

**FROSCHAUER, ULRIKE / LUEGER, MANFRED**

**TRANSFORMATIONSPROZESSE IN UNTERNEHMEN. ZUR AMBIGUITÄT VON  
UNSICHERHEITSBEWÄLTIGUNG**

Ulrike Froschauer, Universität Wien, Institut für Soziologie, [ulrike.froschauer@univie.ac.at](mailto:ulrike.froschauer@univie.ac.at)  
Manfred Lueger, Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Soziologie und empirische  
Sozialforschung, [manfred.lueger@wu-wien.ac.at](mailto:manfred.lueger@wu-wien.ac.at)

**AG ORGANISATIONSSOZIOLOGIE: ORGANISATION: MYTHOS UND WIRKLICHKEIT  
DER UNSICHERHEITSBEWÄLTIGUNG**

Globalisierung und Internationalisierung kennzeichnen gesellschaftliche und damit auch wirtschaftliche Entwicklungen. Im Zuge dieser Entwicklungsprozesse verändern sich Märkte ebenso wie konkrete Unternehmen. So konfrontierte die Liberalisierung des Energiesektors innerhalb der EU die in diesem Bereich aktiven Unternehmen mit einer Reihe von Anforderungen. Diese neuen Rahmenbedingungen provozierten nicht unerwartet massive interne Strukturveränderungen, um mit den in dieser Situation verbundenen Unsicherheiten umzugehen. Ein solcher Wandel bietet ausgezeichnete Ansatzpunkte für eine empirische Analyse der von Unternehmen gewählten Handlungsstrategien und der damit verbundenen internen Entwicklungsdynamik. Der Beitrag greift die Entwicklungsgeschichte eines konkreten Falles auf und beschäftigt sich anhand dessen mit der Frage, wie ein Unternehmen die Veränderungen der Umwelt in ihre internen Operationsweisen aufnimmt. Das öffnet den Blick für den Umgang mit Unsicherheit und die damit verbundenen organisationsinternen Prozesse.

Grundlage der Ausführungen ist die Annahme, dass Organisationswirklichkeiten auf interpretierender Beobachtung aufbauen und kommunikativ produziert, reproduziert bzw. verändert werden. Sowohl die Interpretation von Ereignissen und Prozessen als auch die mit Kommunikation verbundene Verstehensleistung ist notwendig mit Unsicherheit verbunden, die im Zuge massiver Veränderungen noch deutlich gesteigert wird. Um dennoch Handlungsfähigkeit herzustellen, muss diese Unsicherheit bearbeitbar gemacht werden. Im Zentrum der Ausführungen stehen daher die Untersuchung organisationaler Strategien zur Beobachtung von Unsicherheit und zur Reduktion von Komplexität, sowie die Folgen dieser Prozesse für die organisationale Entwicklung. Dabei wird gezeigt, dass organisationsintern Unsicherheitsbewältigung immer eine ambigüe Angelegenheit ist, weil die Bewältigung an einer Stelle aufgrund von Interdependenzen neue Ungewissheiten an anderen Stellen erzeugt. Außerdem verdeutlicht die Analyse, dass es nicht nur um die Bewältigung von Unsicherheit geht, sondern auch um die Demonstration von Kompetenz im Umgang mit Unsicherheit und mit Verantwortlichkeit.