Macht und Selbstorganisaton

MIRJAM BUCHMANN

Macht in Organisationen

Instiutionelle Macht/Formale Macht

- Lob/Tadel
- Beförderung/Rückstufung
- Interessante/banale Aufgaben
- Befehle

Personale Macht/Informelle Macht

- Wissen, Können, Erfahrung
- Integrität, Verantwortung
- Hilfsbereitschaft
- - Konfliktfähigkeit/Bereitschaft
- Motivation

Aufgrund Stellung/Position/Funktion

aufgrund Persönlichkeit

Informelle Machtressourcen (Auswahl)

- Persönlichkeit: natürliche Autorität
- Ressourcenmacht: materielle/immaterielle
- Expertenwissen/Fachwissen
- Informationsmacht: Kontrolle der Kommunikationswege, Vernetzung: qualitativ einflussreiche Kontakte (intern/extern)
- Seilschaften (das Don-Corleone-Prinzip v. Bosetzky)
- Emotionen

Selbstorganisierte Machtquellen

- Verantwortungsübernahme (Entscheidungen)
- Rollenakkumulation

- Rede-Dominanz/ Kommunikationskontrolle (Sitzungen, Tools, Zweiersettings)
- Kontrolle der Informationen

- Nonverbales Verhalten, Emotionen
- Konfliktbereitschaft

- Koalitionen

- Umgang mit Fehlern (eigenen/anderer Fehler)
- Feedback/Bewertung

Diskussion in Zweiergruppen

Non-Decisions-Debatte (Duda/Fehr)/Kommunikationslatenz (Luhmann) macht es schwer darüber zu reden.

Kleingruppendiskussion (10 Min.):

Wie ist mein persönlicher Zugang zu Machtressourcen?
Wie gehe ich damit um (Motivation)?
Was vermute ich bei anderen?

Einige Folgen der neuen Macht in SO

Macht bleibt bei autoritären Menschen.

Es baucht Raum für weniger machtorientierte Menschen.
(Höhere Gefahr für soziale Beschämung)

Umgang bei Missbrauch

Kontrolle des sozialen Verhaltens/einhalten der Spielregeln als neue Machtquelle.

Kleingruppen

Diskussion zu dritt (20 Min): Freier Austausch oder Fragen:

- Was hat ihr schon erlebt in Selbstorganisationen?
- Wer hat die Macht: Die fähigste oder die manipulativste Person?

Im Anschluss Erkenntnisse mit allen besprechen oder im schriftlichen Plenum-Chat teilen.

Mögliche Antworten für Selbstorganisation

- Fehlerkultur
- Machtpositionen auf Zeit verleihen
- Macht der Zuschauenden (Popitz 1976)
- Machtraum Meeting
- **(Meta-), Kommunikation, Transparenz**
- Selbstmanagement, Möglichkeit zur Entwicklung
- Kontrolle von extern
- Organisationskultur als Gradmesser

Schlüsse

Menschen, die mächtig sind, können angehalten werden, ihre Macht verantwortungsvoll zu nutzen und/oder zu teilen, aber nicht, sie abzugeben.

Es gilt zu akzeptieren, dass nicht alle Menschen scharf auf Verantwortung sind.
Rechte und Pflichten gehören zusammen.

Durch eine Kommunikationskultur kann vieles aufgefangen werden.
Eine konstruktive Fehlerkultur nimmt Ängste.

Fragen & Bemerkungen

Danke fürs Zuhören und Mitmachen!