

Call for Papers

Auf dem Papier und zwischen den Zeilen Formalität und Informalität in Organisationen

Veranstaltung der Sektion Organisationssoziologie in der DGS,
04.-05. Mai 2012 in Hagen

Wenn Organisationsmitglieder allein das zur Orientierung ihres Handelns machten, was auf dem Papier steht, wenn sie nicht auch das verstehen könnten und je nach Situation zum Maßstab nähmen, was zwischen den Zeilen steht, wenn Organisationen sich reduzieren ließen auf die formalen Strukturen ihrer Geschäftsverteilungspläne, ihrer schriftlichen Vorgaben und formalen Verfahren – dann gäbe es sie nicht. Die ungeschriebenen Regeln und normativen Erwartungen, das mikropolitische Aushandeln, die Absprachen auf dem Flur, eingeübten Umgangsformen und alltäglichen Praktiken des Arbeitens und Entscheidens, die „Kultur“ einer Organisation, das alles macht Organisationen ebenso aus wie Handbücher, Arbeitsanweisungen und Verfahrensvorschriften.

Dass Formalität und Informalität nebeneinander stehen, ist für die Organisationsforschung nichts Neues. Die Diskussionen um Organisationskultur und -identität (Schein 1985), die Bedeutung von Macht, Mikropolitik (Friedberg 1995) und (brauchbarer) Illegalität in Organisation (Luhmann 1964) und das Verweisen auf Irrationalitäten bei Entscheidungen (Cohen, March, Olsen 1990) sind nur wenige Beispiele. Informalität wird dabei häufig als Gegenbegriff zur Formalität positioniert. Insbesondere prozess- und praxisorientierte beziehungsweise poststrukturalistische Perspektiven auf Organisationen weisen jedoch darauf hin, dass formale Regeln einerseits für die Stabilität von Organisation unumgänglich sind, andererseits jedoch zwangsläufig mit Regelverletzung und permanenter Veränderung einhergehen (zum Beispiel Weick 1985, Ortmann 2003). Auch in arbeits- und industriesoziologischer Tradition wird die Bedeutung des Informellen für die „soziale Welt“ der Betriebe (Kotthoff/Reindl 1990) betont. Neuere Forschungen zur Standardisierung zeigen schließlich, dass es dabei nicht nur um die Herstellung formaler Eindeutigkeit geht, sondern dass daraus auch neue Steuerungsformen jenseits der Formalstruktur entstehen (Brunsson/Jacobsson 2003). Eine klare Trennung von Formalität und Informalität ist also nur analytisch zu ziehen, und zwar nicht nur mit Blick darauf, dass Praktiken durch Wiederholungen legitimiert und so zu routinierten Verfahren werden (Luhmann 1983). Formalität und Informalität greifen vielmehr ineinander und sind nicht nur in Polarisierungen oder als Vorder- und Hinterbühne der „betrieblichen Doppelwirklichkeit“ (Weltz 1988) zu begreifen.

Das wird auch deutlich, wenn man aktuelle Entwicklungen von und in Organisationen beobachtet. In vielen gesellschaftlichen Bereichen und ihren Organisationen wurden in den letzten Jahren umfassende Reorganisationsprozesse eingeleitet, man denke an Reformprozesse im Rahmen von Basel II und Solvency II, die Umgestaltung von Universitäten im Rahmen des Bolognaprozesses, das New Public Management in Behörden oder die Einführung von Governancelinien, Compliance- oder Benchmarking-Abteilungen in Unternehmen. Solche Prozesse könnte man als ausgeprägte Tendenz zur Formalisierung und Verrechtlichung in Reaktion auf zunehmende Unsicherheit, Komplexität und Intransparenz verstehen. Gleichzeitig lassen sich aber auch Phänomene in Organisationen beobachten, die einer zu starken Formalisierung dezidiert entgegen wirken wollen. Arbeit wird zunehmend projektförmig ohne vorab beschriebene Zuständigkeiten organisiert, Mitarbeiter sollen in die Lage versetzt werden, ohne vorherige Anweisung eigenständig Probleme zu erkennen und zu lösen, Emotionalität wird als Ressource entdeckt, Innovationsprozesse sollen nicht durch strikte Vertragsbeziehungen initiiert werden, sondern durch intraorganisationale Partnerschaften und Netzwerke.

Der Wandel von Organisationen scheint sich also im Spannungsfeld von Formalität und Informalität zu vollziehen: Organisationen oszillieren zwischen Unsicherheitsbewältigung durch steigende Regeldichte,

zunehmende Standardisierung und quantifizierenden Evaluationstechniken und der Ermöglichung flexibler Anpassung durch den Abbau klassischer formaler Organisationsstrukturen, indem sie auf Selbstmotivation, Teamorientierung und Kooperation setzen. Beide Entwicklungslinien führen zu Folgeproblemen, denn sowohl die Betonung von Formalisierung als auch die formale Auflösung von Formalisierung bergen das Risiko, Intransparenz zu vergrößern und Fragmentierung von Wissensbeständen zu provozieren.

Dieses aktuelle und traditionsreiche Thema möchte die Sektion Organisationssoziologie aus Anlass ihres zehnjährigen Bestehens der AG und der im Oktober 2011 erfolgten Sektionsgründung aufgreifen und einer aktuellen Diskussion auszusetzen. Im Mittelpunkt der Tagung soll stehen, die Unterscheidung zwischen Formalität und Informalität zu erörtern, und zwar

- mit Blick auf aktuelle empirische Phänomene:
Wer bestimmt im wechselnden und situativen Bezug auf Formalität und Informalität in Veränderungsprozessen in Organisationen, welche Verfahren und Handlungsweisen wann angemessen, korrekt, legitim sind? Wann findet warum eine Formalisierung des Informellen – oder umgekehrt ein Vergessen des Formellen und Verlagern von Verfahren auf die Ebene des Informellen statt?
- mit Blick auf die Theoriebildung:
Wie wird in den theoretischen Ansätzen der Organisationsforschung die Unterscheidung zwischen Formalität und Informalität begrifflich gefasst, hat sie überhaupt Bestand und wie lassen sich im Rahmen der jeweiligen Organisationstheorie – mehr oder weniger – neue empirische Phänomene beobachten und beschreiben?
- und mit Blick auf methodologische Herausforderungen:
Wie lassen sich informelle Strukturen und Prozesse beobachten und erfassen? Sind ethnographische Studien der Königsweg hierfür? Welche Möglichkeiten des Erhebens und Auswertens von empirischen Daten stehen zur Verfügung, um das Geflecht und die Qualität von Beziehungen, um Gefühle, „Kulturelles“ und „Atmosphärisches“ zu erfassen und prima facie nicht Sichtbares sichtbar zu machen?

Erwünscht sind Tagungsbeiträge, die diskutieren, ob und wie bewährte und modifizierte Theorieansätze und ihre methodologischen und methodischen Implikationen geeignet sind, die heute zu beobachtenden Formen des Verhältnisses formeller und informeller Praktiken zu untersuchen. Ebenso erwünscht sind Beiträge, die sich empirisch mit den Dynamiken und Zusammenhängen von Formalität und Informalität auseinandersetzen.

Abstracts von ein bis zwei Seiten werden bis zum **23. Dezember 2011** erbeten an: Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz, Institut für Soziologie, Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, FernUniversität in Hagen, sylvia.wilz@fernuni-hagen.de und Dr. Victoria v. Groddeck, Institut für Soziologie, Ludwig Maximilians-Universität München, victoria.v.groddeck@soziologie.uni-muenchen.de.