

Torsten Groth / Dr. Gerhard P. Krejci

Die Selbstorganisation der Selbstorganisation: Paradoxiemanagement als Schlüssel



In unserem Panelbeitrag wird theoretisch vertieft, warum die Gestaltung der Team-Interaktionen an Relevanz gewinnt, um die Überlebensfähigkeit von Unternehmen zu sichern. Zu kurz greift hierbei der allgegenwärtige und normative Verweis auf stärkere Selbstorganisation. Er führt konzeptionell, empirisch und praktisch ins Leere. Systemtheoretisch betrachtet verlaufen alle Organisationsphänomene selbstorganisiert, so dass der Begriff - wenn überhaupt - nur reflexiv Sinn macht: Es geht um eine spezifische, paradoxiembewusste Selbstorganisation der Selbstorganisation. Tautologisch ist es, eine selbstorganisiertere Team-Praxis einzufordern, es sind vor allem Team-Interaktionen des bewussten, aktiven Paradoxiemanagements, die das Überleben von Organisationen sichern helfen.

Auch wenn wir auf Team-Interaktionen fokussieren, ihre besondere Funktion wird einzig im Kontext von Organisation erkennbar. Viele Selbstorganisationsansätze negieren die (vermeintlich alte, hierarchische) Organisation und fokussieren einzig auf (vermeintlich flexible, agile) Teams. Dabei kommt es auf eine intelligente Verknüpfung beider Kommunikationsformen an: Organisationale, prämissengeleitete Entscheidungskommunikation ist und bleibt auch in agilen Zeiten notwendig, doch sobald Entscheidungsprämissen zu verändern sind, geht es um voraussetzungsvolle, von Unsicherheit geprägte Kommunikation unter Interaktionsbedingungen. Hierbei werden zwei Theoriekonzepte hinzugezogen, die bisher wenig Beachtung gefunden haben: „Mikrodiversität“ und „kognitive Routinen“.

Wir werden zeigen, dass die Arbeit in spezifischen, paradoxiembewussten Interaktionsmodi Teams in die Lage versetzt, mikrodiverse Lagen für die Bearbeitung relevanter Entwicklungsfragen zu nutzen. Im Zuge von Kommunikation unter Anwesenheitsbedingungen können unter anderem kognitive Routinen genutzt werden, welche Teams in die Lage bringen, mit unabwägbaren, unsicheren Situationen umzugehen. Entscheidend ist das Management von Paradoxien: Wo, wenn nicht in Teams, die sich ihrer eigenen Paradoxien bewusst sind, kann über die Paradoxien von Organisationen reflektiert werden?

Zu den Personen:

Torsten Groth Jg. 1969, nach dem Studium der Sozialwissenschaften zunächst wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Universität Witten/Herdecke. Seit mehr als 15 Jahren liegt sein Fokus auf der selbstständigen Tätigkeit, vornehmlich als Referent und Trainer zu Anwendungsfragen der Systemtheorie in Management und Beratung (v.a. für Simon, Weber and Friends). In der Organisationsberatung hauptsächlich tätig als Strategie- und Nachfolgeberater von Familienunternehmen und in der Begleitung von internen Beratungseinheiten. Zudem seit 2006 Gastgeber des Club-Systemtheorie. Zahlreiche Veröffentlichungen zu den Besonderheiten von Familienunternehmen und zur soziologischen Systemtheorie.

Gerhard P. Krejci arbeitete 17 Jahre in verschiedensten Funktionen in IT-Abteilungen, studierte zunächst Betriebswirtschaft (WU Wien) und promovierte in Interventionswissenschaften (Universität Klagenfurt, Dissertation: »Paradoxien globaler Projektteams«). Seit 2004 selbstständiger Organisationsberater, Trainer und Coach (seit 2010 bei Simon, Weber and Friends). Arbeitsschwerpunkte: Systemische Organisationsberatung, Führung, Teams, Projektmanagement und Interkulturalität. Lehrtrainer für Gruppendynamik (ÖGGO) und Organisationsberatung, Lektor an verschiedenen Universitäten und Fachhochschulen. Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung (ÖGGO) und im Club-Systemtheorie.

Webseite:

www.simon-weber.de | <http://torsten-groth.org>