Praktische Organisationstheorien

...für Fach- und Führungskräfte in Organisationen

"Und bist du nicht willig, …" – Über Überwachen und Strafen (Michel Foucault) 07.08.2023 (mit Prof. Axel Haunschild) Vor allem die kritische Managementforschung hat sich mit den Arbeiten des französischen Philosophen Michel Foucault auseinandergesetzt. Dies trifft insbesondere auf sein 1975 erschienenes Buch "Überwachen und Strafen" zu. Foucault zeichnet darin in einer historischen Analyse nach, wie in der Moderne die Individuen einerseits objektiviert werden (geprüft, vermessen, beobachtet) und sich andererseits selbst diesem externen Blick unterwerfen. Organisationen spielen hierbei eine zentrale Rolle.

Pssst! Über Geheimnisse, Geheimhaltung und Verheimlichung in Organisationen 04.09.2023

Transparenz ist einer der zentralen Wertvorstellungen moderner Organisationsformen. Informationsvorsprünge, die man in klassischen Organisationen meist auf höheren Hierarchiestufen vermutete, soll es hier nicht mehr geben. Zugleich aber weiß man, welch hohe Bedeutung Geheimnisse in Organisationen haben. Geheimnisse bieten Struktur – auch und gerade, weil sie nicht allen bekannt sind. Unter Initiativen zur "Digitalisierung" und "Demokratisierung" von Organisationen geraten diese Phänomene allerdings besonders in den Blick. Was aber passiert nun mit den Organisationen, deren Geheimnisse Ziel von Reformprozessen werden?

wissenschaftlich weiterbilden



Dr. Thomas Hoebel, Soziologe und Wissenschaftler am Hamburger Institut für Sozialforschung. Seine Schwerpunkte in Forschung und Lehre liegen in der Gewalt- und in der Organisationsforschung.



Dr. Martin Vogel, Psychologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am iAW. Seine Schwerpunkte liegen in der Organisationsberatung, Changemanagement und Organisationstheorie.

Preis pro ShortCut: 120 Euro Ermäßigter Preis für an der Leibniz Universität eingeschriebene Gasthörende: 80 Euro

jeweils Montag Abend - 17:00 - 20:15 Uhr

Die ShortCuts werden alle über das Konferenz-Tool ZOOM online durchgeführt. Die Zugangsdaten erhalten Sie nach Anmeldung jeweils im Vorfeld der einzelnen Termine.

Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Leibniz Universität Hannover Schloßwender Str. 7 30159 Hannover Telefon 0511/ 762 4846 Fax 0511/ 762 3966

sekretariat@wa.uni-hannover.de www.wa.uni-hannover.de www.short-cuts.org







ShortCuts

Praktische Organisationstheorien

2022 2023





ShortCuts

Praktische Organisationstheorien

...für Fach- und Führungskräfte in Organisationen



"Nichts ist so praktisch, wie eine gute Theorie!"

Keine gute Praxis ist ohne belastbare Vorannahmen denkbar – das wusste bereits Kurt Lewin und das erfahren all diejenigen, die ihre Arbeit erledigen, indem sie immer mal wieder über ihre Tätigkeiten reflektieren. Die Organisationstheorie bietet hier eine Fülle an Denkmodellen und Hinweisen für die Praxis von Führungskräften. Was jedoch oftmals fehlt, sind drei Dinge:

- 1. Die Zeit, sich in die teils voraussetzungsvollen Konzepte einzulesen.
- 2. Ein passgenauer Ausschnitt einzelner Theoriefiguren für die berufliche Praxis.
- 3. Ein Kontext, in dem der Übertrag der theoretischen Konzepte in die Praxis vertiefend beraten wird.

Die ShortCuts zur Organisationstheorie schaffen Raum dafür: In jeweils drei-stündigen Seminaren geht es um ausgewählte Perspektiven, um sie zu reflektieren und ihre praktische Verwendung auszuloten. Übergeordnetes Ziel aller Short-Cuts ist die Steigerung der eigenen Analyse- und Problembearbeitungsfähigkeit in "komplexen Organisationen" (Charles Perrow).

Ausbeuten und Entdecken. Über die Frage, wie Organisationen lernen (James March) 07.11.2022

Ambidextrie (Beidhändigkeit) beschreibt die Kompetenz einer Organisation, mit einem grundlegenden Dilemma umzugehen: Auf der einen Seite erfolgreiche Prozesse und Produkte immer weiter zu optimieren, auf der anderen die Dinge immer wieder radikal neu zu denken und sich neu zu erfinden. Doch wie kann man beiden Perspektiven gerecht werden?

Wir alle spielen Theater. Organisationen als Ensembles (Erving Goffman)

05.12.2022

Erving Goffman, geschätzt als humorvoller und vor allem lesbarer Autor, nimmt die bekannte Theatermetapher, um daran die Grundzüge alltäglicher Interaktion zu erklären. Die Grundidee ist, dass Menschen immer versuchen, ein bestimmtes Bild von sich in der Interaktion mit anderen zu vermitteln – wir spielen also alle nur Theater. Insbesondere die Metapher des Ensembles ist äußerst gut geeignet, um sich mit alltäglichen Prozessen des Organisierens zu befassen. Wie gelingt diese Ensemblebildung eigentlich konkret im täglichen organisationalen Mit- und Gegeneinander?

Schritt für Schritt. Über "Durchwursteln" in Organisationen (Charles E. Lindblom)

06.02.2023

Entscheidungsstärke – das ist es, was man von Führungskräften erwartet, weil Organisationen in komplexen Umwelten Personen an der Spitze brauchen, die klare Vorgaben machen. Andere setzen auf das Gegenteil: Man müsse "auf Sicht fahren"– aus durchaus ähnlichen Gründen. Weil man sich in unüberschaubaren Umwelten bewegt, kann man Strategien nur noch inkrementell und umweltsensibel entwickeln. Bereits 1959 hat Charles E. Lindblom diesen Führungsstil beschrieben: "Muddling through" – sich durchwursteln. Dieser Text ist weiterhin brandaktuell.

"Das hat doch alles keinen Sinn!" – Über "Reinventing Organizations" (Frederic Laloux) 13.03.2023 (mit Prof. Stefan Jung)

Wir können in Organisationen "gedeihen" und zur Bestform auflaufen. Sie können uns aber auch krank machen und einschüchtern. Kurzum: Wir haben ein Interesse daran, unsere Organisationen zu entwickeln und in ihnen sinnstiftende Formen der Zusammenarbeit zu etablieren. Der Berater und Coach, Frederic Laloux, hat in diesem Kontext ein vielbeachtetes Konzept vorgelegt, das sich als eine Art "Leitfaden" versteht, wie das funktionieren soll.

Die Normenfalle. Wenn jeder Schritt in die falsche Richtung führt (Hubert Treiber)

08.05.2023

Wer gerade neu in einer Organisation ist, kennt das: vieles ist ungewohnt, die geltenden Regeln sind noch nicht bekannt. Ständig gibt es andere Personen, denen etwas auffällt, das anders gemacht werden soll. Hubert Treiber hat gezeigt, dass diese ständige Kritisierbarkeit vor allem mit der Vielzahl widersprüchlicher Normen in Organisationen zu tun hat. So ist etwa die erwartete kollegiale Hilfsbereitschaft nicht unbedingt förderlich, sein eigenes Arbeitspensum zu bewältigen. Dann schnappt eine "Normenfalle" zu – wie man es macht, ist es nicht richtig. Diese Fallen werden wir genauer betrachten.

Die Macht der Trägheit. Warum Innovationen harte Arbeit sind (Howard S. Becker)

05.06.2023

Woran scheitern Veränderungsprojekte in Organisationen? Am Widerstand der Mitarbeitenden – so eine einfache Erklärung. Wie aber lassen sich Situationen erklären, in denen alle Beteiligten veränderungswillig sind, sich aber dennoch nichts ändert? Howard Becker weist daraufhin, dass nicht nur beteiligte Personen, sondern auch die Organisationen, in denen sie tätig werden wollen, Trägheitspotentiale aufweisen. Wenn man in Organisationen etwas verändern will, muss man sich mitunter richtig anstrengen.