

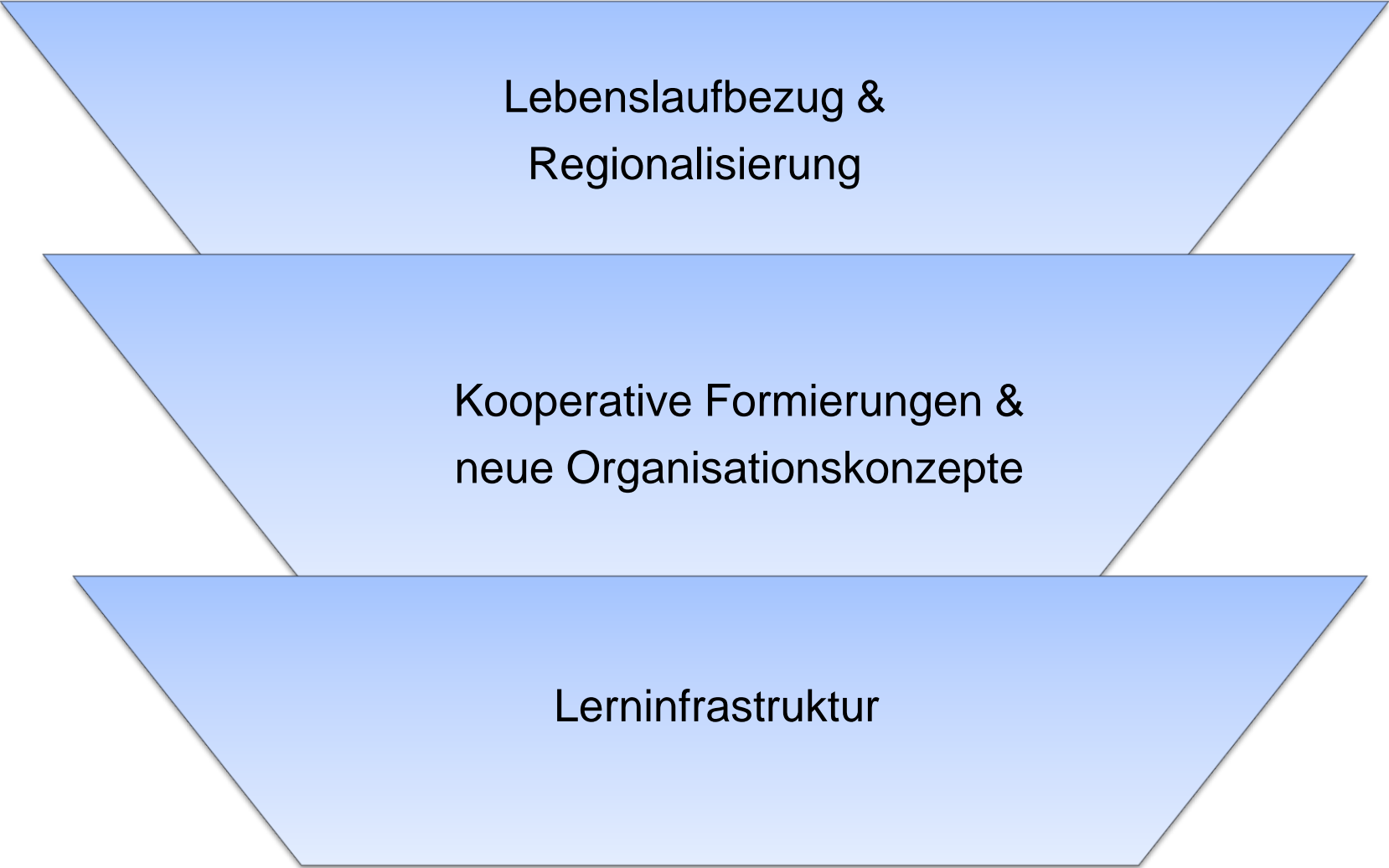
# Widerstand in kooperativen Bildungsarrangements

Erste Ergebnisse aus einem qualitativ-empirischen Forschungsprojekt

Werkstattgespräch Weiterbildungsforschung 2012, Universität Graz

Dipl.-Päd. Melanie Franz

1. Kontext der Studie
  - Ausgangslage/Entwicklungstendenz
  - Untersuchungsfeld
  - Valenz der Widerstandsthematik
2. Erkenntnisinteresse/Fragestellung
3. Erste Ergebnisse: Widerstandsauftreten und Bearbeitung
4. Fazit

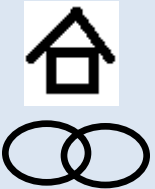
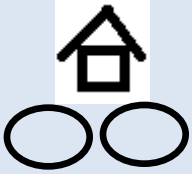
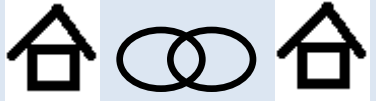
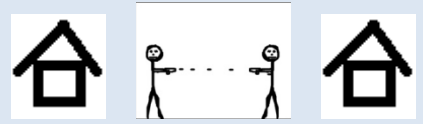


Lebenslaufbezug &  
Regionalisierung

Kooperative Formierungen &  
neue Organisationskonzepte

Lerninfrastruktur

# Formierungsvarianten im Bildungs- und Kulturbereich

		Organisation	
		organisatorisch zusammen	organisatorisch getrennt
Raum	räumlich zusammengeführt	<b>Fusion</b> 	<b>Raumintegration</b> 
	räumlich getrennt	<b>Organisationsintegration</b> 	<b>Vereinbarte Kooperation</b> 

räumlich-organisatorische Kooperationssettings

- Widerstand als kooperationsinhärentes, strukturbildendes Prozesselement
- Organisationskulturforschung („culture-clash“)
- Organisationsentwicklungsforschung („resistance to change“)
- Lehr-Lernforschung („Irritation als Lernanlass“)

→ Neutrales Begriffsverständnis

## Widerstand liegt dann vor, wenn...

- mindestens zwei unterscheidbare,
- dynamisch,
- verbindlich,
- gegenseitig aufeinander bezogene Positionen aufweisbar sind,
- die an einem bestimmten „Ort“ aufeinandertreffen
- und zudem mindestens eine Position „Widerstand“ wahrnimmt oder beobachtet.

(Strukturformel des Widerstands, n. Häcker 1999, S. 74)

Wie und in welchen kooperationsrelevanten **Bedeutungen** werden innerhalb der interorganisationalen Zusammenarbeit **auftretende** Widerstände von den *Akteuren* **bearbeitet**?

# Widerstand als systemwirksame Störung

Widerstandserlebnis

Widerstandsdimension

Reaktion auf Widerstandsauftreten

Bearbeitungsebene

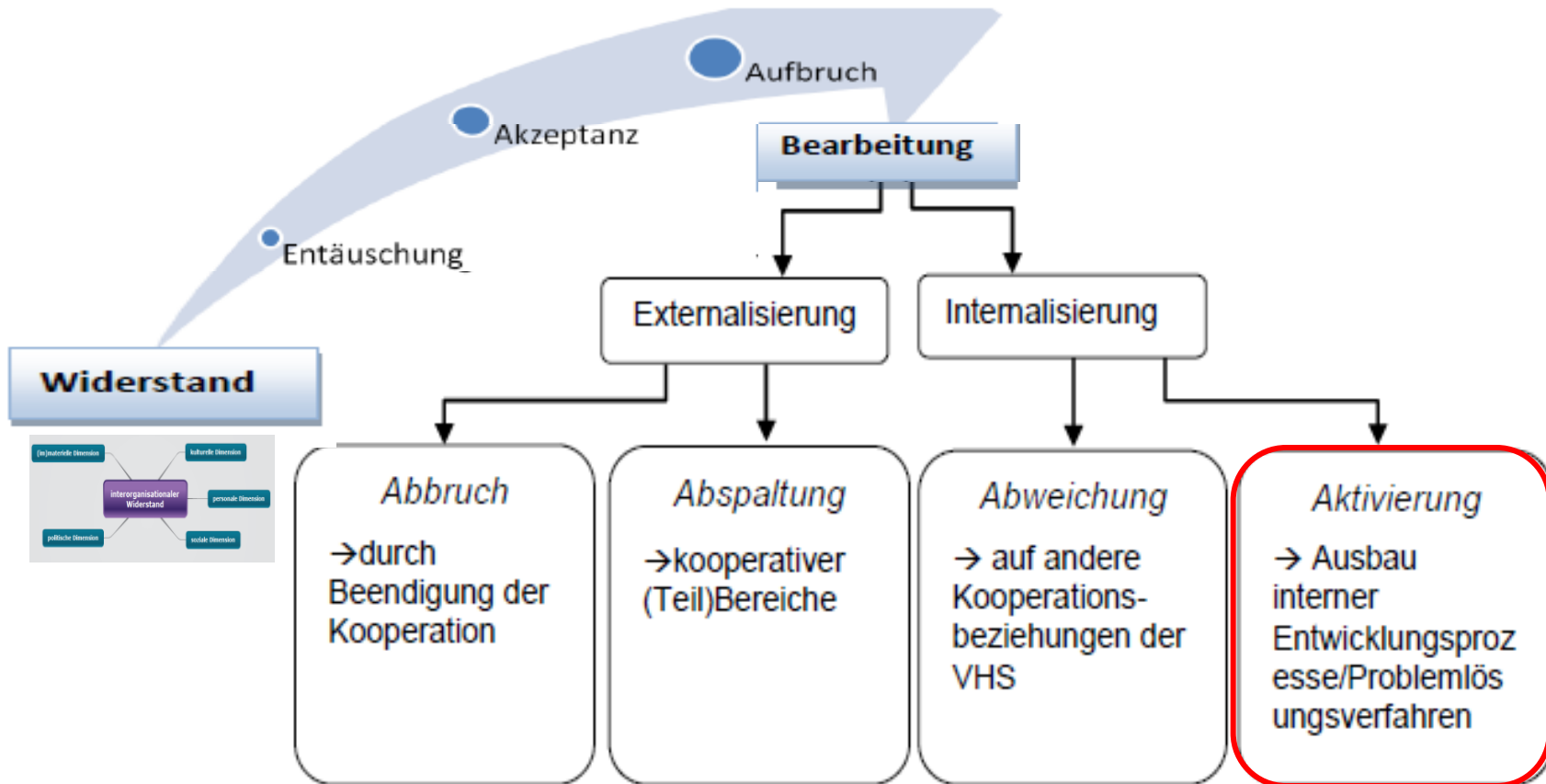
Widerstandsbearbeitung

Aber als wir damals als letzte Einrichtungen her kamen, hatten wir erst mal räumliche Verteilungskämpfe. Dann kam von denen [Partner] ein klares „Nein“. [...] Wenn auch anders gewünscht, haben wir das irgendwann akzeptieren müssen. Aber wir mussten uns natürlich überlegen, was wir jetzt machen. So, und was zwischen den Einrichtungen nicht zu klären ist, ist intern zu klären. ... Und ich habe die Erfahrung gemacht, je klarer die Regelungen sind, je präziser die Verabredung, desto besser wird es laufen. Und wir lernen ja auch aus diesen Widerstandsdingen, indem wir innerhalb der Organisation feste Wege etablieren. Wir haben konkret ein Verfahren entwickelt in Form von Regeln darüber, ab wann welche Ebene mit wem spricht. Haben diese Hierarchie also auch für Kooperationsanliegen eingebaut, mit Entscheidungswegen, Ansprechpartnern bei Widerstandsfällen und so. Wenn man die Dinge vorher klärt, bespricht, dann in der Praxis guckt, so, wo müssen wir jetzt eingreifen? Wo müssen wir jetzt noch etwas verändern? Dann hat man damit keine größeren Probleme (LTG\_RI).

➤ Widerstand als Auslöser institutioneller Dauerbeobachtung



# Organisationale Bearbeitungsmodi



- Widerstand auf interorganisationaler Ebene...
  - muss aus einer sozialen Vereinseitigung gelöst und als multidimensionales Phänomen begriffen werden.
  - entzündet sich an unterschiedlichen thematischen Feldern und wird auf unterschiedlichen Ebenen bearbeitet.
  - kann auf vielfältige Art zum Lernanlass werden.
- z. B. Organisationale Bearbeitung → Integration eines kooperationsgerichteten „Widerstandsmanagements“ in die vorhandenen Aufbau- und Ablaufprozesse einer Weiterbildungseinrichtung .*

**Häcker**, T. H. (1999): Widerstand in Lern-Lern Prozessen. Eine explorative Studie zur pädagogischen Weiterbildung von Lehrkräften. Dissertation. Frankfurt/M.

**Buono**, A./**Bowditch**, J. (2003). The human side of mergers and acquisitions. Managing collisions between people, cultures, and organizations . 2. Aufl. San Francisco.

**Juch**, S./ **Rathje**, S./ **Köppel**, P. (2007): „Cultural fit oder fit for culture? Ansätze für ein effizientes und effektives Instrumentarium zur kulturellen Gestaltung der Zusammenarbeit in internationalen Unternehmenskooperationen“. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. H. 2. S. 89-103.

**REPORT** – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (2011): Kooperative Bildungsarrangements. Heft 4.

**Schäffter**, O. (1997): Irritation als Lernanlaß. Bildung zwischen Helfen, Heilen und Lehren. In: Krüger, H. H. u.a. (Hrsg.): Bildung zwischen Markt und Staat. Opladen. S. 691-708.

**Watson**, G. (1971). Resistance to change. American Behavioral Scientist, Jg.14. Heft 5. S. 745-766.

**Witzel**, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt/M./New York.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Melanie Franz**

Tel: +49 (0)228 3294-135

Mobil: +49 (0)1603753064

franz@die-bonn.de

[www.die-bonn.de](http://www.die-bonn.de)

[www.lgs-ae.de](http://www.lgs-ae.de)

in Kooperation mit

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Philipps



Universität  
Marburg

**die**