

**Call for Papers zum Schwerpunktthema der nächsten SuB:
„Führung und Veränderung“, Heft 1/2007**

„Führung wird immer dann benötigt, wenn die Institutionen nicht ausreichen, um ein Zusammenleben und Zusammenhandeln der Mitglieder des Systems zu ermöglichen“ (Luhmann). In Veränderungs- und Krisensituationen wächst die Bedeutung von Führungshandeln, steigt die Nachfrage nach konsistenter und kommunikativ wirksamer Führung und Führungsqualität.

Führungskräfte bewegen sich heute in komplexen, in der Regel dezentral strukturierten Gebilden, die unter dem Vorzeichen „Globalisierung“ unter dem ständigen Druck zur Veränderung stehen. „Change“ vollzieht sich unter den verschiedensten Markenzeichen, von *Reengineering*, *Restrukturierung*, *Total Quality Management*, *Kaizen* über die *fraktale Organisation* bis hin zum *Efficient Consumer Response* (ECR). Spätestens seit *Schumpeter* sollte klar sein, dass Innovation und Veränderung zum privatwirtschaftlichen Kapitalismus essentiell dazugehören, dennoch scheint die Öffentlichkeit von deren Geschwindigkeit „überrascht“ zu sein. Das Arbeiten in dynamischen Umwelten, die Informatisierung und Vernetzung nehmen zu, steigender Kostendruck sowie höhere Anforderungen an den Leistungserstellungsprozess münden in höhere Anforderungen an Mitarbeiter und Organisation, die (Teil-)Automatisierung vieler Routinen und deren Integration in größere Systeme schreitet voran. Damit gehen höhere Ansprüche an die Fachkräfte auf unterer Ebene, denen mehr Autonomie in ihren Entscheidungen abverlangt und mehr Kompetenz zugemutet wird, einher.

Aspekte von Führungshandeln diffundieren und initiieren einen sozialen Wandel in Organisationen. Die Organisation von Team- und Projektarbeit verlangt partielle Führungskompetenzen („Schlüsselqualifikationen“), ohne dass damit „echte“ Führungsfunktionen mit Vorgesetztenfunktion gegeben wären. Arbeitsformen wie Moderations-/Metaplantchnik, Methoden und Techniken der Ideenfindung, Problemlösung oder Entscheidungsfindung beruhen auf Team- und Gruppenarbeit, auf deren Leistung und Leitung. Kommunikation, das Ferment jeder Führung und Zusammenarbeit, verändert sich durch die Ausbreitung computervermittelter Kommunikation (CvK) und die Entwicklung virtueller Teams. Hier entstehen permanent neue Lern- und Führungsanforderungen, die die Führungskompetenzen verändern, zum Teil auch bereichern.

Fragen von Autorität und Macht (einschließlich ihrer hedonistischen Seiten) werden in einer neuen Weise, bezogen weniger auf fest umrissene Hierarchien als vielmehr auf fließende Situationen, die immer wieder ins Gleichgewicht gebracht werden müssen, gestellt. Interkulturelle Aspekte erweitern das Spektrum der Komplexität zusätzlich.

Die persönlichen Voraussetzungen werden in der Praxis unter dem Stichwort „leadership“ gehandelt und gerne als psychologische Befähigung, wenn nicht gar Begabung gewertet. Ein persönlich konsistentes Handlungs- bzw. Führungsrepertoire kann jedoch nur entwickelt werden, wenn neben den kognitiven Inhalten die Reflexion der eigenen

Rolle(n), der persönlichen Handlungs- und Kommunikationseinstellungen sowie eine Differenzierung der eigenen Wahrnehmung von Führungssituationen hinzukommen (die selbstreflexive Führungskraft als Leitbild). Hier sind Trainings gefragt, die die Möglichkeiten individualisierten Lernens mit den persönlichen Arbeitsfelderfahrungen der Teilnehmenden und den Anforderungen der Organisation verbinden. Damit stellt sich auch die Frage nach der Veränderbarkeit der organisationalen Bedingungen (Information und Beteiligung, Organisationsentwicklung, „lernende Organisation“).

Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass Inhaber hoher und höchster Führungsfunktionen zu neuen Elite-Milieus zusammenwachsen, mit zunehmendem Hang zur Selbstrekrutierung (Hartmann 2002) und damit einer tendenziellen Abschließung gegenüber Veränderungsprozessen.

Aufklärungen zu diesen Prozessen sind wünschenswert, denn Führung und Zusammenarbeit sind Themen genuin soziologischer Analyse- und Gestaltungskompetenz¹.

Wir freuen uns über Texte, die an der Schnittstelle von Theorie und Praxis – sei es in Form reflektierter Erfahrung, sei es in der Überprüfung theoretischer Konzepte auf ihren Erkenntnis- und Erklärungsgehalt – zur Festigung soziologischer Positionierung, zum Verständnis und damit zur Orientierung in diesem Feld beitragen! Das Heft steht in Zusammenhang mit dem Thema der XIV. Tagung für angewandte Soziologie; die Gründung einer BDS-Fachgruppe „Führung und Veränderung“ ist vorgesehen.

Für Rückfragen stehen neben den Redaktionsmitgliedern Dr. Erich Behrendt (E-Mail: vorstand@bds-soz.de) und Dr. Wolfram Breger (E-Mail: DrBreger@aol.com) zur Verfügung.

Redaktionsschluss für die nächste SuB ist der 31. Januar 2007. Hinweise für AutorInnen im Heft oder auf der Homepage des BDS: <http://www.bds-soz.de>

1 So hatte der BDS bereits auf seiner X. Tagung für angewandte Soziologie (1999) das Leitthema „Die Soziologie und das Management von Innovationen – was machen Soziologen anders?“ aufgegriffen.