

Ludwig, Joachim

Interdisziplinarität als Chance. Einführung in Projektkontext, Ziele, Fragestellungen

Ludwig, Joachim [Hrsg.]: Interdisziplinarität als Chance. Wissenschaftstransfer und Beratung im lernenden Forschungszusammenhang. Bielefeld : Bertelsmann 2008, S. 11-27. - (Wissenschaft-Praxis-Dialog Weiterbildung; 13)

urn:nbn:de:0111-opus-25535

Erstveröffentlichung bei:



Nutzungsbedingungen

pedocs gewährt ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit dem Gebrauch von pedocs und der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt:

peDOCS

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

Wissenschaft Praxis

D/ALOG
Weiterbildung

Band 13

Interdisziplinarität als Chance

Wissenschaftstransfer und Beratung im
lernenden Forschungszusammenhang

Herausgeber:
Joachim Ludwig



Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	7
	1. Diskurskontexte, Ziele, Begründungen und Ergebnisse des LeFo-Projekts	11
<i>J. Ludwig</i>	Interdisziplinarität als Chance – Einführung in Projektkontext, Ziele, Fragestellungen	13
<i>J. Ludwig</i>	Konzeptbegründungen und Ergebnisse des LeFo-Projekts	29
	2. Realisation I: Ein Fall aus der betrieblichen Praxis der AUTO AG	65
<i>S. Busse</i>	Teamarbeit als Handlungsproblem	75
<i>K. Linde</i>	Neugestaltung der Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit	95
<i>T. Merkel</i>	Entwicklung einer Perspektive auf die Fallstudie „Teamarbeit in der Auto AG“	109
<i>L. Niewenhuis</i>	Et blieb nix wie et wor: the introduction of teamwork as change of social routines	121
<i>W. Wittwer</i>	Veränderungskompetenz in Veränderungssituationen	147
<i>J. Ludwig</i> <i>A. Polster</i>	Beratungswerkstatt und Wissenschaftstransfer in der „Auto AG“	163
	3. Realisation II: Ein Fall aus der betrieblichen Praxis des Chemiewerkes	185
<i>W. Fricke</i>	Die Gefährdung innovatorischer Qualifikationen in profitgesteuerten Organisationen	193
<i>G. Wagner</i>	„Zumindest läuft der Laden“ – Ergebnisorientierung, Pflichtethos und die Unsichtbarkeit des Alltagsgeschäfts	223
<i>A. Wernet</i>	Strukturprobleme beruflicher Identität: Eine Fallrekonstruktion	239
<i>A. Polster</i>	Beratungswerkstatt und Wissenschaftstransfer im „Chemiewerk“	253

	4. Perspektiven der Begleitforschung: Reflexionen zur interdisziplinären Zusammen- arbeit in den Interpretationswerkstätten	265
<i>J. Rehfeldt</i>	Wie ist interdisziplinäre Verständigung möglich?	267
<i>C. Dreke</i>	Irritationen diesseits und jenseits disziplinärer Grenzen	289
<i>M. Weis</i>	Möglichkeiten und Behinderungen kooperativen Lernens in interdisziplinären Forschungszusammenhängen	319

Interdisziplinarität als Chance – Einführung in Projektkontext, Ziele, Fragestellungen

1 Projektkontext

Mit Interdisziplinarität werden die Überwindung disziplinärer Grenzen der Wissenschaften und gleichzeitig ein verbesserter Praxisbezug wissenschaftlicher Erkenntnisse verbunden. Deshalb gilt Interdisziplinarität als Chance für die Weiterentwicklung der Wissenschaften und für die Innovationsfähigkeit der Gesellschaft. Praxisbezug und Transferstärke von Wissenschaft gelten als eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Innovationsfähigkeit in der Wissensgesellschaft.

Die Wissenschaftsorganisationen haben diese Position zusammen mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie in einer gemeinsamen Erklärung festgehalten: „Innovationen sind die Triebkraft der gesellschaftlichen Entwicklung und der Volkswirtschaft. Wirkungsvolle Innovationen entstehen insbesondere aus Erkenntnissen der Forschung einschließlich der Grundlagenforschung und deren erfolgreicher Umsetzung in Verbesserungen der Lebensbedingungen und marktfähige Produkte.“ (HRK 2003).

Die Überschreitung disziplinärer Grenzen wissenschaftlicher Erkenntnisgewinnung bei gleichzeitiger Orientierung an den Problemstellungen der gesellschaftlichen Praxis wird vor allem in gesellschaftlichen Feldern relevant, die politisch im Zentrum des öffentlichen Interesses stehen: Bildung, Wirtschaft und Technologie, Arbeit, zwischenstaatliche Politik, Ökologie. Die verantwortlichen Akteure in diesen Feldern erwarten sich von der Wissenschaft Beratungsleistungen, welche die Chancen für ihre Handlungsstrategien verbessern und deren Risiken minimieren.

Das im vorliegenden Band dokumentierte Projekt „Lernender Forschungszusammenhang“ (LeFo) ist dieser Ausgangslage verpflichtet. Es bezieht sich auf den Bereich betrieblicher Arbeitsbeziehungen, ist also zunächst typischerweise der Arbeitsforschung zuzurechnen. Der Bereich Arbeitsforschung steht hier exemplarisch für sozialwissenschaftliche Forschungsbereiche und für beraterrelevante Politikfelder, weil die Frage- und Problemstellungen im Kontext des Verhältnisses von Wissenschaft – Beratung – Praxis/Politik in den verschiedenen Politikbereichen und Wissenschaftsdisziplinen weitgehend identisch sind.

Mit Bezug zu diesen übergreifenden Rahmungen werden in diesem Beitrag der gesellschaftliche und wissenschaftliche Kontext sowie einzelne markante

Diskurse kurz skizziert, für die Interdisziplinarität eine besondere Rolle spielt. Die Ziele und Fragestellungen des Projekts „Lernender Forschungszusammenhang“ (LeFo) werden vorgestellt und in Relation zu diesen Diskursen gesetzt.

Für die Arbeitsforschung ist kennzeichnend, dass sich ihr Gegenstand – die gesellschaftlich verfasste Arbeit – grundlegend ändert. Globalisierung, Individualisierung und Flexibilisierung verändern die Arbeitswelt und damit auch den Gegenstand der Arbeitsforschung. Dieser Trend – bei gleichzeitig fortbestehenden traditionellen Arbeitsstrukturen – zeigt sich in der Neudefinition betrieblicher Strukturen und Grenzen, welche die Arbeitszeit, den Arbeitsort, die betriebliche Gestaltung der Arbeitsorganisation und die Art und Weise der Verwertung von Arbeitskraft betreffen. Die Subjektivität der Arbeitenden gewinnt für innovative Arbeitsprozesse an Bedeutung und damit Aspekte der Kompetenzen der Arbeitenden, ihrer Handlungsbegründungen im Arbeitsprozess, der kommunikativen Beziehungen unter den Arbeitenden sowie von Aspekten, die mit dem Begriff der Betriebskultur gefasst werden. „Innovationsfähigkeit braucht kompetente Menschen und wandlungsfähige Unternehmen. Denn Wachstum und Arbeitsplätze entstehen nur, wenn die Entwicklung der Humanressourcen und der Unternehmen abgestimmt erfolgt“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2006, S. 3). Als zentrale Voraussetzung für betriebliche Innovationsfähigkeit wird die Entwicklung von Kompetenzen der Arbeitenden mittels Wissen gesehen. Organisation und Technik bilden dabei das strukturelle Umfeld, in dem Wissen transformiert und Kompetenzen entwickelt werden. Das aktuelle BMBF-Förderprogramm betont die menschliche Seite betrieblicher Innovationsprozesse (vgl. ebd.) und rückt mit den Fragen nach der Kompetenzentwicklung das Problem des Wissenschaftstransfers, des Wissenstransfers und der damit korrespondierenden Lernkulturen auf individueller und institutioneller Ebene in den Mittelpunkt. Sich interdisziplinär definierenden Wissenschaften wird für die Unterstützung dieser Innovationsprozesse eine wichtige Rolle zugemessen.

Ausgangspunkt der BMBF-Förderinitiative „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ war die Beobachtung, dass Arbeitsforschung mit den vorliegenden theoretischen Modellen und Kategorien von Arbeit sowie mit ihren eingeschliffenen Forschungsverfahren die betrieblich-gesellschaftlichen Veränderungsprozesse nicht mehr frühzeitig, ausreichend differenziert und transferstark genug erfassen kann. Man kann auch sagen, dass die gesellschaftliche Dynamisierung der Arbeitswelt, die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit der traditionellen Arbeitsforschung einen Teil ihrer bis dato entwickelten, disziplinär verankerten Forschungsthemen und Forschungsverfahren entwunden hat.

Allgemeiner ausgedrückt: Das Feld der Arbeitsforschung ist – wie viele andere sozialwissenschaftliche Forschungsfelder auch – durch zwei Veränderungsbewegungen gekennzeichnet: Es verändert sich ihr Gegenstand

„Arbeit“ im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung und es verändern sich zugleich die Rahmenbedingungen für die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Wissensgesellschaft, also für Arbeitsforschung. Für diese gilt es, die spezifischen Voraussetzungen, Strukturen und Folgen gesellschaftlicher Arbeit in der Moderne zu erfassen und zugleich die gesellschaftlichen Voraussetzungen und Forschungsverfahren der Arbeitsforschung kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Es stellt sich damit die Frage, ob neue Forschungsverfahren möglich sind, welche diese Rahmenbedingungen besser aufgreifen können.

Arbeitsforschung hat damit dieselben Probleme zu bewältigen, vor der die sozialwissenschaftliche Forschung insgesamt steht: erstens die Neubestimmung des Forschungsgegenstandes mit seiner spezifischen Eigenlogik, die er im Kontext gesellschaftlicher Modernisierung erhält, und zweitens die Neubestimmung des Verhältnisses von Wissenschaft und Gesellschaft (Letzteres vgl. Maasen 2007, S. 223). Wenn nun deutlich auf die „Eigenlogik“ des Forschungsgegenstandes rekurriert wird, so wird damit die Einschätzung verbunden, dass diese vor allem durch eine forschungsthematisch möglichst komplex angelegte interdisziplinäre Forschung erfasst werden kann – mit der gewünschten Folge, damit den Transferinteressen praxisnaher Beratungsleistungen am ehesten entsprechen zu können. (vgl. Röbbcke u. a. 2004, S. 16). Interdisziplinäre Forschung soll darüber hinaus auch die Selbstreflexivität und Selbstkritik disziplinären Denkens verbessern. Interdisziplinarität erhält somit für die Weiterentwicklung von Forschung und wissenschaftlicher Praxisberatung eine Schlüsselstellung. Die Rahmenbedingungen für diese Weiterentwicklung werden im Folgenden kurz skizziert.

1.1 Veränderungen in der Wissenschaft

Wissenschaft steht in der Wissensgesellschaft vor zentralen Herausforderungen, die im Kern durch eine neue Weise der Vergesellschaftung gekennzeichnet sind. Als besondere Herausforderungen für wissenschaftliche Forschung gelten

- die beschleunigte Wissensproduktion
- die steigende Bedeutung außerwissenschaftlicher Verwendungszusammenhänge und Nützlichkeitsersparungen
- die starke internationale Wissenschaftskonkurrenz
- der wachsende Druck auf wirtschaftliche Verwertbarkeit und
- marktorientierte Steuerungsmodelle für Wissenschaft (vgl. Hirsch-Kreinsen 2003, S. 261; Röbbcke u. a. 2004, S. 11).

Wissenschaft wird im Zuge dieser Prozesse offensichtlich stärker an gesellschaftliche Nützlichkeitsersparungen und ökonomische Rationalitätskalküle

gebunden (vgl. Howaldt 2004, S. 230 ff.). Es lässt sich die Annahme empirisch stützen, dass die Verbreitung und Verschärfung von Evaluationen in allen möglichen gesellschaftlichen Feldern Wissenschaftler veranlasst, sich langfristig stärker an den modischen Trends dieses Zeitgeists zu orientieren (vgl. Kieser 2007). Dies führt zu völlig neuen Spannungsverhältnissen im Wissenschaftsbetrieb selbst. So geht z. B. mit der Beschleunigung und Marktorientierung der Wissensproduktion zugleich eine Entwertung wissenschaftlichen Wissens einher (vgl. Stehr 2001). Wissenschaft ist also gefordert, sich neu zu legitimieren.

Ein weiteres Spannungsverhältnis betrifft die Frage nach der Geltung wissenschaftlichen Wissens. So wächst zwar einerseits der Bedarf an wissenschaftlicher Expertise in der Wissensgesellschaft, andererseits wächst aber auch die Skepsis gegenüber dem, was Wissenschaftler an Erkenntnissen anbieten. Seit 1975 hat sich die Beschäftigung von Akademikern in den betrieblichen Praxen verdreifacht. Wissenschaftliche Kompetenz wandert auf diese Weise von den traditionellen Orten der Wissensproduktion (Universitäten) in unterschiedliche Praxisfelder aus. Dort werden nun wissenschaftliche Erkenntnisse kritisch rezipiert sowie selbst geforscht. Die traditionellen Orte wissenschaftlicher Wissensproduktion verlieren auf diese Weise ihr Monopol bei der Produktion wissenschaftlichen Wissens (vgl. Buchholz 2007, S. 58). Wissenschaft produziert keine selbstverständlich akzeptierten, weil mit dem Gültigkeitsmerkmal verbundenen Erkenntnisse mehr. Folgen bei den ‚Abnehmern von Wissenschaftswissen‘ sind Unsicherheit und neuer Beratungsbedarf (vgl. Howaldt 2003, S. 240). „Sozialwissenschaftliche Erkenntnisse gewinnen ihre Bedeutung in einem komplizierten Prozess ihrer praktischen Aneignung durch gesellschaftliche Akteure in den einzelnen Praxisfeldern“ (Howaldt 2004, S. 253). Die Fragen nach der Aneignung und Verwendung wissenschaftlichen Wissens – Fragen nach dem Wissenschafts- und Wissenstransfer – lassen sich von der Produktion wissenschaftlichen Wissens nicht mehr trennen – wenn das überhaupt jemals möglich war.

Zugleich mit der veränderten Rezeption wissenschaftlichen Wissens wird eine veränderte Ordnung des wissenschaftlichen Wissens reflektiert. Die Historizität und gesellschaftliche Gewordenheit, die soziale Kontextuierung des Wissens treten in den Vordergrund. Im Zuge der Entzauberung von Wissenschaft wird die Subjekt- und Situationsbezogenheit wissenschaftlichen Wissens relevant, dessen Dynamiken und Strukturen rekonstruierbar und reflexiv mitzudenken sind (vgl. Bonß/Hohlfeld/Kollek 1993, S. 174–181). Wissen ist aufgrund seiner sozialen Kontextuierung immer zugleich mit Nicht-Wissen, mit Unklarheiten und Ambivalenzen verbunden. Zu jeder Expertise gibt es eine Gegen-Expertise. Auf die gleiche Frage gibt es unterschiedliche Antworten, die allerdings jede für sich nicht beliebig ist und jede für sich Relevanz und Geltung in spezifischen Kontexten beanspruchen kann. Wissen lässt sich nach diesem Verständnis nicht mehr universalistisch fassen, son-

dern mit den unterschiedlichen Voraussetzungen und Wissensformen kann nur mehr reflektiert umgegangen werden (vgl. Nassehi 2000, S.101). Ein interdisziplinärer Forschungszusammenhang erleichtert dabei die Reflexion der disziplinären Voraussetzungen, Wissensformen und Grenzen.

Indem wissenschaftliches Wissen als eine von vielen möglichen Wirklichkeitskonstruktionen verstanden werden kann, wird es selbst plural und mit dieser Pluralität verändern sich nicht nur die Verwendungsweisen von Wissen in den gesellschaftlichen Praxen, sondern auch die Wissensproduktion selbst: „Die Anerkennung der Pluralität des Wissens verlangt die Beteiligung der wissenschaftsexternen Akteure an der Erzeugung von Wissen“ (Wagner/Kropp 2007, S. 30), wenn wissenschaftliches Wissen für die Praxisakteure Relevanz erhalten soll. So eine verbreitete Lösungsperspektive. Alltagswissen und Wissenschaftswissen bilden in dieser Perspektive kein hierarchisches Verhältnis, sondern ein Kontinuum mit unterschiedlichen Sinn-, Methoden- und Funktionszusammenhängen. Fragen der Wissensverwendung und des Wissenschaftstransfers werden mit den Fragen der Wissensproduktion und der Forschung verbunden. Praxisberatung folgt in diesem Sinne nicht der Forschung als Anwendungsfall, sondern Forschung und Beratung bilden ein Wechselverhältnis, in dem sich Forschung von den Anwendungsproblemen inspirieren lässt und die Forschungsverfahren partizipativ erweitert.

Sozialwissenschaftliche Beratungsinstitute stellen zunehmend fest, dass der Prozess, den sie bislang als Wissenstransfer bezeichnet hatten, sich wesentlich komplexer darstellt als die üblichen Transfermodelle nahelegen. Sie sehen sich mit einem Prozess der gemeinsamen Problemdefinition, des gemeinsamen Problemlösens und der gemeinsamen Wissensproduktion sowie Anwendung konfrontiert. Wissenschaftliche Wissensproduktion wird als interdisziplinärer Forschungszusammenhang und als Wechselverhältnis von Forschung und Beratung definiert. Diese Kooperation wird als gemeinsamer Lernprozess von Forschern und Praxisakteuren entworfen (vgl. Heinz/Kotthoff/Peter 2001; Howaldt 2003, S. 243; Buchholz 2007, S. 72). Auf diese Problembeschreibungen und Modelle bezieht sich das Forschungsverfahren „Lernender Forschungszusammenhang“. Es knüpft an diesen Diskursen an und entwirft aus bildungswissenschaftlicher Sicht neue Wege.

1.2 Erwartungen der Praxis an wissenschaftliche Beratung

Lernen wird auch dann zum zentralen Ankerpunkt, wenn man nicht von der Wissenschaftsseite aus, sondern von der Seite der Praxisberatung her das Verhältnis von Praxis und Wissenschaft betrachtet. Den hier kurz skizzierten Veränderungen im Wissenschaftssystem stehen gesellschaftliche Akteure mit ihren spezifischen Erwartungen an Wissenschaft gegenüber. Im Feld der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsforschung sind die wichtigsten Akteure die Sozialpartner, politische Akteure in verschiedenen Regulationskreisen

(Arbeitsmarkt, Sozialversicherung, Gesundheit etc.) und die Unternehmen. Im Projekt LeFo haben wir uns ausschließlich auf die Unternehmen und jene Beratungserwartungen konzentriert, die immer stärker von den Unternehmen nachgefragt werden (vgl. Sommerlatte 2000, S. 1), aber in keiner Weise homogen sind.

Wenn Unternehmen und Politik die fehlende Praxisrelevanz wissenschaftlicher Forschungsergebnisse beklagen, dann ist zwar der Wortlaut der Kritik identisch, die dahinter liegenden Intentionen und Erwartungen der Unternehmen unterscheiden sich jedoch grundlegend. Die Kritik selbst umfasst zwei Aspekte: Sie kritisieren erstens, dass Wissenschaft die falschen Fragen und Problemstellungen aufwirft, die mit ihren eigenen Problemstellungen nur wenig zu tun haben. Und sie beklagen zweitens, dass die Ergebnisse der Wissenschaft zu arbeitsteilig und zu spezifisch seien, d. h. die Komplexität praktischer Problemstellungen zu wenig berücksichtigen. Es wird die wissenschaftsskeptische Frage gestellt, ob jegliche Art von Forschung noch ausreichend differenziert den Eigensinn und die Komplexität der relevanten gesellschaftlichen Strukturen erfasst oder ob sie so spezialisiert ist, dass ihr das eigentlich „Neue“ und/oder „Relevante“ der gesellschaftlichen Veränderungsprozesse entgleitet?

Im Ergebnis führt dies zum Problem, dass viele arbeitswissenschaftliche Ergebnisse von den Unternehmen nicht aufgegriffen werden, der Wissenstransfer unzureichend bleibt. Die zynische Redewendung „Gesellschaft hat ihre Probleme, Wissenschaft hat ihre Disziplinen“ verweist auf eine Lösungsperspektive: Interdisziplinarität als Überschreitung disziplinärer Grenzen soll betriebliche Komplexität abbilden, erklären und für Beratungsprozesse in Unternehmen verfügbar machen. Dabei stellt sich die Frage, welche Problemstellungen aufgeworfen, welche Problemlösungen intendiert sind und welche Beratungsprozesse Unternehmen erwarten.

Es findet sich ein ganzes Spektrum unterschiedlichster Erwartungen. Sie reichen von produktorientierten passgenauen Problemanalysen und damit verbundenen fertigen Lösungskonzepten bis hin zu prozessorientierten Erwartungen an eine Begleitung und Unterstützung bei den betrieblichen Veränderungsprozessen, die als Lernprozesse in Organisationen verstanden werden. Die unterschiedlichen Beratungserwartungen korrespondieren mit den verschiedenen Veränderungskulturen – top-down oder bottom-up – in den Unternehmen.

In großem Umfang werden Veränderungsprojekte als top-down-Strategie geplant. Aus der Managementperspektive wird der Veränderungsprozess konzipiert und organisiert. Wenn das Projekt „steht“, erhalten die Betroffenen darüber offiziell Kenntnis und werden in unterschiedlicher Weise in die konkrete Umsetzung einbezogen: Sie sind Objekt und Datenlieferant. Für

das Gelingen des Projekts wird hauptsächlich das schlüssige Konzept und dessen professionelles „Umsetzungs“-Projektmanagement als entscheidend und deshalb auch als ausreichend gesehen. Denn in den Unternehmensführungen geht man bei den Überlegungen für die konkrete Umsetzung der Modernisierung mehr oder weniger davon aus, dass alle Beschäftigten die gleichen Wirklichkeiten über das Unternehmen konstituieren und ihnen deshalb die Argumente des Managements für das Modernisierungsprojekt verständlich und unterstützungswürdig erscheinen müssen. Damit einher geht die Annahme einer grundsätzlichen Gleichgerichtetheit der Interessen der von den Modernisierungsprojekten betroffenen Beschäftigten – insbesondere auch bezogen auf den Sinn und die Notwendigkeit der Modernisierungsziele. Dort, wo diese Interessenkongruenz ggf. nicht hinreichend vorliegen sollte, wenn Beschäftigte sich offen oder verdeckt gegen die Modernisierungsabsichten des Managements wenden, wird von Seiten des Managements mit der basalen Annahme der „Erzeugbarkeit“ dieser Gleichgerichtetheit der Interessen durch Erläuterungen und Erklärungen, nicht selten gebündelt in spezifischen Trainings, gearbeitet. Projektverantwortliche in diesen Veränderungskulturen, die mit solchen Widerständen zu tun haben, erwarten sich als Beratungsleistung passende Empfehlungskonzepte, die in den wissenschaftlichen Unternehmensberatungsdiskursen als „Bombenwurfansatz“ (Grimm 2000) kritisiert werden, der häufig zum Scheitern des Gesamtprojekts führt. Ob wissenschaftlich-interdisziplinäre Forschung diese Erwartungen des Managements und entsprechender Berater an passende Konzepte erfüllen soll, darf mit gutem Grund – auch unter veränderten Vergesellschaftungsbedingungen – bezweifelt werden.

Auf der anderen Seite finden sich prozessorientierte Veränderungskulturen und damit korrespondierende systemische Beratungskonzepte. In vielen Unternehmen ist die Erkenntnis gewachsen, dass es nicht ausreicht, Modelle und Konzepte für optimale Zustände oder Problemlösungen zu haben. Diese Unternehmen suchen nicht nach Expertenempfehlungen, sondern sie suchen nach Unterstützern für einen erfolgreichen Problemlöse-„Prozess“. Sie suchen externe Begleitung für eine als komplex erkannte Problemlage im Unternehmen. Hier finden systemisch orientierte Beratungskonzepte ihr Einsatzfeld, die organisationale Lernprozesse zum Ziel haben und den Beratungsprozess selbst als „partizipativen Lernprozess zwischen Berater und Klient“ (Sommerlatte 2000, S. 4) verstehen. Der Berater definiert sich als „Beobachter zweiter Ordnung“ (Sommerlatte 2000, S. 98 im Anschluss an Rudolf Wimmer), der die Wirklichkeitskonstruktionen der betrieblichen Akteure mit einem „fremden Blick“ perturbiert. Dabei sollen die irritierenden Perspektiven und Wissensangebote an die Perspektive der betrieblichen Akteure anschlussfähig sein. Prozessorientierte Beratungsansätze nutzen wissenschaftliches Wissen nicht als Lösungs-, sondern als Reflexionsperspektive. Das Wissen wird als „fremder Blick“ in den Beratungsprozess eingeführt, der einerseits anschlussfähig sein und andererseits die Problem-

sicht der Praxisakteure irritieren soll. Beides zusammen soll Lernprozesse bei den Betroffenen anstoßen und bestehende Organisationsstrukturen so verändern, dass Innovationsfähigkeit entsteht und die Arbeitsbedingungen von den Betroffenen menschlicher gestaltet werden können.

1.3 Neue Konzepte werden erforderlich

Die aktuellen Diskurse zur sozialwissenschaftlichen Wissensproduktion einerseits und die Diskurse zur Organisations-, Unternehmens- und Politikberatung andererseits weisen neben ihrem Interesse an interdisziplinären Vorgehensweisen weitere Gemeinsamkeiten auf. Dies ist zum Ersten die Schnittmenge, in der Forschung auf die Partizipation der Praxisakteure verwiesen wird, und umgekehrt Beratung von Praxisakteuren auf den fremden Blick wissenschaftlicher Erklärungen angewiesen ist, um sowohl anschlussfähig als auch irritierend wirken zu können. Zum Zweiten besteht diese Gemeinsamkeit im spezifischen Charakter dieser Schnittmenge als gemeinsamer Lernprozess, der im ersten Fall von Wissenschaftlern und Praxisakteuren, im zweiten Fall von Beratern und Praxisakteuren konstituiert.

Gesucht werden in diesem Kontext neue Konzepte für den Zusammenhang von Wissensproduktion und Politik-/Praxisberatung, die eine neue Beteiligungskultur aufweisen (vgl. Wagner/Kropp 2007, S. 23). Auf dieser Basis sollen Beratungssituationen zu Orten der Wissensproduktion werden (vgl. Buchholz 2007, S. 72), in denen nicht nur Veränderungen in der Praxis angestoßen, sondern auch wissenschaftlich relevante Ergebnisse erzielt werden (vgl. Latniak 2003, S. 105). Thematisiert werden neue Formen der Wissenskooperation zwischen Wissenschaft und Praxis (Franz u. a. 2003; Howaldt 2004) bzw. der Schnittstellenkommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis/Politik (Hellmann 2007; Kropp u. a. 2007).

Interdisziplinarität bzw. Transdisziplinarität (die Erweiterung interdisziplinärer Forschungszusammenhänge durch Praxisakteure, vgl. Maasen 2007, S. 222) wird in diesen Konzeptdiskursen als Chance für die Überschreitung disziplinärer Binnenlogiken und als Chance für eine bessere Berücksichtigung von Komplexität und Problemlösungskapazität diskutiert (vgl. Wagner/Kropp 2007, S. 36). Deutlich wird in diesen Diskursen zugleich, „dass die Strukturen von Wissenschaft und Praxis integrierender Forschung noch keinesfalls hinreichend methodisch und theoretisch reflektiert sind“ (Franz u. a. 2003, S. 12). Die Entwicklung angemessener Verfahren steht noch am Anfang. Dabei lassen sich zentrale Probleme identifizieren.

Die Vernetzung unterschiedlicher Wissensformen ist höchst voraussetzungsvoll. Die wissenschaftlichen Disziplinen haben jeweils für sich unterschiedliche methodologische Grundlagen, Erkenntnisinteressen, institutionelle Einbettungen, Selbst- und Fremdbilder, die nicht einfach verbunden werden kön-

nen. Die Probleme expandieren, wenn Praxisakteure im Forschungsprozess beteiligt werden sollen. Wenn die Kontrolle wissenschaftlicher Forschungsverfahren nicht mehr durch Peer Review-kontrollierte Instanzen erfolgt, sondern von vielfältigen Interessen, unterschiedlichen Geltungsansprüchen und Wissensformen beeinflusst wird, ergeben sich Qualitätsregulationsprobleme. (vgl. Hirsch-Kreinsen 2003, S. 263; Maasen 2007, S. 229). Maasen kommt in ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass transdisziplinäre Forschungssettings zwar mutual learning ermöglichen, nicht aber joint research (a.a.O., S. 233). Es steht die Frage im Raum: „Wie ist eine Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis möglich, die beiden Logiken entspricht?“.

Zum Qualitätsproblem bei der transdisziplinären Wissensproduktion gesellt sich das konzeptionelle Problem fehlender Beratungsmodelle für eine wissenschaftliche Beratung, die gemeinsame Lernprozesse mit den Praxisakteuren ermöglichen soll. Die Diskussion der Beratungskonzepte bewegt sich noch auf der Ebene von Postulaten. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass neue wissenschaftliche Erkenntnisse nicht direkt Irritationen bei Praxisakteuren auslösen, sondern im Beratungsprozess erst transformiert werden müssen (vgl. Buchholz 2007, S. 71). So soll als eine wichtige Voraussetzung für diesen Transformationsprozess die Eigenlogik des Praxisfeldes im Beratungsprozess bestmöglich akzeptiert werden. Im Kern wird vom Wissenschaftler die Rücknahme der Rolle des überlegenen Lieferanten eines gesicherten wissenschaftlichen Wissens erwartet (vgl. Howaldt 2004, S. 233). Thematisiert wird hier eine klassische didaktische Vermittlungsaufgabe zwischen Berater und Ratsuchendem, wie sie in den Bildungswissenschaften breit diskutiert und auch erforscht wird. Der Rekurs auf bildungswissenschaftliche Diskurse findet allerdings in den Debatten zur Politikberatung und kooperativen Wissensproduktion nicht statt. Es wird überwiegend aus einer Perspektive des Projektmanagements die Rolle des Beraters diskutiert oder es werden Formen der Kommunikation im gemeinsamen Lernprozess bedacht. Die spezifische Beratungslogik, die Grundlage für ein verändertes Beratungshandeln wäre, wird bislang nicht untersucht. Ein lerntheoretisch und didaktisch begründetes Beratungsmodell, das auf einer spezifischen Form wissenschaftlichen Wissens aufsetzt und spezifische Anforderungen an die Qualität wissenschaftlichen Wissens stellt, liegt bisher nicht vor. Beratung wird immer nur als gleichberechtigter Dialog postuliert, in den Wissen „eingespeist“ (Howaldt 2004, S. 242) werden soll. Der Beratungsprozess wird aber nicht als spezifische didaktische Vermittlungsleistung und als Aneignungsleistung analysiert, durch die verschiedene Wirklichkeitskonstruktionen bzw. Interpretationsperspektiven vermittelt werden können. Warum und wann jemand im Rahmen von Beratungsprozessen zu lernen beginnt und warum einzelne Erklärungsangebote von Lernenden als anschlussfähig oder irritierend betrachtet werden und andere nicht, wird in den vorliegenden Beratungsdiskursen nicht beantwortet, noch nicht einmal als Problem erkannt. Entsprechende Erklärungsangebote der Bildungswis-

senschaft werden nicht rezipiert. Die wissenschaftlichen Diskurse zur Interdisziplinarität und Transdisziplinarität beziehen die Bildungswissenschaften, insbesondere die Erwachsenenbildung, nicht ein und sind insofern selbst disziplinär beschränkt.

Das Projekt LeFo wollte diesen Zustand überwinden. Fragen des Wissenschafts- und Wissenstransfers sind immer auch Lern- und Bildungsfragen. Auch interdisziplinäre Forschungsprozesse von Wissenschaftlern sind Teil ihres lebensbegleitenden Lernens, bei dem sie ihr individuelles theoretisches Vermögen erweitern und ausdifferenzieren. Forschung und Beratung lassen sich deshalb im Modus des Lernens verstehen.

2 Projektziele und Fragestellung

Vor dem Hintergrund dieser Diskurse und dieses Forschungsstandes hat sich das Projekt LeFo die Aufgabe gestellt, ein interdisziplinäres Forschungsverfahren zu entwickeln, das anwendungsorientiert ist, den Wissenschaftstransfer in die betriebliche Praxis verbessert und möglichst geringe Qualitätsregulationsprobleme bei der Wissensproduktion schafft. Ziel der Verfahrensentwicklung war ein ausgewogenes Theorie-Praxis-Verhältnis als Spannungsbogen zwischen praxisnaher Forschungsrelevanz einerseits und kritischer Distanz der Wissenschaft zur gesellschaftlichen Praxis andererseits.

Als bildungswissenschaftliches Projekt aus dem Bereich der Erwachsenenbildung haben wir uns dieser Aufgabe vor allem unter einer lerntheoretischen und didaktiktheoretischen Fragestellung genähert. Wir wollten den Reden über partizipative und kooperative Lernprozesse in den dargestellten Diskursen zur Wissensproduktion und Beratung aus einer bildungswissenschaftlichen Perspektive nachgehen. Hinsichtlich des Aspekts Wissensproduktion interessierte uns die Frage „Wie findet interdisziplinäre Forschung als Lernprozess von Forschern statt? Welche Chancen und Grenzen für interdisziplinäres Forschen als Perspektivenverschränkung lassen sich empirisch finden?“. Anders formuliert: Wir haben interdisziplinäre Arbeitszusammenhänge als Lernzusammenhänge von Wissenschaftlern untersucht und gefragt, ob Wissenschaftler in solchen interdisziplinären Kontexten voneinander lernen und ihre Perspektiven verschränken.

Hinsichtlich des Aspekts kooperativer Lernprozesse zwischen Beratern und Praxisakteuren als spezifische Form des Wissenschaftstransfers entwickelten wir ein didaktik- und lerntheoretisch begründetes Beratungsmodell, das eng mit der anwendungsorientierten Wissensproduktion verknüpft ist und darüber Anschlussmöglichkeiten als auch Irritationseffekte für Lernprozesse schafft. Wir fragten im Projekt nach Lernmöglichkeiten und Lernwiderständen, die Praxisakteure in diesem Setting entwickeln.

Im Zentrum des Projekts standen also Aneignungsfragen: Ob und ggf. wie eignen sich Wissenschaftler die fremden Perspektiven ihrer Kolleginnen und Kollegen an? Ob und ggf. wie eignen sich Praxisakteure wissenschaftliches Wissen an, das als fremder Blick auf ihre praktischen Handlungsproblematiken angeboten wird?

Das Projekt LeFo verfolgte im Kern eine praxisorientierte Fragestellung: Wie kann wissenschaftliches Wissen für betriebliche Innovationsprozesse nutzbar gemacht werden? Wie ist ein Forschungsverfahren zu gestalten, das sowohl interdisziplinär und theoriestark also auch anwendungsorientiert und transferstark ist? Es war das Ziel, erstens ein Arbeitsmodell für ein beratungsorientiertes Forschungsverfahren und für eine forschungsorientierte Beratung zu entwickeln und zweitens einen Beitrag zur Theoriebildung interdisziplinären Forschens zu leisten. Die Verbindung von Anwendungsbezug und Theorieentwicklung sollte nicht nur Projektgegenstand sein, sondern auch die Projektstruktur selbst bestimmen.

3 Erträge für Arbeitsforschung und weitere Forschungsdiskurse

Das Projekt LeFo war Teil der Förderinitiative „Innovative Arbeitsforschung“ (Ludwig u. a. 2007; Verbund ZFA 2005), in der neun Projekte zusammenarbeiteten. Diese Förderinitiative wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft sowie vom Projektträger DLR mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds getragen und hatte eine Laufzeit von April 2002 bis Juni 2005.

Es war das Ziel dieser Initiative, die Arbeitsforschung an den Anforderungen sich modernisierender Arbeit auszurichten und einen Selbstinnovationsprozess in der deutschen Arbeitsforschung anzuregen. Gesucht wurden neue Forschungsverfahren, mit deren Hilfe die Innovationsprozesse in der Arbeit einerseits Erfolg versprechend untersucht und andererseits diese Untersuchungsergebnisse in die betriebliche Praxis transferiert werden können. Mit einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung wird die Erwartung verbunden, dass sie der Arbeitspolitik und den Unternehmen Wege aufzeigen kann, wie neue Chancen genutzt werden und mit welchen Nebenfolgen neue Praktiken und Vorschläge verbunden sein können (Verbund ZFA 2005, S. 4).

Auf Ergebnisse der Arbeitsforschung wird in Politikberatung und Organisationsberatung zurückgegriffen. Sie steht deshalb in diesem Reader exemplarisch für die Diskurse in den Bereichen Politikberatung und Organisations- und Unternehmensberatung, die nach neuen Wegen für beratungsorientierte Forschungsverfahren und forschungsorientierte Beratungsverfahren suchen. Die Entwicklung eines beratungsorientierten Forschungsverfahrens und eines

forschungsorientierten Beratungsverfahrens wurde im Projekt LeFo am Forschungsgegenstand „entgrenzter Arbeit“ vorgenommen. Der Begriff „Entgrenzte Arbeit“ ist eine Chiffre, mit der gegenwärtige Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt erfasst werden sollen. Der Begriff verweist u. a. auf Grenzverschiebungen in der Art, wie bisher das Verhältnis von Mensch und Arbeit organisiert und damit definiert wurde. Dies gilt insbesondere für die Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben (also Nicht-Arbeit) und zwischen den sozialen Strukturen innerhalb der Arbeit, die aufgelöst werden und wo sich neue Strukturen – insbesondere hinsichtlich der Ergebnisverantwortung – durch die stattfindenden Entgrenzungsprozesse herausbilden (vgl. Ludwig 2004).

Im Rahmen dieser Entgrenzungsdiskussion wird der zunehmende Rückgriff auf subjektive Faktoren im Arbeitsprozess beobachtet und als „Subjektivierung von Arbeit“ (Moldaschl/Voss 2002) beschrieben. Dieser Prozess der Subjektivierung kann von zwei Seiten beleuchtet werden. Einerseits bringen die Individuen mehr subjektive Anteile in die Arbeit ein, andererseits fordert der Betrieb mehr Subjektivität von den Individuen (doppelter Subjektivierungsprozess). Dies kommt insbesondere dann zum Ausdruck, wenn Aufgaben der Arbeitsorganisation, die bislang beim Management lagen, auf die Beschäftigten übertragen oder die Ergebnisse komplexer Arbeitsprozesse einzelnen Subjekten zugerechnet werden und sie Ergebnisverantwortung tragen sollen. Betriebliche Modernisierungsprojekte mit dem Ziel einer Entgrenzung von Arbeit umfassen beispielsweise Steuerungskonzepte, die Ergebnisverantwortung nach unten delegieren wie z. B. Gruppenarbeit und selbstregulierte Arbeitszeitformen oder Steuerungskonzepte, die betriebliche Binnenstrukturen vermarktlichen.

Forschungsfragen zur Entgrenzung von Arbeit wurden im Projekt LeFo mit einem interdisziplinären Forschungsverfahren untersucht und die Ergebnisse in betrieblichen Beratungsprozessen umgesetzt. Dazu wurden in Zusammenarbeit mit dem Kooperationsprojekt an der TU Chemnitz (Prof. Dr. Günter G. Voss) in fünf Unternehmen Handlungsproblematiken der Praxisakteure in Modernisierungsprojekten zur Entgrenzung von Arbeit aufgegriffen, in interdisziplinäre Forschungsprozesse überführt und schließlich wieder in Form forschungsorientierter Beratungsprozesse zurückgeführt. Im Projekt LeFo wurden somit fünf betriebliche Arbeitsforschungsprojekte mit dem Ziel durchgeführt, das entwickelte interdisziplinäre Forschungsverfahren fünfmal durchführen, evaluieren und weiterentwickeln zu können. Für die interdisziplinäre Forschung in diesen fünf Projekten wurden Forscherinnen und Forscher aus verschiedenen Disziplinen angefragt. Das Netzwerk umfasste 80 Forscherinnen und Forscher aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Bildungswissenschaft, Frauenforschung, Psychologie und Soziologie. Details zum Forschungsverfahren werden im folgenden Beitrag beschrieben.

Wir danken an dieser Stelle allen beteiligten Forscherinnen und Forschern für ihre Mitarbeit, insbesondere denjenigen, die sich aktiv in den Interpretationswerkstätten beteiligt haben und ihre Arbeiten in diesem Reader veröffentlichten. Es ist in unserer Wissenskultursphäre in keiner Weise selbstverständlich, den eigenen Forschungs- und Lernprozess öffentlich zu machen. In der Regel werden nur die verwendeten Verfahren und die Forschungsergebnisse veröffentlicht. Dies verwundert insofern, als Forschung dem Paradigma intersubjektiver Nachprüfbarkeit zu folgen hat. Dies impliziert, dass auch der Prozess überprüfbar nachvollzogen werden kann. Dass dies nicht so ist, mag der zunehmenden Betriebsförmigkeit von Wissenschaft geschuldet sein, die am Output und Outcome interessiert ist. Insofern gilt den beteiligten Forschern besonderer Dank. Sie haben sich an einem Versuchs- und Entwicklungsprojekt mit allen Unwägbarkeiten beteiligt und dabei ihre Arbeiten öffentlich gemacht. Die Forscher standen in einer Doppelrolle: Sie waren zum einen Forscher mit Blick auf das betriebliche Modernisierungsprojekt. Zum anderen waren sie mit ihren Forschungsbeiträgen zum interdisziplinären Forschungsprozess selbst Gegenstand der Begleitforschung im Projekt LeFo.

Fünf betriebliche Arbeitsforschungsprojekte und die damit verbundene Kooperation mit dem Forschernetzwerk hatten einen hohen Organisations- und Arbeitsaufwand im Projekt LeFo zur Folge. Dieser starke Anwendungsbezug mit dem Ziel, ein Untersuchungsverfahren zu entwickeln, hat im Ergebnis dazu geführt, dass die Begleitforschung nicht den Umfang erreichte, den wir uns ursprünglich vorgestellt hatten. Trotzdem konnten wir einige Einsichten in den Prozess interdisziplinären Forschens sowie des damit verbundenen Wissenstransfers gewinnen. Vor allem wurden weiterführende Forschungsfragen erarbeitet, die zukünftige Untersuchungsprojekte anleiten können. Schließlich steht die Forschung zu interdisziplinären Untersuchungsprozessen erst am Anfang (vgl. Röbbcke 2004, S. 22).

Der vorliegende Band dokumentiert im folgenden Beitrag das Untersuchungsverfahren, seine tragenden Begründungen sowie die zentralen Ergebnisse des Projektes LeFo. Anschließend werden zwei Arbeitsforschungsprojekte von den insgesamt fünf durchgeführten Projekten als Beispiele für das Untersuchungsverfahren vorgestellt. Diese beiden Realisationen des Untersuchungsverfahrens umfassen die Beiträge der einzelnen Wissenschaftler für den interdisziplinären Untersuchungsprozess und es wird nachgezeichnet, wie der Verlauf der Beratungswerkstätten im Betrieb war und welche Erträge entstanden sind. Abschließend werden Auszüge der Begleitforschung dargestellt. Auf dieser Ebene wird die Arbeitsforschungspraxis zur Entgrenzung von Arbeit selbst zum Untersuchungsgegenstand. Reflektiert werden die Grenzen und Möglichkeiten interdisziplinärer Untersuchungsarbeit, wie sie über das Setting des Untersuchungsverfahrens und die Strukturen des Wissenschaftssystems gegeben sind.

Mit diesen Beiträgen zum interdisziplinären Forschungsprozess und zum Wissenschaftstransfer schließt der Reader an verschiedene Diskurse an. Er kann deshalb unter verschiedenen Blickwinkeln interessant sein. Dies sind zum Ersten die Diskurse im Bereich der Arbeitsforschung zur Innovationsfähigkeit von Betrieben und ihren Akteuren einschließlich der Innovationsfähigkeit von Arbeitsforschung. Zum Zweiten sind das die Diskurse zur Politikberatung, wie sie in verschiedenen Politikfeldern (Bildung, Arbeit, Gesundheit, Agrar, internationale Beziehungen) geführt werden. Zum Dritten wird an Fragen des Wissenschaftstransfers und partizipativer Wissensproduktion angeschlossen. Viertens können die Beiträge unter dem Aspekt Beratungsdidaktik Anregungen für forschungsorientierte Beratungsprozesse geben. Fünftens werden Erkenntnisse zu interdisziplinären Forschungsprozessen beigesteuert. Sechstens kann der Reader unter methodologischer Perspektive interessant sein. Es finden sich in den beiden Realisationskapiteln unterschiedliche Interpretationsstile von Wissenschaftlern, die sich mit ihren Interpretationen auf einen gemeinsamen Forschungsgegenstand und sich über diesen Gegenstand wechselseitig aufeinander beziehen. Nicht zuletzt wird unter dem Aspekt Theorie-Praxis-Verhältnis deutlich, wie Praxisakteure mit dem wissenschaftlichen Angebot umgehen.

Literatur

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) (2006): Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt.

http://www.bmbf.de/pub/innovationsfaehigkeit_in_einer_modernen_arbeitswelt.pdf

Buchholz, Kai (2007): Wissenschaftliche Politikberatung in der Wissensgesellschaft. In: Hellmann, Gunther (Hg.): Forschung und Beratung in der Wissensgesellschaft. Das Feld der internationalen Beziehungen und der Außenpolitik. Baden-Baden, S. 45–80.

Franz, Hans-Werner; Howaldt, Jürgen; Jacobsen, Heike; Kopp, Ralf (2003): Einleitung. In: Franz, Hans-Werner; Howaldt, Jürgen; Jacobsen, Heike; Kopp, Ralf (Hg.): Forschen, lernen, beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften. Berlin.

Grimm, Ulrich (2000): Geleitwort zu Sommerlatte, Sven (2000): Lernorientierte Unternehmensberatung. Modellbildung und kritische Untersuchung der Beratungspraxis aus Berater- und Klientenperspektive. Wiesbaden, S. V.

Heinz, Walter R.; Kotthoff, Hermann Peter Gerd (Hg.) (2001): Beratung ohne Forschung – Forschung ohne Beratung? Münster.

Hellmann, Gunther (Hg.) (2007): Forschung und Beratung in der Wissensgesellschaft. Das Feld der internationalen Beziehungen und der Außenpolitik. Baden-Baden.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2003): Ein neuer Modus sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion? In: Franz, Hans-Werner; Howaldt, Jürgen; Jacobsen, Heike; Kopp, Ralf (Hg.): Forschen, lernen, beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften. Berlin, S. 257–268.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2003): „Priorität für Forschung: Impuls für Wertschöpfung“. Gemeinsame Erklärung der Wissenschaftsorganisationen und des BDI, zuletzt geprüft am 03.11.2006.

Howaldt, Jürgen (2003): Sozialwissenschaftliche Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Von der Notwendigkeit der Verschränkung von Wissensproduktion und gesellschaftlicher Praxis. In: Franz, Hans-Werner; Howaldt, Jürgen; Jacobsen, Heike; Kopp, Ralf (Hg.): Forschen, lernen, beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften. Berlin, S. 239–256.

Howaldt, Jürgen (2004): Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen. Münster.

Kieser, Alfred (2007): Entwicklung von Organisationstheorien als Zeitgeistphänomen. In: zfbf (Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung), H. 9, S. 678–705.

Kropp, Cordula; Schiller, Frank; Wagner, Jost (Hg.) (2007): Die Zukunft der Wissenskommunikation. Perspektiven für einen reflexiven Dialog von Wissenschaft und Politik – am Beispiel des Agrarbereichs. Berlin.

Ludwig, Joachim; Moldaschl, Manfred; Schmauder, Manfred, et al. (Hg.) (2007): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland. München u. a.

Ludwig, Joachim (2004): Entgrenzte Arbeit – begrenzte Erwachsenenbildung. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 1, S. 103–109.

Maasen, Sabine (2007): Transdisziplinarität in vivo – Zur Praxis einer wissenschaftspolitischen Vision. In: Kropp, Cordula; Schiller, Frank; Wagner, Jost (Hg.): Die Zukunft der Wissenskommunikation.

Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München.

Nassehi, Armin (2000): Demokratie auf der Datenautobahn. In: Mandl, Heinz; Reinmann-Rothmeier, Gabi (Hg.): Wissensmanagement. Informationszuwachs – Wissensschwund?; Die strategische Bedeutung des Wissensmanagements; München: Oldenbourg (Forum Wirtschaft und Soziales), S. 99–113.

Röbbcke, Martina; Simon, Dagmar; Lengwiler, Martin; Kraetsch, Clemens (2004): Inter-Disziplinieren. Erfolgsbedingungen von Forschungsk Kooperationen. Berlin.

Sommerlatte, Sven (2000): Lernorientierte Unternehmensberatung. Modellbildung und kritische Untersuchung der Beratungspraxis aus Berater- und Klientenperspektive. Wiesbaden.

Stehr, Nico (2001): Wissen und wirtschaften. Die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie. Frankfurt am Main.

Verbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (2005): Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden: Eigenverlag. ISBN: 3-00-015908-8.

Wagner, Jost; Kropp, Cordula (2007): Dimensionen einer dialogisch-reflexiven Wissenssenserzeugung und -kommunikation. In: Kropp, Cordula; Schiller, Frank; Wagner, Jost (Hg.): Die Zukunft der Wissenskommunikation. Perspektiven für einen reflexiven Dialog von Wissenschaft und Politik – am Beispiel des Agrarbereichs. Berlin, S. 19–50.