

Regina Klemenz

Individuum und Organisation **Wechselseitige Macht- und Einflussprozesse**

abstract

Vorgehensweise

Ausgehend von vielfältigen Erfahrungen im sozialpädagogischen Berufsfeld mit den Phänomenen Macht und Einfluss, befasst sich die Arbeit mit der Frage, welche Elemente und Dynamiken in Organisationen im Umgang mit Macht und Einfluss zu beachten sind, damit Mitarbeitende ohne Vorgesetztenfunktion Einfluss auf die Entscheidungsprozesse der Organisation nehmen können.

Dazu werden im ersten Teil der Arbeit das Organisationsverständnis sowie die Funktion von Macht und Einfluss als symbolisch generalisierte Kommunikationsmedien nach Luhmann erklärt. Ausgehend von einem systemtheoretisch-konstruktivistischen Theorieverständnis werden Macht- und Einflussprozesse auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt und diskutiert. Dabei erhalten die Themen Organisationsmacht, Gegenmacht und Interaktionssysteme in Organisationen besondere Bedeutung.

Anhand einer Organisation der Behindertenhilfe wird im zweiten Teil die theoretische Auseinandersetzung vertieft. Vorhandene formelle und informelle Einflussmöglichkeiten werden aufgezeigt. Durch eine kurze Befragung einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fliesst deren Sichtweise in die Analyse ein.

Die gewonnenen Erkenntnisse führen im dritten Teil zu Vorschlägen für mögliche Veränderungen im Umgang mit Macht in Organisationen. Diese beziehen sich auf Aspekte der Theorie des kommunikativen Handelns von Habermas.

Erkenntnisse

Die hierarchisch gegliederte Organisation ist ein soziales Konstrukt, das sehr deutlich mit Machtmechanismen konfrontiert. Luhmann zeigt in seiner Auseinandersetzung mit Organisationen auf, dass diese immer Organisationsmacht ausbilden, welche auf potentielle Gegenmacht trifft. In der Arbeit wird dargelegt, dass Gegenmacht, welche auf der Initiative der Mitarbeitenden beruht, ihre Wirkung nicht wirklich entfalten kann. Dies erklärt auch, warum Organisationen oft Gefühle der Machtlosigkeit in Individuen auslösen können.

Es wird veranschaulicht, dass Macht in jeder Beziehung vorhanden ist und sich nicht abbauen lässt. Der Weg zu einem anderen Umgang mit Macht führt dahin, dass mehr Menschen durch erweiterte Kompetenzen, durch Entscheidungsmöglichkeiten und durch Autonomie im Spiel der Machtbeziehungen partizipieren. Allerdings verlangt dies Übungsmöglichkeiten und Lernprozesse.

Im Kapitel „Veränderungsmöglichkeiten für die Praxis“ werden Möglichkeiten vorgestellt, die zu einer Stärkung der Gegenmacht beitragen, um dadurch Ohnmachtgefühle abzubauen. Interaktionssysteme und damit die Kommunikation in den Organisationen übernehmen diesbezüglich eine wichtige Rolle, da dort Machtressourcen gewonnen, Macht ausgespielt und reproduziert wird. Durch Ausdifferenzierung einer neuen Art von Subsystemen, den „Reflexionssystemen“, werden vermehrt kommunikative Handlungen im Organisationssystem ermöglicht. Diese neuen Subsysteme überbrücken die Schwächen der informellen wie auch der formellen Interaktionssysteme, sind sie doch handlungskordinierend und verständigungsorientiert.

2005 / 77 Seiten

ISBN 10: 3-03796-083-3

ISBN 13: 978-3-03796-083-7

Fr. 28.00 / € 18.50 (zzgl. Versandkosten)

Bestelladresse Verkauf:

Edition Soziothek, Postfach 265, 3027 Bern

Tel. 031 994 26 94, Fax 031 994 26 95, mail@soziothek.ch

Online-Bestellung: www.soziothek.ch

Es handelt sich bei dieser Studie um eine Diplomarbeit an der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz, Departement Soziale Arbeit, Studiengang Sozialpädagogik.