

Sauer, Stefan

Article

Partizipative Forschung und Gestaltung als Antwort auf empirische und forschungspolitische Herausforderungen der Arbeitsforschung?

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Sauer, Stefan (2017) : Partizipative Forschung und Gestaltung als Antwort auf empirische und forschungspolitische Herausforderungen der Arbeitsforschung?, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 24, Iss. 3, pp. 253-270, <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i3.01>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/207649>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Stefan Sauer¹

Partizipative Forschung und Gestaltung als Antwort auf empirische und forschungspolitische Herausforderungen der Arbeitsforschung?^{**}

Zusammenfassung

Ausgehend von aktuellen Herausforderungen sowohl im empirischen Feld als auch in den Forschungsaktivitäten der Arbeits- und Industriesoziologie wird in diesem Artikel für die Integration partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in die heterogene Fallstudienforschung der Subdisziplin plädiert. Hierfür werden wesentlich erscheinende Grundgedanken partizipativer Forschung skizziert, auf inhaltliche wie konzeptionelle Passung zur Fallstudienforschung überprüft und exemplarische Beispiele für eine Umsetzung vorgestellt, die der pragmatischen Vorgehenslogik der Fallstudienforschung entspricht.

Participatory research and intervention as an answer to challenges of empirical research and research policy?

Abstract

In the light of current challenges both in the empirical field and in the research activities of the sociology of work, this paper makes a case for the integration of participatory and intervention-oriented elements into the heterogeneous case study research of this subdiscipline. Basic ideas of participatory research will be outlined and the potential conceptual fit between them and case study research will be examined. Finally, empirical examples for an implementation of participatory elements in case study research are given.

Key words: Participatory research; case study research; sociology of work
JEL: J83, M54

* Dr. Stefan Sauer, Wissenschaftler am ISF München e.V., Jakob-Klar-Straße 9, D-80796 München. E-Mail: stefan.sauer@isf-muenchen.de,

** Artikel eingegangen: 8.4.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 1.4.2017.

1. Aktuelle Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Forschung

Die Themenstellungen der Arbeits- und Industriosozologie werden zumeist nicht in ‚geschlossenen‘ Theoriediskursen generiert, sondern in der Auseinandersetzung mit konkreten gesellschaftlichen und betrieblichen Problemstellungen (Frege, 2008; Huchler, 2008), für Impulse und Veränderungen des empirischen Feldes ist die Arbeitssoziologie daher explizit ‚anfällig‘. Es lässt sich eine ‚Empiriesensibilität‘ arbeitssoziologischer Methodologie postulieren. Insbesondere die Fallstudienforschung, eine sehr häufig in eher pragmatischer Weise praktizierte Methode, steht für ein gegenstandsbezogenes Vorgehen dieser soziologischen Subdisziplin (Pflüger, Pongratz & Trinczek, 2010a; Pongratz & Trinczek, 2010). Methodologisch wird dieses Vorgehen jedoch relativ wenig thematisiert; „die Veränderungen in den Arbeitsinhalten und Arbeitsweisen von jenen, die die Arbeitswelt erforschen“ (Pflüger, 2013, S. 95), werden kaum zum Thema.

Von der Empiriesensibilität arbeitssoziologischer Methodologie ausgehend, umreiß ich im Folgenden zunächst ausschnitthaft einige Veränderungstendenzen im empirischen Feld der Arbeits- und Industriosozologie und ergänze sie durch Veränderungen im forschungspolitischen Feld. In der Folge gebe ich eine kurze, nicht zuletzt selbstreflexive Skizze der Methode der Fallstudienforschung in der Arbeits- und Industriosozologie und argumentiere, dass sich bestimmte partizipative Forschungsansätze, wie sie in der Literatur herausgearbeitet werden, als weitere Ergänzung dieser Methodik anbieten. Schließlich zeige ich an zwei empirischen Fallbeispielen, welches Vorgehen hier praktiziert werden kann und welchen Ertrag es bringen kann, und reflektiere die Möglichkeiten und Grenzen dieses Ansatzes.

1.1 Veränderungstendenzen des empirischen Feldes

Eine empirisch gut dokumentierte Tendenz in (und zwischen) Betrieben ist die Zunahme von Unsicherheit und Unwägbarkeiten (Böhle, 2013a; Böhle, Pfeiffer & Sevsay-Tegethoff, 2004). Diese Zunahme kann teilweise als nicht-intendierte Nebenfolge beispielsweise von Globalisierungsprozessen oder erweiterten und heterogenen Wertschöpfungsketten verstanden werden, in anderen Fällen ist sie konstitutiv für das jeweilige Feld, beispielsweise bei Innovationsprozessen: Je innovativer Arbeitsprozesse sind oder sein sollen, desto mehr sind sie tendenziell von Unwägbarkeiten geprägt (Böhle, 2017). Mit der Zunahme von Unsicherheiten gehen steigende Anforderungen an Beschäftigte einher (Böhle, 2014), die (nicht nur) in der Arbeitssoziologie zumeist unter den Labeln der Subjektivierung (Kleemann, 2012; Lohr, 2003; Lohr & Nickel, 2009; Moldaschl & Voß, 2003) und Entgrenzung von Arbeit (Gottschall & Voß, 2005; Jurczyk, Szymenderski, Lange & Voß, 2009; Kratzer, 2003) gefasst werden. Es wird von Beschäftigten verlangt, vormals nicht beachtete oder gar negierte Subjektpotenziale in Arbeitsprozesse einbringen, um beispielsweise unternehmerisch zu handeln, kreativ zu sein und sich – nicht zuletzt teambasiert – selbst zu organisieren. Diese erweiterten bzw. neuen Anforderungen an Beschäftigte sind durch eine dreifache Unschärfe gekennzeichnet: Zum einen sind die Anforderungen selbst zumeist alles andere als eindeutig. ‚Auf Knopfdruck‘ kreativ zu sein ist – zumal als Appell – nicht intuitiv plau-

sibel (Bröckling, 2007, S. 152ff.). Zum zweiten ist der Status dieser Anforderungen in der betrieblichen Realität stets ein prekärer, sie werden nicht genuin unterstützt, sondern häufig von kontraproduktiven Rahmenbedingungen und Rahmungen begleitet. Beispielsweise wird die Forderung beinahe grenzenloser Flexibilität von engmaschigen Kontrollstrukturen und Dokumentationsanforderungen im Zusammenhang mit der ‚indirekten Steuerung‘ (Kratzer, Menz & Nies, 2010) und dem damit einhergehenden Zwang zur Selbstobjektivierung (Böhle, Pfeiffer, Porschen-Hueck & Sevsay-Tegethoff, 2011) unterminiert. Die Forderung nach Selbstorganisation ist selbst eine genuin fremdorganisierte und widersprüchliche Forderung (Pongratz & Voß, 1997), Selbstorganisation wird nicht per se wertgeschätzt und durch notwendige Handlungsspielräume und Ressourcenverfügung unterstützt (Sauer, 2017; Stadelbacher & Böhle, 2016). Drittens ist der Umgang der Beschäftigten mit erweiterten und neuen Anforderungen nicht eindeutig (messbar). Die normative Subjektivierung, verstanden als Forderung von Seiten der Beschäftigten (Baethge, 1991), ist durch unscharfe Anforderungen von Seiten der Betriebe, die Emanzipationspotenziale ebenso umfassen wie erweiterte einseitige Vernutzungsversuche, ergänzt und teilweise diskursiv abgelöst worden. Eine solche Gemengelage im empirischen Feld jenseits ‚fordistischer Eindeutigkeiten‘ bildet den Ausgangspunkt für die im Folgenden entwickelte These: Partizipative Elemente in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung sind zunehmend notwendige Ergänzungen, die verstärkt berücksichtigt werden können. Die Ausgangslagen in unwägbareren Prozessen sind nicht nur zu komplex, um per quantitativer (Fragebogen-) Erhebung erfasst werden zu können, auch eine stringente Zweiteilung in Forschende und Beforschte erscheint nicht durchgehend sinnvoll. Auch forschungspolitische Rahmungen sprechen für die (partielle) Aufhebung dieser Zweiteilung.

1.2 Veränderungstendenzen des forschungspolitischen Feldes

Eine Konstante des forschungspolitischen Feldes ist das Selbstverständnis der Arbeits- und Industriesoziologie als einer praxisnahen, oft auch dezidiert arbeiter/innen- und arbeitnehmer/innenorientierten Forschung jenseits des ‚Elfenbeinturms‘ (Frege, 2008). Dies impliziert die Arbeit in und mit Betrieben. Im Fokus des Managements bzw. der Geschäftsführung der Betriebe liegen allerdings nicht partizipative Elemente und Verbesserungen für Beschäftigte als Werte sui generis, sondern Effizienzsteigerungen (Fricke & Pfeiffer, 2015, S. 10). In dieser Gemengelage muss sich die Arbeits- und Industriesoziologie zurechtfinden, sie muss ihren kritischen Anspruch unter Bedingungen teilweise widersprüchlicher Interessenlagen bestimmen. Trotz der Interessenwidersprüche in der kapitalistisch organisierten Ökonomie kann dabei häufig auf betrieblichen Prozessen der Konsensfindung aufgebaut werden (Trinczek, 2010). Neben der Zusammenarbeit mit Betrieben wird die Forschungsarbeit zunehmend von der Logik der Drittmittelforschung geprägt, in der häufig unmittelbar praktisch nützliche und verwertbare Ergebnisse gefordert werden (Stuth, 2016). Das Kritikpotenzial der Subdisziplin muss sich daher verstärkt in praxisingängigen Problemskizzen und Lösungsvorschlägen für identifizierte Problemstellungen bewähren. Gleichzeitig wird die Forschungsarbeit nicht zuletzt von der Zeitknappheit der Praxispartner herausgefordert: Das Management will ‚schnelle Lösungen‘, bei Beschäftigten steht die Zeit für Interviews und forschungsprojektspezifische Arbeit häufig in Konkurrenz mit der Zeit für ihre ‚eigentliche Arbeitstätigkeit‘ (Pfeiffer, Schütt & Wühr, 2011). Gestaltungsan-

forderungen und Zeitknappheit können einseitig als (zusätzliche) Erschwernisse der Forschungsarbeit verstanden werden – sie können jedoch auch als Symptome der gesellschaftlichen wie betrieblichen Realitäten begriffen werden, die es (mit) zu untersuchen gilt, und als zusätzliche Gelegenheit, diese untersuchen zu können. Für die zweite Alternative plädiert dieser Artikel. Neben die inhaltlichen Gründe für eine Einbindung partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in den Forschungsprozess treten somit forschungspragmatische: Partizipative Forschung, in der Beschäftigten die Rolle der Co-Forschung und aktiven (Mit-)Gestaltung zukommt, kann als methodologische Umsetzung arbeitnehmernaher Forschung verstanden werden. Die ‚Nützlichkeit‘ der eigenen Forschungsarbeit ist für kritische Forschung, deren Kritikpotenzial sich nicht in disziplininternen und selbstreferenziellen Diskursen erschöpfen soll, nicht per se nachteilig: Soll der eigene kritische Anspruch jenseits ausschließlich theoretischer Überlegungen sozial wirkmächtig werden, ist eine gewisse ‚praktische Anschlussfähigkeit‘ an den jeweiligen Untersuchungskontext sogar essenziell. Die entscheidende kritische Frage an dieser Stelle ist daher nicht die nach ‚Nützlichkeit‘ an sich, sondern die nach dem Adressatenkreis des anvisierten Nutzens. Anders formuliert: Damit ‚Nützlichkeit‘ der Forschungsergebnisse in der Praxis nicht zu affirmativer Managementberatung wird oder die Ansprüche an Forschungsarbeit in nicht einlösbare Dimensionen (Forscher/innen als Gestaltungsverantwortliche) vordringen, ist es notwendig, die einzelnen Interessenlagen zu sondieren und einseitige Vereinnahmungen beispielsweise durch Managementinteressen zu verhindern. Zusätzlich kann die Orientierung an unterstützenden Leitbildern wie dem ‚Guter Arbeit‘ hilfreich sein. Zu beachten ist meinem Dafürhalten nach, dass die Gefahr falsch verstandener oder überfordernder ‚Nützlichkeit‘ nicht final auszuschließen ist, sondern stets mitreflektiert werden muss. Zusätzlich ist zu eruieren, inwieweit die konkreten Erwartungen repräsentativ für das zu untersuchende empirische Feld stehen können.

Statt einer Ablehnung der Veränderungstendenzen des forschungspolitischen Feldes scheint mir somit vielmehr der Kampf um eine zielführende kritische Ausgestaltung von Forschungsarbeit vor dem Hintergrund tendenziell steigender Anforderungen bei tendenziell sinkenden Ressourcen (Stuth, 2016) angebracht zu sein. Die Integration partizipativer Elemente in die Forschungsarbeit der Arbeits- und Industriosozilogie steht daher nachfolgend im Fokus.

2. Mögliche methodologische Antwort: Integration partizipativer Forschung

Die Überlegungen zu Veränderungstendenzen des empirischen (1.1) sowie des forschungspolitischen Feldes (1.2) ergeben sowohl empirische als auch pragmatische Gründe für eine stärkere Partizipationsorientierung der Forschung. Um die Möglichkeit der Integration partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in die Forschungsarbeit der Arbeits- und Industriosozilogie darzustellen, gehe ich zunächst schlaglichtartig auf den Status quo der Fallstudienforschung ein.

2.1 Industriesoziologische Fallstudienforschung als (wenig thematisierter) Status quo

Die Fallstudienforschung in der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie weist ein bemerkenswertes Paradox auf (Pongratz & Trinczek, 2010, S. 8f.): Ihrer Allgegenwärtigkeit im empirischen Feld steht ein eigentümliches methodologisches Schweigen gegenüber. Dagegen gibt es vor allem im englischen Sprachraum eine ausgeprägte Methodendiskussion, die sich in der Case Study Methodology und der Case Study Research widerspiegelt (Creswell, 2013; Merriam, 2009; Ridder, 2016; Stake, 1995; Yin, 2003). Die Fallstudienforschung scheint im deutschen Sprachraum gerade durch ihre Erfolge zu einer Art unhinterfragter Selbstverständlichkeit geworden zu sein, eine methodologische Begründung oder Hinterfragung findet daher oft nicht statt (Pflüger, Pongratz & Trinczek, 2010b, S. 38f.). Neben der Popularität kann für dieses Missverhältnis die Heterogenität des Ansatzes angeführt werden: Da vielfältige Anwendungsmöglichkeiten und -felder sowie die Offenheit gegenüber verschiedenen Erhebungs- und Auswertungsmethoden einen geschätzten Vorteil der Methodik darstellen, sind methodologische Einengungen mutmaßlich wenig zielführend (ebd., S. 57). Fallstudienforschung kann daher weniger als (einheitlicher) Ansatz als vielmehr als (heterogene) Strategie zur Kombination von (vielfältigen) Erhebungs- und Auswertungsmethoden gelten (ebd.). Daher stehen auch in der vorhandenen methodologischen Literatur weniger Definitionen als vielmehr Good-practice-Beispiele, die vorhandene Erfahrungen bündeln, weitergeben und zum Nachmachen einladen, im Mittelpunkt (Pongratz & Trinczek, 2010, S. 8). Bei der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung handelt es sich somit um einen methodologisch zwar vergleichsweise wenig reflektierten, dafür jedoch um so häufiger praktisch bewährten Ansatz zur forschungsgegenstandsgetriebenen Kombination heterogener Erhebungs- und Auswertungsansätze. Der Ansatz folgt auf diese Weise dem Credo der Offenheit qualitativer Forschung, integriert jedoch auch quantitative Verfahren. Positiv verstanden, kann dies als wirksames Mittel gegen die Gefahr der Standardisierung qualitativer Forschung (Knoblauch, 2013) und arbeits- und industriesoziologischer Forschung (Pflüger, 2013) interpretiert werden. Die heterogene Ausgestaltung arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung lässt sich mit Pflüger et al. (2010b, S. 43f.) durch die Kriterien des angestrebten Erkenntnisgewinns, des Theoriebezugs, des Forschungsdesigns sowie der Anwendungsorientierung in verschiedene Fallstudientypen einordnen. Die so ermittelten Typen legen ihren Fokus auf Anwendung, Vertiefung, Vielfalt oder Verallgemeinerung (ebd., S. 44). Mit dem Plädoyer für die Integration partizipativer Elemente in die Fallstudienforschung schließt dieser Artikel an den anwendungsorientierten Typus der interventionsorientierten Fallstudienforschung an (ebd., S. 46f.). Kennzeichnend für diesen Typus ist der explizite Fokus auf Interventionen von Seiten der Wissenschaftler/innen, die von Sensibilisierungsmaßnahmen bis hin zu konkreten Maßnahmenvorschlägen auf Grundlage von Forschungsbefunden reichen (ebd.). Ein solches Verfahren wird als dialogisch und von laufendem Austausch zwischen Praktiker/innen und Wissenschaftler/innen geprägt beschrieben. Allerdings wird öfter angegeben, dass dieser Typus bislang nicht weit verbreitet ist (vgl. aber bspw. Fricke, Fricke, Schönwälder & Stiegler, 1981; Becke, 2002; Howaldt, Klatt & Kopp, 2004; Wetz, 2010) und dass „theoretisch erwünschte Einsichten (...) erwünschte Nebeneffekte“ (Pflüger et al., 2010b, S. 46) der Analysen darstellen. Diese Interpretation scheint von notwendigen Abstrichen bei der Wissenschaftlichkeit zu

Gunsten praktischer Intervention auszugehen, was ich nicht zuletzt mit Bezug auf die als Beispiel präsentierten Studien (s.o.) kritisch sehe. Im Folgenden wird dafür plädiert, partizipative und gestaltungsorientierte Elemente als ‚Forschungselemente‘ in die Fallstudienforschung zu integrieren.

2.2 Partizipative Forschung als methodische Ergänzung

Da partizipative Forschung und Gestaltung in diesem Artikel als Ergänzung arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung aufgefasst wird und teils bereits verwendet wird, ist keine strikte Abgrenzung von gängigen Vorgehensweisen dieser Forschungspraxis notwendig. Da partizipative Forschung jedoch mit wesentlichen Annahmen grundlagenorientierter Forschungsarbeit bricht, soll sie zunächst in Abgrenzung von dieser herausgearbeitet werden, ehe schlaglichtartig ihre methodischen Verzweigungen und wesentlichen Ankerpunkte skizziert werden. Die Integration partizipativer Elemente in den Forschungsprozess stellt eine doppelte Abkehr von der Orientierung von Wissenschaftlichkeit am Leitbild naturwissenschaftlicher Grundlagenforschung dar (Böhle, 2013b). Zum einen wird – in Übereinstimmung mit qualitativen Methoden, die in arbeits- und industriesoziologischer Fallstudien einen gewichtigen Anteil haben (Pflüger, 2013) – mit dem Versuch, einseitig die Prinzipien Allgemeingültigkeit, Objektivität und Ausdifferenzierung hochzuhalten, gebrochen (Böhle, 2013b). Diese drei Prinzipien implizieren idealtypisch einen hohen Grad an Abstraktion, ein ausschließlich formal-logisches Vorgehen und eine strikte Abgrenzung gegenüber jeder Form ‚praktischen Handelns‘ (ebd.). Damit schließen sie Kontextsensibilität, Subjektgebundenheit, Reflexion und die Einbindung von Handlungspraxen explizit aus (Huchler & Sauer, 2015). Zum anderen brechen partizipative Vorgehensweisen mit der gängigen Vorstellung, dass Praxis der wissenschaftlichen Tätigkeit nachgelagert sei und allenfalls als praktischer Vollzug wissenschaftlicher Erkenntnisse oder als ‚Testfall‘ im Sinne einer Anwendung und Bewertung wissenschaftlicher Erkenntnis zu verstehen sei (Böhle, 2017).

Mit den naturwissenschaftlich geprägten Sichtweisen, die durch die Idee der Partizipation in Frage gestellt werden, gehen zwei erhebliche Verkürzungen einher: Zum einen wird eine auf wissenschaftlicher Forschung basierende ex-ante-Planbarkeit sozialer Wirklichkeit angenommen. Wissenschaftliche Ergebnisse sind demnach – sofern sie nicht ohne (expliziten) Bezug auf nichtwissenschaftliche Praxis generiert werden – handlungsleitend für die Praxis, diese wiederum soll sich an der Umsetzung und dem Vollzug dieser Ergebnisse orientieren. Arbeitssoziologisch könnte an dieser Stelle eine Analogie zur Annahme genuiner Planbarkeit betrieblicher Prozesse hergestellt werden. In Bezug auf komplexe Prozesse, Unsicherheit und Unwägbarkeiten kann der Erfolg dieser Annahme jedoch bezweifelt werden. Zum anderen impliziert dieses Vorgehen die Vorstellung, dass aus praktischen Prozessen selbst keine (für den Forschungsprozess wesentlichen) Erkenntnisse generiert werden können. Die Praxis selbst, verstanden als ‚Vollzug‘, hält demnach keine relevanten neuen Erkenntnisse bereit. Im empirischen Feld der Arbeits- und Industriesoziologie wären insbesondere der Umgang mit Unsicherheit und Unwägbarkeiten oder auch die Relevanz impliziten Wissens zu nennen, die eine solche Sichtweise fraglich erscheinen lassen. Die Wahrnehmung von Praktiker/innen als Expert/innen ihrer Praxis, das Credo der Offenheit (aber nicht Beliebigkeit) qualitativer Forschung und die Berücksichtigung der im Betrieb erkann-

ten Unsicherheiten und Unwägbarkeiten scheinen so nicht oder lediglich eingeschränkt möglich. Partizipative und gestaltungsorientierte Forschung bedeutet dagegen den Einbezug der Praxis in den Forschungsprozess und das Zulassen von in und durch Praxis generierten Erkenntnissen (Böhle, 2017). Neben die Partizipation von Praktiker/innen im Forschungsprozess tritt bei der gestaltungsorientierten Forschung die Partizipation von Forscher/innen in Prozessen der Praxis, also – im Rahmen arbeits- und industriesoziologischer Forschung – zumeist in betrieblichen Prozessen. An die Stelle rein abstrakter wissenschaftlicher Praxis tritt damit die Orientierung an der Nützlichkeit wissenschaftlichen Wissens beispielsweise für die Gestaltung ‚Guter Arbeit‘ (ebd.).

Die Absage an eine einseitige Betonung der drei Prinzipien Allgemeingültigkeit, Objektivität und Ausdifferenzierung muss (und soll) jedoch nicht zu einer – ebenso einseitigen – Betonung alternativer Kriterien führen. Vielmehr wird die Perspektive für eine Aushandlung wissenschaftlicher Kriterien im Spannungsfeld heterogener Ansprüche und Anforderungen erweitert (Böhle, 2013b). Als Prinzipien, die dieses Spannungsfeld aufspannen, können empirische Fundierung, also die Verbindung von Theorie und Empirie, die praktische Nützlichkeit, also ein konkreter, praxisrelevanter Anwendungsbezug, sowie Universalität, also die Offenheit des Gegenstandsbereichs auch für Unwägbarkeiten und unerwartete Erkenntnisse, gelten (ebd.). Diese drei Prinzipien betonen mithin Kontextbezug, Praxisnähe und das subjektive Erleben der Beforschten wie Co-Forscher/innen. Damit weiten sie auch den Blick für konkrete gesellschaftliche Praxen an Stelle von Meinungen der Beforschten, auf die sich viele Forschungsaktivitäten einseitig richten (Diekmann, Petendra, Sauer, Schilcher & Ziegler, 2010).

Die skizzierten Konnotationen von Wissenschaftlichkeit und das Spannungsfeld verschiedener Prinzipien und Gütekriterien der Forschungsarbeit rücken – neben qualitativen Methoden – insbesondere partizipative Forschung in den Fokus, die im Folgenden näher beschrieben wird. Hierbei ist die arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung dreifach von Bedeutung. Erstens generieren sich meine praktischen Erfahrungen nicht zuletzt aus der Fallstudienforschung. Zweitens argumentiert der vorliegende Artikel für eine verstärkte Integration von Elementen partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in die Fallstudienforschung, bei der auf bereits existierende Ansätze aufgebaut werden kann. Drittens schließlich wende ich in der weiteren Argumentation selbst die Vorgehenslogik der Methodologie arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung an. Wie oben bereits angemerkt, steht dabei nicht die Abgrenzung der Methodik oder eine Definition eines one-best-way-Vorgehens im Fokus, sondern das Aufzeigen von Möglichkeiten der Anwendung, wobei vor allem die Heterogenität der Methodik als Erfolgsgarant verstanden werden kann. In diesem Sinne geht es mir nicht darum, *die* partizipative Forschung in Gänze oder im Sinne einer abstrakten Methodik aufzuzeigen, sondern Elemente und Aspekte dieser ‚Methodenfamilie‘ (Bradbury-Huang, 2010), die mir besonders relevant erscheinen, näher zu beleuchten.

Partizipative Forschung kann als Oberbegriff für Forschungsansätze in der Tradition der Aktionsforschung angesehen (von Unger, 2014) und ihre paradigmatische Ausrichtung kann wie folgt umschrieben werden:

„In der partizipativen Forschung stehen die Menschen, die an ihr teilhaben, im Mittelpunkt – ihre Perspektiven, ihre Lernprozesse und ihre individuelle und kollektive (Selbst-) Befähigung. Partizipative Forschung ist damit nie

ein rein akademisches Unterfangen, sondern immer ein Gemeinschaftsprojekt mit nichtwissenschaftlichen, gesellschaftlichen Akteuren.“ (von Unger, 2014, S. 2)

Der Begriff der Aktionsforschung bzw. Action Research geht auf Lewin (1946) zurück und steht für den Versuch, sozialwissenschaftliche Forschung für emanzipatorische Zwecke zu nutzen. Im deutschsprachigen Raum wurde er seit Ende der 1960er Jahre verstärkt rezipiert und der Forschungsansatz der Action Research wurde mittels verschiedener Begrifflichkeiten wie beispielsweise Handlungsforschung, Tatforschung, aktivierende Sozialforschung und Aktionsforschung aufgenommen (Cremer, 1980). Trotz aller Herausforderungen durch traditionelle Ansätze (Kalliola, 2009, S. 316) hat insbesondere im anglo-amerikanischen Raum empirische Forschung, die im Umkreis der Methodologien der Aktionsforschung zu verorten ist, in den letzten Jahren zugenommen, einen Überblick bieten beispielsweise Reason und Bradbury (2008a). Bei aller Differenz gibt es hierbei eine verbindende gemeinsame Zielstellung:

„Action research is a participatory process concerned with developing practical knowledge in the pursuit of worthwhile human purposes. It seeks to bring together action and reflection, theory and practice, in participation with others, in the pursuit of practical solutions to issues of pressing concern to people.“ (Reason & Bradbury, 2008b)

In Bezug auf diese Zielstellung können die sechs vom Fachbereich Sozialpädagogik der Hochschule Berlin bereits 1972 formulierten Postulate als leitend für (die meisten) partizipativen Ansätze skizziert werden: Demnach sollen (i) für die Problemauswahl konkrete gesellschaftliche Bedürfnisse handlungsleitend sein. Die Zielstellung der Forschung besteht (ii) nicht ausschließlich in der Überprüfung und Beantwortung eigener Aussagen und Fragestellungen, sondern ebenso im Eingriff in soziale Prozesse. Die im Forschungsprozess generierten Daten werden (iii) nicht isoliert betrachtet, sondern „als Momente eines prozeßhaften Ablaufs interpretiert; sie gewinnen ihren Sinn auf der theoretischen Ebene dadurch, dass sie stets mit dem realen Prozess als Gesamtheit zusammengedacht werden, und erhalten ihre Relevanz auf der praktischen Ebene als konstitutive Momente weiterer Prozessabläufe“ (von Unger, 2014, S. 15). Damit einher geht (iv) die Betrachtung des empirischen Feldes als eine Gesamtheit, in der nicht nach ausschließlich forschungspolitischen Überlegungen Variablen isoliert werden können. Schließlich sollen (v) Forscher/innen ihre lediglich forschende Rolle zu Gunsten des Versuchs bewusster Einflussnahme und einer entsprechenden Haltung zum Feld aufgeben und die Beforschten sollen (vi) zu Partizipierenden im Gesamtprozess werden. Die arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung scheint diese Postulate sinnvoll aufnehmen und erfüllen zu können. So gilt, wie oben angesprochen, auch für die Arbeits- und Industriesoziologie ein ‚institutionalisiertes Desinteresse‘ für ausschließlich den ‚akademischen Elfenbeinturm‘ tangierende Fragestellungen (Frege, 2008), die Subdisziplin verdankt nicht zuletzt diesem Einbezug gesellschaftlicher und insbesondere betrieblicher Praxis ihren (nicht ungefährdeten) Status (Huchler, 2008). Damit einher geht auch in der Arbeits- und Industriesoziologie die (allgegenwärtige) Frage nach der betriebs- wie gesellschaftspolitischen Relevanz eigener Forschungsarbeit insbesondere in Bezug auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer/inneninteressen, das Handeln der betrieblichen Interessenvertretung und die Orientierung auf Gute Arbeit. Das dritte Postulat, stets betriebliche Gesamtprozesse statt lediglich isolierte Daten in den Blick zu nehmen, wird insbesondere in der qualitativ orientierten Fallstudienforschung durch die

Orientierung am Credo der Offenheit und speziell etwa durch die doppelte Fallrekonstruktion, die sowohl eine konkrete Fragestellung als auch die gesamtbetriebliche (oder: abteilungsspezifische, überbetriebliche etc.) Ebene als Rahmung und Struktur in den Blick nimmt (Nies & Sauer, 2010, S. 154), nachvollzogen. Das nächste Postulat, das Forschungsfeld als zusammenhängend und prozesshaft zu verstehen, hängt damit unmittelbar zusammen und unterstreicht die Bedeutung des Zusammenhangs von (konkreter) Forschungsfragestellung und deren (über-)betrieblichem Kontext. Für die Arbeits- und Industriesoziologie und insbesondere deren kritischen Impetus ist ein solches Zusammendenken teils geradezu konstitutiv, da ansonsten wesentliche Einsichten verloren gehen würden. Ohne den kritischen Blick auf betriebliche Fremdsteuerung würden beispielsweise betriebliche Ansätze zur Selbstorganisation einseitig als autonomiefördernd missverstanden (Pongratz & Voß, 1997; Sauer, 2017; Stadelbacher & Böhle, 2016). Das Postulat einer nicht ausschließlich ‚akademischen‘, sondern bewusst beratenden, einflussnehmenden Haltung ist mit der kritischen gesellschaftspolitischen Ausrichtung der Subdisziplin vereinbar: Zumindest der Versuch der Einflussnahme im Sinne der Verwirklichung Guter Arbeit unter tendenziell widerstrebenden betrieblichen Bedingungen kann wohl als ein wesentlicher Bestandteil arbeits- und industriesoziologischen Selbstverständnisses gelten (Huchler, 2008). Das letzte Postulat weist Forschenden eine Rolle im Gesamtprozess zu. Hier erscheint mir nicht nur das Postulat relativ interpretationsoffen, sondern auch der Umgang mit ihm in der konkreten arbeits- und industriesoziologischen Praxis ist schwierig. Zwar wird beispielsweise in drittmittelfinanzierten Forschungsprozessen häufig explizit gefordert, Gestaltungs- und Umsetzungsleistungen betriebsseitig zu erbringen und forschungsseitig zu unterstützen, die konkrete Einbindung von Forschenden in betriebliche Prozesse aber scheint ein stets aufs Neue zu bewältigender Aushandlungsprozess zu sein, der sowohl von konkreten forschungs- und gestaltungspraktischen Optionen als auch von den Möglichkeiten und Grenzen ihrer Ausgestaltung und Umsetzung abhängt und bei dem sowohl affirmative Beratung, als auch tendenziell überfordernde Gestaltung (und Gestaltungsverantwortung) zu vermeiden sind.

Die sechs skizzierten ‚Postulate‘ partizipativer Forschung können demnach in arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung – insbesondere in empirischen Kontexten, in denen Unwägbarkeiten und Komplexität relevante Faktoren sind – berücksichtigt und gewinnbringend eingesetzt werden. Um einerseits definitorische Einengungen zu vermeiden, andererseits jedoch nicht zu allgemein zu bleiben, werde ich im Folgenden das Klassifikationsprinzip von Cassell und Johnson (2006) zur Ordnung der Vielfalt der Ansätze der partizipativen Forschung und der Action Research verwenden, um fünf unterschiedliche Vorgehensweisen zu unterscheiden und die zwei aus meiner Sicht für die arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung (am besten) geeigneten zu bestimmen. Ausgangspunkt von Cassell und Johnson (2006) zur Ordnung der Vielfalt der Ansätze in Action Research und partizipativer Forschung sind deren unterschiedliche philosophische Grundlagen und Ausgangspunkte. Diese strukturieren das Feld im Sinne unterschiedlicher ontologischer und epistemologischer „Annahmen über die Verfasstheit der sozialen Wirklichkeit (ontologische Annahmen) und das Verhältnis von Wissenden und Gewusstem (epistemologische Annahmen)“ (von Unger, 2014, S. 20). *Experimentelle Action-Research-Praktiken* gehen von einer a priori gegebenen sozialen Wirklichkeit aus, die von Beobachter/innen

wissenschaftlich erfasst und experimentell untersucht werden kann (Cassell & Johnson, 2006, S. 790ff.). *Induktive Action-Research-Praktiken* wollen im Sinne der Grounded Theory Theorie induktiv generieren, allerdings – im Gegensatz zur Grounded Theory – explizit mit dem Ziel der Beeinflussung sozialer Wirklichkeit. Epistemologisch und ontologisch wird diese Position nicht eindeutig zugeordnet, sondern variiert zwischen positivistisch und konstruktivistisch sowie zwischen Involvement und Neutralitätsgebot (ebd., S. 793ff.). *Partizipatorische Aktionsforschung*² betont die Einbindung von betrieblichen Praktiker/innen in den Forschungsprozess und die Einbindung von Wissenschaftler/innen, beispielsweise als Berater/innen, in die betrieblichen Prozesse. In diesen Ansatz können auch Führungskräfte einbezogen werden, ihr Deutungsanspruch darf dabei den anderer Beschäftigtengruppen allerdings nicht übersteigen (ebd., S. 796f.). Die „angestrebten Veränderungen beziehen sich im kleinen Rahmen auf Qualitätsentwicklung in der Organisation“ (von Unger, 2014, S. 21), setzen somit zumeist auf der Mesebene organisationaler Strukturen und Praktiken an. Die hiervon nicht trennscharf unterschiedenen *partizipatorischen Forschungspraxen* setzen Schwerpunkte in der Förderung der Emanzipation benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen, wobei auf Ansätze der kritischen und feministischen Theorie zurückgegriffen wird (Cassell & Johnson, 2006, S. 797ff.). Die beiden letztgenannten Ansätze fokussieren somit auf eine enge Einbindung der Mitglieder beteiligter Organisationen oder Gruppierungen von der Problemdefinition bis hin zur Definition (und Umsetzung) entsprechender Strategien (ebd., S. 796). *Dekonstruktivistische Action-Research-Praktiken* schließlich verfolgen das Ziel, Diskurse zu heterogenisieren und alternative Sichtweisen zu erfassen, jedoch aus einer skeptischen ontologischen wie epistemologischen Position heraus und daher ohne das Ziel, konkrete Alternativen aufzuzeigen (ebd., S. 803ff.).

Eine partizipative, gestaltungsorientierte arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung scheint sich in erster Linie an die Typen der *partizipatorischen Aktionsforschung* und der *partizipatorischen Forschungspraxen* anschließen zu lassen. Letzteres im Sinne eines Ausgangspunkts in kritischen, teils marxistisch inspirierten Ansätzen, ersteres im Sinne konkreter Forschungsarbeit mit betrieblichen Praktiker/innen. Die Einbindung von Praktiker/innen in den Forschungsprozess kann beispielsweise durch die explizite Zuschreibung des Expert/innenstatus im Rahmen von Arbeitsplatzbeobachtungen oder durch ein zweistufiges Interviewverfahren erfolgen. Ersteres legt einen Schwerpunkt auf die Beobachtung des Arbeitshandelns der Beschäftigten und die Erklärung und Deutung dieses Handelns durch die Beschäftigten selbst sowie ihre Einschätzung in Bezug auf vor- und nachteilige Prozesse und Rahmungen, alternative Vorgehensmöglichkeiten etc. Letzteres bedeutet etwa, dass den Praktiker/innen während eines Interviews ein Expert/innenstatus zugeschrieben wird, verbunden mit Feedbackworkshops, in denen den Befragten erste Ergebnisse vorgelegt werden und mit ihnen gemeinsamen – beispielsweise gruppenbasiert – an diesen Ergebnissen und den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen weitergearbeitet wird, bevor diese von den Forschenden theoretisch unterfüttert und ‚kontextsensibel generalisiert‘ werden. Die Einbindung von Forschenden in die betriebliche Praxis kann in Form von Beratungsleistungen und dem Versuch gemeinsamer Gestaltung und Veränderung be-

2 Kritisiert werden kann an der Bezeichnung ‚Partizipative Aktionsforschung‘ bzw. – im Original – ‚Participative Action Research‘ –, dass dieser Begriff durch vorhergehende Forschungsarbeiten aus den Ende 1960er und Anfang 1970er Jahren bereits ‚belegt‘ ist.

trieblicher Praktiken und Strukturen durch Forschende und Praktiker/innen geschehen. Zu beachten ist hierbei, dass alle genannten Praktiken Forschungs- und Gestaltungspraktiken zugleich sein können. Interviews und Arbeitsplatzbeobachtungen dienen nicht nur zum Generieren von Informationen für und teils durch Forschende, sondern können auch Praktiker/innen gestaltungsrelevante Denkanstöße geben. Dies gilt insbesondere in Bezug auf vorsprachliche Praktiken und implizites Wissen (bspw. Porschen, 2008). Die Beratung und Mitgestaltung betrieblicher Prozesse durch Forschende wie Praktiker/innen wiederum dient nicht nur den Praktiker/innen, sondern ebenso der Informationsgenese von Forschenden, im Sinne einer Lernpartnerschaft (Porschen-Hueck & Neumer, 2015, S. 188) bzw. des gemeinsamen Lernens aller Beteiligten (Kalliola, 2009, S. 292). Zu beachten ist hierbei, dass dem Credo arbeits- und industriesoziologischer Forschung entsprechend – trotz aller widersprüchlichen Anforderungen – Beschäftigte der Ausgangspunkt der Prozesse bleiben (Mayer-Ahuja, 2015). Konstatiert werden kann mit Kalliola (2009, S. 317): “Many of the research projects showed that participatory action research has a strong potential to be an agent of organizational change.” Dies wird im Folgenden anhand zweier Beispiele aus der eigenen Forschungsarbeit verdeutlicht.

3. Fallbeispiele: Partizipative Forschung im Rahmen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudien

Im Folgenden stelle ich exemplarisch arbeits- und industriesoziologische Fallstudien dar, die sich an einer Verknüpfung von Forschungs- und Gestaltungsperspektiven versuchen und dabei partizipativ vorgehen. Die erste Fallstudie fand im Rahmen des BMBF- und ESF-geförderten Forschungsprojekts „Verred – Vertrauen in flexiblen Unternehmen – reflexiv, erfahrungsbasiert, dynamisch“ bei fünf Unternehmen, darunter der Vertrauen AG³ statt und fokussierte allgemein Vertrauen als Regulationsmechanismus (Böhle, Bolte, Huchler Neumer, Porschen-Hueck & Sauer, 2014) und speziell in diesem Unternehmen die Rolle von Vertrauen in der Kooperation mit Kund/innenunternehmen.

3.1 Vertrauen AG

Im Rahmen der Fallstudie bei der Vertrauen AG wurden zunächst leitfadenzentrierte Interviews mit visualisierenden Elementen (Pfeiffer et al., 2011) geführt, im Rahmen derer die Interviewees als Expert/innen ihrer Arbeit angesehen wurden (Bogner, Littig & Menz 2014). Dem Credo der Offenheit entsprechend stand dabei nicht das ‚Abarbeiten‘ des Themas Vertrauen im Vordergrund, sondern die Arbeits- und Kooperationsprozesse der Beschäftigten. Konkrete Arbeits- und Kooperationsprozesse, deren Bedarfe und die sich aus und in ihnen ergebenden Anforderungen, Chancen und Belastungen standen im Mittelpunkt der Interviews. Vertrauen kristallisierte sich als ein wesentlicher Ankerpunkt der Kooperation mit Kund/innen zumeist von selbst heraus. Das Thema Vertrauen wurde le-

3 Die verwendeten Firmennamen wurden anonymisiert.

diglich am Ende der Interviews von den Interviewenden selbst aktiv aufgegriffen, im restlichen Interview hingegen mit Bezug auf die Schilderungen und auf das aktive Thematisieren der Interviewees selbst hin besprochen. Der Bezug des Themas Vertrauen auf Kooperationen mit Kund/innenunternehmen schließlich war zu Beginn der Empirie nicht vorgesehen – die Fallstudie stand lediglich unter der (allgemeineren) Zielstellung ‚Vertrauen im Rahmen systemischer IT‘, wobei ‚systemisch‘ als organisationsverändernd verstanden wurde –, vielmehr wurde diese Ausrichtung aktiv von den Interviewees mit gelenkt. Die Konkretisierung der Ausrichtung der Fallstudie und damit ihr weiterer Verlauf wurde somit nicht einseitig von den Forschenden vorgegeben, sondern von und mit den Interviewees interaktiv ‚ausgehandelt‘. Führungskräfte waren in diesen Prozess nicht direkt involviert – wurden aber im Verlauf mit einbezogen. Dabei wurde der Grundstein sowohl für die Thematisierung neuralgischer Punkte (aus) der Empirie als auch für die praktische Arbeit an Prozessen mit besonderem Handlungsbedarf gelegt. Nach einer ersten Auswertungsschleife der Forschungspartner wurden die vorläufigen ersten Ergebnisse den Interviewees vorgestellt, von diesen diskutiert und ihrer zugeschriebenen Relevanz nach priorisiert. Erst so wurde kooperativ die Themenstellung des weiteren Vorgehens definiert: Die Vertrauen AG baut auf agile Prozesse, die eine starke wechselseitige Einbindung von Kund/innenunternehmen und der Vertrauen AG selbst vorsehen. Wie diese Einbindung konkret aussieht, welche Kund/innen hierfür überhaupt geeignet sind und wie die Basis für ein solches ‚hemdsärmeliges‘ kooperatives Vorgehen, das häufig sehr stark von der (bisherigen) Vorgehenslogik und Unternehmenskultur der Kund/innenunternehmen abweicht, realisiert werden soll, blieb dabei in der Vergangenheit zumeist unthematisiert. Verwiesen wurde auf ein ‚Bauchgefühl‘ der Beschäftigten oder auf ‚Charaktere‘, die auf Seiten der Vertrauen AG und der Kund/innen zusammenpassen müssten. Erst in der projektbasierten Kooperation von Praktiker/innen und Forschenden (bzw. Co-Forschenden und Co-Praktiker/innen) wurden in einem gemeinsamen Reflexions-Workshop Hilfestellungen für das Vorgehen erarbeitet, wobei Praktiker/innen ihre Erfahrungen aus konkreten Kooperationsprozessen mit Kund/innen, Forschende ihre Analyseergebnisse der bisherigen Empirie und ihr Wissen über Theorien und Konzepte zu Vertrauen und Vertrauensgenese einbrachten. Mittels einer ‚Vertrauensampel‘ wurden Hilfen zur ‚qualitativen Klassifikation‘ von Kund/innenunternehmen geschaffen und Beispiele für mögliche und nötige Vorgehensmaßnahmen zusammengestellt. Gleichzeitig konnten aus Sicht der Forschenden wichtige Hinweise für Vertrauensniveaus sowie deren Oszillieren zwischen konkreten ‚Vertrauensbeweisen‘ und deren Interpretationen und (Nach-)Wirkungen gewonnen werden (Böhle et al., 2014; Sauer & Huchler 2012). Dies war nicht zuletzt für die Fokussierung und Konzipierung der Vertrauenthematik mit Fokus auf individuelle (wie kollektive) Vertrauenswürdigkeit von großer Relevanz (ebd.). Die Verknüpfung von Forschung und Gestaltung gilt prinzipiell auch für die Auswertung der Ergebnisse der Fallstudie aus forschungspraktischer Sicht, gilt es doch, einerseits praktische Erfahrungen kontextsensibel zu generalisieren und andererseits Forschungsergebnisse möglichst auch mit Blick auf den (forschungs-)praktischen Nutzen aufzubereiten.

3.2 Lern AG

Das Vorgehen bei der Lern AG im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts ‚LernDA – Lernen durch Arbeit‘ erfolgte zunächst ähnlich wie in der Studie zu Vertrauen bei der Vertrauen AG. In den leitfadenzentrierten Interviews mit visualisierenden Elementen fungierten die Interviewten, zumeist jungen Ingenieur/innen in doppelter Hinsicht als Expert/innen ihrer Arbeitsprozesse: zum einen als Expert/innen für erfahrungsgeleitetes Lernen in den je individuellen Arbeitsprozessen, zum anderen als Expert/innen für weitere Lernbedarfe und deren potenzielle organisationale Umsetzung. Damit wurde den häufig postulierten Ansprüchen an die Interviewees von Expert/inneninterviews, sowohl über besondere Kompetenzen als auch über die Möglichkeit der (potenziellen) Durchsetzung zu verfügen (Bogner et al., 2014), Rechnung getragen. Ein spezifischer Fokus war hierbei der Blick der zumeist in der Prozesssteuerung und Planung beschäftigten Ingenieur/innen auf die Fertigung. Untersucht werden sollte somit Art und Grad der Notwendigkeit, den an (Fach-)Hochschulen vermittelten, zumeist eindimensionalen Blick auf technicketriebene ‚one-best-way‘-Lösungen durch einen erfahrungsgeleiteten Blick auf den Einsatz der eigenen Arbeitsgegenstände als Arbeitsmittel in der Fertigung zu ergänzen. In den Interviews wurde diese ‚Doppelperspektivität‘ allerdings zur Multiperspektivität, da vor allem die Einpassung eigener Arbeitsleistungen in den Gesamtprozess als Notwendigkeit und zugleich als häufig neuralgischer Punkt thematisiert wurde. Dies überraschte im Vergleich mit früheren Studien in diesem Bereich (Bolte, 2000), in denen die Relevanz von fachbereichsübergreifenden Kooperationen von Fachkräften zwar von erfahrenen, nicht jedoch von jungen Ingenieur/innen betont wurde. Hohe Produktkomplexität und Varianz führen in Zusammenspiel mit rationalisierungsgetriebener ‚Optimierung‘ von Produktlebenszyklen zu hohen Spezialisierungsgraden und als Folge hiervon zu eingeschränkten Blickwinkeln, die kooperativ wechselseitig angereichert werden muss(t)en. Neben der hohen Arbeitsbelastung stehen diesem Vorhaben jedoch nicht zuletzt organisationale Hemmnisse wie bereichsspezifisches Abgrenzungdenken entgegen. Dieser Befund bestätigte sich während des Feedbackworkshops, in dem die team- und abteilungsübergreifende Kooperation von Ingenieur/innen eine große Rolle spielte. Im Anschluss daran wurden drei Gestaltungsfelder definiert, in denen Möglichkeiten zur Gestaltung von Strukturen zum Austausch von Erfahrungswissen aus den jeweiligen – interdependenten, aber zumeist nicht interaktiv vernetzten – Arbeitskontexten gestaltet werden können. In diesen Gestaltungsfeldern sollen sich praktische Erfahrungen der Ingenieur/innen und die Expertise der Wissenschaftler/innen in Bezug auf den ‚Transfer‘ von Erfahrungswissen (Böhle et al., 2014; Porschen, 2008) und auf subjektivierendes Kooperationshandeln (Böhle & Bolte, 2002) ergänzen. In einem Gestaltungsfeld geht es um agil-erfahrungsgeleitetes Kooperieren und hierdurch ermöglichten Austausch von Erfahrungen und Reflexion über verschiedene Blickwinkel der Teilnehmenden in einem fachbereichsübergreifenden Projekt. Die Ingenieur/innen werden bei – bislang nicht praktizierter – agiler Projektarbeit, die besonders auf Erfahrungsförderlichkeit und Erfahrungsaustausch hin gestaltet wird (Sauer & Pfeiffer, 2014), von Wissenschaftsseite aus beraten und unterstützt. Die so gestalteten Projekttreffen werden von Wissenschaftsseite beobachtet und bieten so Einblicke in die Konstitution agiler Projektarbeit in nicht-agilen Kontexten. Zugleich offenbaren die Beobachtungen während der Workshops wichtige Hinweise in Bezug auf ein verändertes Berufsrollenbild

von jungen Ingenieur/innen, das in Bezug zu zeitdiagnostischen Diskursen um die ‚Generation Y‘ gesetzt werden kann, und geben neue Hinweise auf erfahrungsgelitetes, multiperspektivisches Lernen. Darüber hinaus kann das Konzept des subjektivierenden Kooperationshandelns, das bisher auf die Dimensionen Vorgehen, Beziehung, sinnliche Wahrnehmung und Denken/Wissen Bezug nimmt um eine kulturelle Dimension erweitert werden. Die Forschungsarbeiten hierzu werden in Kürze abgeschlossen.

4. Fazit

In beiden exemplarisch geschilderten Fallstudien zeigt sich, dass eine konzeptionell fundierte enge Verknüpfung von Forschenden und Praktiker/innen bzw. Co-Forschenden und Co-Praktiker/innen möglich und sinnvoll ist. Die Beispiele sind ‚absichtsvoll einfach‘ gehalten, um deutlich zu machen, dass es – ganz im Sinne der vorhergehenden Ausführungen – nicht um einen völlig neuen, nach starren Regeln verlaufenden Forschungsprozess geht, sondern um eine Verschiebung von Betonungen und Bedeutungszuschreibungen. Gerade in drittmittelgeförderten Forschungsprojekten liegen Forschung und Gestaltung zumeist sehr eng beisammen. Es geht deshalb nicht darum, das Rad neu zu erfinden, sondern beide Prozesse möglichst eng zu verknüpfen: in gemeinsam konzipierter Gestaltungsarbeit ebenso wie in der Offenheit, die sich darin äußert, dass die während der (ersten) empirischen Erhebungen geschilderten Bedarfe der Interviewees ernst genommen werden und auch, wenigstens teilweise, den Forschungs- und Gestaltungsprozess leiten. Forschung und Gestaltung müssen zur Realisierung dieser Art von Forschung somit (i) aufeinander bezogen werden und (ii) es müssen in Bezug auf Forschung wie Gestaltung alle Beteiligten ein gewisses ‚Mitspracherecht‘ haben. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass die von der Action Research teils geforderte ‚Gleichstellung‘ von Praktiker/innen und Forschenden im Kontext arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung nicht in Gänze realisierbar ist und einschränkende Grenzziehungen unabdingbar sind: Forschende können nur sehr begrenzt in betriebliche Prozesse eingreifen – und dies ist auch nur in begrenztem Maße in Forschungsprojekten als Anforderung sinnvoll. Eine Fehldeutung und Überforderung der Rolle von Forschenden wäre beispielsweise, ihnen eine Funktion zur Lösung betrieblicher Konflikte oder zur verantwortlichen Durchführung von Veränderungsprozessen zuzuschreiben. Ebenso können und wollen Praktiker/innen zumeist nicht aktiv an wissenschaftlichen Debatten und Auseinandersetzungen partizipieren.

Literaturverzeichnis

- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42, 6-20.
- Becke, G. (2002). Wandel betrieblicher Rationalisierungsmuster durch Mitarbeiterbeteiligung. Eine figurationssoziologische Fallstudie aus dem Dienstleistungsbereich. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). Interviews mit Expert/innen. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Böhle, F. (2013a). Handlungsfähigkeit mit Ungewissheit – Neue Herausforderungen und Ansätze für den Umgang mit Ungewissheit. Eine Betrachtung aus sozioökonomischer Sicht. In J.

- Sabina, E.-M., & A. Dröge (Hrsg.), *Exploring Uncertainty* (S. 281-293). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Böhle, F. (2013b). Was ist Wissenschaft? Anregungen zu einer (Re-)Definition der Wissenschaftlichkeit anwendungsorientierter Bildungsforschung. In E. Severing, & R. Weiß (Hrsg.): *Qualitätsentwicklung in der Berufsbildungsforschung. Berichte zur Beruflichen Bildung*, 12 (S. 49-59). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Böhle, F. (2014). Von der formellen Organisation zum informellen Organisieren. Zum Wandel des Informellen aus einer arbeitssoziologischen Perspektive. In V. von Groddeck, & S. M. Wilz (Hrsg.): *Formalität und Informalität in Organisationen* (S. 93-121). Wiesbaden: Springer VS.
- Böhle, F. (2017). Gestaltung als Forschung – Erkenntnis durch Gestaltung. In: D. Schemme & H. (Hrsg.): *Gestaltungsorientierte Forschung – Erprobte Ansätze im Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis. Berichte zur Beruflichen Bildung* (S. 65-76). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Böhle F., & Bolte, A. (2002). *Die Entdeckung des Informellen. Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag*. München: Campus Verlag.
- Böhle, F., Pfeiffer, S., & Sevsay-Tegethoff, N. (Hrsg.). (2004). *Die Bewältigung des Unplanbaren - Fachübergreifendes erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-80597-3>
- Böhle, F., Pfeiffer, S., Porschen-Hueck, S., & Sevsay-Tegethoff, N. (2011). Herrschaft durch Objektivierung. Zum Wandel von Herrschaft in Unternehmen. In W. Bonß, & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne* Weilerwist (S. 244-283). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Böhle, F., Bolte, A., Huchler, N., Neumer, J., Porschen-Hueck, S., & Sauer, S. (2014). *Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik jenseits formeller Regulierung*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02658-5>
- Bolte, A. (2000). *Kooperation zwischen Entwicklung und Produktion. Beschäftigte im Spannungsfeld von formellen und informellen Kooperationsbeziehungen*. ISF München Forschungsberichte. München.
- Bradbury-Huang, H. (2010). What is good action research? Why the resurgent interest? *Action Research*, 8, 93-109. <https://doi.org/10.1177/1476750310362435>
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Cassel, C., & Johnson, P. (2006). Action research: Explaining the diversity. *Human Relations*, 59, 783-814. <https://doi.org/10.1177/0018726706067080>
- Cremer, C. (1980). *Transparenz wissenschaftlicher Prozesse durch Aktionsforschung?* Europäische Hochschulschriften, 22. Frankfurt/Main: Lang.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, SAGE.
- Diekmann, J., Petendra, B., Sauer, S., Schilcher, C., & Ziegler, M. (2010). Dem Vertrauen auf der Spur. Die Rekonstruktion von Vertrauensverhältnissen in unternehmensübergreifenden Kooperationen. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 08/10, 39-50.
- FB Sozialpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Berlin (1972). *Überlegungen zur Handlungsforschung in der Sozialpädagogik*. In F. Haag, H. Krüger, W. Schwärzel, & J. Wildt (Hrsg.), *Aktionsforschung: Forschungsstrategien, Forschungsfelder und Forschungspläne* (S. 56-75). München: Juventa.
- Frege, C. M. (2008). The History for Industrial Relations as a Field of Study. In P. Blyton, E. Heery, N. Bacon & J. Fiorito (Hrsg.): *The Sage Handbook of Industrial Relations* (S. 33-54). London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781849200431.n2>

- Fricke, E., & Pfeiffer, S. (2015). Action Research perspectives in German social science 2015. *International Journal of Action Research*, 11, 5-13.
- Fricke, E., Fricke, W., Schönwälder, M., & Stiegler, B. (1981). *Qualifikation und Beteiligung. Das „Peiner Model“*. Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 12. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Gottschalk, K., & Voß, G. G. (Hrsg.). (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München, Mering: Hampp.
- Howaldt, J., Klatt, R., & Kopp, R. (2004). *Neuorientierung des Wissensmanagements. Paradoxien und Dysfunktionalitäten im Umgang mit der Ressource Wissen*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-10895-5>
- Huchler, N. (Hrsg.). (2008). *Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845267319>
- Huchler, N., & Sauer, S. (2015). Reflexive and experience based trust and participatory research: Concept and methods to meet complexity and uncertainty in organisations. *International Journal of Action Research*, 11, 149-175.
- Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P., Lange, A., & Voß, G. G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: edition sigma <https://doi.org/10.5771/9783845268910>
- Kalliola, S. (2009). Learning along with Participatory Action Research – A Finish Perspective. *International Journal of Action Research*, 5, 3.
- Kleemann, F. (2012). Subjektivierung von Arbeit. Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. *Arbeits- und industriesoziologische Studien*, 5, 6-20.
- Knoblauch, H. (2013). Qualitative Methoden am Scheideweg. Jüngere Entwicklungen der interpretativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14, 3. Abgerufen von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114fqs1303128>.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, N., Menz, W., & Nies, S. (2010). Leistungspolitik im Wandel. Entwicklungstendenzen leistungspolitischer Arrangements bei Angestellten. In H. Schwitzer, K. Ohl, R. Rohnert, R. & H. Wagner (Hrsg.), *Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik* (S. 173-199). Hamburg: VSA.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. In K. Lewin, & G. W. Lewin (Hrsg.), *Resolving Social Conflicts* (S. 201-216). New York: Harper. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Lohr, K. (2003). Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? *Berliner Journal für Soziologie*, 13, 511-529. <https://doi.org/10.1007/BF03204689>
- Lohr, K., & Nickel, H.-M. (2009). *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Mayer-Ahuja, N. (2015). Research for whom? Labour sociology between observation, co-management and social critique. *International Journal of Action Research*, 11, 79-92.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moldaschl, M., & Voß, G. G. (2003). *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp.
- Nies, S., Sauer, D. (2010). Theoriegeleitete Fallstudienforschung. Forschungsstrategien am ISF München. In H. Pongratz & R. Trinczek (Hrsg.), *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma.

- Pfeiffer, S., Schütt, P., & Wühr, D. (2011). Innovationsarbeit unter Druck braucht agile Forschungsmethoden. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 4, 19-32.
- Pflüger, J. (2013). Arbeitssoziologische Forschungspraxis im internationalen Vergleich – Vielfalt oder Standardisierung? *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 6, 95-104.
- Pflüger, J., Pongratz, H., & Trinczek, R. (2010a). Methodische Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 3, 5-13.
- Pflüger, J., Pongratz, H., & Trinczek, R. (2010b). Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Bestandsaufnahme. In H. Pongratz, H. & R. Trinczek . (Hrsg.), *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie* (S. 23-73). Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H., & Voß, G. G. (1997). Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. *ZfP*, 01/97, 30-53.
- Pongratz, H., & Trinczek, R (Hrsg.). (2010). *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268996>
- Porschen, S. (2008). *Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement*. Wiesbaden: Springer VS.
- Porschen-Hueck, S., & Neumer, J. (2015). Participation in enterprises and research: The case of innovation work. *International Journal of Action Research*, 11, 174-194.
- Reason, P., & Bradbury, H. (2008a) (Hrsg.). *The Sage handbook of action research: Participatory inquiry and practice*. Los Angeles, London: SAGE.
- Reason, P., & Bradbury, H. (2008b). Introduction. In P. Reason & H. Bradbury (Hrsg.), *The Sage handbook of action research: Participatory inquiry and practice* (S. 1-10). Los Angeles, London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781848607934>
- Ridder, H.-G. (2016). *Case Study Research Approaches, Methods, Contribution to Theory*. München, Mering: Hampf.
- Sauer, S. (2017). *Wertschätzend selbst organisieren? Arbeitsvermögens- und anerkennungsbasierte Selbstorganisation bei Projektarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15509-4>
- Sauer, S., & Huchler, N. (2012). Vertrauensniveaus im agilen Projektmanagement. *Præview. Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 2/2012, 20-22.
- Sauer, S., & Pfeiffer, S. (2014). *Balanced Agility. Agiles Projektmanagement flexibel und stabil gestalten. Eine Handreichung*. München: ISF.
- Stadelbacher, S., & Böhle, F. (2016). Selbstorganisation als sozialer Mechanismus der reflexiv-modernen Herstellung sozialer Ordnung? Zur gesellschaftlichen Verortung von Selbstorganisation und ihre theoretisch-konzeptuelle Bestimmung. In F. Böhle, F. & W. Schneider (Hrsg.), *Subjekt – Handeln – Institution. Vergesellschaftung und Subjekt in der Reflexiven Moderne* (S. 318-348). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft. <https://doi.org/10.5771/9783845280936-325>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks: SAGE.
- Stuth, S. (2016). *Arbeitnehmernahe Forschung – Mehr Themen in kürzerer Zeit untersuchen*. WZBrief Arbeit. Abgerufen von Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: https://bibliothek.wzb.eu/wzbrieft-arbeit/WZBriefArbeit202016_stuth.pdf.
- Trinczek, R. (2009). Wie befrage ich Manager? Methodische und methodologische Aspekte des Expert/inneninterview als qualitativer Methode empirischer Sozialforschung. In Bogner et al. (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfehler* (S. 225-238). Wiesbaden: Springer VS.
- Trinczek, R. (2010). Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 841-872). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_28

- Von Unger, H. (2014). *Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01290-8>
- Weltz, F. (2010). Arbeit mit Fallstudien. In H. Pongratz & R. Trinczek (Hrsg.): *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie* (S. 233-256). Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268996-234>
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks: SAGE.