

## **Promotionsvorhaben**

Tobias Hallensleben

### **Reflexivität in postmodernen Arbeitswelten. Von der (berufs-)biographischen Genese bis zur Institutionalisierung organisationaler Praxis**

Institutionelle Reflexivität als analytische Konzeption anzuwenden bedeutet zunächst, Managementkonzepte und Organisationsmethoden dahingehend zu untersuchen, inwieweit sie „die Aufnahmebereitschaft für Erkenntnisse fördern, die zur Revision bzw. Innovation bisheriger Sichtweisen und Praktiken beitragen. Organisationale Regelsysteme oder Praktiken, die das tun, lassen sich somit als reflexive Institutionen bzw. Institutionalisierte Reflexivität charakterisieren.“ (Moldaschl 2006: 18) Der dieser Konzeption zugrundeliegende theoretische Ansatz hebt insbesondere die Kategorien des (methodischen) Zweifels, des (diskursiven) Hinterfragens und der (kritischen) Distanzierung von pfadabhängigen Prozessen hervor. Er fragt nach Regeln der Regeländerung und Möglichkeiten, Konformismus als *conditio sine qua non* der Organisation zu brechen. So stehen im *ersten Schritt* dieses Dissertationsvorhabens Verfahren (z.B. die Anwendung von Kreativitätstechniken), Einrichtungen (z.B. Abteilungen wie Think Tanks) und Praktiken (z.B. solche im Umgang mit Fehlern) im Zentrum der Analyse – organisationale Regelsysteme also, in denen die Möglichkeit zur Selbstaufklärung und Selbstkritik sozusagen strukturgeleitet angelegt ist. Wenngleich die Einführung solcher Konzepte die Wahrscheinlichkeit zur Distanzierung gegenüber tradierten Annahmen, Leitbildern und Gewissheiten steigern mag, so sagt dies freilich noch nichts über deren konkrete Ausgestaltung und damit ebenso wenig über die Fähigkeit von Organisationen aus, sich zu verändern.

Daher lässt sich diesem regelorientierten Ansatz in einem *zweiten Schritt* eine subjektorientierte Perspektive gegenüberstellen, die den Reflexivitätsgrad handelnder Akteure anhand der Muster „subjektiven Sinns“ (Schütz 1974) zu beschreiben und zu analysieren versucht. Doch ist mit Reflexivität keine Neigung zum „Nachdenken“ gemeint, sondern eine komplexe geistige Haltung und Leistung, die somit auch als Kriterium für Innovationsfähigkeit dienen kann. Sie beinhaltet die Fähigkeit zur „Dezentrierung“ (Piaget 1983), die Bereitschaft zur Perspektivenübernahme (vgl. Mead 1934), Einsicht in die Standortgebundenheit und die Grenzen eigenen Wissens (vgl. Neuweg 1999; Lash 1996; Giddens 1993), einschließlich dessen sozialer, historischer, kultureller, epistemischer und ideologischer ‚Gewordenheit‘. Damit einher geht ein Bewusstsein darüber, dass das eigene Handeln nicht intendierte, teils paradoxe Nebenfolgen nach sich ziehen kann (vgl. Beck 1996), was eine gewisse Distanz gegenüber letztgültigen Gewissheiten impliziert und einem Bruch mit epistemischen Regimen ökonomisch-orthodoxer Prägung gleichkommt (vgl. Moldaschl 2010). Anhand des entwickelten Konzepts lassen sich sodann Grade der Reflexivität sowohl von Akteuren (samt inkorporierter Erfahrungen) als auch von Praktiken und organisa-

tionalen Kulturen rekonstruieren. Gleiches gilt für die empirische Ermittlung „deflexiver Handlungslogiken“ (Jain 2000), einschließlich der ursächlichen Schwierigkeiten, mit ambivalenten, ‚unsicheren‘, sich ständig wandelnden Zuständen hoher Komplexität umzugehen.

Der *dritte Schritt* bildet schließlich das ‚Herzstück‘ des skizzierten Dissertationsvorhabens. Hier stehen die Entwicklungsbedingungen eines reflexiven Denk- und Handlungsmodus im Zentrum der Analyse, d.h. es wird vor allem nach der biographischen Genese von Reflexivität gefragt. Zeichnen sich hierbei typische Entwicklungsmuster ab? Aus welchen vorgängigen Sozialisationsprozessen gehen diese ggf. hervor? Auf Basis narrativer Interviews mit Experten wissensintensiver Dienstleistungen wird Reflexivität vor dem Hintergrund unterschiedlicher lebensgeschichtlicher Verläufe (Arbeitserfahrungen, Übergänge, Krisen) sowohl in ihrer subjektiven Bedeutung als auch in ihrer strukturellen Eingebettetheit für die Fallanalyse geöffnet. Hierfür werden die im ersten Schritt durchgeführten Analysen zur Einführung reflexiver Praktiken mit biographischen Daten zur vorberuflichen und organisationalen Sozialisation der zentralen Akteure des betrieblichen Wandels kombiniert und in detaillierten Intensivfallstudien verdichtet. Untersucht wird, wie sich Reflexivität über die Lebensspanne hinweg entwickelt, unter welchen organisationskulturellen Voraussetzungen sie zur Geltung kommt und auf welche Weise sie ihrerseits (quasi rekursiv) institutionalisierte Regelsysteme und Praktiken hervorbringt. Biographisch vermittelte Interaktion und Organisation bedingen hiernach einander wechselseitig. Doch mit welchen Verläufen gelebten Lebens ist die Entstehung, Stabilisierung und Modifikation einzelner Kriterien individueller Reflexivität (etwa der Selbstbeobachtung) in Verbindung zu bringen? Wie interagieren, konfliktieren und koevolvieren diese mit alltäglichen Regeln und Praktiken in Unternehmen (und anderen Organisationen)? Und welche Bedeutung wird dabei dem organisationskulturellen ‚Überbau‘ im Allgemeinen und der Auseinandersetzung mit potentiell reflexiven Verfahren im Besonderen zuteil?

**Durchführende Person/Stelle:** Tobias Hallensleben, M.A., Lehrstuhl für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement, Forschungsprojekt: Reflexivität und Kreativität als Kompetenz. Innovationsfähigkeit im Kontext alternder Gesellschaften, TU Chemnitz

**Betreuung:** Prof. Dr. Dr. Manfred Moldaschl

**Kontakt:** Email: tobias.hallensleben@wirtschaft.tu-chemnitz.de; Tel.: 0371-531 37793; Web: <http://www.reflexivitaet.de>