

## Subjekt und Organisation (Dipl.-Päd. Andrea Neusius)

### Koordinaten eines Spannungsverhältnisses

Promotionsvorhaben, angemeldet bei der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften (Beschluss des Fakultätsrats v. 15.11.2018)

Betreuung: Prof. Dr. Manuel Schulz

#### Kontext

„Gerade weil Organisationen [...] für die moderne Gesellschaft, ja für das moderne Leben so wichtig und so unentbehrlich geworden sind, könnte es wichtig sein, ihre ‚Eigenlogik‘ besser begreifen zu können“ (Luhmann 2006, S. 7).

Die vorliegende Analyse nimmt eine pädagogische Perspektive ein: Ausgehend von der Annahme, dass erstens Organisationen aus Interaktionen bestehen, dass zweitens die Beteiligten dieser Interaktionen Subjekte ihres eigenen und des Handelns der anderen sind und dass drittens die Interaktionen der Subjekte im Rahmen sozialer Organisationen von einer hohen Komplexität gekennzeichnet sind, erscheint das Verhältnis zwischen Subjekt und Organisation als zumindest auch ein Gegenstand von Bildungsprozessen – im Sinne von Selbst- und Subjektbildung wie auch von Systembildung.

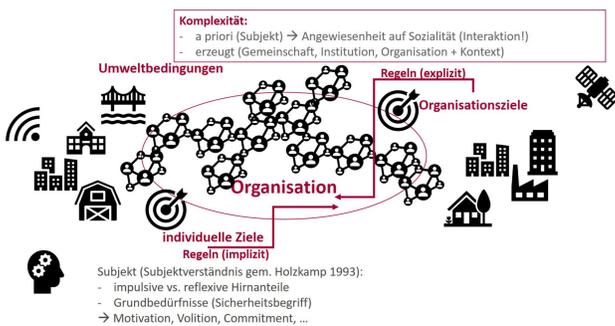


Abb. 1: Bedingungsfaktoren von Organisation

Aus dieser Perspektive ergibt sich die Fragestellung:

#### Wie bewältigen Subjekte in Organisationen Komplexität und wie kann Bildung dazu beitragen?

Für eine Annäherung an diese Fragestellung gilt es, die in Abb. 1 dargestellten Bedingungsfaktoren differenzierter zu betrachten und die zugrunde liegenden Konstrukte darzustellen, um sie anschließend miteinander in Beziehung zu setzen.

#### Begriffe und theoretischer Bezugsrahmen

Für eine Bestimmung von Koordinaten ist es zunächst wichtig, die Verwendung der zugrunde liegenden Begriffe vor dem Hintergrund des theoretischen Bezugsrahmens zu spezifizieren.

- Subjekt
- Organisation
- Komplexität



Abb. 2: Pädagogische Annäherung an Komplexitätsbewältigung in Organisationen: Subjektbildung und Organisationsbildung als (sozialer) Prozess

- Interaktion als Bedingung für Subjektsein
- Subjekt als Akteur in der Organisation → nimmt teil am Organisieren
- Organisation ist Interaktionsraum für Subjekte (mit Mitgliedern und Externen)
- Interaktion als Modus des Organisierens erzeugt Komplexität (zusätzlich zur a priori-Komplexität)

Was benötigen Subjekte zur Komplexitätsbewältigung?

Wenn es hier darum geht, Koordinaten des Spannungsverhältnisses von Subjekt und Organisation zu beschreiben, liegt die Annahme zugrunde, dass es sich um ein Spannungsverhältnis handelt (vgl. Hennen 1990, S. 17).

Dieser Begriff weist darauf hin, dass Subjekt und Organisation miteinander in einer Beziehung stehen bzw. in Beziehung treten (vgl. Bender 1991, S. 75 f.). Dieses Begriffsverständnis knüpft an ein Organisationskonzept an, das Organisation als ein von Menschen – Subjekten – geschaffenes, gestaltetes Phänomen versteht.

Unter dieser Prämisse kann die Gestaltung von Organisation als Prozess des Organisierens auch als organisationales Lernen beschrieben werden (vgl. Wendt & Manhart 2022, S. 548).

Wichtig hierfür ist, dass Organisationen nicht als solche lernen, sondern die sie schaffenden und gestaltenden Subjekte.

Wichtig ist außerdem, dass es für Gestaltungsprozesse, die immer Veränderungsprozesse momentan vorfindlicher Zustände sind, Anlässe geben muss. Notwendige Bedingung für das Entstehen von Organisation – ebenso wie für das Entwickeln des Subjekt-Seins – ist die Bezugnahme von Menschen aufeinander, ist also Interaktion (vgl. Holzkamp 1993).

Intersubjektive Interaktion ist an Voraussetzungen gebunden, die geteiltes Sinnverstehen ermöglichen. Daraus ergibt sich eine Dimension von Komplexität, die menschlicher Existenz innewohnt. Entsteht aus Interaktion der formale Handlungsrahmen „Organisation“, impliziert dies einen Komplexitätsgrad, der zum Beispiel das Aushandeln codifizierter Regeln motiviert (vgl. Kliemt 2012, S. 112).

Diese Komplexität wird zum einen von den Subjekten selbst innerhalb der Organisation erzeugt, zum anderen ergeben sich Dimensionen von Komplexität auch aus dem Bezugssystem, dem sich Organisationen in ihrer Zielverfolgung – genauer: Die Subjekte in der Verfolgung der organisationalen Ziele – zuwenden (vgl. Wendt & Manhart 2022).

#### Methodisches Vorgehen

Ausgehend von definitorischen Grundlagen und Konstruktionen des gewählten theoretischen Bezugsrahmens geht es darum, eine Synthese verschiedener Blickwinkel auf das Phänomen der Komplexitätsbewältigung in organisationalen Kontexten vom Subjektstandpunkt (vgl. Holzkamp 1993) zu entwickeln.

Eine Standortbestimmung des Subjekts in Organisationen ist dabei ebenso theoriegeleitet zu entwerfen, wie ein Interaktionskonzept zum Verhältnis Organisation – Subjekt – Komplexität. Organisation wird dabei konzipiert als Interaktionsrahmen, Komplexität als interaktionsbedingtes Phänomen und das Subjekt als Schöpfer sowohl der Organisation als auch der Komplexität.

#### Literatur

Bender, W. (1991): Subjekt und Erkenntnis. Über den Zusammenhang von Bildung und Lernen in der Erwachsenenbildung. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen (1960): Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen. Erwachsenenbildung. Stuttgart: Klett-Cotta.

Grey, C. (2022): A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about Studying Organizations. Los Angeles u.a.: Sage.

Hennen, M. (1990): Soziale Motivation und paradoxe Handlungsfolgen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Holtgrewe, U. (2004): Subjekte als Grenzgänger der Organisationsgesellschaft? In: Jäger, W. & Schimank, U. (Hrsg.): Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 344 – 368.

Holzkamp, K. (1993): Was heißt „Psychologie vom Subjektstandpunkt“? Überlegung zu subjektwissenschaftlicher Theorienbildung. Journal für Psychologie, 1(2), S. 66 – 75. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-22304>

Kliemt, Hartmut (2012): Rahmen, Regeln und Regularitäten. In: Duschek, Stephan, Gaitanides, Michael, Matiaske, Wenzel und Ortmann, Günther (Hrsg.): Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden: Springer VS, S. 111 – 128.

Luhmann, N. (2006): Organisation und Entscheidung. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wendt, T. & Manhart, S. (2022): Die Bildung der Organisation. Zur Komplexitätsfähigkeit von Management und Führung. IN: Gruppe. Interaktion. Organisation. (2022) 53: 547 – 556.