

Worum geht es beim ORGANISATIONSLABORATORIUM ?

Im Organisationslaboratorium (OLab) wird das Thema "Organisation" experimentell in Angriff genommen. Man lernt über Organisation, indem man sich organisiert, die eigene Organisation also entwickelt, beobachtet und verändert. Etwa 60 bis 120 Personen nehmen teil, die Veranstaltung dauert eine Woche.

Die Organisationen, die uns bekannt sind, in denen wir leben und arbeiten und von denen wir betroffen sind, kennen wir vor allem in ihren strukturierten Formationen der horizontal aufgefächerten Arbeitsteilung und der vertikal gegliederten Abstufung hierarchischer Machtbefugnisse. Diese offizielle Struktur einer Organisation steht einer anderen, verborgeneren Struktur gegenüber, der so genannten „informellen“. Wie die „formelle“ Struktur wirkt auch die informelle bestimmend dafür, was in einer Organisation geschieht, bisweilen unterstützt sie die formelle Struktur, bisweilen konterkariert sie diese, selten ist sie neutral. Die informelle Struktur besteht aus einem Geflecht engerer und loserer emotionaler Bindungen von Personen aneinander, sodass sich in einer gegebenen Population eine Anzahl größerer und kleinerer Gruppierungen ergibt. Die Organisation „besteht“ also nicht nur aus Individuen, wie manchmal gesagt wird, auch nicht nur aus den formalen „aufbauorganisatorischen“ Strukturen und Funktionsbereichen, sondern auch aus einem weniger offensichtlichen Netzwerk von Beziehungen, welche die Dynamik der Organisation ausmachen. An diese emotionalen Ströme heranzukommen ist im Normalfall nicht leicht, im OLab kann mit eigens entwickelten Methoden und Instrumentarien dem Wechselverhältnis von unbeachtet sich bildenden, emergenten sozialen Gefügen und den bewusst gesetzten organisatorischen Handlungen nachgegangen werden, vor allem aber den Systemscheidungen, also jenen Meta-Entscheidungen, die den Entscheidungsmodus betreffen.

Das OLab stellt ein Lernarrangement zur Verfügung, in dem Organisation sowohl hergestellt wie in ihren Abläufen reflektiert werden kann. Dabei geht es weniger um die Dynamik innerhalb überschaubarer Untergruppen, auch nicht primär um so genannte Großgruppenprozesse, sondern um die Dynamik zwischen Gruppen, um die Herstellung gruppenübergreifender Kooperation und die Möglichkeiten bzw. Schwierigkeiten der Steuerung größerer sozialer Verbände. Die Vorgaben durch die Veranstaltungsleitung beziehen sich zunächst nur auf den organisatorischen Rahmen, innerhalb von welchem sich jene Prozesse entfalten, die ein Verständnis davon ermöglichen, was Organisation wirklich ist. Inhaltlicher wie prozessualer Gegenstand des OLABs sind der Umgang mit Hierarchie bzw. notwendiger Hierarchisierung, den Bedürfnissen danach geführt zu werden (und deren Frustration) auf der einen Seite, mit Wünschen nach Einbindung, Mitgestaltung und Mitbestimmung (und deren Frustration) auf der anderen, die sich daraus ergebenden Auseinandersetzungen um die Machtfrage im allgemeinen und Möglichkeiten der konkreten Einflussnahme auf Entscheidungen in der sich bildenden Organisation im OLab im besonderen. Fokussiert werden Probleme der (gemeinsamen) Willensbildung, des Repräsentantentums, der Delegation, der Kontrolle sowie die daraus resultierenden kollektiven und teilkollektiven Stimmungslagen, welche die Kultur und die Subkulturen der Organisation ausmachen. Je nach Akzentsetzung und beeinflusst durch die bisherigen Organisationserfahrungen der Teilnehmenden eröffnen die Geschehnisse am OLab Vergleichsmöglichkeiten und ein darauf gründendes besseres Verständnis von einerseits politischen Prozessen und andererseits jenem Handlungsfeld, das man Management nennt.