

Kommentar zur pädagogischen und analytischen Methode «Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen» (IGIV-Anleitung)

Songül Bitiş, Koray Yılmaz-Günay (Stand: 9. November 2012)

Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

Der zeitliche Umfang scheint uns abstrakt mit drei Stunden sehr knapp bemessen. Es würde uns helfen, wenn ihr in der Anleitung zu den einzelnen Abschnitten konkrete Zeiteinheiten überlegt.

Zielgruppen

Wie sind die Personen in ihren jeweiligen Organisation eingebettet? Welche Funktion, Rolle, Kompetenzen haben sie? (Auch in Bezug auf den OE-Prozess?) Sind die Erfahrungen aus unterschiedlichen Organisationen miteinander vergleichbar? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?

Mögliche Lernergebnisse

- Sind die Ziele der Methode zugleich die Lernergebnisse?
- Inwieweit können Wissenssteigerungen und Kompetenzerweiterung haltungsverändernd wirken? Sind Haltungsfragen vorgesehen?
- Defizitorientierung versus Ressourcenorientierung?
- Was bringt die Methode den Teilnehmenden (in Bezug auf ihren Arbeitskontext bzw. ihre Arbeitsfelder und -aufgaben)?

Begriff «Dominanzkultur»

Es erscheint uns widersprüchlich, einerseits Komplexitätsreduktion vornehmen zu wollen (gut und richtig) und zugleich mit einem Begriff zu operieren, der dem entgegensteht. Dieses Spannungsverhältnis zieht sich durch die gesamte Methode/Anleitung. Wenn es ein Ziel der Methode ist, die Relation gesellschaftliche Verhältnisse/Unternehmens- oder Institutionenkultur in den Blick zu nehmen, muss das transparent gemacht werden. Denn es geht aus der Anleitung nicht hervor, was die vorausgesetzte Annahme dazu ist:

- a) gesellschaftliche Verhältnisse setzen sich unmittelbar in den Verhältnissen in Institution/Unternehmen fort? *oder*

- b) gesellschaftliche Verhältnisse setzen sich gebrochen in den Verhältnissen in Institution/Unternehmen fort (eigene Dynamiken, hierarchische Struktur als Ressource)? *oder*
- c) ...?

Weitere Fragen

- Sind Begriffsbestimmungen vorgesehen? Wenn ja, an welcher Stelle? Welche vorangegangenen Beschäftigungen mit Differenzlinien werden vorausgesetzt?
- Subjektbezogener Ansatz versus gesellschaftliche Position und Stellung in der Organisation?

Konkret zur Schritt-für-Schritt-Anleitung

- 1) Annex 1: Doppelte Benutzung von Heterogenität ist uns nicht verständlich. Und was bedeutet ‚sozial‘ homogene/heterogene Gruppen

Annex 2: Uns ist aufgefallen, dass die Punkte aus Annex 1 Bildung, Kommunikation und beide Heterogenitäten nicht auftauchen.

- 2) Der Faktor der Subjektivität muss berücksichtigt und transparent gemacht werden. Es kann sich nur um die Perspektive der teilnehmenden Person handeln, die nicht übertrag auf die gesamte Organisation sein kann.
- 3) Die dritte Frage ist eine Suggestivfrage und kann mit ja oder nein beantwortet werden? Dazu kommt, dass der Schritt von eindimensionalem Einschluss/Ausschluss zu schnell erfolgt.
- 4) Bei diesem Punkt wären Leitfragen (wie bei 3.) sinnvoll. Die Frage, was als „interessantes“ Ergebnis in Frage kommt, könnte mit einem Tipp für eine Methode unterfüttert sein.

Anwendung und Grenzen

Zeitpunkt zum Einsatz der Methode: Die Frage der Einbettung könnte expliziter erläutert werden.

Voraussetzungen auf Seiten der Trainer_innen: Uns erscheint es nur sinnvoll, die Methode von Menschen mit Erfahrungen in der OE durchführen zu lassen.

Das Ziel der Reise sollte vermittelt werden – warum machen wir das, wo wollen wir damit hin? Insbesondere zu den Grenzen von individuellem Engagement, zum Umgang mit Scheitern etc. müssten Hinweise gegeben werden.

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Songül Bitis & Koray Yılmaz-Günay

Franz-Mehring-Platz 1 (Raum 742)

10243 Berlin