

05.08.2024

„Boah – wat langweilig!“ Langeweile in Organisationen (Rasmus Johnsen)
Mit Prof. Axel Haunschild

Die Arbeitszeit zieht sich in die Länge, der Arbeitstag will nicht vergehen. Was könnte man nicht alles Sinnvolles tun in dieser Zeit? Bei monotoner Industriearbeit liegt Langeweile nahe und wurde von Donald Roy bereits Ende der 1950er Jahre untersucht. Aktuellere Studien zeigen auf, dass Langeweile auch in der sog. Wissensarbeit, z.B. bei Berater:innen, zu beobachten ist. Der dänische Organisationsforscher Rasmus Johnsen plädiert dafür, Langeweile nicht als psychologisches, sondern als organisationales und auch historisch-moralisches Phänomen zu betrachten. Ist Langeweile das Resultat fremdbestimmter oder sinnloser Arbeit? Welche Funktion hat Zeitvertreib und geschäftiges Nichtstun (busy idleness) in Organisationen?



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



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

02.09.2024

Lass doch einfach los! Über das Beenden, Aufhören und Schluss machen in Organisationen (Diane Vaughan; Karl Weick)

In einer bahnbrechenden Studie über einen verheerenden Waldbrand in den USA hat Karl Weick untersucht, warum die Brandbekämpfer vor Ort nicht in der Lage waren, ihr schweres Gerät abzuwerfen, als es für sie brenzlich wurde. Eine Feuerwalze holte sie ein, als sie davonliefen, aber mit ihren Äxten, Schaufeln und Sägen zu langsam waren. „Drop your tools!“, hatte ihnen ihr Vorgesetzter noch zugerufen. In diesem ShortCut befassen wir uns damit, dass Beenden, Aufhören und Schluss machen in Organisationen oftmals gar nicht so leicht ist.

Preis pro ShortCut: 90 Euro
Ermäßigter Preis für an der Leibniz Universität eingeschriebene Gasthörer: 60 Euro

Jeweils Montagabend: 17:00 – 20:15 Uhr

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



Institut für
interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

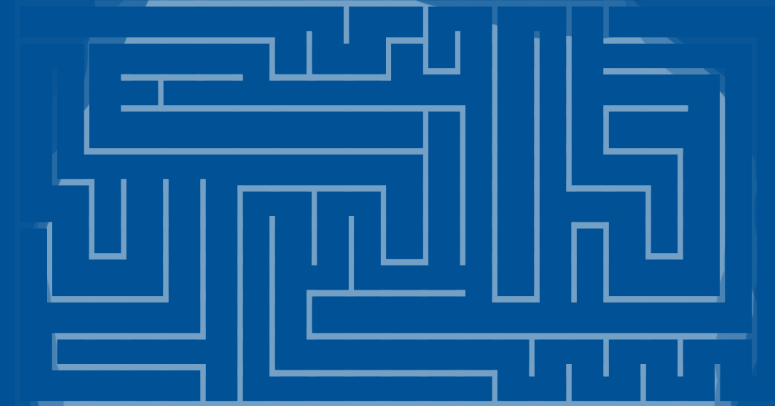
Leibniz Universität Hannover

Schloßwender Str. 7
30159 Hannover
Telefon 0511/ 762 4846

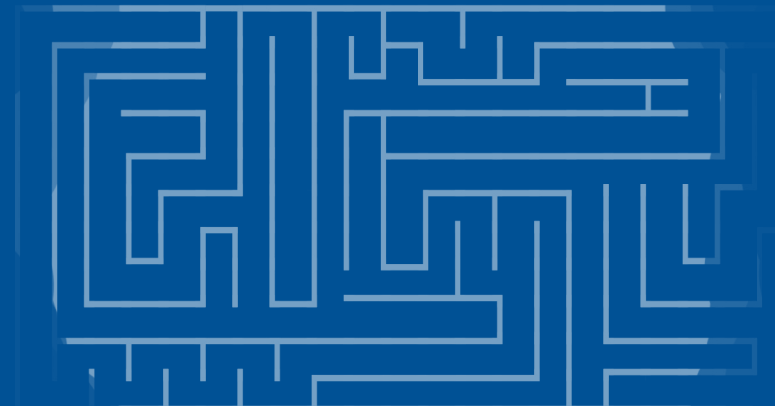
sekretariat@wa.uni-hannover.de

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

Anmeldung zu den Veranstaltungen über unsere Website



ShortCuts



2023 – 2024

ShortCuts

Praktische Organisationstheorien

...für Fach- und Führungskräfte

„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 Fach- und Führungskräften.

Was jedoch oftmals fehlt, sind drei Dinge:

- Die Zeit, sich in die teils voraussetzungsvollen Konzepte einzulesen.
- Ein passgenauer Ausschnitt einzelner Theorien für die berufliche Praxis.
- Ein Kontext, um die Nützlichkeit der theoretischen Konzepte vertiefend zu beraten.

Die **ShortCuts** zur Organisationstheorie schaffen Raum dafür: In jeweils dreistündigen Seminaren erarbeiten wir uns ausgewählte Perspektiven, um sie zu reflektieren und ihre praktische Verwendung auszuloten. Übergeordnetes Ziel aller ShortCuts ist die Steigerung der eigenen Analyse- und Problemlösungsfähigkeit in „komplexen Organisationen“ (Charles Perrow).

06.11.2023

Wirksamkeit organisieren. Über das Denken in „Situationspotentialen“ (François Jullien)

Wer sich mit strategischem Denken befasst, erkennt schnell, dass die Vorläufer heutigen Organisierens maßgeblich im Militärischen zu suchen sind. Es macht jedoch einen Unterschied, wer hier als zentraler Stichwortgeber fungiert: Clausewitz oder Sunzi – plakativ formuliert. Darauf macht insbesondere François Jullien aufmerksam, der hier zwischen „chinesischem Denken“ und „europäischem Denken“ unterscheidet. Während „europäisch“ vor allem für die gute Planung der Strategie steht, zielt „chinesisches Denken“ vornehmlich darauf, die Potentiale der gegebenen Situation zu nutzen. Das ist eine provokante Alternative: im Zentrum steht die Annahme, dass der weitgehende Verzicht auf Pläne höhere organisationale Erfolgchancen bereithält als ein Festhalten an ihnen.

04.12.2023

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? Über „Bullshit Jobs“ in Organisationen und wer sie (nicht) braucht (David Graeber)

„Ein Bullshit-Job ist ein Job, der so sinnlos ist, dass selbst die Person, die ihn ausführt, insgeheim glaubt, dass er gar nicht existieren sollte“, hat der viel zu früh verstorbene Anthropologe David Graeber einmal in einem Interview zu Protokoll gegeben. Er unterscheidet hier fünf Kategorien: Lakai:innen, Schläger:innen, Flickschuster:innen, Kästchenkreuzer:innen und schließlich Aufgabenverteiler:innen, die zugleich als Kontrolleur:innen fungieren. Diese fünfte Kategorie steht im Zentrum dieses ShortCuts. Warum gibt es sie, wenn sie sinnlos sind?

12.02.2024

Lasst uns erstmal loslegen! Über schnelles Vertrauen in der Zusammenarbeit neuer Teams (Debra Meyerson & Team)

In der Forschung zu Organisationen, die in hohem Maße zuverlässig operieren (müssen), gibt es die Entdeckung, dass Organisationsmitglieder, die sich bisher nicht kannten, vergleichsweise schnell Vertrauen zueinander finden, um dann effektiv zusammenzuarbeiten. Solche Teams bauen nicht erst Vertrauen auf, sondern setzen es voraus und prüfen dann ‚unterwegs‘, wie weit es trägt. In diesem ShortCuts befassen wir uns mit den Bedingungen, Funktionen und Folgen dieses Phänomens, das als „Swift Trust“ bekannt ist.

25.03.2024

Wir machen das wie Spotify! Isomorphismus und Gleichförmigkeit von Organisationen (Paul J. DiMaggio, Walter W. Powell)

Mit Prof. Stefan Jung

Wann immer ein neues Organisationskonzept am Horizont der Management- und Beratungspraxis auftaucht, zeigen sich meist schnell einzelne Vorzeige-Organisationen, in denen das Konzept bereits vorbildlich umgesetzt wurde. Mit einer gewissen Portion Neid stellen andere Organisationen dann fest, dass die eigene Zukunft dort schon längst erfolgreiche Gegenwart ist. Umfangreiche Kopierversuche sind vielerorts die Folge, die letztlich dazu führen, dass auch die letzten Skeptiker:innen nicht mehr umhinkommen, sich mit dem Konzept zu befassen. Isomorphismus nennt sich dieses Prinzip, Neo-Institutionalismus die Theorie im Hintergrund.

06.05.2024

„Da fummeln wir noch was dran!“ Organisationen als Reparaturbetriebe (Lisa Conrad)

In Organisationen ist immer etwas zu tun. Um die Arbeit besser zu organisieren, werden immer wieder umfangreiche Change-Management-Projekte initiiert, die jedoch nur selten unmittelbar den gewünschten Erfolg bringen. Die Umstrukturierungen können noch so gut vorbereitet sein – nach ihrer Einführung muss beständig weiter an ihnen gewerkelt, rumgefummelt und repariert werden. Wie wäre es also, wenn man für die Betrachtung von Organisationen nicht bei einem Idealbild startet, sondern bei ihrer ständigen Pflege- und Reparaturbedürftigkeit?

03.06.2024

Danke für Euer Engagement! Über das Problem des Trittbrettfahrens (Mancur Olson)

In seiner mittlerweile klassischen Studie über das „Free Rider Problem“ befasste sich Mancur Olson mit der Frage, warum sich Menschen für kollektive Ziele engagieren, wenn es doch genug andere gibt, die das tun – und man einfach vom Engagement anderer profitieren kann, ohne selbst besonders aktiv zu werden. Seine Pointe war allerdings: wenn sich alle aufeinander verlassen, passiert im Grunde nichts. In diesem ShortCut diskutieren wir, inwiefern dieses Trittbrettfahren ein ‚ganz normales‘ Organisationsproblem ist.