

Evolutionäre Organisationen – das Ende bürokratisch-hierarchischer Organisationsformen?

Marc Bohn

Die Masterthesis von Marc Bohn setzt sich mit folgender Fragestellung auseinander: „Sind evolutionäre Organisationen, mit flachen Hierarchien die Organisationen der Zukunft und lösen Sie die hierarchisch – bürokratischen Organisationsformen über langfristige Sicht ab?“

Zur Beantwortung der Fragestellung greift Bohn auf die Systemtheorie nach Luhmann, insbesondere die Theorie sozialer Systeme zurück und bedient sich dieser als „Analyseinstrument“. Im Vorfeld der Arbeit werden zentrale Begriffe konkretisiert und definiert und die Grundlagen des systemtheoretischen Organisationsverständnisses nach Niklas Luhmann dargestellt. Weiterführend führt er die Unterscheidung von drei Ebenen von Organisationen nach Stefan Kühl aus, ehe die verschiedenen Organisationsformen nach Frédéric Laloux im historischen Kontext darstellt werden. Hierbei wird ersichtlich, dass die Entwicklung unterschiedlicher Organisationsformen als Reaktion auf verändernde Umweltbedingungen verstanden und daraus abgeleitet werden kann. Anknüpfend folgt eine Begründung der Notwendigkeit von Wandlungsfähigkeit für Organisationen im heutigen Kontext, die wiederum auf Stefan Kühl zurückgreift. Im weiteren Verlauf der Arbeit konkretisiert Bohn die Charakteristika evolutionärer Organisationen unter Rückgriff auf die Darstellungen von Laloux, welche anschließend mit der Beschreibung der drei Dilemmata postbürokratischer Organisationen verknüpft wird. Darauf aufbauend erfolgt der Rückbezug zu Laloux, indem die parallele Existenz verschiedener Organisationsmodelle erläutert wird, ehe dann mit Österreich ein (ebenfalls an Laloux orientierter) Impuls zur Flexibilität von Führungsperspektiven aufgegriffen wird. Eine summierende Evaluation und ein kurzer Ausblick schließen die Arbeit ab.

Bohn bilanziert am Ende seiner Untersuchungen, „dass evolutionäre Organisationen die Organisationen der Zukunft sind und hierarchisch – bürokratische Organisationsformen über langfristige Sicht ablösen, wenn sie hochdynamischen Umweltturbulenzen ausgesetzt sind“ (S. 70f.). Weitere entscheidende Erkenntnisse der Arbeit spiegeln sich darin wider, dass alle Organisationsmodelle im Hinblick auf ihre Umwelt versuchen, der Umweltkomplexität zu begegnen, die-se zu reduzieren und damit gleichermaßen die eigene Komplexität steigern. Damit können alle vorläufig komplexitätsreduzierend erscheinenden Organisationen vielmehr als Komplexitätstreiber verstanden werden, welche durch kurzfristige Komplexitätsreduktion Komplexitätssteigerung erzeugen.