

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>19</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>23</b>
<b>1 Organisationsveränderungen aus subjektiver Sicht</b>	<b>25</b>
1.1 Fragestellung und Zielsetzung . . . . .	25
1.2 Kontext und gegenwärtiger Forschungsstand . . . . .	27
1.3 Aufbau der Arbeit . . . . .	34
<b>2 Organisationstheoretische Grundlagen</b>	<b>37</b>
2.1 Ableitung des Organisationsbegriffs aus den theoretischen Konzepten . . . . .	37
2.2 Rezeption der Organisationstheorien durch die Pädagogik	58
2.3 Organisationsveränderung aus der Aneignungsperspektive	61
<b>3 Forschungsmethodische Grundlagen</b>	<b>65</b>
3.1 Untersuchungsfeld . . . . .	66
3.1.1 Porträt VHS A-Stadt . . . . .	67
3.1.2 Porträt VHS B-Kreis . . . . .	69

3.2	Explorationsphase . . . . .	71
3.2.1	Sondierung des Untersuchungsgegenstands durch ethnographisch fokussierte Feldforschung . . . .	71
3.2.2	Entwicklung gegenstandsorientierter Erhebungsmethoden mittels ethnographisch fokussierter Feldforschung . . . . .	75
3.3	Erhebungsphase . . . . .	77
3.3.1	Kriterien und Auswahl der Interviewpartner . .	78
3.3.2	Kriterien und Durchführung der Interviews . .	79
3.4	Analysephase . . . . .	83
3.4.1	Experteninterviews und Deutungswissen . . . .	83
3.4.2	Analyseschritte . . . . .	87
<b>4</b>	<b>Organisationsveränderungen aus differenten Perspektiven – Vier Fallanalysen</b>	<b>95</b>
4.1	Organisationsveränderungen aus der Biographieperspektive: Fallinterpretation Schuster . . . . .	95
4.1.1	Kontextinformationen zum Interview . . . . .	95
4.1.2	Analyse der Eröffnungssequenz – Aushandlung der Fokussierung . . . . .	96
4.1.3	Leitbild Transparenz: „Merkliche“ und „unmerkliche“ Veränderungen . . . . .	101
4.1.4	Rollenverteilung im Interview: Der Experte und der Interviewer als „Co-Experte“ . . . . .	121
4.1.5	Zusammenfassung der Biographieperspektive .	123
4.2	Organisationsveränderungen aus der Interaktionsperspektive: Fallinterpretation Markwart . . . . .	125
4.2.1	Kontextinformationen zum Interview . . . . .	125
4.2.2	Analyse der Eröffnungssequenz – Aushandlung der Fokussierung . . . . .	127
4.2.3	Artifizielle versus „richtige“ Organisationsveränderungen . . . . .	131
4.2.4	Rollenverteilung im Interview: Die Expertin und der Interviewer als „Komplize“ . . . . .	155
4.2.5	Zusammenfassung der Interaktionsperspektive	156

4.3	Organisationsveränderungen aus der Institutions-/ Organisationsperspektive: Fallinterpretation Rudolph . . . . .	159
4.3.1	Kontextinformationen zum Interview . . . . .	159
4.3.2	Analyse der Eröffnungssequenz – Aushandlung der Fokussierung . . . . .	160
4.3.3	Rationalität und Modernisierungskonflikt . . . . .	164
4.3.4	Rollenverteilung im Interview: Der Experte und der Interviewer als „Co-Experte“ . . . . .	185
4.3.5	Zusammenfassung der Institutions-/ Organisationsperspektive . . . . .	187
4.4	Organisationsveränderungen aus der Gesellschafts- perspektive: Fallinterpretation Schröder . . . . .	189
4.4.1	Kontextinformationen zum Interview . . . . .	189
4.4.2	Analyse der Eröffnungssequenz – Aushandlung der Fokussierung . . . . .	190
4.4.3	Veränderung als Chance . . . . .	193
4.4.4	Rollenverteilung im Interview: Der Experte und der Interviewer als „Quasi-Autorität“ . . . . .	215
4.4.5	Zusammenfassung der Gesellschaftsperspektive . . . . .	217
<b>5</b>	<b>Kulturelle Deutungen und individuell plurale Haltungen</b>	<b>219</b>
5.1	Entfaltung der Kategorien . . . . .	219
5.2	Rekonstruktion individuell-pluraler Haltungen gegenüber Organisationsveränderungen . . . . .	221
5.2.1	Annahme . . . . .	221
5.2.2	Ablehnung . . . . .	222
5.2.3	Negierung . . . . .	223
5.2.4	Indifferenz . . . . .	224
5.3	Rekonstruktion kultureller Deutungen von Organisationsveränderungen . . . . .	225
5.3.1	Emanzipation . . . . .	225
5.3.2	Entsolidarisierung . . . . .	226
5.3.3	Pädagogisierung . . . . .	227
5.3.4	Rationalisierung . . . . .	228

<b>6 Ereignisraum</b>	<b>231</b>
6.1 Relationierung der Kategorien . . . . .	232
6.2 Spannungsfelder . . . . .	234
6.2.1 Zwischen Autonomiegewinn und Gestaltungszumutung . . . . .	235
6.2.2 Marktidentität versus Verlust der Solidarität .	237
6.2.3 Lernende Selbstorganisation contra Kompetenzbehauptung . . . . .	242
6.2.4 Rationalitätsgewinn gegen Elimination des Individuellen . . . . .	248
6.3 Rekonturierung der Spannungsfelder . . . . .	252
6.3.1 Dezentrale Ressourcenverantwortung und Budgetierung . . . . .	252
6.3.2 Qualitätsmanagement . . . . .	257
<b>7 Theoretische Einordnung und Diskussion</b>	<b>265</b>
7.1 Zusammenfassung . . . . .	265
7.2 Kritische Würdigung und Ausblick . . . . .	285
<b>Literatur</b>	<b>289</b>
<b>Verzeichnis der verwendeten Gesetzesmaterialien</b>	<b>305</b>

Organisationsveränderungen zwischen Befreiung und  
Zumutung

Eine Studie zum Strukturwandel an Volkshochschulen  
aus Mitarbeitersicht

Schäfer, M.

2015, XXIV, 281 S. 6 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-08364-9