

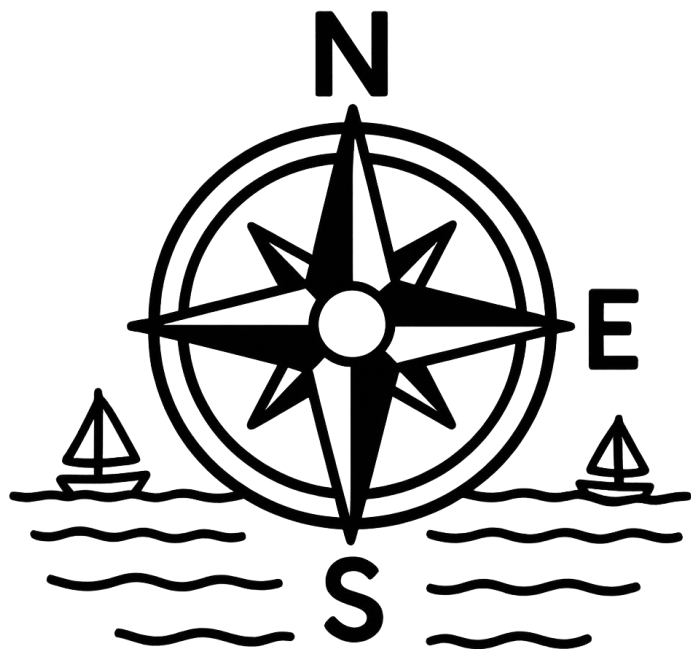
Übungsanleitungen

Systematisierter Prozess: Vom Praxisproblem zur Forschungsfrage

Übungen dienen nicht nur der Ideenfindung, sondern auch der Reflexion organisationaler Strukturen. Um praxisrelevante Forschungsfragen zu entwickeln und Zusammenarbeit zu fördern, ist es entscheidend, Machtverhältnisse sichtbar zu machen und Gatekeeping aktiv aufzubrechen. Die folgenden Regeln helfen, eine offene, inklusive und kooperative Atmosphäre zu schaffen.

Aufbau der Übungsanleitungen

1. Warm-up
2. Übung 1 – Praxisproblem erkennen & teilen („From Me to We“)
3. Übung 2 – Praxisfrage in Forschungsfrage transformieren
4. Übung 3 – Machtverhältnisse und Barrieren sichtbar machen
5. Übung 4 – Forschungsfrage formulieren
6. Übung 5 – Iterative Prüfung



1. Warm-up zur Sichtbarmachung von Praxiswissen

Zu Praxiswissen gehören innere Annahmen, Überzeugungen und Denkmuster, die unser Handeln und unsere Entscheidungen steuern. Sie sind oft unsichtbar, prägen aber wie Probleme wahrgenommen und Lösungen entwickelt werden. Dieser Ablauf bietet die Möglichkeit, diese Muster explizit zu machen, gemeinsam zu reflektieren und so die Grundlage für bessere Zusammenarbeit und praxisrelevante Forschungsfragen zu schaffen.

Ziel: Praxiswissen und unterschiedliche Wahrnehmungen eines Problems sichtbar machen.

Dauer: 10–15 Minuten

Ablauf:

- **Problemgeber*in auswählen** – Eine Person beschreibt ein konkretes Praxisproblem verbal (z. B. „Unsere Teams nutzen die neue Lernplattform kaum“).
- **Zeichnen:** Alle anderen Teilnehmenden zeichnen innerhalb von 5–7 Minuten ihre Vorstellung, wie das Problem aussieht, inklusive Akteuren, Prozessen, Ursachen und Auswirkungen.
- **Vorstellung & Vergleich:** Jede*r präsentiert kurz seine Zeichnung. Unterschiede, Gemeinsamkeiten und überraschende Elemente werden diskutiert.
- **Reflexion:**
 - Welche Aspekte waren allen gemeinsam?
 - Welche Unterschiede zeigen, dass unterschiedliche mentale Modelle existieren?
 - Welche blinden Flecken oder Annahmen könnten zukünftige Lösungen beeinflussen?

Hinweis:

Die Zeichnungen müssen nicht künstlerisch sein – Skizzen, Symbole oder Pfeile genügen.

Ziel ist die Visualisierung von Wahrnehmungen und Annahmen, nicht ein „richtiges“ Bild.

2. Übung 1 – Praxisproblem erkennen & teilen („From Me to We“)

Ziel: Mitarbeiter*innen identifizieren reale Praxisprobleme und bringen individuelle Perspektiven in die Gruppenarbeit ein.

Methoden: 1) Brainwriting, 2) Mindmapping, 3) Peer-Interviews

Ablauf:

- Jede*r Teilnehmer*in notiert ein konkretes Problem aus dem Arbeitsalltag auf Karteikarten (Brainwriting).
- In Kleingruppen werden die Karten geteilt, ergänzt und priorisiert (Mindmapping).
- Die Gruppe formuliert gemeinsam eine prägnante Praxisfrage, die mehrere Perspektiven integriert (Peer-Interviews).

From Me to We:

Einzelne Erfahrungen werden kollektiv zu einem gemeinsamen Verständnis verdichtet.

Output:

Gemeinsame Praxisfragen als Basis für Forschungsableitungen.

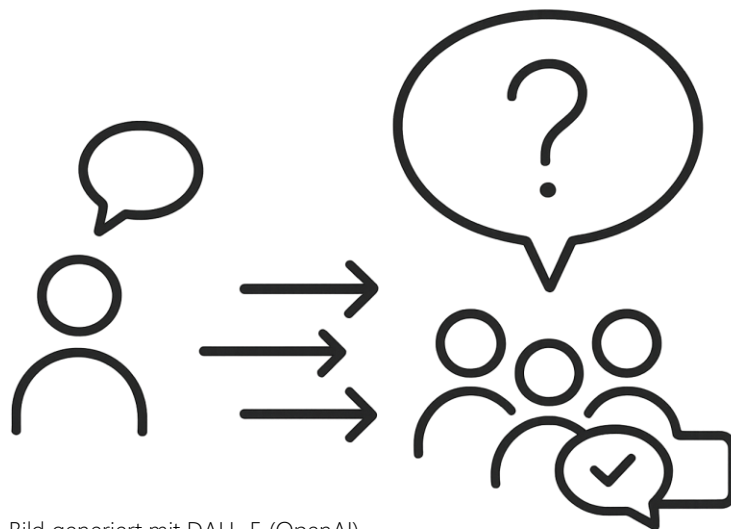


Bild generiert mit DALL-E (OpenAI)

3. Übung 2 – Praxisfrage in Forschungsfrage transformieren

Ziel: Die Gruppe entwickelt aus Praxisproblemen konkrete, erforschbare Fragen.

Methoden: Lückentext-Forschungsfragen, Storyboarding, Gruppenfeedback.

Ablauf:

- Gruppen wählen eine Praxisfrage aus Übung 1.
- Mithilfe des vorbereiteten Lückentextes für Forschungsfragen wird die Frage konkretisiert.
 - Beispiel-Lückentext: „Welche Faktoren beeinflussen [Bedarf/Problem] in [Kontext], und wie kann [Lösung] die Situation verbessern?“
- Feedback-Runde: Jede Gruppe präsentiert ihre Forschungsfrage, andere geben konstruktive Rückmeldungen.

From Me to We:

Einzelne Ideen werden im Gruppenprozess verfeinert, gemeinsam priorisiert.

Output:

Konkrete, praxisrelevante Forschungsfragen für weitere Untersuchungen.

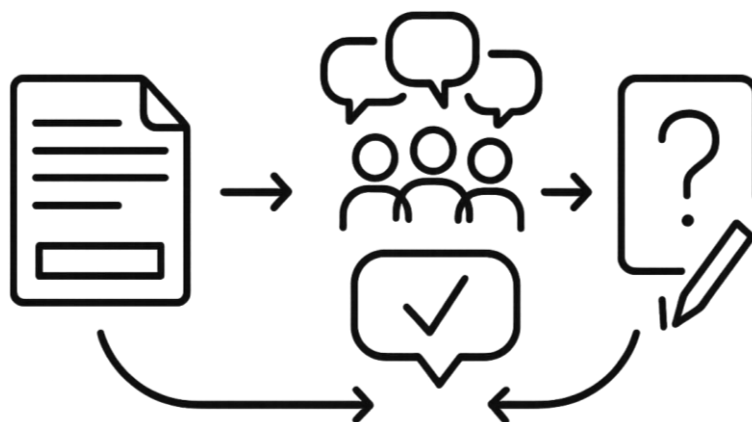


Bild generiert mit DALL-E (OpenAI)

Gefördert durch:

4. Übung 3 – Machtverhältnisse und Barrieren sichtbar machen

Ziel: Organisationsinterne Machtverhältnisse und kulturelle Barrieren reflektieren, die Forschung und Veränderung behindern können.

Methoden: Rollenspiele, Stakeholder-Mapping, Open Space / Fishbowl-Diskussion.

Ablauf:

- Die Gruppe identifiziert relevante Stakeholder (intern/extern) für das Praxisproblem.
- Visualisierung der Machtverhältnisse: Wer kann Entscheidungen treffen, wer hat Einfluss, wer ist marginalisiert?
- Diskussion im Fishbowl: Teilnehmer:innen wechseln in die Rollen unterschiedlicher Stakeholder, reflektieren deren Perspektiven.

From Me to We:

Perspektivenwechsel schafft Verständnis für unterschiedliche Positionen und fördert empathisches Handeln.

Output:

Bewusstsein über Machtstrukturen, potenzielle Barrieren und Ansatzpunkte für inklusivere Lösungen.

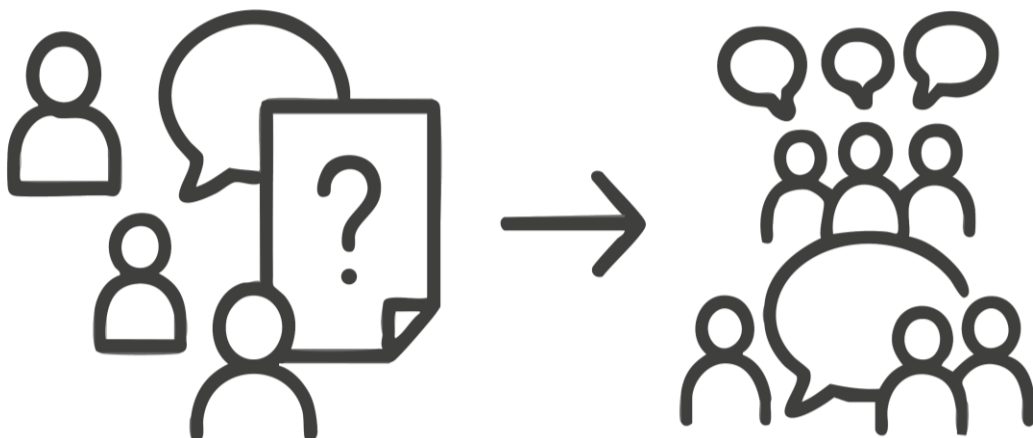


Bild generiert mit DALL-E (OpenAI)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Kompetenzzentren
Arbeitsforschung

5. Übung 4 - Forschungsfrage formulieren

Ziel: Konkrete, erforschbare Frage entwickeln.

Vorgehensweise:

- Verbindung zwischen Problem + Ziel der Lösung herstellen.
- Spezifisch, messbar und umsetzbar formulieren.
- Hauptfrage + Unterfragen ableiten (optional).

Beispiel:

- Praxisproblem: Geringe Nutzung einer Lernplattform.
- Lösung: Onboarding-Training.
- Forschungsfrage: „Welche Faktoren beeinflussen die Nutzerakzeptanz einer Lernplattform, und wie kann ein gezieltes Onboarding-Training die Akzeptanz verbessern?“

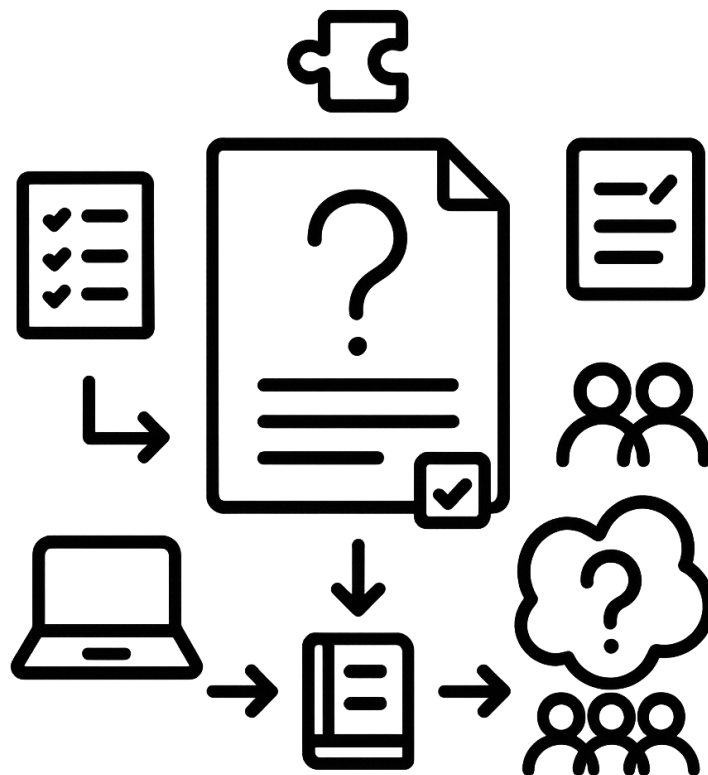


Bild generiert mit DALL-E (OpenAI)

Gefördert durch:

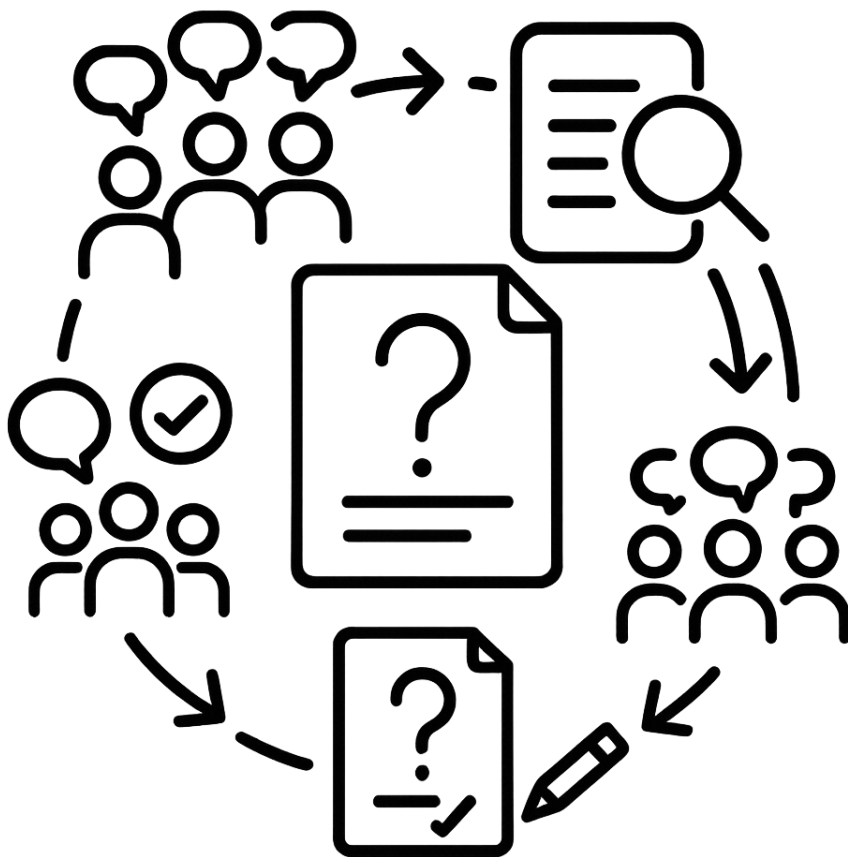
6. Übung 5: Iterative Prüfung

Ziel: Sicherstellen, dass die Forschungsfrage relevant bleibt.

Methoden: Rückkopplung mit Praxisakteuren, Peer-Review, Workshops.

Fragen:

- Ist die Frage praxisnah und beantwortbar?
- Wird sie reale Bedarfe adressieren?
- Müssen Anpassungen vorgenommen werden?



—Bild generiert mit DALL-E (OpenAI)

Gefördert durch:

Quellen

- Beliaeva, T., Ferasso, M., Kraus, S., & Damke, E. J. (2020). Dynamics of digital entrepreneurship and the innovation ecosystem: A multilevel perspective. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(2), 266–284. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2019-0397>
- Clerkin, C. (2025). Understand social identity to lead in a changing world. Center for Creative Leadership.
- Gilbert, P. (2015). What does 'disruptive innovation' disrupt? *Sociology Lens Insights*.
- Hagberg, L. (2024). Cultural barriers to digital innovation: A systematic literature review (Degree project, Department of Computer and Systems Sciences). Stockholm University.
- Morente, F., & Ferràs, X. (2017). Innovation management from the inside: An approach from attention and everyday praxis. *Intangible Capital*, 13(3), 640–667. <https://doi.org/10.3926/ic.1004>
- Pansera, M., & Shanker, D. (2014). Social construction of innovation narratives: Implications for management studies (Working Paper No. 457). Indian Institute of Management Bangalore.
- Rehman, N., Mahmood, A., Ibtasam, M., Murtaza, S. A., Iqbal, N., & Molnár, E. (2021). The psychology of resistance to change: The antidotal effect of organizational justice, support and leader-member exchange. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 678952. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678952>
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.