

Eisenach 28.9.2016

M. Moch

## **„Strukturanpassung“ in der Organisation – Struktur als Prozess**

These 1: „Struktur“ ist sowohl die Explikation von vorzeigbaren institutionellen Funktionen und Zwecken, deren Umsetzung zum Erhalt der Organisation notwendig ist als auch ein System vorwiegend impliziter Regeln, an denen sich das Handeln der Akteure einer Organisation orientiert.

These 2: Soziale Tatbestände, gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen und interne Ressourcen unterliegen einem ständigen Wandel. Dieser Wandel bringt die Balance bestehender Strukturen permanent ins Ungleichgewicht.

These 3: Konflikte entstehen, wenn verschiedene Institutionen sich darin widersprechen, wer die Legitimation und die Kompetenz besitzt, Aufgaben und Probleme als solche wahrzunehmen, zu benennen und zu bewältigen.

These 4: Prüffragen zur Strukturveränderung beziehen sich auf die Fachlichkeit, die Integration in ein Gesamtkonzept, die nachhaltige Finanzierung und die bedarfsentsprechende Umsetzbarkeit.

These 5: Autonomes, (selbst-)kritisches, partizipatives Handeln der Akteure erweist sich für die Aufgabenbewältigung im Alltag als „notwendig“, fordert aber immer wieder auf's Neue die offensichtlichen Strukturvorgaben der Institution heraus.

These 6: Maßnahmen zur Strukturveränderung sind selbst strukturbedingt und damit tendenziell „betriebsblind“. Wenn explorative Ansätze jedoch neue Handlungsspielräume eröffnen, können sie konstruktiv auf die institutionellen Handlungsregeln und Zwecksetzungen zurückwirken.