



Heinrich Keßler

Selbstorganisation: Was ist das?

Wir, das ist das Arbeitskreis Energie und Struktur (Heinrich Keßler, Appenweier, Dr. Werner Vogelauer, St. Pölten, Dr. Ingrid Ebeling, Hannover, René Kemm, Bern) erhoben an uns den Anspruch, die Selbstorganisation der von und beratenen Personen und Organisationen zu unterstützen. Dazu ist und war es erforderlich zu klären, was wir unter Selbstorganisation verstehen.

Herausgekommen ist die Stoffsammlung zu diesem Thema. Die offenen und offengebliebenen Fragen lassen sich erahnen. Eigene Antworten werden angeregt.

Das Original des Dokuments ist eine Übertragung der handschriftlichen Aufzeichnungen des Autors aus dem Jahre 1987ff. Es ist am 30.08.2017 vom Autor selbst aktualisiert und inhaltlich angepasst in die jetzige Form übertragen worden.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



SELBSTORGANISATION

Organisation (griech. organon) = Instrument, das alles umfasst, was die Ordnung eines Systems definiert.

Selbst-Organisation verlangt die Unterscheidung von
System Umwelt und Beobachter.

(Der Beobachter ist aber Teil(!) des Systems, er steht NICHT außerhalb).

Der Beobachter von lebenden Systemen kann sich aus seinen Beschreibungen nicht herauslösen (subjektive, konstruierte Wirklichkeit) und kann in seiner Beschreibung schwerwiegende epistemologische Fehler begehen; indem er Begriffe aus SEINEM kognitiven Bereich verwendet, die im Bereich des beobachteten Systems nicht enthalten und damit BEDEUTUNGSLOS sind!

Handlungen widerspiegeln tiefliegende Werte.

Sinn kann nicht gegeben, sondern muss gefunden werden. Wirklichkeiten werden individuell "erfunden". Kultur ist ein kollektives Phänomen und stellt den Bezugsrahmen oder Filter für Wahrnehmung oder Konstruktion von Wirklichkeiten.

Zwei Dimensionen des Organisierens.:

- 1) die materielle und substantielle Ebene
(instrumentelles Organisieren)
Koordination und Integration sind ein Problem aller Organisationen
- 2) die geistig-sinnhafte oder symbolische Ebene
(Symbolische Gestaltung und Vermittlung oder Erfassung von Sinn, Stützung und Legitimierung von Handlungen, Mobilisierung von Mitarbeiterpotentialen, Herstellung und Verständnis einer konsequenten Zielorientierung und Implementierung von Neuerungen und Veränderungen)

Selbstorganisation ist die Suche nach einer Balance zwischen



F5



Die Systemgrenzen bestimmen sich nach dem Problem; von Interesse ist das DAS PROBLEM PRODUZIERENDE SYSTEM.

Was ist TEIL und was stellt die GANZHEIT dar?

Synthetisches Denken ist integrativ:

Ziel und Zweck eines Systems/Teils werden in einem größeren Ganzen beurteilt.

Analytisches Denken ist desintegrativ:

Ziel und Zweck ist die detaillierte Untersuchung und Erklärung von und aus Teilen.

Voraussetzungen für SELBST-Organisation:

- 1) Variation
- 2) Fluktuation
- 3) Wettbewerb
- 4) Selektion

Grundbedingungen für SELBST-Organisation:

- a) Stabilisation
- b) Innovation
- c) Erhaltung des Zufalls

Phänomene der SELBST-Organisation:

- 1) hierarchische Differenzierung
- 2) Reproduktion und Gedächtnis
- 3) Kreativität

Wirkungsgefüge:

Überwiegend denken wir in monokausalen, linearen Ketten: Wir suchen für eine Wirkung EINE Ursache. Für Systeme ist jedoch systemisches und kybernetisches Denken erforderlich: Die Vernetzung und die Art und der Grad WECHSELSEITIGER ABHÄNGIGKEITEN zwischen den Teilen eines Systems sowie zwischen Teilen und dem Ganzen.



Struktur und Verhalten:

Was besonders interessiert, sind die Verhaltensmöglichkeiten und die Verhaltensweisen eines Systems und damit die Strukturen, die ein bestimmtes Verhalten ermöglichen oder verhindern.

WAS BESTIMMT DAS VERHALTEN EINES SYSTEMS?

Wie wirken Struktur (Elemente, Subsysteme, Regeln, Gewohnheiten, Normen, Werte, Einsichten, Erfahrungen, Bindungen, Organisationsbestimmungen, Denkvorstellungen, Verhaltensprinzipien, Machtgefüge, Beziehungsnetz von Sympathie und Antipathie) und Verhalten (Selbstregulierung, Selbstorganisation, Anpassung, Veränderung, Lernen und Sich-Weiterentwickeln) zusammen?

Evolution kann in Organisationen als die Entstehung neuer Komplexitätsstufen bzw. Systemebenen verstanden werden, als

WACHSTUM VON MUSTERN.

Humane soziale Systeme zeichnen sich durch selbstgenerierte Wandlungs- und Entwicklungsfähigkeit aus und haben gleichzeitig die Möglichkeit, Entwicklung in Frage zu stellen und zu werten.

Negative Rückkopplung wird durch positive abgelöst.

Entwicklung= neue Eigenschaften oder Beziehungen entstehen, werden neu geschaffen oder integriert.

Die Strukturen müssen in die Umwelt des Systems passen und sich mit der Umwelt verändern. Um ein Fließgleichgewicht zwischen der Unternehmung und der Umwelt zu erreichen, müssen die Verhaltensmöglichkeiten eines Systems denjenigen der Umwelt entsprechen.

Regelungssystem und dessen Element:

- 1) ein IST-Wert-Erfasser (Ist-Wert-Fühler, Messfühler), welcher den jeweils vom System erreichten Istwert ermittelt;
- 2) ein Regler (welcher Ist-Wert und Sollwert vergleicht und Zielabweichungen ermittelt);
- 3) eine Entscheidungsinstanz, welche Aktivitäten des Systems auslöst, in Gang hält und aufgrund der Zielabweichungen Korrekturentscheidungen und -Maßnahmen trifft;
- 4) Elemente, welche Aktivitäten (Transformationen, Prozesse) ausführen; oft auch als "kausale Subsysteme", in dynamischer Betrachtung auch als Regelstrecke bezeichnet.



Lebensfähige Systeme sind durch 5 Subsysteme der Lenkung charakterisiert, (ähnlich dem Zentralnervensystem):

	Funktion:
1) (Teil-)Autonome Organisationseinheiten (Operationsbereiche) werden innerhalb ihrer Umwelt gelenkt	Leitung von strategischen Geschäftsfeldern oder divisionalen Einheiten
2) Über ein Netz von Verbindungen zwischen den Lenkungssystemen der relativ autonomen Teile wird eine Abstimmung bzw. Koordination ermöglicht.	Koordination von strategischen Geschäftsfeldern
3) Ein "übergeordnetes" Lenkungssystem erfüllt die Abstimmung und Optimierung aller laufenden Aktivitäten im System als Ganzes (internes Gleichgewicht)	Operatives Management
4) Eine weitere Lenkungsfunktion besteht in der Erreichung eines externen Gleichgewichtes mit dem System	Strategisches Management
5) ein "übergeordnetes" Lenkungssystem stimmt die Lenkungsaktivitäten zur internen Stabilisierung des Gesamtsystems mit den Lenkungsaktivitäten zur Erreichung eines Gleichgewichts mit der gesamten Umwelt ab, im Rahmen der Ziel- und Zwecksetzung des Ganzen.	Normatives Management

Lernen ist nur im selbstorganisierten System möglich und stellt einen wesentlichen Aspekt jeder Entwicklung dar.

Um Ordnung zu verstehen, müssen wir die "höhere" Bedeutung von Mustern verstehen.

Entwicklung bedeutet auf sozialer (kollektiver) Ebene eine Veränderung der Fähigkeiten und des Potenzials des Systems.

ORGANISIEREN wird zur Frage, ob durch Interventionen das System vermehrt selbstorganisierend wird, so dass es Wandel im System wie in der Umwelt besser integrieren und sich entwickeln und lernen kann.

Das Problem liegt häufig darin, dass zu viele oder zu rigide Strukturen vorliegen und das System in einem unveränderlichen Netz von Strukturen gefangen ist. Diese müssen erst aufgelöst, "gestört" und verlernt werden, damit das System sich neu organisieren kann.



Parameter

Parameter	Vitalismus	Mechanismus	Holismus
Ontologie (Seinslehre, Lehr von abstrakten Wesensbestimmungen)	dualistisch	dualistisch	monistisch (Überzeugung, dass alles im Grunde 1 Wesens-Einheit bildet; Gegensatz Pluralismus: Zurückführung der Vielfalt auf viele Urprinzipien
Epistemologie	subjektiv	objektiv	interaktiv
Methodologie	phänomenologisch	empirisch	analogisch
Kausalität	teleologisch (Gottglaube)	deterministisch (Glaube an Wahrscheinlichkeitswerte)	probabilistisch
Analyse	metaphysisch	reduktivistisch	strukturell
Dynamik	null-entropisch	entropisch	neg-entropisch

John R. Battista

(Entropie= Maß für die nicht mehr zur Arbeit verwertbare Wärmeenergie)

SV3A3