

„Organisationen im Chaos?“

14./15. Oktober 2011, Universität Potsdam, Campus Griebnitzsee

Organisatorinnen: Maja Apelt /Konstanze Senge

„Reformierst Du noch oder arbeitest Du schon?“ könnte gegenwärtig die Leitfrage vieler Organisationen lauten. Bei der Bundesagentur für Arbeit, der Telekom, vielen Universitäten, bei der Bundeswehr oder den Jugendämtern sind die Zahl der begonnenen Reformen kaum mehr zu zählen. Der Zuschnitt von Abteilungen und Hierarchiestufen, die Zuordnung von Aufgaben, Methoden und Kriterien der Leistungsmessung, Kooperationen mit anderen Organisationen, Reaktionen auf Umweltafordernisse, Integration oder Auslagerung von Aufgaben und Bereichen werden beständig verändert.

Glaubt man dabei den öffentlichen Ankündigungen, so können die Organisationen „danach“ die gesetzten Ziele besser erreichen, ihre Mittel noch effizienter einsetzen, sich besser an die Umwelterfordernisse anpassen u.ä.m. Die Betriebe und Verwaltungen würden der mit Weber einhergehenden Vorstellung von Organisationen als rationalste, effizienteste Koordinationsform kollektiven Handelns noch näher kommen. Zugleich wäre die Innovationsresistenz bürokratischer Organisationen (Mayntz) nur noch ein Relikt des vergangenen Jahrhunderts.

SozialwissenschaftlerInnen sehen in modernen Organisationen aber weniger Webers Idealtypus der bürokratischen Organisation als vielmehr das Modell der „organisierten Anarchie“ (Cohen/March/Olsen), so genannte „permanently failing organizations“ (Meyer/Zucker) oder „organizations as they happen“ (Schatzki), die durch „Narren der Zufalls“ (Taleb) strukturiert werden. Andererseits könnte die Taktung und Volatilität der Veränderungen auch eine Antwort auf Entgrenzungsprozesse im Bereich der Unternehmens- oder Verwaltungsorganisation sein, wodurch stetig neue Entscheidungszwänge erzeugt werden und Unplanbarkeit konstitutiv ist (Beck). Und vielleicht entstehen hier sogar neue, auf das Management von Risiko und Chaos ausgerichtete Organisations- und Arbeitszusammenhänge, denen z.B. der Typus der „high reliability organizations“ (Weick) als Vorbild dienen könnte. Letztlich haben wir es möglicherweise auch nur mit dem ganz normalen Chaos des Organisierens und den üblichen Mythen und Fassaden (Meyer/Rowan) zu tun. Die Brisanz der Reformen wäre dann lediglich ein Artefakt medialer Aufmerksamkeit.

Die empirische Beobachtung weist dabei auf zwei zentrale Aspekte: Zum Einen auf eine gestiegene Kontingenz und Unsicherheit sowohl mit Blick auf die organisationale Umwelt als auch organisationaler Prozesse selbst, und zum Zweiten - und damit in Zusammenhang stehend - eine radikalisierte Dynamik organisationalen Wandels, in dessen Folge Fehler, Unplanbarkeit und Chaos erkennbar werden.

Daraus ergeben sich unter anderem folgende mögliche Fragenkomplexe:

- Kann man bei den beschriebenen Reformen und Veränderungen tatsächlich von einer **Radikalisierung organisationalen Wandels** sprechen? Wie ließe sich diese neue Qualität theoretisch (Systemtheorie, Praxistheorie, Identitätstheorie) und methodisch (quantitativ, qualitativ, ethnographisch, praxeologisch) erfassen? Was sind die Ursachen, was die Konsequenzen einer Radikalisierung organisationalen Wandels?
- Welche Handlungs- und Entscheidungsmuster oder Strategien entwickeln Organisationen oder individuelle Akteure im **Umgang mit Kontingenz und Unsicherheit**? Wo liegen die Grenzen der Anerkennung von Unsicherheit? Versucht man zur Eindeutigkeit zurückzukehren und Chaos zu leugnen? Kommt es zu einem Paradigmenwechsel der Legitimation organisationalen Organisierens? Welche neuen Organisations- und Arbeitszusammenhänge entstehen als Antworten auf die beschriebenen Veränderungen?
- In welchem Verhältnis stehen dabei **Stabilität und Wandel**, Innovationen und Beharrungsvermögen? Wie erhalten oder verändern Organisationen dabei ihre Identität, wie moderieren Organisationen Wandel (z.B. Entkopplung durch Imagepflege, Exit-Option, Selektion vs. Anpassung)? Gibt es Typen von Organisationsidentitäten, die Wandel und Innovation befördern oder diesen entgegenstehen (Plastizität/ Pfadabhängigkeit; Start-Up vs. Großkonzern).

Aufgerufen sind sowohl eher theoretische wie empirische Beiträge zu den o.g. Fragestellungen oder skizzierten Problemen. Abstracts von ca. 1-2 Seiten können bis zum **1. Juni 2011** an maja.apelt@uni-potsdam.de oder Konstanze.senge@uni-hamburg.de zugesendet werden. Die Benachrichtigungen erfolgen bis zum 10. Juni 2011. Das Programm für die Tagung wird Anfang Juni veröffentlicht. Die Tagung findet am 14. und 15. Oktober in den Räumen der Universität Potsdam, Campus Griebnitzsee statt.