
Formelle vs. informelle Organisation

Formelle Organisation

Formelle Organisationen sind gekennzeichnet durch formelle Regelungen, die bewusst gestaltet, personenunabhängig formuliert und meist schriftlich dokumentiert sind. Zu diesen Regelungen gehören beispielsweise Arbeits- und Pausenzeiten, festgelegte Weisungsbefugnisse, Aufgabenbereiche bestimmter Abteilungen oder auch routinemäßige Arbeitsabläufe. Formelle Regeln haben den Vorteil, dass die Entscheidungskomplexität des Einzelnen reduziert wird (vgl. von der Oelsnitz, 2009). Im Krankenhaus gehören z.B. zu den in der formellen Organisation festgelegten Regelungen u.a. die Zuständigkeitsbereiche der verschiedenen Abteilungen, die Aufgabenbereiche von Ärzten und Pflegepersonal, die Essenszeiten für die Patienten, die Besuchszeiten für Angehörige, aber auch die Lage der einzelnen Abteilungen im Krankenhaus, die Anzahl der Betten pro Zimmer, etc.

Formelle Organisation ist dabei nicht unbedingt als Bürokratisierung zu verstehen. Im Gegenteil: Feste Regelungen können die Arbeit für den einzelnen Mitarbeiter erheblich erleichtern. Die Effizienz einer Organisation kann durch formelle Strukturen gesteigert werden, weil innerhalb eines bestimmten Zeitraums mehr Entscheidungen getroffen bzw. mehr Probleme gelöst werden können. Die formelle Organisation wird auch als Organisationsstruktur bezeichnet.

Informelle Organisation

Informelle Organisationen sind soziale Strukturen, bei denen zwischenmenschliche Beziehungen eine große Rolle spielen. Sie werden durch soziale Kontakte und Sympathien zwischen den Mitgliedern gebildet und entstehen spontan. Im Krankenhaus gehört zur informellen Organisation z.B. das soziale Miteinander. In einer Krankenhausabteilung verstehen sich z.B. die Pflegekräfte besonders gut, sie unterstützen sich gegenseitig und sind auch privat befreundet. Dadurch kann das Pflegeteam in dieser Abteilung mit Stress und Phasen hoher Arbeitsbelastung besser umgehen. Informelle Organisationsstrukturen können also einen Beitrag zur Verbesserung des Betriebsklimas und Erreichung der Unternehmensziele leisten, wenn sie nicht im Gegensatz zur formellen Organisation stehen (Bullinger et al., 2009).

Literatur

Bullinger, H.-J., Spath, D., Warnecke, H.-J. & Westkämper, E. (2009). *Handbuch Unternehmensorganisation – Strategien, Planung, Umsetzung*, 3. Aufl. Berlin, New York, Tokio, Heidelberg: Springer.

Oelsnitz, D. von der (2009). *Die innovative Organisation*, 2. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.