

**Marcel Schütz, M.A.**

Universität Oldenburg (Organisationssoziologie)

<http://marcel-schuetz.net> / [marcel.schuetz@uni-oldenburg.de](mailto:marcel.schuetz@uni-oldenburg.de)

Weiterführende Literatur und Hintergrundinformationen zum Beitrag:

Der schwedische Organisationsforscher Nils Brunsson hat darauf hingewiesen, dass Reformen vielfach nicht in erster Linie auf messbare Verbesserung zielen, sondern deshalb betrieben werden, um Stabilität zu erzeugen und Tatendrang zu signalisieren. Dabei sind symbolische Akte bedeutsam. Hier zwei seiner Texte zum Thema und ein Interview zur (hintergründigen) Funktion neuer Managementverfahren in deutscher Sprache:

Brunsson, N./Olsen, J. P. (1993): **The Reforming Organization**. London.

Brunsson, N. (2006): **Reforms, Organization and Hope**. Scandinavian Journal of Management, Jg. 22, Nr. 3, S. 253-255.

Brunsson, N. (2009): **Mythos Change Management** (Interview). In: Harvard Business Manager, Jg. 31, Nr. 5, S. 104. Link: <http://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-621442.html> (Abruf: 14.09.2015).

Der FAZ-Herausgeber Jürgen Kaube ist als genauer Beobachter des deutschen Bildungssystems bekannt geworden. Sein aktuelles Buch fast unter erkennbar raffiniertem Titel die vielen Reformdebatten – und „Hypes“ – der letzten Jahre in einem Essay zusammen:

Kaube, J. (2015): **Im Reformhaus. Zur Krise des Bildungssystems**. Springe.

Alfred Kieser, einer der bekanntesten deutschen Professoren für Management und Organisation, verfolgt seit vielen Jahren die „Moden und Mythen“ neuer Organisations- und Managementkonzepte. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich erstens vieles wiederholt und zweitens das Neue oft überhaupt erst deshalb „gehypt“ wird, um bisherige Verfahren „alt aussehen“ zu lassen.

Kieser, A. (1996): **Moden und Mythen des Organisierens**. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 56, Nr. 1, S. 21-39.

Kieser, A. (1997): **Rhetoric and Myth in Management Fashion**. In: Organization, Jg. 4, Nr. 1, S. 49-74.

Der Bielefelder Organisationssoziologe Stefan Kühl thematisiert in seinen Beiträgen häufig die Irrtümer über das Konzept der „lernenden Organisation“. Ein aktueller Beitrag aus diesem Jahr dürfte gerade hinsichtlich schulpolitischer Entwicklungen aufschlussreich sein:

Kühl, S. (2015): **Entzauberung der lernenden Organisation**. Warum die Hoffnung auf die „guten“ Regeln des Wandels weitgehend vergeblich ist. In: Organisationsentwicklung, Jg. 34, Nr. 1, S. 44-51.

Konrad Liessmann lehrt Philosophie an der Universität Wien und kritisiert den regelrechten Markt der Bildungsreformen und -forschung. Während der Begriff der Bildung erstaunlich verblasst und zweckentfremdet wird, gibt es immer mehr Agenturen, Institute und Politiker, die sich mit Bildungsreformen befassen. Worum geht es eigentlich wirklich (noch), wenn Bildung beschworen wird? Als pointierte Schrift erschien u. a. der folgende Titel:

Liessmann, K. (2014): **Geisterstunde: Die Praxis der Unbildung. Eine Streitschrift**. Wien.

Der 1998 verstorbene Soziologe Niklas Luhmann hatte sich bereits vor Jahrzehnten mit Reformen im öffentlichen Dienst befasst. Seine Einsichten sind – trotz der Distanz von über 40 Jahren – erstaunlich aktuell geblieben:

Luhmann, N. (1971): **Reform des öffentlichen Dienstes. Zum Problem ihrer Probleme**. In: Ders.: Politische Planung. Aufsätze zur Soziologie von Politik und Verwaltung. Opladen. 1. Aufl., S. 203-256.

Heinke Röbbken, Professorin für Bildungsmanagement, analysierte den „Modecharakter“ neuer Organisations- und Managementkonzepte speziell im Bildungssektor:

Röbbken, H. (2006): **Managementmodelle in der Schulentwicklung – Eine Modeerscheinung?** In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 9, Nr. 2, S. 255-272.

Röbbken, H. (2007): **Zur Verbreitung von Managementkonzepten in der öffentlichen Verwaltung**. In: Verwaltung & Management, Jg. 13, Nr. 5, S. 268-274.

Marcel Schütz, 30.09.2015

Für Rückmeldungen und Fragen: marcel.schuetz@uni-oldenburg.de