

**Ccedilagri Sel, Bilge Bilgen, Jacqueline
Bloemhof-Ruwaard, Jack G. A. J. van der
Vorst**

Multi-bucket optimization for integrated planning and scheduling in the perishable dairy supply chain.

"In narrativen Interviews werden die GesprächspartnerInnen veranlasst, spontane Stegreiferzählungen zu den interessierenden Forschungsfragen zu erzeugen. Eine solche Methode wird in der Organisationsforschung selten eingesetzt. Gerade das, was Organisationen ausmacht, ihre Ausbildung von Zwecken, Routinen und Mitgliedsrollen, scheint sich gegen die Lebensweltlichkeit des Erzählens zu sträuben. Andererseits sind Organisationen Räume sozialer Erfahrung. Hier handeln Menschen, sie re/produzieren organisationelle Strukturen, deuten Situationen, bringen ihre Identitäten als Organisationsmitglieder und Personen ins Spiel, schließen Ereignisse aneinander an und stellen Kontinuitäten her. Und wie man als Organisationsmitglied und -forscherIn weiß, kursieren auch und gerade in Organisationen Geschichten, gibt es Heldinnen und Schurken, Erfolgsgeschichten und Tragödien. Die Produktion von Erzählungen ist auch hier 'the preferred sense-making currency of human relationships among internal and external stakeholders' (Boje 1991, S. 106). Es könnte sich also lohnen, die erzählerischen Kompetenzen von InterviewpartnerInnen gezielt zu nutzen, um mit den Möglichkeiten dieser Methode 'hinter' das Erzählte zu blicken, und neben den offensichtlichen Akteurskonstellationen und Ereignisketten auch hintergründige Strategien, constraints und Handlungsblockaden zu entdecken.

Der Beitrag beschreibt zunächst den möglichen Stellenwert der Methode in der Organisationsforschung (Kap. 2). Sodann stelle ich die Herkunft der Methode (Kap. 3) und das praktische Vorgehen (Kap. 4) im Interview und der Auswertung dar. In Kap. 5 wird ein Fallbeispiel präsentiert, das zum einen die Probleme zeigt, ein narratives Interview einzuleiten, und zum anderen an einer biographischen Fallrekonstruktion deutlich macht, welche Aussagen diese über die Positionierung des mittleren Managements in einem Prozess organisationellen Wandels erlaubt. Kap. 6 wendet sich der Frage zu, wie sich Ergebnisse, die auf narrativen Interviews basieren, in die Organisation zurückgeben lassen. Kap. 7 stellt die Methode in den Kontext anderer Verfahren, die Erzählungen untersuchen. Kap. 8 gibt einen Überblick über die Literatur." (Textauszug)

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikern Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die schlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und

Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male-breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen,