

SYLLABUS

Vertiefungsseminar Organisationssoziologie

Die lernende Organisation

Versprechungen, Widersprüche u. (Neben-)Wirkungen organisationalen Lernens

SS22

LVA-Leitung: Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Susanne Pernicka
Univ.-Ass. Dr.ⁱⁿ Ursula Rami, Dr. Klaus Neundlinger

Voraussetzungen zur Teilnahme an dem Seminar:

Abschluss der VU Spezielle Soziologie: Organisationssoziologie oder einer inhaltlich ähnlichen Lehrveranstaltung

Die LVA wird im Präsenz-Modus abgehalten

*»Je planmäßiger die Menschen vorgehen,
desto wirksamer vermag sie der Zufall zu treffen.«
Friedrich Dürrenmatt (1992 Die Physiker)*

Lerninhalte:

Das Eingangszitat von Dürrenmatt soll eine wichtige Entwicklung in der Organisationsforschung und Managementliteratur des ausgehenden 20. und beginnenden 21. Jahrhunderts versinnbildlichen. Selbst Wissenschaftler*innen und Manager*innen, die sich früher für die ehemals modischen Konzepte Business Process Re-Engineering oder Lean Management stark gemacht und diese als erfolgversprechende Antwort auf turbulente und zunehmend komplexe Anforderungen der Organisationsumwelt gesehen haben, wenden sich heute einem neuen Modell zu (vgl. Kühl 2015, S. 61). Die lernende Organisation und organisationales Lernen gelten vor dem Hintergrund großer gesellschaftlicher Transformationen wie Digitalisierung, globale Erwärmung, Pandemien, Transnationalisierung der Produktion u.v.m. in der einschlägigen Literatur als Ausdruck für organisationalen Veränderungswillen, Resilienz, Innovation und Erfolg.

In diesem Vertiefungsseminar Organisationssoziologie wenden wir uns den Versprechungen, Widersprüchen und (Neben-)Wirkungen organisationalen Lernens zu. Ist eine chronisch aufgetaute Organisation (vgl. Kurt Lewins Konzept des unfreeze - change - refreeze), die sich dem permanenten Lernen verschrieben hat, überhaupt überlebensfähig? Welche (Neben-)Wirkungen hat organisationales und damit kollektives Lernen für die Funktionsfähigkeit und Gemeinschaftsbildung in der Organisation? Welche Widersprüche, Konflikte, Wissensbestände, Motivationen, Identifikationen, u.v.m. werden durch organisationales Lernen mobilisiert oder verhindert?

Wir konfrontieren diese Fragestellungen anhand der Lektüre, Präsentation und Diskussion von klassischen und zeitgenössischen organisationssoziologischen Texten sowie zweier Praxishalbtage zum Thema Fehlermanagement als kontinuierlicher Lernprozess und Sozialkapital als Resilienzfaktor.

Ziele:

Die Studierenden erhalten einen Überblick über klassische und zeitgenössische organisationssoziologische Theorien und Auseinandersetzungen zum Thema des organisationalen Wandels und der lernenden Organisation und lernen dieses Wissen auf konkrete Praxisbeispiele und Problemstellungen anzuwenden und zu reflektieren.

Verpflichtende Leistungsanforderungen

- Lektüre und pointierte Zusammenfassung des Grundlagentextes anhand der Fragestellung: Was sind die Versprechungen, Widersprüche und (Neben-)Wirkungen des Leitbilds lernende Organisation? (mind. 5 Seiten) – 10 P.
- Lektüre, Präsentation und Entwicklung von Diskussionsfragen zu einem der Texte aus der weiterführenden Literatur – 15 P.
- Seminararbeit – 20 P.
- (absolut) verpflichtende Teilnahme an zwei Praxishalbtagen
- Mitarbeitspunkte, freiwillig (bis 5 P.)

Notenschlüssel: >55 (1); 54-45 (2); 44-35 (3); 34-25 (4); <25 (5)

Seminartermine (jeweils 12.00-17.00, Ausnahmen 10.3. 12-14 Uhr)

- 10.03.2022** Vorbesprechung und Einführung in die Seminarthematik
- 31.03.2022** Klassiker zum Thema organisationaler Wandel, Präsentation, Workshop
- 28.04.2022** Praxishalbtage: Exkursion zur Fa. Fill Workshops im Future Lab und anschließend Vortrag von Andreas Fill zum Thema "Lernende Organisation", Diskussion
- 05.05.2022** Zeitgenössische Literatur zum Thema organisationaler Wandel, Präsentation, WS
- 19.05.2022** Praxishalbtage: Digitale Lern-App – Soziale Kompetenzen als Mittel zum Anstoßen und Steuern organisationalen Lernens
- 09.06.2022** Abschlussworkshop: Reflexion der Praxisinputs aus der Perspektive der organisationssoziologischen Literatur

Pflichtlektüre (wird als elektronische Kopie über MOODLE zur Verfügung gestellt)

- Kühl, Stefan (2015), **Das Regenmacher-Phänomen. Widersprüche im Konzept der lernenden Organisation**. 2. Aufl. Campus Verlag: Frankfurt und New York.

Weiterführende Literatur (wird als elektronische Kopien über MOODLE zur Verfügung gestellt)

- Burnes, Bernard (2004) **Kurt Lewin and the Planned Approach to Change: A Re-Appraisal**, Journal of Management Studies 41(6): 977-1002.
- Hartmann, D. M. (2003). **Organisationales Lernen und sozialwissenschaftliche Beratung: die Bedeutung der Schlüsselkonzepte von Chris Argyris und Donald A. Schön**. Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 26(1), 15-28.

- Luhmann, Niklas (2000), **Struktureller Wandel: Die Poesie der Reformen und die Realität der Evolution.** In Niklas Luhmann, Organisation und Entscheidung. Westdeutscher Verlag: Opladen, S. 330-360.
- Moldaschl, M. (2016). **Lernen – Trägheit – Rationalität.** Ein Vorwort und Innovationsfähigkeit. Theorie und Befunde zu reflexiven Verfahren. In: Manfred Moldaschl und Daniela Manger (Hrsg.), Im Spiegel der Organisation. Innovationsfähigkeit durch Institutionelle Reflexivität, S. 9-36.
- Florian, Michael und Bettina Fley (2004) Organisationales Lernen als soziale Praxis. **Der Beitrag von Pierre Bourdieu zum Lernen und Wissen von und in Organisationen.** In: Michael Florian und Mark Hillebrandt (Hrsg), Adaption und Lernen von und in Organisationen. Beiträge der Sozionik. VS Springer: Wiesbaden, S. 69-102.