

Strukturmerkmale "organisierter sozialer Systeme mit Ausgrenzungs-, Reproduktions- und Sozialisationsfunktionen"

Im folgenden werden in knapper Form die zentralen, für die agogische Konzeptualisierung relevanten Strukturmerkmale von "organisierten sozialen Systemen mit Ausgrenzungs-, Reproduktions- und Sozialisationsfunktionen" (kurz auch: Totale Organisationen) erläutert:

1. Aspekte der Umweltbeziehung

"Totale Organisationen" sind gesellschaftliche Institutionen mit vergleichsweise geringer ökonomischer und kultureller Relevanz. Sie sind bezüglich ihrer Ausstattung mit materiellen und symbolischen Ressourcen (Finanzen, Personal, Rechtsposition, Absicherung und Gratifikation etc.) sowie bezüglich ihrer Konzeptualisierung abhängig von übergeordneten Organisationen (Behörden, Verwaltungen etc.). Ihre "Verhandlungsposition" (= bargaining position) ist eher schwach - der autonome Entscheidungs- und Handlungsspielraum eher klein. Die Art der ressourcenmässigen Ausstattung und der Konzeptualisierung kann formell nur in beschränktem Umfang mitdefiniert werden. Die verbands- und lobbymässige Verstärkung der "bargaining position" und der Einflussmöglichkeiten auf die übergeordneten Systeme und die Umwelt generell (z.B. auf Subventionsbestimmungen von Bund, Kantonen, Gemeinden) ist schwierig, aber möglich.

2. Künstlichkeit/Planbarkeit

Die Handlungsspielräume "Totaler Organisationen" sind zwar aufgrund materieller und kultureller Vorgaben übergeordneter Systeme beschränkt. Entsprechend ihrer vergleichsweise geringen gesamtgesellschaftlichen Relevanz sind konkrete Handlungssituationen in den meisten "Totalen Organisationen" kulturell aber kaum vordefiniert und auch politisch-verwaltungsmässig wenig vorstrukturiert. Die Mitglieder "Totaler Organisationen" können sich bei ihrem Rollenhandeln nur bedingt auf tradiertes kulturelles Wissen und Können abstützen, sind andererseits aber auch nur beschränkt auf "konventionelle" Verhaltensmuster festgelegt. Die Strukturierung von Handlungssituationen ist (sollte sein) zudem - im Hinblick auf die effiziente Erreichung der überindividuellen Organisationsziele - nur in beschränktem Umfang Produkt von Definitions- und Aushandlungsprozessen der Mitglieder von "Totalen Organisationen" (wie dies z.B. in Sekundärgruppen und Vereinen der Fall ist).

Die Strukturen "Totaler Organisationen" werden vielmehr auf dem Hintergrund konzeptueller Vorstellungen im Rahmen der Organisationsplanung und -entwicklung (mehr oder weniger detailliert) festgelegt. Sie erscheinen den Mitgliedern der Organisation dementsprechend als unpersönlich, künstlich, dem selbstverständlichen Alltagshandeln entfremdet.

3. Zweckrationalität

Die geringe Verankerung der Strukturen in der kulturellen Tradition, resp. in den Bedürfnissen und Orientierungen der jeweiligen Organisationsmitglieder schafft "Freiheitsgrade".

Diese können genutzt werden, um die das Handeln bedingenden Strukturen so zu planen und zu realisieren, dass nach rationalen Gesichtspunkten die Funktionen des Systems optimal erfüllt werden. Zweckrationale Strukturen ermöglichen eine effektive und effiziente Art der Realisierung dieser Funktionen und Ziele. Sie sind potentiell beliebig planbar und flexibel ausrichtbar auf unterschiedlichste, veränderbare Funktionen und Ziele (z.B. unterschiedliche Aufträge/Klientengruppen, unterschiedliche Haupt- und Nebenfunktionen). Die Bedingungen des Alltagslebens in der "Totalen Organisation" sind somit teilweise Produkt rationaler (Konzept-)Planung. Sie können mehr oder weniger stark von den materiellen und kulturellen Bedingungen in Regelsystemen abweichen.

4. Widersprüchlichkeit

Die Strukturen "Totaler Organisationen" sind einerseits bestimmt durch die materiellen und symbolischen Rahmenbedingungen, die von übergeordneten Systemen definiert werden (z.B. ressourcenmässige Ausstattung mit Geld, Personal, Räumen; Subventionsbestimmungen, Vollzugsreglemente etc.). Sie widerspiegeln den "gesellschaftlichen Auftrag". Andererseits werden die Strukturen beeinflusst durch die Art der Klienten, resp. die Aufgaben im Zusammenhang mit der Bearbeitung individueller Probleme. Die das Organisationshandeln bestimmenden Strukturen einer "Totalen Organisation" sind Produkt des Versuchs, diese oftmals widersprüchlichen Bedingungen zu berücksichtigen und zu vermitteln. Sie liefern damit auch Modelle für die Handhabung des menschlichen Grundkonflikts zwischen individuellen Bedingungen und Bedingungen der Mit- und Umwelt.

5. Formalisierung

Das zweckrationale Funktionieren von sozialen Systemen setzt eine mehr oder weniger weitgehende Formalisierung von wichtigen, das Handeln in der Organisation bestimmenden Dimensionen voraus. Formalisierung sollte den Grad an Rationalität, Berechenbarkeit und Zuverlässigkeit der Arbeits- und Interaktionsabläufe in der Organisation erhöhen und diese Abläufe auf das Organisationsziel ausrichten. Das Arbeits- und Interaktionsgeschehen wird dadurch mehr oder weniger weitgehend unabhängig gemacht von Bedürfnissen, Motiven, Kompetenzen und Leitvorstellungen der Mitglieder der Organisation. Formalisierung reduziert für die Mitglieder der Organisation die individuell zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume. Sie reduziert aber auch die Anforderungen an die individuellen Arbeits- und Interaktionskompetenzen.

Die Mitglieder einer "Totalen Organisation" (Mitarbeiter und Klienten) mit höherem Formalisierungsgrad entwickeln "informale Strukturen". Mit deren Hilfe entziehen sie sich dem Zugriff der Organisation auf ihre Persönlichkeit, resp. wehren sie sich gegen die Einschränkung des individuell verfügbaren Handlungsspielraums. Je rigider und repressiver eine Organisation strukturiert ist und je weniger diese Struktur legitimiert ist, desto ausgebauter ist das "Unterleben" (E. Goffman).

6. Reflexivität/Bewusstheit

Geglücktes Alltagshandeln setzt eine angemessene Ausbalancierung zwischen individuellen Bedingungen und Bedingungen der Mit- und Umwelt voraus. Die Merkmale von "Totalen Organisationen" haben zur Folge, dass dieser Ausbalancierungsprozess - soweit er von einzelnen Organisationsmitglied mit eigenen Mitteln bewältigt werden muss - in vergleichsweise höherem Masse bewusst zu erfolgen hat. Das Alltagsleben in einer "Totalen Organisation" kann sich nur beschränkt auf Selbstverständlichkeiten und Gewohnheiten des Wahrnehmens und Handelns abstützen. Arbeitsabläufe müssen aufgrund systematischer, theoriegeleiteter Situationseinschätzungen geplant werden. Effiziente Zusammenarbeit setzt voraus, dass die notwendige Verständigungs- und Handlungsbasis bewusst erarbeitet wird.

7. Legitimation

Organisationen generell, "Totale Organisationen" speziell haben das Problem, dass sie ihre als "künstlich", "unpersönlich", "entfremdet" erlebten Strukturen gegenüber den Mitgliedern legitimieren müssen. Sie sind gezwungen, Motivation für den Eintritt und die Mitarbeit in der Organisation zu beschaffen (sog. Eintritts- und Mitgliedschaftsmotivation). Beschaffung von Motivation und Legitimation ist für "Totale Organisationen" ein zentrales, oftmals nur schwer lösbares Problem. Entsprechend vielfältig sind die zur Anwendung kommenden Strategien: Bezugnahme auf religiöse, ideologische, rechtliche, fachliche Legitimationssysteme; Output-Legitimationen (z.B. Lohn, Heilung), Charisma der Führungsspitze, Verschleierung der "entfremdenden" Strukturen etc.

Gelingt es nicht oder nur ungenügend, diese Legitimations- und Motivationsprobleme zu lösen, ist die Effektivität und Effizienz der "Totalen Organisation" in Frage gestellt. Insbesondere ist damit zu rechnen, dass die bezüglich der Klienten angestrebten Sozialisationsziele nicht erreicht werden, da sich diese dem Zugriff des als illegitim erachteten Systems entziehen.

8. Austauschbarkeit der Individuen

Die Strukturmerkmale von "Totalen Organisationen" und damit die Art der Aufgabenerfüllung sind (sollten sein) im Prinzip weitgehend unabhängig von den personalen Bedingungen der konkreten Mitglieder (Personal und Klienten). Deren individuelle Bedürfnisse, Kompetenzen und Leitvorstellungen sind von vergleichsweise sekundärer Bedeutung für die Alltagsabläufe. Dies erhöht für alle Mitglieder und Aussensysteme der Organisation die personenunabhängige Effektivität und Effizienz der Funktionserfüllung. Eine allzu grosse Diskrepanz zwischen strukturellen und individuellen Bedingungen verstärkt allerdings die Legitimationsprobleme. Scheitert die Bearbeitung dieser Probleme wird die Funktionsfähigkeit und Effizienz der Organisation sekundär wieder in Frage gestellt (z.B. grosse Fluktuation des Personals, Reduktion der Sozialisationskraft bezüglich der Klienten etc.).

CS

Osstrme.doc