

Titel: **Organisationen in der Weiterbildung**
Selbstbeschreibungen und Fremdbeschreibungen

Herausgeber: **Rainer Zech, C. Dehn, K. Tödt, St. Rädiker, M. Mrugalla, J. Schunter**

Verlag: **VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010**

Umfang: **270 Seiten**

ISBN-Nr.: **978-3-531-17038-1**

Preis: **39,95 €**

Rezensentin: © **Elizabeth Kandziora**, Hannover
Systemische Beraterin, Diplom-Supervisorin (DGSv)

Das renommierte hannoversche Institut ArtSet hat sich seinen Ruf durch die Entwicklung von Qualitätstestierungen für Bildungs-, Beratungs- und Soziale Dienstleistungsorganisationen erworben. Darüber hinaus präsentiert sich ArtSet als Forschergruppe, deren Augenmerk darauf gerichtet ist, über den - systemischen - Tellerrand hinaus interessante Verknüpfungen und Fragestellungen zu (er-)finden. Hintergrund des soeben erschienenen Buches sind die im Zuge von Qualitätstestierungen entstanden Betrachtungen der Selbstbeschreibungen von fünf Typen von Weiterbildungsorganisationen. Sie enthalten Aussagen zu den Kategorien:

• Organisationszweck • Angebot • Lernende • Gelungenes Lernen • Lehrende • MitarbeiterInnen • Interne Kooperation und Kommunikation • Externe Kooperation und Kommunikation • Selbstverständnis

Der Aufmerksamkeitsfokus der Hannoveraner liegt auf der Betrachtung dieser Aussagen mittels einer sehr spannenden Beobachtung 2. Ordnung: aus einer Sicht von „Fremden“.

Im einführenden Kapitel erläutert Rainer Zech, „... dass Organisationen basierend auf dem Code ihres gesellschaftlichen Funktionssystems eine Speziesemantik (Hervorhebung im Original) herausbilden, in der sie intern kommunizieren, mit deren verwendeten Unterscheidungen sie aber auch ihre Umwelt analysieren sowie sich selbst und ihre Umwelt beschreiben. Mit diesen Selbst- und Umweltbeschreibungen konstituieren auch Weiterbildungsorganisationen ihre spezifische Identität.“ (S. 25). „Jedes System ist als Gesamtheit für sich selbst unerreichbar und intransparent ...“ (S. 25) oder wie Luhmann so knapp wie tautologisch meinte, dass ein System nicht sieht, was es nicht sieht.

Diese Selbstbeschreibungen werden von den Forscher/innen erst dekonstruiert und dann, aus der Beobachterperspektive 2. Ordnung in eine Wiederbeschreibung (Fremdbeschreibung) gefügt. Aus dieser Wiederbeschreibung leiten sie die spezifische Funktionslogik der Organisationen ab und bilden sogenannte habituelle Typen.

So erscheint die Kommunale Volkshochschule in der verdichteten Betrachtung als habitueller Typus einer familiären Organisation, das konfessionelle Bildungswerk als dienende Organisation und ein gemeinnütziges Bildungsinstitut als narzisstische Organisation. Der kommerzielle Bildungsanbieter kann als Typus der funktionalen Organisation beschrieben und die Aus- und Weiterbildungsabteilung eines Unternehmens als souveräne Organisation rekonstruiert werden.

Auf Grundlage dieser Selbst- und Fremdbeschreibungen beschäftigen sich die weiteren Kapitel u.a. damit, wie Weiterbildungsorganisationen die Kommunikation mit ihren Kunden gestalten, wie sie sich selbst steuern, wie sie sowohl die angestrebten Lehr-Lern-Prozesse als auch ihr Personal beschreiben.

Das Buch schliesst mit dem Wechsel der Beobachterperspektive von der Empirie hin zu einer Theorie der Weiterbildungsorganisationen. „Wissensorganisationen müssen davon ausgehen, dass die zusammenarbeitenden Expertinnen und Experten für den Erfolg wesentlicher sind als die Organisation.“ (S. 260). Die Herausforderung besteht darin, eine ziieldienliche Kooperation mit den Wissensexperten und einer passenden Organisationslogik zu gestalten. „Gutes Management wird damit zu der (Hervorhebung im Original) Kernkompetenz der Wissensorganisation; es ist das >sine qua non< partnerschaftlich-kooperativer Leistungserbringung. Kooperationsfähigkeit wird zur sozialen, Wissensmanagement zur fachlichen Kompetenz aller Beteiligten.“ (S. 263).

Die ArtSet-Forschergruppe hat mit ihrem Buch der Organisationsforschung und der Organisationsberatung eine spannende neue Perspektive eröffnet.

Hannover, den 07.03.2011

veröffentlicht in der ZS OSC – Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Heft 2, Juni 2011