



## Action Research

AR ist insofern undogmatisch, als sie die Elemente **Partizipation**, **Kommunikation** und **Interaktion** bei der Ergründung einer Frage oder eines Problems in den Vordergrund stellt. Dieser Ansatz ist daher prädestiniert als Grundlage für **Organisationsentwicklung** und **Wissensmanagement**. In beiden Fällen hat sich nämlich eine im voraus festgelegte, starre Vorgehensweise als wenig Erfolg versprechend herausgestellt.

## Action Research in den Sozialwissenschaften

Action Research ist ein Ansatz **empirischer Forschung**, der in Abgrenzung zur traditionellen Empirie - insbesondere der strengen experimentellen Forschung - entwickelt wurde. Vier wesentliche Prämissen kennzeichnen diese Abgrenzung:

- **Partizipation**: der Forscher ist kein außenstehender objektiver Beobachter, sondern greift parteilich in den Forschungsprozess ein.
- **Kommunikation**: zwischen Forscher und Untersuchtem findet ein **Austausch** statt. Sozialwissenschaftliche Forschung wird so zu einem gegenseitigen **Lernprozess**.
- **Interaktion**: Sozialwissenschaftliche Forschung weist einen engen Praxisbezug auf, wobei gemeinsam Forscher und Untersucher gesellschaftliche und soziale Probleme lösen.
- **Reflexion**: die dialogische Struktur sozialwissenschaftlicher Forschung sorgt für eine wiederholte kritische Überprüfung und gegebenenfalls Revision der Ergebnisse.

Diese Prämissen fordern eine grundlegende Neubestimmung des sozial- und humanwissenschaftlichen Gegenstandes und damit auch eine von diesem jeweiligen Gegenstand abhängige Konzeption der **Methode**. Zentral für die bisherigen Umsetzungen dieses neuen Forschungskonzeptes ist der **emanzipatorische Charakter** des Forschungsprozesses.

## Action Research und Organisationsentwicklung

Im Zentrum des **Wettbewerbs um die Zukunft** steht der Weg eines Unternehmens vom Jetzt-Zustand zu der gewünschten zukünftigen Organisation. Die **Organisationsentwicklung** (OE) beschreitet diesen Weg mittels einer Änderung des **Problemlösungsverhalten** von Menschen in Organisationen. Ziel ist die Steigerung der Anpassungsfähigkeit an die vorhandenen und künftigen Umweltbedingungen in Form neuer Technologien, Märkte, Bedürfnisse etc.

Action Research kommt den Anforderungen der OE durch den methodischen Fokus auf die **Human Resources** entgegen. Die vier Prämissen unterstützen die OE in den einzelnen Schritten der Strategieverwirklichung:

- Der Wandlungsprozess hat bei den Mitarbeitern anzusetzen und ihre individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen (**Partizipation**).
- Das Entwicklungsziel kann sich nicht allein aus theoretischen Vorüberlegungen ergeben, sondern ist geprägt durch den Dialog mit den Mitarbeitern (**Kommunikation**).
- Wandlungsprozesse sind am ehesten erfolgreich, wenn sie als gemeinsame Aufgabe begriffen und angegangen werden (**Interaktion**).

## Action Research

- Ob die von den vielen möglichen Zukunftsversionen realisierte Form auch die gewünschte ist, läßt sich nur durch eine wiederholte Diskussion der Ergebnisse ermitteln (**Reflexion**).
- Es liegt auf der Hand, dass die einzelnen Phasen mehr als nur Stationen auf einem unidirektionalen Weg sind. Die ernstgemeinte **Implementierung** des AR-Ansatzes führt vielmehr zu einer neuen, offener **Unternehmenskultur**.

## Action Research und Wissensmanagement

### Wissensmanagement unterstützen

Die Nutzung des vierten Produktionsfaktors beginnt schon vor dem **Data Warehouse** und setzt bei den Mitarbeitern an. Der Action Research-Ansatz unterstützt das Wissensmanagement bei den einzelnen operativen Aufgaben und ist sogar in der Lage, die Problemquelle **Wissensbewertung** zu entschärfen.

### Wissensidentifikation, -erwerb und -entwicklung

Bei allen Belangen der internen Wissensressourcen spielt die partnerschaftliche Einbeziehung der Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Die methodischen Aspekte Partizipation, Kommunikation und Interaktion der AR bieten in diesem Bereich den geeignetsten Hintergrund.

### Wissensbewertung und Wissensziele

Der teamorientierte Ansatz der AR erlaubt eine mehrdimensionale Bewertung des gesammelten Wissens, die unterschiedliche Perspektiven der Teamer berücksichtigt. In der reflexiven Struktur der AR ist zudem die **Rückkopplung** der Bewertung zu den Wissenszielen vorgezeichnet.

## Links und Literatur

- Aus: Learning and Change through action research aufschlussreicher Artikel von Peter REASON.
- Aus: Einführungskapitel des "Handbook of Action Research"(s.u.):  
<http://www.bath.ac.uk/~mnspr/Papers/HandbookIntroduction.htm>
- 50 Definitionen des Begriffs Organisationsentwicklung, zusammengestellt von der gleichnamigen Zeitschrift:  
<http://www.zoe.ch/sites/OE.DefinitionenKT.PDF>
- Aus: COGHLAN, David/ BRANNICK, Teresa (2001): Doing Action Research in your own Organization. London 2001.
- Aus: PROBST, Gilbert/ RAUB, Steffen/ ROMHARDT, Kai (1998): Durch Action Research zum Wissensmanagement-Konzept. In: PROBST/RAUB/ROMHARDT (1998): Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen. 2. Auflage. 1998, S.47 59.
- Aus: REASON, Peter/ Bradbury, Hilary (Hrsg.) (2001): Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice. London 2001.