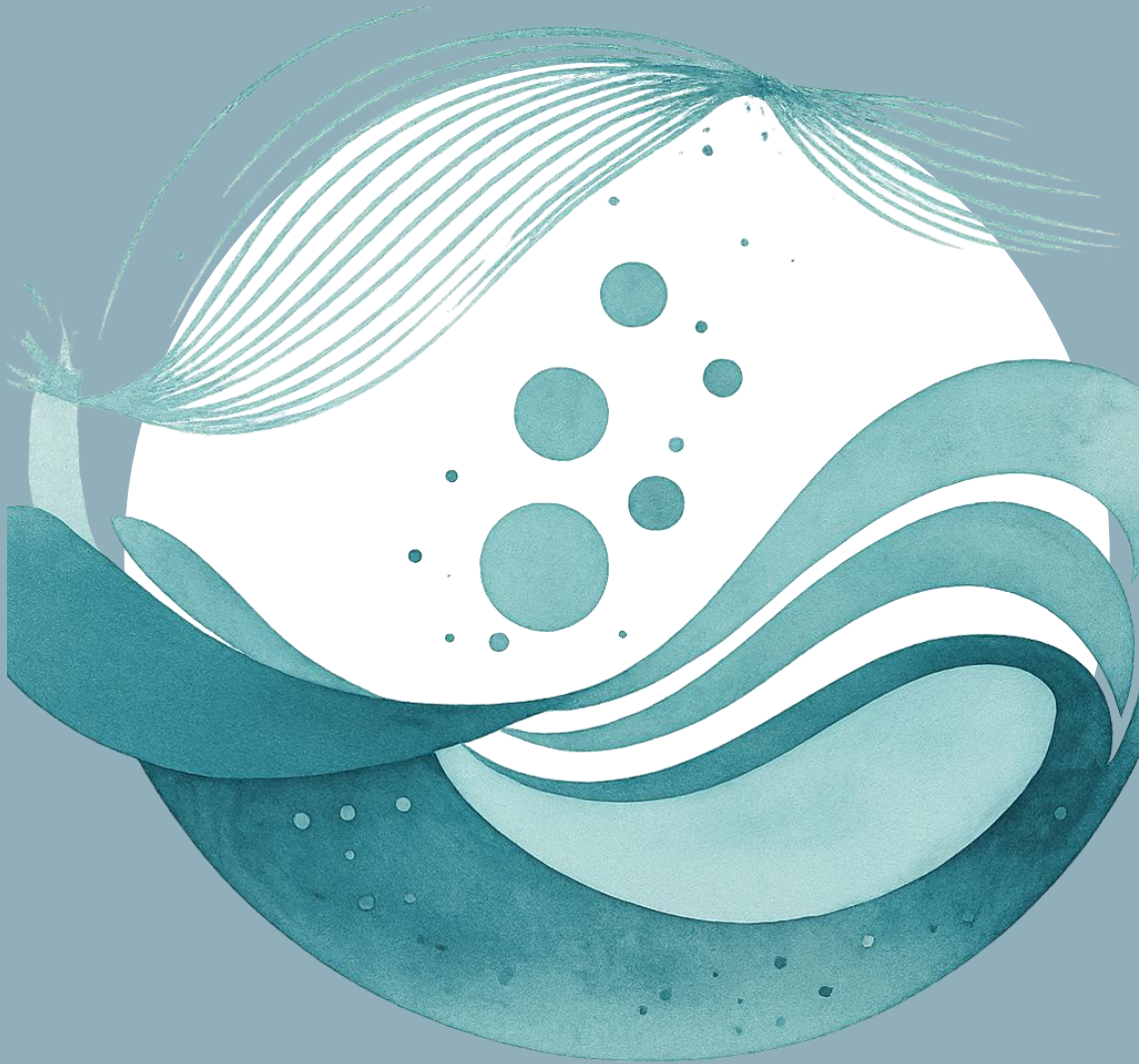
6. Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbreitung von Forschungsergebnissen

- Bestehen Verbindungen zu etablierten (digitalen) Plattformen (z. B. om-maf.de; INQA), auf denen die Ergebnisse regelmäßig und praxisgerecht veröffentlicht werden?
- Werden regelmäßige Newsletter und praxisorientierte Updates für KMU erstellt und zusätzliche Branchen bzw. Fachmedien sowie soziale Medien zur Verbreitung der Ergebnisse genutzt?
- Untersuchen Sie regelmäßig, wie zusätzlich zu den Forschungsergebnissen, Good-Practice-Fallstudien und erfolgreiche Umsetzungsbeispiele veröffentlicht werden können?
- Finden regelmäßige Veranstaltungen zur Präsentation und Diskussion neuer Forschungsergebnisse statt, und legen Sie dabei Wert auf regionale Aktivitäten und Vernetzung?

7. Netzwerkpflge und nachhaltige Betreuung von KMU nach Projektabschluss und Sicherung des langfristigen Wissenstransfers

- Findet ein Austausch zwischen Forschenden und Praxispartnern zur Weiterentwicklung implementierter Lösungen auch über die Projektlaufzeit hinaus statt?
- Kann die Zusammenarbeit mit weiteren Forschungseinrichtungen und bestehenden regionalen Netzwerken intensiviert werden?
- Nutzen Sie Wissensdatenbanken für die dauerhafte Nutzung und Auffindbarkeit von Forschungsergebnissen und kommunizieren Sie diese an die Praxis?
- Stellen Sie sicher, dass die Forschungsergebnisse in 3–5 Jahren noch auffindbar sind und genutzt werden können?





Transferakteure: Betriebsräte und Gewerkschaften

Betriebsräte sind zentrale Akteure der Interessenvertretung der Beschäftigten und verhandeln auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit der Betriebsführung. Change-Prozesse scheitern oft an fehlender Mitbestimmung und mangelnder Einbindung der Interessenvertretung. Ein kontinuierlicher Dialog mit Betriebsräten und Gewerkschaften kann helfen, Forschungsergebnisse in Betrieben umzusetzen und bietet der Arbeitsforschung Zugang zu Erfahrungswissen sowie den Bedürfnissen der Beschäftigten. Austauschformate fördern Lösungen, die wissenschaftliche Erkenntnisse, gesetzliche Vorgaben und soziale Belange integrieren und dazu beitragen können, die Arbeitswelt nachhaltig zu gestalten.

Der Erfolg dieses Dialogs hängt vom Verständnis der Rolle der Betriebsräte im Zusammenspiel mit den Arbeitgebenden unter Berücksichtigung betriebsinterner Dynamiken und den bestehenden Machtverhältnissen, ihrer bestehenden Handlungsspielräume und den rechtlichen Regelungen ab. Partizipative und mitbestimmungsorientierte Ansätze mit Fokus auf Interessen der Beschäftigten sind notwendig, um Betriebsräte für Forschungsprojekte zu gewinnen. Der Austausch mit Gewerkschaften erweitert die Perspektive auf der Makroebene der Interessenvertretung, da sie umfassendes Wissen zu Arbeits- und Lebensbedingungen bündeln und gleichzeitig als Intermediäre über Branchengrenzen hinaus wirken.



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



Dimension I: Rahmenbedingungen und projektunabhängiger Wissensaustausch

1. Identifikation des Forschungsbedarfs und Einbindung der Perspektive von Betriebsräten oder gewerkschaftlichen Akteuren in den Transfer- und Forschungsprozess

- Haben Sie Gespräche oder Kooperationen mit Betriebsräten, Interessenvertretungen oder Gewerkschaften initiiert, um die Bedarfe dieser Zielgruppen für die Arbeitsforschung zu identifizieren?
- Haben Sie Betriebsräte der Praxisunternehmen eingebunden?

2. Aufbau nachhaltiger Forschungs- und Transfernetzwerke mit Gewerkschaften

- Haben Sie Netzwerke mit Gewerkschaften und Betriebsräten z. B. durch Teilnahme an Konferenzen und Netzwerktreffen aufgebaut?
- Suchen Sie gezielt nach Förderprogrammen mit sozialpartnerschaftlichem Fokus, um den Transfer Ihrer Forschung mit Betriebsräten und Gewerkschaften zu unterstützen?

3. Qualifizierung und Wissensaustauschs zu den Handlungsmöglichkeiten und -logiken von Betriebsräten

- Ist Ihr Forschungsteam bezüglich der Handlungslogiken von Betriebsräten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes qualifiziert?
- Haben Sie externe Expertise aus gewerkschaftsnahen Technologieberatungsstellen, Gewerkschaften, Instituten oder Stiftungen für die Aufarbeitung Ihrer Ergebnisse für Betriebsrät*innen eingeholt?

Dimension II: Antragsstellung, Planung und Durchführung eines Forschungsvorhabens

4. Orientierung des Projekts am konkreten Bedarf der Betriebsräte oder gewerkschaftlichen Akteuren

- Haben Sie Gespräche oder Kooperationen mit Betriebsräten und Beschäftigten initiiert, um ihre Bedarfe zu ermitteln und ihr Erfahrungswissen einzubeziehen?
- Haben Sie deren Beteiligung genutzt, um die Anwendung Ihrer Forschung in der Praxis zu erproben und den Prozess zu reflektieren?

5. Praktische Zusammenarbeit zwischen Forschung, Betriebsräten und gewerkschaftlichen Akteuren

- Haben Sie Dialogforen und Gespräche mit Gewerkschaften und Betriebsräten organisiert, um kontinuierlich ihre Ideen während des Forschungsprozesses einzubeziehen?
- Haben Sie Transferveranstaltungen explizit für Betriebsräte ausgeschrieben und auf Freistellungsmöglichkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz hingewiesen?



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



Dimension III: Nachhaltiger Transfer und Verstetigung der Forschungsergebnisse

6. Informationsmaterialien für Betriebsräte: Praxisleitfäden und Handlungsempfehlungen

- Haben Sie Informationsmaterialien erstellt, die den Nutzen der Forschungsergebnisse für Betriebsräte und Gewerkschaften hervorheben und die Handlungsspielräume von Betriebsräten (z. B. laut BetrVG und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)) berücksichtigen?
- Haben Sie Praxisleitfäden, Graphiken, Checklisten oder andere Werkzeuge entwickelt, die Betriebsräte und Gewerkschaften bei der betrieblichen Umsetzung Ihrer Forschung unterstützen?
- Stellen Sie die Materialien auf Plattformen bereit, auf denen Inhalte für Betriebsräte frei und auch nach Projektende zugänglich sind?

7. Qualifizierungsmaßnahmen: Schulungen und Workshops

- Bieten Sie Schulungen, Workshops oder Informationsveranstaltungen speziell für Beschäftigte und Betriebsräte an, in denen Sie die Handlungslogiken von Betriebsräten nach BetrVG berücksichtigen?
- Haben Sie bei der Ausschreibung von Veranstaltungen auf Freistellungsmöglichkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz hingewiesen?
- Bieten Sie innerhalb dieser Veranstaltungen die Gelegenheit für Erfahrungsaustausch zwischen Betriebsrät*innen, um Erkenntnisse für die Forschung zu gewinnen?
- Bieten Sie Beratungsformate an, um Betriebsräte und Beschäftigte bei der Anwendung Ihrer Forschungsergebnisse in konkreten Arbeitskontexten zu unterstützen?

8. Langfristige Kooperation mit Betriebsräten und gewerkschaftlichen Akteuren

- Pflegen Sie langfristige Kooperationen mit Betriebsräten und Gewerkschaften oder beteiligen Sie sich regelmäßig an gewerkschaftlichen Austauschformaten und Konferenzen, um den Forschungstransfer nachhaltig über die Projektlaufzeit hinaus abzusichern?





Transferakteure: Intermediäre Organisationen

Der Dialog zwischen Forschenden und Akteuren intermediärer Organisationen – wie Sozialpartnern, Kammern, Innungen und Verbänden – ermöglicht es, aktuelle Forschungsergebnisse und bewährte Praktiken in die Beratungstätigkeit einzubeziehen. Durch den intensiven Austausch von Informationen und Erfahrungen können Beratende ihr Fachwissen erweitern und gleichzeitig dazu beitragen, Forschungserkenntnisse in konkrete Lösungen für die Arbeitswelt umzusetzen und in KMU zu tragen. Für Intermediäre ist entscheidend, dass wissenschaftliche Erkenntnisse in der Praxis umgesetzt werden können und den Bedürfnissen der Kund*innen gerecht werden.



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



Dimension I: Rahmenbedingungen und projektunabhängiger Wissensaustausch

1. Identifikation des Forschungsbedarfs für Intermediäre

- Haben Sie Akteure aus intermediären Organisationen (Kammern, Innungen, Verbände etc.) in das Forschungsvorhaben integriert (z. B. als Projekt- oder Anwendungspartner)?
- Sind Sie mit Akteuren der intermediären Organisationen in Kontakt getreten, um die aktuelle Problemlage der Praxis kennenzulernen und die Bedarfe zu erfahren?
- Lesen Sie Fachpresse zum Forschungsthema oder nehmen Sie an Messen, Fachtagungen oder Konferenzen teil, die für Intermediäre relevant sind, um mit dieser Zielgruppe in Kontakt zu treten?
- Haben Sie gemeinsam mit intermediären Organisationen in Ihrem Forschungsprojekt (als Projekt- oder Anwendungspartner) Ziele hinsichtlich des Wissenstransfers formuliert?

2. Aufbau und Pflege strategischer Partnerschaften und Netzwerke

- Arbeiten Sie aktiv daran, die Partnerschaften und Kooperationen auch mit projektexternen Intermediären zu fördern und auszubauen, indem Sie Netzwerktreffen veranstalten?
- Sind Sie bereits in bestehenden, einschlägigen Netzwerken aktiv, um Vertreter*innen der intermediären Organisationen kennenzulernen und Partnerschaften aufzubauen?

3. Gestaltung von Maßnahmen mit Intermediären für den Ausbau des Wissenstransfers

- Haben Sie kontinuierlich Feedback von den Intermediären, Netzwerken und Beratenden eingeholt, um die Transfermaßnahmen zu optimieren und den Bedürfnissen der Zielgruppe besser gerecht zu werden?
- Haben Sie Maßnahmen für den Wissenstransfer mit den intermediären Partnern Ihres Forschungsprojekts erarbeitet?
- Haben Sie (langfristige) Kooperationen oder Partnerschaften auch mit projektexternen Intermediären, Netzwerken und Beratenden initiiert, um den Transfer der Forschungsergebnisse zu fördern?
- Haben Sie gemeinsam klare Zielvereinbarungen und Meilensteine vereinbart?

Dimension II: Antragsstellung, Planung und Durchführung eines Forschungsvorhabens

4. Orientierung des Projekts am konkreten Bedarf der Akteure intermediärer Organisationen

- Sind die Ergebnisse, Produkte und Hilfestellungen aus dem Forschungsprojekt für Akteure in intermediären Organisationen sichtbar und relevant?
- Ist Ihr Forschungsteam bezüglich der Handlungslogiken von intermediären Organisationen ausreichend informiert?



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



5. Praktische Zusammenarbeit zwischen Forschung und intermediären Organisationen

- Gibt es in Ihrem Projekt Transferbeauftragte zum Einbezug intermediärer Akteure?
- Findet ein regelmäßiger Austausch mit den intermediären Projektpartnern statt, in denen aktuelle Erkenntnisse und die Nutzerfreundlichkeit evaluiert werden?
- Haben Sie intermediäre – auch projektexterne – Organisationen zu Ihren Veranstaltungen eingeladen?

Dimension III: Nachhaltiger Transfer und Verstetigung der Forschungsergebnisse

6. Qualifizierungsmaßnahmen: Schulungen und Workshops

- Planen Sie Qualifizierungsmaßnahmen speziell für intermediäre Akteure, um Ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren und deren Nutzen zu erläutern?
- Werden die Workshops evaluiert und das Workshopkonzept anhand der Rückmeldungen angepasst?
- Werden Akteure in intermediären Organisationen dazu befähigt, die Ergebnisse, Produkte und Hilfestellungen aus dem Forschungsprojekt für Betriebe zu erschließen?

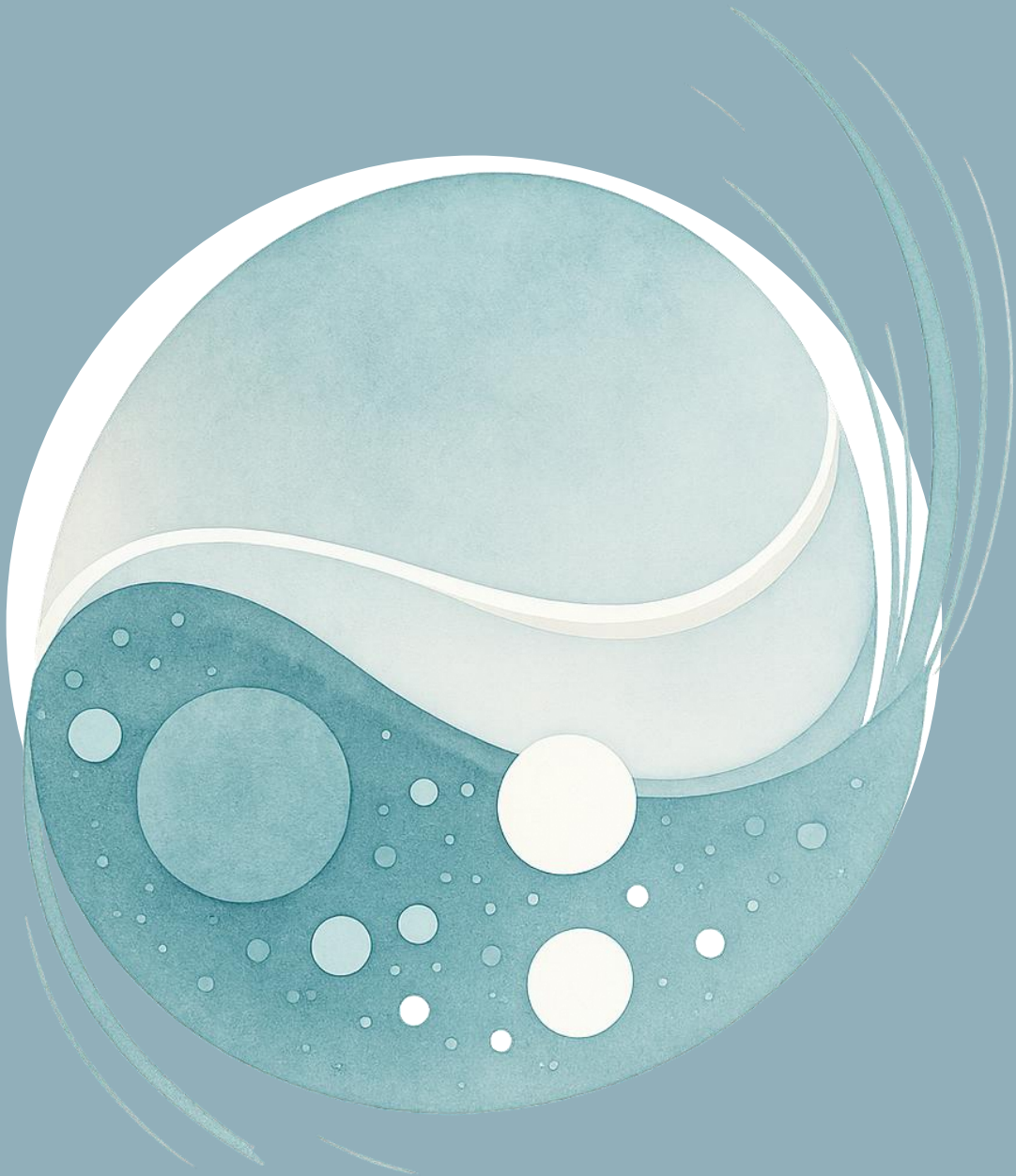
7. Langfristige Kooperation mit intermediären Organisationen

- Werden Maßnahmen ergriffen, um Ihre Forschung in die Aktivitäten der intermediären Organisationen langfristig einzubeziehen?
- Werden konkrete Maßnahmen und Konzepte entwickelt, um Projektergebnisse auch nach Projektende gemeinsam mit den Partnern zu verbreiten?
- Haben Sie eine Webseite, die auch nach Projektende weiter betreut werden kann?
- Können Sie auf Ihrer Erfolgsgeschichte aufbauen und sich gemeinsam auf ein Folgeprojekt bewerben?

8. Informationsmaterialien: Praxisleitfäden und Handlungsempfehlungen

- Ist sichergestellt, dass diese Informationsmaterialien auf die Bedürfnisse und Erwartungen der intermediären Akteure zugeschnitten sind?
- Haben Sie gezielte Marketing- oder Informationsmaterialien erstellt, welche die Vorteile der Projektergebnisse für intermediäre Akteure, ihre Netzwerke und freie Beratende hervorheben?
- Haben Sie die Auffindbarkeit der Forschungsergebnisse auch nach Projektende sichergestellt?





Regionaler Fokus und regionale Wirkung

Um strukturschwache Regionen in Deutschland, darunter insbesondere Kohleregionen, zu erreichen und für die Ergebnisse der Arbeitsforschung zu sensibilisieren, sind spezielle Transfermaßnahmen erforderlich. Ein gut funktionierender Wissenstransfer zwischen Betrieben in strukturschwachen Kohleregionen und der Arbeitsforschung ist von besonderem Vorteil, weil er den regionalen Strukturwandel gezielt unterstützen kann. Betriebe erhalten Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen und innovativen Lösungen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken und neue Perspektiven für Beschäftigung schaffen. Gleichzeitig können Forschende die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen der Region aufgreifen und praxisnahe Konzepte entwickeln. So entsteht ein wechselseitiger Austausch, der dazu beiträgt, wirtschaftliche Stabilität zu fördern, neue Wertschöpfungspotenziale zu erschließen und die Transformation sozial sowie ökologisch nachhaltig zu gestalten.



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



Dimension I: Rahmenbedingungen und projektunabhängiger Wissensaustausch

1. Regionale Arbeitsgruppen und Plattformen

- Haben Sie regionale Arbeitsgruppen oder Plattformen in Kohleregionen eingerichtet, um den Austausch und die Diskussion über Ihre Forschung zu fördern?
- Haben Sie in Austauschformaten konkret besprochene Herausforderungen aufgenommen und entsprechende Maßnahmen ergriffen?

2. Regionale Projekte

- Initiiieren Sie spezielle Forschungs- oder Umsetzungsprojekte in Kohleregionen, welche auf die spezifischen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen dieser Regionen zugeschnitten sind?

3. Kohleregionenspezifische Beratungsdienste

- Bieten Sie spezielle Beratungsdienste an, die sich auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten in Kohleregionen konzentrieren?
- Haben Sie in Ihrem Forschungsprojekt Beratungsdienste oder Ressourcen speziell für Kohleregionen entwickelt, um die Umsetzung Ihrer Forschung zu erleichtern?

4. Partnerschaften mit regionalen Akteuren

- Etablieren Sie langfristige Partnerschaften mit regionalen Organisationen, um Ihre Forschung in die laufenden Initiativen und Programme zur wirtschaftlichen Transformation in Kohleregionen einzubringen?
- Haben Sie Partnerschaften mit regionalen Wirtschaftsverbänden, lokalen Behörden, Institutionen, Gemeinden oder anderen Akteuren in Kohleregionen aufgebaut?

5. Kohleregionenspezifische Kommunikation

- Passen Sie Ihre Kommunikationsstrategien an, um die speziellen Bedürfnisse und Interessen der Menschen in Kohleregionen zu berücksichtigen?
- Haben Sie die Kommunikation Ihrer Forschungsergebnisse an die spezifischen Bedürfnisse und kulturellen Gegebenheiten in Kohleregionen angepasst?

Dimension II: Antragstellung, Planung und Durchführung eines Forschungsvorhabens

6. Regionale Symposien und Konferenzen

- Organisieren Sie regionale Symposien oder Konferenzen in Kohleregionen, um Wissen und Erfahrungen auszutauschen und Ihre Forschungsergebnisse vorzustellen?
- Gab es auf diesen Veranstaltungen Themen oder Diskussionen, die besonders relevant für die Kohleregionen waren und nutzen Sie diese Impulse für Ihr Projekt?



kein Handlungsbedarf



Handlungsbedarf



dringender Handlungsbedarf



7. Forschungspartnerschaften

- Etablieren Sie gezielte Partnerschaften mit Forschungsinstitutionen oder Universitäten in Kohleregionen, um die lokale Forschungskapazität zu stärken und die Relevanz Ihrer Forschung zu erhöhen?

8. Kommunale Bildung und Sensibilisierung

- Entwickeln Sie Bildungs- und Sensibilisierungsprogramme, die lokale Gemeinschaften in Kohleregionen darüber aufklären, wie Ihre Forschung zur Verbesserung ihrer Situation beitragen kann?

Dimension III: Nachhaltiger Transfer und Verstetigung der Forschungsergebnisse

9. Strukturwandelprojekte

- Schaffen Sie spezifische Strukturwandelprojekte in Kohleregionen, die sich auf die Diversifizierung der Wirtschaft und die Schaffung neuer Arbeitsplätze konzentrieren?

10. Historische Kontextualisierung

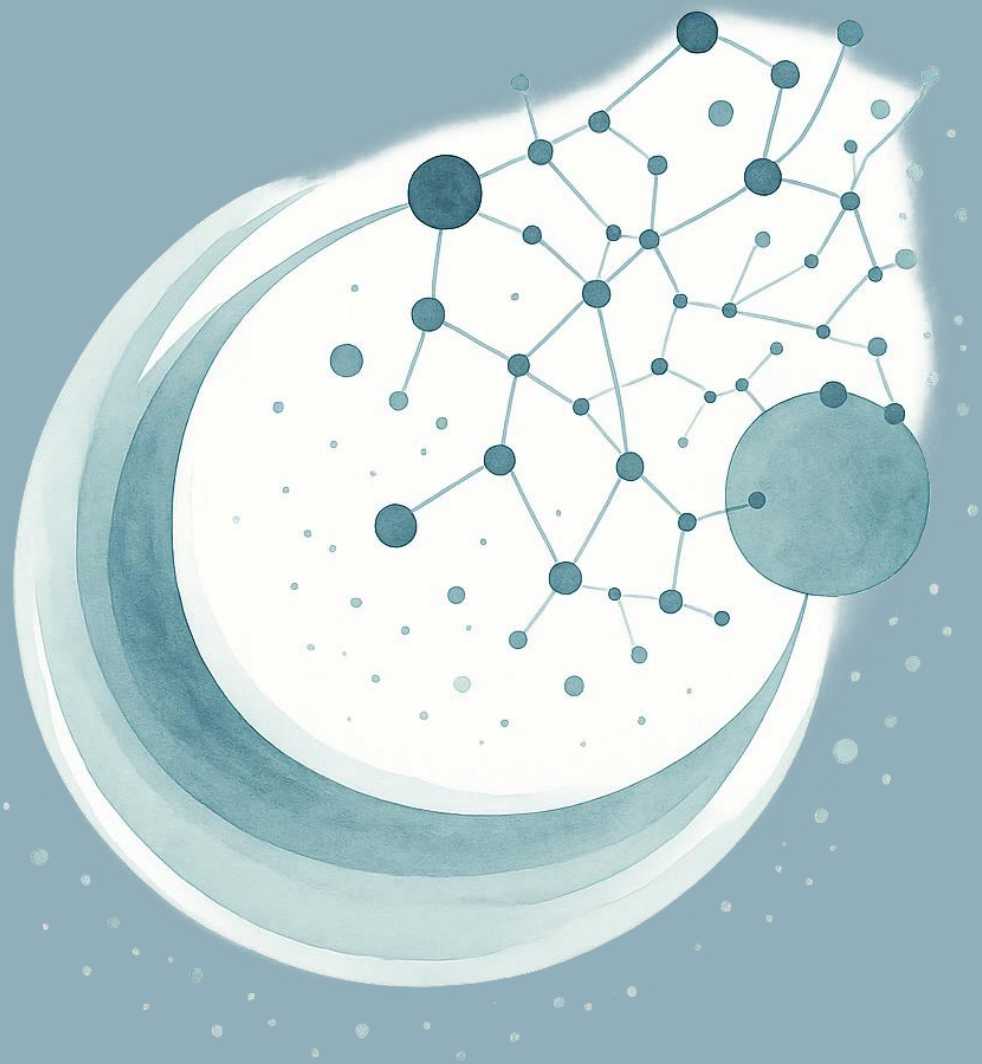
- Haben Sie den historischen Hintergrund und die kulturellen Aspekte der früheren Kohleregionen in Ihre Forschungs- und Transfermaßnahmen einbezogen?

11. Nachhaltige Technologien

- Setzen Sie Maßnahmen zur Einführung nachhaltiger Technologien und Praktiken in Kohleregionen um, die die Umweltauswirkungen der Kohleförderung und -verarbeitung reduzieren?
- Haben Sie Initiativen zur Einführung umweltfreundlicher Technologien und Praktiken in den Kohleregionen unterstützt oder ins Leben gerufen?

12. Bürger*innenbeteiligung und Mitbestimmung

- Haben Sie Mechanismen der Bürger*innenbeteiligung und Mitbestimmung in Ihren Aktivitäten implementiert, um die lokalen Gemeinschaften aktiv einzubeziehen?





Maßnahmenplan

Der Maßnahmenplan knüpft unmittelbar an die Ergebnisse des Transferchecks an. Er dient dazu, aus der Selbstbewertung konkrete Handlungsoptionen abzuleiten und den weiteren Umgang mit identifizierten Entwicklungspotenzialen zu strukturieren.

Für alle Checkpunkte, in denen dringender Handlungsbedarf (rot) oder Handlungsbedarf (gelb) festgestellt wurde, werden im Maßnahmenplan geeignete Maßnahmen festgehalten.

Der Maßnahmenplan unterstützt damit die systematische Weiterentwicklung des Wissenstransfers über den gesamten Projektverlauf hinweg. Er kann projektbegleitend angepasst und ergänzt werden und ermöglicht es, Transferaktivitäten gezielt zu priorisieren und die nachhaltige Verfestigung der Projektergebnisse vorzubereiten.

Die aufgeführten Maßnahmen verstehen sich als Beispiele und sind entsprechend des Projektkontexts, der Zielgruppen sowie der regionalen Rahmenbedingungen anzupassen.

Maßnahmenplan

Akteursgruppe	Maßnahme
KMU-Führungskräfte	Identifikation relevanter Innovations- und Forschungsbedarfe in KMU: Workshops ; Auswertung von Bedarfsanalysen ; Fachpresse; Expert*inneninterviews ; Fokusgruppen ; Messeteilnahme
KMU-Führungskräfte	Aufbau nachhaltiger Forschungs- und Transfernetzwerke in KMU: Netzwerk- und Kooperationsbörsen für Forschende und/oder Vertreter*innen von KMU; Nutzung übergreifender Plattformen für Wissensvermittlung und Akquise; In einem Mentoring können Branchenexperten (Mentor) Forschenden (Mentee) helfen, die betriebliche Relevanz eines Produktes oder eines Projekts zu verstehen
KMU-Führungskräfte	Einbindung von KMU in die Forschung und Entwicklung und praxisnahe Verwertungsstrategien: Einbindung von KMU-Akteuren in wissenschaftliche Publikationen (z. B. durch Co-Autor*innenschaft) ; Betriebspraktika für Forschende
KMU-Führungskräfte	Förderung des (informellen) Wissensaustauschs zwischen Forschung und Praxis: Offener Umgang auf Augenhöhe ; Feedbackkultur ; Transferbeauftragten-Tandem
KMU-Führungskräfte	Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbreitung von Forschungsergebnissen: Co-Creation Workshops mit KMU ; Feedbacksitzungen ; Transferbeauftragte (z. B. Tandem); Beratungen ; Schulungen mit Praxispartnern ; Gespräche mit Innungen ; Messeaktivitäten bspw. Auf Internationaler Handwerksmesse (IHM) ; regionales OM-Netzwerk ; Gemeinsame Gestaltung von Marketing- und Vertriebskonzepten für Forschungsergebnisse und deren Pilotierung ; Nutzung digitaler Simulationsmodelle zur praxisgerechten Visualisierung von Prototypen
KMU-Führungskräfte	Netzwerkpflege und nachhaltige Betreuung von KMU nach Projektabschluss und Sicherung des langfristigen Wissenstransfers: Plattformen: z. B. om-maf.de, INQA ; Verbreitungskanäle für KMU: branchenrelevante Presse (z. B. Handwerksmagazin) ; regionale Netzwerke (z. B. Wirtschaftsförderung, Offensive Mittelstand) ; Intermediäre Organisationen (z. B. Newsletter) ; Social Media (z. B. LinkedIn)
Betriebsräte und Gewerkschaften	Identifikation des Forschungsbedarfs und Einbindung von Betriebsräten in Praxisbetrieben: Identifizierung von Betriebsräten, Interessenvertretungen und Gewerkschaftsgruppen in den Praxisbetrieben und Einbindung in Kooperationsgespräche von Beginn an
Betriebsräte und Gewerkschaften	Aufbau von Forschungs- und Transfernetzwerken: Kontakt zu Projektverantwortlichen der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) und weitere gewerkschaftsnahe Stiftungen und Institute zu Beteiligung an Förderprogrammen ; Teilnahme an regionalen und bundesweiten Betriebsrätekonferenzen
Betriebsräte und Gewerkschaften	Qualifizierung und Wissensaustausch zu Handlungslogiken von Betriebsräten: Workshops für das Forschungsteam zu Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten nach Betriebsverfassungsgesetz ; Hinzuziehen von Expert*innen aus den gewerkschaftsnahen Technologieberatungsstellen im tbs-Netz, Gewerkschaften und Stiftungen
Betriebsräte und Gewerkschaften	Projekt an konkreten Bedarfen der Betriebsräte und Beschäftigte und sie aktiv einbinden: persönliche Gespräche mit Betriebsräten und Gewerkschaften, um den Bedarf zu ermitteln, ihre Handlungslogiken besser zu verstehen und Feedback einzuholen
Betriebsräte und Gewerkschaften	Bei Veranstaltungen auf Freistellungsmöglichkeit von Betriebsräten hinweisen: [Formulierungsvorschlag] „Die Veranstaltung wird auf der Grundlage des § 37.6 BetrVG in Verbindung mit § 40 BetrVG; bzw. für die Schwerbehindertenvertretung nach § 179.4 SGB IX durchgeführt. Evtl. anfallende Reisekosten sind vom Arbeitgeber zu erstatten.“ ; Anmerkung: Der Veranstalter muss in diesen Fällen eine Teilnahmebescheinigung für die anwesenden Betriebsräte ausstellen; damit die Freistellung wirksam ist.

Maßnahmenplan

Akteursgruppe	Maßnahme
Betriebsräte und Gewerkschaften	Informationsmaterialien für Betriebsräte: Praxisleitfäden und Handlungsempfehlungen: Entwicklung von Praxisleitfäden, Grafiken, Checklisten oder andere Werkzeuge für die betriebliche Anwendung, die den Nutzen für Betriebsräte explizit hervorheben ; Materialien sollten die gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsschutzgesetz etc. der betrieblichen Interessenvertretungen berücksichtigen ; Freie Verfügbarkeit auch nach Projektende ist sicherstellen z. B. auf der MAF-Plattform oder der BR-Toolbox
Betriebsräte und Gewerkschaften	Informationsveranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen: Angebot von Workshops, Informations- und Schulungsveranstaltung die explizit für die Betriebsräte ausgeschrieben sind (Verweis auf Freistellungsmöglichkeit siehe <i>Formulierungsvorschlag</i>) ; ausreichende Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden u.a., um Erfahrungswissenstransfer in die Forschung zu stärken
Betriebsräte und Gewerkschaften	Langfristige Kooperationen mit Betriebsräten und Gewerkschaften: Nutzung der Netzwerke der Sozialpartner zur Verbreitung der Forschungsergebnisse ; Teilnahme an gewerkschaftlichen Austauschformaten und Konferenzen (z. B. LABOR.A), regionalen und bundesweiten Betriebsrätekonferenzen zum Transfer der Forschungsergebnisse und Feedback
Betriebsräte und Gewerkschaften	Beratungsangebote für Betriebsräte: Angebot von Beratungsformaten für die betriebliche Interessenvertretung zur Gestaltung und Implementierung der Forschungsergebnisse in die betriebliche Praxis
Intermediäre Organisationen	Identifikation des Forschungsbedarfs für Intermediäre: Integration der Intermediären als Projekt- oder Anwendungspartner ; Teilnahme an Netzwerktreffen der Offensive Mittelstand, Berufs- und Fachverbänden der Zielbranche ; Publikationen und Newsletter von Berufskammern und Verbänden, Sozialpartner und Versicherungen lesen ; Messebesuche (die A&A - Internationale Fachmesse und Kongress für sichere und gesunde Arbeit, Internationale Handwerksmesse) ; Multiplikator*innenveranstaltungen organisieren
Intermediäre Organisationen	Strategische Partnerschaften und Netzwerke aufbauen und pflegen: Organisation von Netzwerktreffen mit Vertreter*innen relevanter intermediärer Organisationen ; aktive Teilnahme an Netzwerken wie etwa der Offensive Mittelstand oder des Deutschen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF)
Intermediäre Organisationen	Maßnahmen für die Verbesserung des Wissenstransfer gemeinsam mit Intermediären gestalten: Organisation des Wissenstransfers in Nutzungsgesprächen (regelmäßiger Austausch, um Kooperationspotenziale zu identifizieren) ; Vorstellung der Projektergebnisse in Newslettern und auf Veranstaltungen der Intermediären ; gegenseitiger Besuch von Veranstaltungen ; persönlichen Kontakt zu intermediären Organisationen suchen
Intermediäre Organisationen	Projekt an konkreten Bedarf der Akteure orientieren und sie aktiv einbinden: persönliche Gespräche, um den Bedarf zu ermitteln und Feedback einzuholen ; Gespräche mit Intermediären helfen, sich in die Handlungslogiken dieser Zielgruppe hineinzuarbeiten und ihre Interessen und Beweggründe nachzuvollziehen
Intermediäre Organisationen	Praktische Zusammenarbeit zwischen Forschung und intermediären Organisationen: Benennung einer transferbeauftragten Person, die für den Kontakt und Wissenstransfer mit Intermediären verantwortlich ist ; Einladung von Intermediären zu Ihren Auftakt- und Abschlussveranstaltungen oder zu sonstigen Anlässen ; in Pilotphasen können Sie Ihre Ergebnisse mit Intermediären auf ihre Anwendbarkeit und Praxistauglichkeit überprüfen und mit Hilfe von Bedarfserhebungen und Usability Tests evaluieren

Maßnahmenplan

Akteursgruppe	Maßnahme
Intermediäre Organisationen	Qualifizierungsmaßnahmen: Schulungen und Workshops eignen sich, um die Forschungsergebnisse detailliert an die Zielgruppe zu bringen. Intermediäre können dadurch befähigt werden, diese Ergebnisse an die KMU weiterzutragen ; durch Evaluationen zum Ende der Workshops können Sie Feedback einarbeiten
Intermediäre Organisationen	Langfristige Kooperationen mit intermediären Organisationen: nutzen Sie bereits bestehende Kooperationsverhältnisse für Ihre Projekte und pflegen Sie Kontakte die sich aktuell im Aufbau befinden ; lesen Sie regelmäßig die Newsletter der Partner um auf dem aktuellen Stand zu sein ; versenden Sie Ihre Projektergebnisse zielgruppengerecht aufbereitet an die Partner ; Integration der Projektergebnisse auf der Webseite der Projektpartner, um die Verstetigung und zukünftige Auffindbarkeit zu sichern
Intermediäre Organisationen	Informationsmaterialien: Praxisleitfäden und Handlungsempfehlungen: zielgruppenspezifische Anfertigung von Informationsmaterialien wie etwa Praxisleitfäden, Handreichungen, Broschüren oder Handlungsempfehlungen ; Sicherung der Projektergebnisse auf einer Plattform als digitale Ressource (z. B. Plattform Management-Arbeit-Forschung), um die Auffindbarkeit auch nach Projektende sicherzustellen
Strukturwandel	Regionale Arbeitsgruppen und Plattformen: Recherchieren Sie, ob es bereits passende Gruppen oder Plattformen gibt. Wenn dies nicht der Fall ist, probieren Sie sich zu vernetzen, um möglicherweise neue Gruppen oder Plattformen zu erschaffen. Nutzen Sie den Austausch, um ein konkretes Bild des Themengebiets zu erlangen und daraus passende Lösungen zu entwickeln.
Strukturwandel	Regionale Projekte: Achten Sie darauf, dass Ihre Forschungsprojekte innerhalb der Kohleregion auch an diese angepasst sind bzw. zumindest mit der Region im Hinterkopf geplant wurden. Gerade in Regionen, die sich im Wandel befinden kann es hilfreich sein, sich zuerst mit den Anforderungen der Region auseinanderzusetzen.
Strukturwandel	Kohleregionenspezifische Beratungsdienste: Sehen Sie das „Dasein“ in einer Kohleregion als Anstoß gerade darauf aufbauend zu arbeiten. Spezifisch an die Region angepasste Beratung oder Ressourcen erleichtern langfristig die Arbeit in der Region. Falls Sie entsprechende Dienste ins Leben gerufen haben ist eine stetige Evaluation essenziell, um regionsspezifisch handeln zu können.
Strukturwandel	Partnerschaften mit regionalen Akteuren: Langfristige lokale Partnerschaften ermöglichen ein nachhaltiges etablieren der Forschungsprojekte in der Region. Kooperation ermöglichen dabei ein breitaufgestelltes Forschungsvorhaben. Daraus könne weitreichende Veränderungen innerhalb der Region entstehen.
Strukturwandel	Kohleregionspezifische Kommunikation: Die Anpassung der Kommunikation ist elementar, damit die Forschungsergebnisse in der Kohleregion wirksam genutzt werden. Um herauszufinden, wie die Kommunikation aussehen muss, kann zum Beispiel der direkte Austausch mit lokalen Institutionen genutzt werden oder der Austausch mit bereits bestehenden Projekten in der Region.
Strukturwandel	Regionale Symposien und Konferenzen: Falls es keine von anderen organisierten Veranstaltungen mit einem Fokus auf die Kohleregion gibt ist es sinnvoll, eigene Veranstaltungen zu organisieren, um die eigenen Forschungsergebnisse bestmöglich vorstellen zu können. Spezifische Veranstaltungen geben einen konkreten Einblick und können optimal genutzt werden, um relevante Themen zu erarbeiten-

Maßnahmenplan

Akteursgruppe	Maßnahme
Strukturwandel	Forschungspartnerschaften: Probieren Sie gezielt Forschungspartnerschaften mit Institutionen innerhalb der Kohleregion einzugehen. Dies fördert nicht nur den Austausch, sondern bietet Ihnen auch die Möglichkeit die Relevanz Ihrer Forschung zu erhöhen, da Sie mit spezifischen Informationen arbeiten.
Strukturwandel	Kommunale Bildung und Sensibilisierung: Um die lokale Gemeinschaft in die Forschung miteinzubeziehen und dessen Zustimmung zu gewinnen kann es sinnvoll sein, spezifische Informationsprogramme ins Leben zu rufen. Daran anschließend muss sichergestellt werden, dass die lokale Gemeinschaft mit den Forschungsergebnissen umgehen kann.
Strukturwandel	Historische Kontextualisierung: Berücksichtigen Sie den historischen Kontext und die daraus entstandene Identität der lokalen Gemeinschaft der Region, in der Sie aktiv werden möchten. Falls Sie dies nicht getan haben kann es sich lohnen dies nachzuholen, um im weiteren Verlauf Interesse und Zustimmung der lokalen Institutionen und Mitmenschen zu erlangen.
Strukturwandel	Nachhaltige Technologien: Besonders in der Kohleregion bietet es sich an die Nachhaltigkeit der eigenen Projekte besonders in den Fokus zu rücken. Ein Fokus kann auf einem angestrebten Ausgleich der Auswirkungen der Kohleförderung liegen.
Strukturwandel	Bürgerbeteiligung und Mitbestimmung: Das Einbeziehen der lokalen Bevölkerung muss stetig und nach festgelegten Mechanismen geschehen. Falls Sie dies noch nicht berücksichtigt haben sollten Sie nachträglich einen Plan aufstellen, bestenfalls in Absprache mit der lokalen Gemeinschaft, um die Bürgerbeteiligung zu gewährleisten.

Mediale und personale Transferstruktur zur Arbeitsforschung mit regionalem Fokus

Der regionale Fokus ermöglicht einen effektiven Transfer zwischen Forschung und Praxis, indem bestehende Netzwerke, Kooperationen und regionale Strukturen genutzt werden. Ein gelungener regionaler Wissenstransfer, bei dem Wissen und Bedarfe aller Beteiligten offen kommuniziert werden, trägt langfristig dazu bei, passgenaue Lösungen für die Region zu entwickeln, anzuwenden und die Region zukunftsfähig aufzustellen.

Die Arbeit der ReKodA berücksichtigt die spezifischen regionalen Potenziale und Herausforderungen und fokussiert die Intensivierung des Austausches zwischen Forschung und Praxis.

Die regionale Verankerung im Wissenstransfer bietet entscheidende Vorteile: Bestehende Netzwerke zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen erleichtern den Austausch von Wissen und Technologien deutlich. Langjährige Kooperationen stärken den Zugang zu Ressourcen und Expertise, während Kenntnisse über regionale Strukturen eine gezielte Nutzung von Förderprogrammen ermöglichen.

Institutionen wie Landesbanken, Kammern und Verbände unterstützen den Transfer durch branchenspezifische Angebote. Zudem fördert die geographische Nähe der Akteure direkte Interaktionen, verbessert die Kommunikation und beschleunigt durch gemeinsame Veranstaltungen und Netzwerke die Umsetzung von Transferprojekten.

Das Projekt „Wissens- und Innovations-Netzwerk: Arbeitsforschung“ (WIN:A) entwickelt unterstützende Transferstrukturen und -prozesse, die insbesondere den Wissenstransfer zu KMU in den von Strukturwandel betroffenen Regio-

nen fördern. Durch eine Kombination aus personalen und medialen Strukturen werden Erkenntnisse der Arbeitsforschung nachhaltig in betriebliche Denk- und Handlungsmuster integriert.

Dabei ergänzen sich Regionalität und übergreifende Aktivitäten. Intermediäre Organisationen, wie die Offensive Mittelstand und das TBS-Netz, spielen hier eine zentrale Rolle. Diese Netzwerke besitzen bereits etablierte, vertrauensbasierte Beziehungen zu den betrieblichen Akteuren in KMU und werden in WIN:A gezielt in den Transferprozess eingebunden.

Durch die aktive Beteiligung der intermediären Organisationen an der partizipativen Entwicklung der Transferstrukturen im Projekt WIN:A entsteht eine hohe Identifikation mit den entwickelten Produkten. Dies sichert ihre nachhaltige Nutzung.

Die **Plattform „Management – Arbeit – Forschung“** (www.om-maf.de) ist ein Beispiel für die nachhaltige Integration in bestehende Netzwerke. Über die Plattform realisiert WIN:A ein ganzheitliches Transferkonzept, das Erkenntnisse der aktuellen Transferforschung umsetzt und für die regionale Arbeitsforschung neue Wege des Wissenstransfers eröffnet.



Impressum



Sie haben Fragen zum Projekt oder zu einzelnen Produkten? Kommen Sie gerne jederzeit auf uns zu. Unsere aktuellen Kontaktinformationen finden Sie hier.

Herausgeberin

Projekt *Wissens- und Innovations-Netzwerk: Arbeitsforschung* (WIN:A)

WZL-IQS | RWTH Aachen University

WIN:A-Projektkonsortium

BTQ Kassel – Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e.V.

itb – Institut für Betriebsführung im DHI e.V.

OM – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“

WZL-IQS | RWTH Aachen – Lehrstuhl für Informations-, Qualitäts- und Sensorsysteme in der Produktion (IQS) des Werkzeugmaschinenlabors (WZL) an der RWTH Aachen University

