

CA 010-1994 AAP

30.1

von Rosenstiel · Hockel · Molt

# Handbuch der Angewandten Psychologie

Grundlagen · Methoden · Praxis

**ecom**med

## III Methoden anwendungsorientierter Forschung

# Inhalt

### III Methoden anwendungsorientierter Forschung

III-1 Hypothesengenerierung

III-2 Die Befragung\*

III-3 Systematische Beobachtung

III-4 Quantitative Methoden anwendungsorientierter  
Forschung

III-5 Qualitative Methoden

III-6 Experimentelles und quasi-experimentelles  
Vorgehen in Feld und Labor

III-7 Aktionsforschung\*

III-8 Ökopsychologische Methoden\*

III-9 Kritisch-psychologische Methodik\*

III-10 Tiefenhermeneutische Methoden\*

III-11 Nutzung des Änderungswissens

---

\* derzeit nicht belegt

## III – 7

## Aktionsforschung

Von ERIKA SPIESS

## Definition und Standortbestimmung

Die Bezeichnung „Aktionsforschung“ ist eine Übersetzung des amerikanischen „action research“. Im Deutschen werden für Aktionsforschung auch synonym die Begriffe „Handlungsforschung“ und „aktivierende Sozialforschung“ benutzt (GERWIN 1984).

Schon diese knappe Begriffsbestimmung deutet auf einen Unterschied in der angloamerikanischen und in der deutschen Auffassung der Aktionsforschung hin. Nach GERWIN (1984) ist die angloamerikanische Aktionsforschung sozial-technologisch orientiert. So definiert RAPOPORT (1987) Aktionsforschung als gelungene Zusammenarbeit von Praktikern und Forschern, bei der Hilfe und Wissenschaft zusammenfallen müssen.

Breitere Resonanz fand die Aktionsforschung in Deutschland erst bei den Wissenschaftlern und Studenten der 68er-Bewegung, die das Konzept der Aktionsforschung als Handlungsanweisung für die Aufklärungsarbeit im Rahmen gesellschaftlicher Demokratisierungsprozesse diskutierte (MOSER 1989). Demzufolge nimmt in der Aktionsforschung der *kritische* Diskurs eine zentrale Stellung ein. Er bildet gleichsam die zentrale Instanz des wissenschaftlichen Prozesses (MOSER 1977). Dieser Diskurs verlangt von allen Teilnehmern eine Bereitschaft zur Kooperation und Verständigung.

Aktionsforschung wird als Prozeß definiert, der praktisches Handeln und wissenschaftliches Arbeiten als gemeinsames Handeln zwischen Forscher und Forschungssubjekt auffaßt (MOSER 1989). Sie entwirft ein *kooperatives* Modell wissenschaftlichen Arbeitens, wobei Subjekt und Objekt der Forschung nicht – wie in der traditionellen, empirischen Sozialforschung – konzeptionell voneinander abgegrenzt werden.

Ziele des Aktionsforschungsgesetzes sind:

- Die Forscher nehmen längere Zeit an einem sozialen Prozeß teil und untersuchen natürliche Gruppen in ihrem gesellschaftlichen Umfeld.
- Die Untersuchungsperson wird nicht nur über die Forschungsziele informiert, sondern sie soll über Ziele und Auswertung mitbestimmen können.

- Die theoretischen Hypothesen werden auf diese Art praktisch und gewährleisten dadurch eine Theorie-Praxis-Integration.
- Die Beteiligung der Gruppenmitglieder an der Festlegung der Forschungsziele und der Projektauswertung ermöglicht eine interaktive Erkenntnisrelation (vgl. GROEBEN 1986, S. 255).

## Ursprünge der Aktionsforschung

Nach RAPOPORT (1972) sind vier Entwicklungsrichtungen in der angloamerikanischen Aktionsforschung zu unterscheiden:

1. Die *gruppendynamische* Ausrichtung von KURT LEWIN und seinen Nachfolgern am Zentrum für Gruppendynamik der Universität Michigan, die die Verbindung zu experimentellen Sozialpsychologie betonte.
2. Projekte in der *angewandten Anthropologie* als Aktionsforschung ab 1941 im Bereich der psychologischen Kriegsführung, der Geheimdienste und der Verwaltung besetzter Territorien.
3. „*Operational research*“ als dritte Entwicklungsrichtung stützte sich vor allem auf die multidisziplinäre Verbindung von Mathematik, Technik und Naturwissenschaften und führte in den Aktionsforschungsansatz quantitative Elemente ein.
4. In den Aktionsprogrammen der *Tavistock-Projekte* arbeiteten Psychologen, Sozialanthropologen und psychoanalytisch orientierte Psychiater gemeinsam daran, Organisationsmitgliedern bei der Lösung eigener Probleme zu helfen (GERWIN 1984).

Als bekanntester Pionier der Aktionsforschung gilt KURT LEWIN. LEWIN beschreibt 1946 in seinem Aufsatz über Tat-Forschung (action research) und Minderheitenprobleme Aktionsforschung folgendermaßen:

„Die für die soziale Praxis erforderliche Forschung läßt sich am besten als eine Forschung im Dienste sozialer Unternehmungen oder sozialer Technik beschreiben. Sie ist eine Art Tat-Forschung (action research), eine vergleichende Forschung der Bedingungen und Wirkungen verschiedener For-

men des sozialen Handelns und eine zu sozialem Handeln führende Forschung. Eine Forschung, die nichts als Bücher hervorbringt, genügt nicht“ (LEWIN 1968, S. 280).

LEWIN wandte sich besonders gegen das „Ausforschen“ von Versuchspersonen durch neutrale Forscher, das die Versuchsperson von der Datenauswertung und -anwendung ausschließt. Die Aktionsforschung möchte im Unterschied dazu ein neues Verhältnis zwischen dem Wissenschaftler und seinem „Erkenntnisobjekt“ stiften. LEWIN sah sich in einer erfahrungswissenschaftlichen Tradition, die er auf natürliche Situationen ausweiten wollte. Er übte keine explizite Kritik an der experimentellen Überprüfungsmethode, sondern plante deren Anwendung auf natürliche Situationen und soziale Veränderungen. LEWIN glaubte hierbei an die Überwindung der technischen Schwierigkeiten im empirischen Feld wie z. B. die Zusammenstellung vergleichbarer Kontrollgruppen oder die Konstanzhaltung der Bedingungen. LEWIN formulierte den inzwischen klassischen Anspruch, „Handeln, Forschen und Erziehung“ zusammenzubringen (LEWIN 1968). Theoretische Erkenntnisse können nicht nur im Rahmen einer sozialwissenschaftlich angelegten Technologie eingesetzt werden, sondern es lassen sich aus der Praxis selbst neue Erkenntnisse schöpfen.

## Der Forschungsprozeß der Aktionsforschung

Zentrales Anliegen der Aktionsforschung bildet der *Diskurs*, dessen Datenquellen Alltagswissen, Wissen über Institutionen, theoretisches Wissen und systematische Erhebungen sind. Wissenschaft wird als permanenter Argumentationsprozeß aufgefaßt. Somit gibt es nicht nur einen Diskurs, sondern regelrechte *Diskursstränge*, die sich aus dem Arbeitszusammenhang eines Forschungsprojektes ergeben können (MOSER 1977).

In der klassischen angewandten Sozialforschung ist der Forscher bestrebt, die experimentellen Versuchsbedingungen streng zu kontrollieren und möglichst alle Nebeneinflüsse auszuschalten, um dadurch eine größtmögliche Objektivität zu gewährleisten. Dadurch ist auch das Verhältnis des Forschers zu seinem Untersuchungsgegenstand geprägt: Die Versuchsperson fügt sich in eine für sie nicht durchschaubare künstliche Untersuchungssituation. Dagegen fordert das Forschungsethos der Aktionsforschung die Aufklärung der Versuchsperson über die Ziele der Untersuchung und Informationen über die Forschungsergebnisse.

Experiment und Aktionsforschung werden als die Extrempole empirischer Überprüfungsmethodik betrachtet: Steht das Experiment für die genuin naturwissenschaftlich ausgerichtete Untersuchungsmethodik, so gilt der Aktions-

forschungsansatz als typisch für die sozial- bzw. gesellschaftswissenschaftlich angemessene Herangehensweise (GROEBEN 1986).

Die kritische Auseinandersetzung mit den klassischen Gütekriterien der empirischen Sozialwissenschaften Objektivität, Reliabilität und Validität führte zu für die Aktionsforschung spezifisch formulierten Kriterien (MOSER 1975).

- *Transparenz*: Der Forschungsprozeß muß für alle Beteiligten nachvollziehbar sein. Die Ziele, Funktionen und die Methoden der Forschungsarbeit müssen offengelegt werden.
- *Stimmigkeit*: Ziele und Methoden der Forschungsarbeit müssen übereinstimmen.
- *Einfluß des Forschers*: Der Forscher darf bei der Datensammlung nicht verzerrend auf den Forschungsprozeß Einfluß nehmen.

Prinzipiell sind alle Methoden der empirischen Sozialforschung auf den Aktionsforschungsansatz adaptierbar (MOSER 1975). Allerdings müssen diese Methoden und ihr Einsatz im Forschungsprozeß nicht nur begründet, sondern auch im „kritischen Diskurs“ allen Beteiligten vermittelt werden (KAPPLER 1980).

Aktionsforschung bedient sich somit des breiten Spektrums der sozialwissenschaftlichen Methoden, wobei unterschieden wird in Methoden, die Situationen und damit verbundenes Handeln herstellen und in Methoden, die versuchen, Handeln zu erfassen (MOSER 1977).

Beispiel für *Methoden*, die *Situationen erzeugen*, sind das Quasiexperiment, Rollen- und Planspiele sowie Testverfahren. Im Unterschied zum klassischen Experiment, in dem die Subjektivität der Versuchsperson als Störvariable eliminiert wird, gelten im Rahmen der Aktionsforschung nicht diese rigiden Formen der Bedingungskontrolle. Für das Experiment in der Aktionsforschung werden zwei Zusatzbedingungen gestellt: Die Ergebnisse der Untersuchung müssen mit den Versuchspersonen diskutiert werden, und die Versuchsperson darf nicht vom Forscher getäuscht werden. MOSER verdeutlicht das am folgenden Beispiel:

In einer Sitzung im Rahmen eines Projektes über schülerzentrierten Unterricht bestreiten die Lehrer, daß sie Vorurteile gegenüber den Schülern hätten. Ein von den mitbeteiligten Wissenschaftlern konstruiertes semantisches Differential wurde von den Lehrern ausgefüllt. Die Auswertung zeigte, daß die Lehrer durchaus Vorurteile gegenüber den Schülern hatten. In der Diskussion der Ergebnisse gab man den Lehrern Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen (MOSER 1977, S. 29).

Die *Erfassung* vorliegenden *Handelns* erfolgt z. B. über strukturierte bzw. unstrukturierte Beobachtung, standardisiertes bzw. unstandardisiertes Interview, Befragung oder Expertenbefragung. Literatur-, Inhalts- und Dokumen-

tenanalyse sind weitere Verfahren einer möglichst umfassend angelegten Datenerhebung. Es wird nachgerade als „Richtschnur“ betont, möglichst vielfältige Methoden einzusetzen, um zu einer umfassenden Situationsbeschreibung zu gelangen (MOSER 1977). Dabei wird auch an die Kreativität des Forschers appelliert, der gemäß seinen Forschungszielen die Methoden flexibel und gegebenenfalls in modifizierter Form einsetzen soll. Stets wird jedoch für den Forschungsprozeß der enge Zusammenhang zwischen Informationssammlung und Diskurs betont, der sich als Dialog mit allen Beteiligten vollzieht. Das bedeutet z. B. auch, daß die Resultate mit den Betroffenen diskutiert werden.

Ein weiterer Anspruch von Aktionsforschung besteht darin, daß der Forscher selbst im sozialen Feld arbeitet. Damit gibt es Parallelen zur Methode der teilnehmenden Beobachtung (LAMNEK 1989), deren zentrale Kennzeichnung darin besteht, daß der Forscher an der natürlichen Lebenswelt seiner Untersuchungspersonen teilnimmt und durch genaue Beobachtung deren Verhalten exploriert. Hauptsächlich wurde diese Methode in der Ethnologie bzw. Kulturanthropologie angewandt. Eine frühe Studie von MAMAK (1978) zeigt, wie aus der Anwendung der teilnehmenden Beobachtung ein Übergang zur Aktionsforschung möglich wird.

MAMAK, ein in Australien lebender Anthropologe, stellt ein Forschungsprojekt vor, das von einer Kupferbergbaugesellschaft in Papua-Neuguinea finanziert wurde. Der Bergbau in Bougainville hatte zu einem schnellen Anwachsen der städtischen Bevölkerung geführt. Die Kupferbaugesellschaft war daran interessiert, über diese Veränderungen durch Beobachtung Genaueres zu erfahren. Im Zuge seiner Forschungen, die er zunächst in Form teilnehmender Beobachtung durchführte, kam MAMAK jedoch zu einem neuen Verständnis der Methode: Je mehr er durch die Arbeiter Einblick in ihre schwierigen Lebensbedingungen erhielt, desto mehr wurde in ihm der Wunsch stark, ihnen auch praktische Hilfe zu leisten.

MAMAK reflektiert das Dilemma eines teilnehmenden Beobachters, das LAMNEK (1989) als das von *Distanz* und *Identifikation* beschreibt: Zum einen die aktive Teilnahme am Leben der zu untersuchenden Menschen, die auch Hilfe erwarten, zum andern das Verfolgen eines wissenschaftlichen Auftrages. MAMAK entschied sich für die Hilfe: Er stellte der Gewerkschaft für ihre Lohnverhandlungen Forschungsergebnisse zur Verfügung, die belegten, daß die Lebenshaltungskosten in den letzten Jahren gestiegen waren. MAMAK wurde von der Bergbaugesellschaft zur Rechenschaft gezogen, wobei er seinen Rücktritt aus dem Forschungsprojekt anbot. Der Projektverantwortliche konnte jedoch die Firmenvertreter überzeugen, so daß das Projekt erfolgreich zu Ende geführt wurde.

Für die Umsetzung des zentralen Anspruchs der Aktionsforschung – die „Subjekt-Subjekt-Relation“ hat MOSER

(1977) ein methodisches Konzept und eine systematische Ausarbeitung geliefert. Aktionsforschung wird als ein System verstanden, das aus fortschreitenden, aufeinanderbezogenen Zyklen von Informationssammlung, interpretativen Diskursen und Handlungen im sozialen Feld besteht.

MOSER charakterisiert den Forschungsprozeß im Sinne LEWINS als *zyklischen* Ablauf bestimmter Phasen. Es werden Informationen gesammelt, daraufhin werden im Diskurs Gesetzmäßigkeiten und Orientierungen für das Handeln erarbeitet. Dies führt zum Handeln im sozialen Feld. Da sich dadurch die Situation verändert hat, ist eine weitere Sammlung von Informationen notwendig, die im Diskurs zu Modifikationen führen kann. Es gibt in diesem System zwei für die Aktionsforschung wesentliche Schwerpunkte:

1. Der Forschungsprozeß wird als *Tätigkeit* aufgefaßt, bei der Phasen der Sammlung von *Informationen* Phasen des *Diskurses* zugeordnet werden. Die Sammlung der Informationen beinhaltet zum einen eine Evaluation, denn die Daten werden in Hinblick auf künftige Entscheidungen für oder gegen bestimmte Handlungen gesammelt. Zum anderen enthält sie auch aus Wissenschaft, Philosophie und Alltagswissen tradierte Wissensbestände. Wichtig ist jedoch, daß diese Sammlung der Informationen nicht losgelöst vom Gesamtprozeß stattfinden darf.
2. Es wird betont, daß die Forschung als *Lernprozeß* für alle Beteiligten zu verstehen ist. Es genügt also nicht, nach der erarbeiteten Handlungsorientierung im Diskurs eine endgültige Entscheidung zu treffen, sondern diese Entscheidung muß wiederum durch die nunmehr geänderte Situation überprüft werden. Insofern ist dieser Forschungsprozeß tendenziell unendlich.

In den USA wird als ein ganz selbstverständliches Anliegen der Aktionsforschung ihr Praxisbezug und das soziale Engagement betont (z. B. SANFORD 1981, BROWN und KAPLAN 1981, RAPOPORT 1987). Allerdings beklagt SANFORD (1981), daß Aktionsforschung im LEWIN'schen Sinne weniger von den Sozialpsychologen als vielmehr von Spezialisten aus den Gebieten der Gesundheit, der öffentlichen Wohlfahrt und der Kriminologie betrieben wurde. Empirische Psychologen versuchten zwei Herren gleichzeitig zu dienen: Einerseits praktische Probleme zu lösen und andererseits wissenschaftlich wertvolle Daten zu sammeln – ein nicht immer leichtes Unterfangen! Lieber zogen sich die Wissenschaftler in ihren akademischen Elfenbeinturm zurück und überließen die Lösung der Probleme den anderen, wie z. B. Sozialarbeitern.

Auch in Deutschland gilt Aktionsforschung als ein anspruchsvoller und umstrittener Ansatz in der empirischen Sozialforschung. So wurde die Aufhebung der Trennung von Forschungssubjekt und seinem Gegenstand als unrealisier-

bar und unwissenschaftlich kritisiert (z. B. EXNER 1981). Auch die Möglichkeiten zu einem echten Diskurs in der Aktionsforschung wurden problematisiert, denn Diskurse werden nicht von gesellschaftlich neutralen Instanzen geführt (MOSER 1983). Die Übersetzung der Rationalität im Diskurs führt zur Vernachlässigung emotionaler Elemente in den Diskursen, die durchaus positive Funktionen bei der Erfüllung der Wahrheitsansprüche haben könnten.

In der Praxis können Selbsttäuschungen der Wissenschaftler über die Möglichkeiten wahrheitsorientierter, kooperativer Verständigung auftreten. Die Motivation der „Beforschten“ wird falsch eingeschätzt: Diese beteiligen sich am Forschungsprozeß, weil sie von bestimmten Problemen betroffen sind und erhoffen sich eine Verbesserung ihrer Situation. Ignoriert der Forscher diese Motive und verlangt lediglich Kooperationsbereitschaft zum Zwecke der Datensammlung, entspricht dies nicht dem Anliegen der Aktionsforschung.

Die Realisierung des hohen Anspruches der Aktionsforschung heißt die wirkliche Herstellung eines gleichberechtigten Verhältnisses zwischen allen Beteiligten. Die Art und Weise, wie Konsens erzielt werden kann, stellt somit eine permanente Herausforderung für den engagierten Aktionsforscher dar.

## Anwendungsfelder der Aktionsforschung

Die Aktionsforschung hat ein breites Anwendungsfeld im sozialen und pädagogischen Bereich sowie in Organisationen der Wirtschaft. So zählt in der amerikanischen Literatur die Aktionsforschung neben der Laboratoriumsmethode und der Datenrückkopplungsmethode zu den drei Hauptquellen der Organisationsentwicklung (OE), eine Form des geplanten Wandels, bei der durch Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in Organisationen initiiert und gefördert werden (COMELLI 1985). KETTERER, PRICE und POLITSER (1980) betonen, daß der Fokus der Aktionsforschung auf der Lösung sozialer Probleme liegt. Dies umfaßt die Verbesserung von Management-Praktiken ebenso wie die Stärkung der Bewältigungsfähigkeiten von Risikogruppen, sowie die Lösung von Dysfunktionen in Organisationen, Gruppen und Familien. Exemplarisch sollen hier einige Projekte aus diesen Bereichen vorgestellt werden.

### Aktionsforschungsprojekte aus dem sozialen Bereich

RAPOPORT (1987) berichtet in seinem Band über neue Interventionen bei Kindern und Jugendlichen über Aktionsforschung in der Schule. Forscher und Lehrer beschlossen, ein soziales Lernprogramm in der Schule zu initiieren. Das

Projekt dauerte vier Jahre und gliederte sich in vier Phasen: Eine Pilotphase, die Einführung des Programms, Evaluierung und Diskussion.

Zunächst wurden zweimal 40 Minuten in der Woche Kinder zweier Klassen zusätzlich unterrichtet. Die Kinder saßen im Kreis und bekamen eine Problemgeschichte vorgelesen (z. B. ein Kind ist von der Gruppe ausgeschlossen und möchte Anschluß an die Gruppe finden). Anhand eines Fragekatalogs wurde mit den Kindern an Verhaltensalternativen gearbeitet. Zuerst wurde dieser Unterricht von dem Forscher ausgeführt, dann übernahmen ihn trainierte Lehrer. Nach dem ersten Jahr intervenierten die Eltern: Sie wollten diesen Unterricht für alle Kinder der Primärklassen, denn das Training zeigte deutlich positive Effekte für die Kinder: Es erleichterte den Umgang mit Stressoren wie Gruppendruck oder Autoritäten. Das Projekt endete mit der Erstellung von Berichten seitens der Forscher und einer Präsentation.

Eher kritisch faßt SIEVERDING (1989) die Resultate eines Aktionsforschungsprojektes anhand von Erfahrungen mit der Evaluation psychiatrischer Modellprojekte in Deutschland zusammen. Es ging um eine wissenschaftliche Begleituntersuchung der Einrichtung eines Modellverbundes zur ambulanten psychiatrischen und psychotherapeutischen Versorgung. Unterschiedliche Interessen und teilweise offene Konflikte zwischen den verschiedenen Gruppen wie z. B. den Leitern der Einrichtung, den Mitarbeitern im Betreuungsteam und den Begleitforschern verhinderten die von der Aktionsforschung postulierte Herstellung eines gleichberechtigten Diskurses. So führte z. B. der Praxisdruck wie die Notwendigkeit der Versorgung psychisch kranker Patienten dazu, daß die Praktiker zu kurzfristigen Lösungen neigten, während die Forscher weitergespannte Ziele verfolgten wie eine gemeindenahere, psychiatrische Versorgung. Die Praktiker hatten Angst vor der Kritik an ihren alltäglichen Handlungen durch die Forscher, die die täglichen Aufgaben lediglich beobachteten und nicht daran praktisch beteiligt waren. SIEVERDING weist auf strukturelle Bedingungen hin, die einen Konflikt zwischen Forschern und Praktikern notwendig machen.

KLEIBER (1989) sieht für die psychosoziale Praxis ein Spannungsverhältnis zwischen Theorie und Praxis. Therapie ist Handeln unter Risiko. Praxisdienlich ist Forschung dann, wenn sie auf Handlungsmöglichkeiten und -fehler im Umgang mit komplexen Systemen aufmerksam macht. Insofern kann von den Systemtheoretikern gelernt werden, da es im sozialen Bereich um komplexe und offene Systeme geht.

### Aktionsforschungsprojekte aus der japanischen Werftindustrie

MISUMI (1975) berichtet zwei erfolgreiche Aktionsprojekte aus der japanischen Werftindustrie. Hier ging es zum einen darum herauszufinden, ob Entscheidungsfindungen bei Arbeitern am unteren Ende der Hierarchie möglich sind, und um einen geplanten Wandel der Führungsstile. Vorbild für die Forscher waren die Arbeiten von KURT LEWIN.

Die Schiffswerft in Nagasaki ist die älteste und größte Werft der Mitsubishi Schwerindustrie. Die Ursache ihres wirtschaftlichen Erfolges in der Nachkriegszeit lag in ihrer schnell entwickelten, technologischen Innovation. Das Problem zu Beginn der Intervention durch die Aktionsforscher lag in einer tiefen Kluft zwischen alten und jungen Mitarbeitern. Die älteren Arbeiter waren unter einem traditionell hierarchischen und autoritären Führungssystem aufgewachsen. Ziel der Unternehmensleitung war, einen modernen, demokratischen Führungsstil einzuführen.

Für die erste Intervention wurde 1962 jeweils ein Treffen für 50 Minuten pro Woche für die Arbeiter eingerichtet, in denen der Vorarbeiter Gelegenheit hatte, seine Anweisungen zu erklären und in der die Arbeiter Rücksprache halten konnten. Diese Einrichtung zeigte sich als sehr erfolgreich und wurde für die nächsten Jahre bei steigender Produktivität beibehalten.

Die zweite Intervention 1970 stand in Zusammenhang mit der Durchführung einer Sicherheitskampagne, um die Unfallrate drastisch zu reduzieren. Die Aktionsforscher initiierten Arbeitsgruppen von zwei bis acht Mitarbeitern, in denen Brainstorming-Sitzungen erfolgten. Assoziiert werden sollten Antworten zu der Frage, wieso sich Unfälle ereignen. Die Wissenschaftler vom Institut für Gruppendynamik waren von der Mitsubishi Gesellschaft unabhängig und sorgten für eine offene Diskussionsatmosphäre. Insgesamt wurden zwischen 50 und 60 Gefahrenpunkte gesammelt, auf Karten an die Wand geklebt und thematisch sortiert. Die Intervention wurde zusätzlich noch mit einem Fragebogen begleitet. Drei Jahre nach dieser Kampagne war die Unfallrate um 60 Prozent gesunken.

### Aktionsforschungsprojekte aus dem industriellen Bereich

HEANEY et al. (1993) berichten über ein Aktionsforschungsprojekt aus den USA, in dem es darum ging, die Beziehung zwischen Streß und Partizipation zu untersuchen. Ziel war, den erlebten Arbeitsstreß zu minimieren. Die Studie wurde in einer Firma mit 1100 Angestellten im verarbeitenden Sektor durchgeführt. 1981 bis 1991 wurden in einem Längsschnitt 176 Angestellte mit Fragebögen und Interviews befragt. Forscher, Manager, Vorarbeiter und Gewerk-

schaftsvertreter wurden in den Problemlöseprozeß dadurch eingebunden, daß sie repräsentative Komitees bildeten. Darin entwickelten sie gemeinsam Zielvorstellungen und Verfahren über Möglichkeiten der Streßreduktion. Es kristallisierten sich vier Problemfelder heraus: Mangel an Informationen, Kommunikation und Feedback sowie Probleme mit Vorgesetzten und mangelnde Partizipation. Diese Probleme wurden in Subkomitees bearbeitet und führten zu Lösungsvorschlägen (Einführung einer täglichen Zeitung und Problemlöseteams in den Abteilungen). Im weiteren Projektverlauf stellte sich jedoch heraus, daß Management und Gewerkschaft zwar die Probleme und die Lösungsvorschläge akzeptierten, jedoch nicht daran gingen, die Lösungsvorschläge umzusetzen. Dies führte dann 1988 zu der Bearbeitung dieser zentralen Frage, wie die beiden Parteien aktiv mit in den Problemlöseprozeß einbezogen werden könnten. Als Haupteffekt der Untersuchung zeigte sich, daß diejenigen, die beim Projekt mitarbeiteten, mehr an Entscheidungen partizipierten und weniger Depressionen hatten.

BROWN und KAPLAN (1981) berichten von einem Aktionsforschungsprojekt in einem chemischen Werk in den USA mit 1000 Angestellten. 1973 wurde der Beschluß gefaßt, die Angestelltenbeziehungen zu verbessern. Dazu fand ein erstes Treffen zwischen Management und Forschern statt, das von gegenseitiger Neugier, aber auch von Ängsten geprägt war. Dieses erste Treffen zeigte auch Konflikte zwischen Management und Gewerkschaft: Das Verhältnis war von tiefem Mißtrauen auf beiden Seiten geprägt. Dennoch kam ein sechsmonatiger Kontrakt für erste Untersuchungen zustande. Während die Forscher mit der Datensammlung begannen, schufen Manager eine „Unterstützungsgruppe“ sowie ein „Lenkungskomitee“, an dem auch ältere Manager beteiligt waren. Diese Aktivitäten mündeten in einem Diskussionspapier. Drei Interventionen wurden vorgeschlagen:

1. die Diskussion des Papiers durch Arbeitsteams,
2. Workshops über interpersonelle Kommunikation,
3. Diskussion in Gegenwart eines Forschers über Erwartungen in den Mitarbeiterbeziehungen.

Nach einer gewissen Zeit wurde ein positiver Wandel in den zwischenmenschlichen Beziehungen festgestellt.

BROWN und KAPLAN (1981) interpretieren diesen Prozeß als einen gemeinsamen Versuch verschiedener Parteien, eine „Realität“ im Sinne von BERGER und LUCKMANN (1969) zu konstruieren. Jede Partei hat unterschiedliche Konzepte und Herangehensweisen und das Resultat muß nicht immer so positiv enden wie im beschriebenen Fall. Besonders die strukturellen Innovationen wie das „Lenkungskomitee“ und die „Unterstützungsgruppe“ bildeten eine wichtige Ursache für den positiven Wandel. Die kooperative Datensammlung, die offenen Diskussionen und die geteilte Ver-

antwortung zwischen Forschern und Managern trugen ebenfalls mit zum Erfolg bei.

## Zusammenfassung

Die referierten Beispiele der Aktionsforschungsprojekte zeigen die Bandbreite der verschiedenartigen Probleme auf, mit denen die Aktionsforscher in den jeweiligen Anwendungsfeldern konfrontiert sind. Gemeinsam ist allen jedoch die *Handlungsorientierung* und die Kunst, mit den teilweise gegenläufigen Interessen der Praktiker umzugehen. So erscheint es oft schon als eine Leistung, verfeindete Gruppen miteinander ins Gespräch gebracht zu haben (vgl. HEANEY et al. 1993, BROWN und KAPLAN 1981). Dadurch entwickelt sich in Organisationen eine Eigendynamik, die einen produktiven Problemlöseprozeß auslösen kann. Die offen geführten Diskussionen können für alle Beteiligten neue Sichtweisen schaffen. Nicht immer erscheint der erreichte Erfolg mit den herkömmlichen Kriterien der empirischen Sozialforschung meßbar. Dies zeigt an, daß sich der Aktionsforscher auf einer Gradwanderung zwischen den Ansprüchen der Wissenschaft und denen der Praxis befindet.

## Idealtypischer Verlauf eines Aktionsforschungsprojektes

COMELLI (1985) hat einen idealtypischen Verlauf von Aktionsforschungsprojekten im Rahmen von Organisationsentwicklungsmaßnahmen vorgestellt, der einen groben Raster bilden kann, in dem sich die praktischen Beispiele verorten lassen.

Ausgangspunkt für ein Aktionsforschungsprojekt ist die Problemeinsicht im Management, die eine Zuhilfenahme von Sozialwissenschaftlern zur Folge hat. Nach Abklärung der gegenseitigen Zielvorstellungen kommt es in der Zusammenarbeit zu einem ständigen Wechsel zwischen Datensammlung und Rücksprache mit dem Klienten bzw. der Klientengruppe. Daraus erfolgt eine gemeinsame Handlungsplanung, die in einer Aktion mündet. Auch über diese Aktion können wiederum Daten gesammelt, an den Klienten rückgekoppelt, diskutiert und in weitere Handlungsplanung überführt werden, wodurch dieser Prozeß tendenziell unendlich wird. Sieht COMELLI in der Eigendynamik des Forschungsprozesses – das Anliegen des Auftraggebers kann aus dem Blickfeld geraten – ein Problem der Aktionsforschung im Rahmen der Organisationsentwicklung, so zeigen die unter dem Gliederungspunkt „Der Forschungsprozeß der Aktionsforschung“ (S. 2 f.) dargestellten Beispiele, daß diese Eigendynamik durchaus auch gewinnbringend für

Tabelle 1: Ablaufphasen eines Aktionsforschungsprozesses (nach COMELLI 1985, S. 63)

Aktionsforschungsphase	Inhalte
Kontakt und Vorgespräche	Diskussion über Problemsicht und Ziele; Beschluß, ob Zusammenarbeit möglich
Vereinbarung	Entwicklung eines Arbeitskontraktes; Wahl der Methoden
Datensammlung	Erhebung des Ist-Zustandes
Datenfeedback	Rückspiegelung der aufbereiteten Daten an die Klienten und Diskussion
Diagnose	Festhalten des aktuellen Standes; Probleme, Defizite und Stärken herausstellen und diskutieren
Durchführung der Intervention	Erstellen von Maßnahmeplänen und Kriterien der Erfolgskontrolle; Ausführen der erarbeiteten Veränderungsstrategie
Erfolgskontrolle	Bewertung der durchgeführten Maßnahme

den Lösungsprozeß sein kann. Tabelle 1 zeigt idealtypisch den erfolgreichen Ablauf eines Aktionsforschungsprozesses in einer Organisation:

In einer ersten Phase finden Kontakte und Vorgespräche statt, die eine gegenseitige Orientierung ermöglichen. Es folgt eine gemeinsame Vereinbarung, die zur gezielten Auswahl geeigneter Methoden zur Datensammlung und zum Datenfeedback führt. Dann erfolgt die Diagnose des Ist-Zustandes, wobei die so gewonnenen Daten an die Klienten zurückgespiegelt und diskutiert werden. Dies führt zu einer ersten Einsicht in die Organisation. Daraus folgt die Entwicklung spezifischer Maßnahmepläne und deren Umsetzung. Am Ende steht die Bewertung und die Erfolgskontrolle der Maßnahme.

Zwar gibt es Grenzen in der Anwendung der Aktionsforschung für die Organisationsentwicklung, denn in einem gegebenen Machtgefälle, wie es zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter besteht, sind die Chancen für einen kooperativen Diskurs mitunter eingeschränkt (GEBERT 1991). Aktionsforschung kann jedoch besonders einer normativ orientierten Organisationsentwicklung in zweierlei Hinsicht dienen: zum einen kann die Organisationsentwicklung ihre Theorien in der Auseinandersetzung mit der Praxis überprüfen und weiterentwickeln, zum anderen kann sie die von ihr vertretenen Werte in Lernprozesse einbringen, die von Wissenschaftlern und Praktikern getragen werden. Damit entgeht die Organisationsentwicklung auch der Gefahr, als

Sozialtechnologie mißbraucht zu werden (GEBHARDT 1989).

## Ausblick

Faßt man Aktionsforschung im amerikanischen Sinne als die gelungene Verbindung von Forschung und Praxis auf, so ist sie gerade für den Praktiker in einem komplexen Umfeld ein geeignetes Verfahren, neue Sichtweisen kennenzulernen. Nicht immer kann es gelingen, den hohen Anspruch der Aktionsforschung – die Herstellung einer gleichberechtigten Partnerschaft zwischen allen am Forschungsprozeß beteiligten Personen – in der Praxis einzulösen. Der Aktionsforscher wird sich an den Bedürfnissen und Problemen des Praktikers orientieren und seine Vorgehensweise auf die Realitäten abstimmen, wobei er die Erfahrungen und Anregungen des Praktikers mitberücksichtigt. Dabei werden zwei Dinge gegeneinander abzuwägen sein: Das Interesse des Forschers an der Datensammlung und der wissenschaftlichen Auswertung und die Interessen des Auftraggebers bzw. des Klienten, die sich oftmals schnelle praktische Hilfe erhoffen. Hier können dem Problemlöseprozeß unvereinbare Interessensgegensätze und strukturelle Hindernisse entgegenstehen.

Für die Diskursphase wird in der Aktionsforschung grundsätzlich eine mögliche Einigung zwischen den Parteien postuliert. Dies entspricht jedoch einem vordergründigen Harmoniemodell, das tieferliegende Konflikte negiert und das sich in der Praxis kaum verwirklichen läßt. GROEBEN (1986) fordert deshalb für die Aktionsforschung, nicht nur die Möglichkeit des Dialog-Konsenses zwischen allen Beteiligten, sondern auch dessen Grenzen herauszuarbeiten. Wünschenswert erschiene die Entwicklung einer Verfahrensweise für den Fall, daß sich Forscher und „Beforschter“ nicht einigen können, wenn also *Dissenz* herrscht zwischen den Beteiligten. Durch die problemorientierte Herangehensweise und die Offenheit beim Umgang mit sozialwissenschaftlichen Methoden bietet die Aktionsforschung Chancen, daß unterschiedliche Parteien miteinander offen kommunizieren und sich dadurch für alle Beteiligten neue Sichtweisen des Problems eröffnen. So hält z. B. MÜLLER (1989) die Aktionsforschung zur Untersuchung der typischen Beziehungsmuster und Spielregeln in Organisationen für geeignet. Um die verborgenen Spielregeln, die von den Beteiligten oftmals nicht mehr reflektiert werden, in Organisationen zu erkennen, muß der Forscher Teil des Systems werden, das er untersuchen möchte. Seine Methoden sind die teilnehmende Beobachtung, die gezielte kommunikative Intervention und das Evaluieren in einem externen Supervisionsteam. Der Wissenschaftler in der Praxis wird somit zunehmend zum Moderator, der mit dazu beiträgt, daß Probleme erkannt

und Betroffene dazu veranlaßt werden, selbständig ihre Probleme zu lösen.

## Literatur

- BERGER, P. L. & LUCKMANN, T. (1969). Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Stuttgart: Fischer
- BROWN, L. D. & KAPLAN, R. E. (1981). Participative Research in Factory. In P. REASON & J. ROWAN (eds.), Human Inquiry. (pp. 173-181). John Wiley.
- COMELLI, G. (1985). Training als Beitrag zur Organisationsentwicklung. In W. JESERICH (Hrsg.), Handbuch der Weiterbildung für die Praxis in Wirtschaft und Verwaltung, Band 4. München: Carl Hanser.
- EXNER, H. J. (1981). Ist die Aktionsforschung gescheitert? Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 1, 71-75
- GEBERT, D. (1991). Organisation. In U. FLICK, E. V. KARDOFF, H. KEUPP, L. VON ROSENSTIEL & S. WOLFF (Hrsg.), Handbuch qualitative Sozialforschung. (S. 299-302). München: Psychologische Verlags-Union.
- GEBHARDT, W. (1989). Organisationsentwicklung am Scheideweg. Gruppendynamik, 2, 191-208.
- GERWIN, J. (1984). Aktionsforschung. In G. REXILIUS & S. GRUBITZSCH (Hrsg.), Psychologische Grundbegriffe. (S. 17-23). Reinbek: Rowohlt.
- GROEBEN, N. (1986). Handeln, Tun, Verhalten als Einheiten einer verstehenderklärenden Psychologie. Francke-Verlag.
- HEANEY, C. A., ISRAEL, B. A., SCHURMAN, S. J., BAKER, E. A., HOUSE, J. S. & HUGENTOBLE, M. (1993). Industrial relations, worksite stress reduction and employee well-being: A participatory action research investigation. Journal of Organizational Behavior, 14, 495-510.
- KAPPLER, E. (1980). Aktionsforschung. In E. GROCHLA (Hrsg.), Handwörterbuch der Organisation. (S. 52-64). Stuttgart: Poeschel.
- KETTERER, R. F., PRICE R. H. & POLITSER, P. E. (1980). The Action Research Paradigm. In R. H. PRICE & P. E. POLITSER (eds.), Evaluation and Action in Social Environment. (pp. 3-15) New York: Academic Press.
- KLEIBER, D. (1989). Handlungsstrategien für die psychosoziale Praxis. In I. BEERLAGE & E. M. FEHRE (Hrsg.), Praxisforschung zwischen Intuition und Institution. (S. 193-203). München: Steinbauer & Rau.
- LAMNEK, S. (1989). Qualitative Sozialforschung. Band 2. München: Psychologie Verlags Union.
- LEWIN, K. (1968). Die Lösung sozialer Konflikte (3. Aufl.). Bad Nauheim: Christian-Verlag.
- MAMAK, A. F. (1978). Aktionsforschung in firmenfinanzierten Projekten: Ein Beispiel aus Papua-Neuguinea. In H. MOSER & H. ORNAUER (Hrsg.), Internationale Aspekte der Aktionsforschung (S. 150-158). München: Kösel.
- MISUMI, J. (1975). Action Research on the Development of Leadership, Decision Making Processes and Organizational Performance in a Japanese Shipyard. Psychologia, 18, 187-193.
- MOSER, H. (1975). Aktionsforschung als kritische Theorie der Sozialwissenschaften. München: Kösel
- MOSER, H. (1977). Methoden der Aktionsforschung. München: Kösel
- MOSER, H. (1983). Zur methodologischen Problematik der Aktionsforschung. In P. ZEDLER & H. MOSER (1983). Aspekte qualitativer Sozialforschung. (S. 51-78). Opladen: Leske.
- MOSER, H. (1989). Aktionsforschung. In G. ENDRUWEIT & G. TROMMSDORF (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie. (S. 6-8). Stuttgart: Enke.
- MÜLLER, G. F. (1989). Ansätze organisationspsychologischer Forschung: Kritik und Versuch einer Integration. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 20, 2-13.
- RAPOPORT, R. N. (1972). Drei Probleme der Aktionsforschung. Gruppendynamik, 3, 44-61.
- RAPOPORT, R. N. (1987). New Interventions for Children and Youth. Cambridge: University Press.
- SANFORD, N. (1981). A Model for Action Research. In P. REASON & J. ROWAN (eds.), Human Inquiry. (pp. 173-181). John Wiley.
- SIEVERDING, M. (1989). Konfliktfelder einer wissenschaftlichen Begleitung vor Ort am Beispiel sozialpsychiatrischer Modellprojekte. In I. BEERLAGE & E. M. FEHRE (Hrsg.), Praxisforschung zwischen Intuition und Institution. (S. 127-135). München: Steinbauer & Rau.
- WHYTE, W. F., GREENWOOD, D. J. & LAZES, P. (1991). Participatory Action Research: Through Practice to Science in Social Research. In W. F. WHYTE (ed.), Participatory Action Research, (pp. 19-55). Newbury Park: Sage.

## Stichwortverzeichnis

Aktionsforschung		Diskurs .....	III-7 (1, 3, 4, 7)
– Anwendungsfelder .....	III-7 (4)	– Dialog-Konsens .....	III-7 (7)
– Datenrückkopplungsmethode .....	III-7 (4)	– Dissenz .....	III-7 (7)
– Definition .....	III-7 (1)	Engagement	
– Experiment .....	III-7 (2)	– soziales .....	III-7 (3)
– Forschungsprozeß .....	III-7 (2)	Handlungsorientierung .....	III-7 (6)
– Laboratoriumsmethode .....	III-7 (4)	Kreativität .....	III-7 (3)
– Standortbestimmung .....	III-7 (1)	Lernprozeß .....	III-7 (3, 6)
– teilnehmende Beobachtung .....	III-7 (3)	Organisationsentwicklung (OE) .....	III-7 (4, 6)
– Ursprünge .....	III-7 (1)	Organisationsentwicklungsmaßnahmen .....	III-7 (6)
Aktionsforschungsprojekte		Praktiker .....	III-7 (6)
– industrieller Bereich .....	III-7 (5)	Praxisbezug .....	III-7 (3)
– japanische Wertindustrie .....	III-7 (5)		
– sozialer Bereich .....	III-7 (4)		
Demokratisierungsprozeß .....	III-7 (1)		