

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-------------|
| Danksagung | v |
| Inhaltsverzeichnis | vii |
| Verzeichnis der Abbildungen..... | xiii |
| Einleitung | 1 |
| 1 Figuration und Organisation | 9 |
| 1.1 Exkurs: Zum Leben und Wirken von Norbert Elias | 10 |
| 1.2 Dynamik und Wandel: Der Zivilisationsprozess | 12 |
| 1.3 Interdependenz von Psycho- und Soziogenese als Zivilisationsprozess | 14 |
| 1.4 Figurationssoziologische Grundlagen der Analyse..... | 16 |
| 1.4.1 Figurationen | 16 |
| 1.4.2 Wandlungsfähigkeit von Figurationen..... | 18 |
| 1.4.3 Machtverhältnisse in Figurationen..... | 18 |
| 1.4.4 Wandlungsfähigkeit von Machtverhältnissen | 19 |
| 1.4.4.1 Die Etablierten-Außenseiter-Figuration..... | 20 |
| 1.4.4.2 Informalisierung | 21 |
| 1.5 Adaption: Die Organisation als Figuration | 22 |
| 1.5.1 Das Figurationskonzept und die Organisationssoziologie | 22 |
| 1.5.2 Figurationsanalyse der Organisation..... | 27 |
| 1.5.3 Machtverhältnisse in Organisationen..... | 28 |
| 1.5.4 Wandel und Beharrung | 29 |
| 1.6 Zwischenfazit I | 31 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2 | Vertrauen – Eine soziologische Betrachtung | 37 |
| 2.1 | Ansätze zu Vertrauen in der soziologischen Diskussion | 40 |
| 2.1.1 | Georg Simmel | 41 |
| 2.1.2 | Niklas Luhmann | 42 |
| 2.1.3 | Anthony Giddens | 47 |
| 2.1.4 | Weitere Ansätze zu Vertrauen | 49 |
| 2.1.5 | Zusammenfassung: Vertrauen und Wandel | 51 |
| 2.2 | Vertrauen – Systematisierung unterschiedlicher Facetten eines Begriffs | 52 |
| 2.2.1 | Grundlagen und Entstehung von Vertrauen | 52 |
| 2.2.1.1 | Interpersonales Vertrauen | 52 |
| 2.2.1.2 | Systemisches Vertrauen | 53 |
| 2.2.2 | Wirkungsweise von Vertrauen | 54 |
| 2.3 | Vertrauen in sich wandelnden Organisationen | 55 |
| 3 | Eine figurationssoziologische Annäherung an Vertrauen | 57 |
| 3.1 | Vertrauen und Machtverhältnisse in Organisationen | 58 |
| 3.2 | Vertrauen und Wandel in Organisationen | 61 |
| 3.3 | Die figurationssoziologische Betrachtung als Überwindung der Differenz interpersonalen und systemischen Vertrauens | 62 |
| 3.4 | Synthese: Empirische Analyse von Vertrauen in der organisationalen Figuration | 63 |
| 3.5 | Zwischenfazit II | 65 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4 | Methodisches Vorgehen..... | 69 |
| 4.1 | Prozess- und Figurationsanalyse..... | 70 |
| 4.2 | Die Forschungsstrategie der Fallstudie | 71 |
| 4.2.1 | Zur Güte und Geltung qualitativer Forschung: Methodentriangulation..... | 73 |
| 4.2.2 | Gruppendiskussion..... | 74 |
| 4.2.3 | Experteninterview | 77 |
| 4.2.4 | Fokussiertes Interview | 78 |
| 4.2.5 | Teilnehmende Beobachtung..... | 78 |
| 4.2.6 | Auswertung: Die dokumentarische Methode..... | 79 |
| 4.3 | Datenerhebung und Sekundäranalyse | 83 |
| 4.4 | Reflexion der eigenen Rolle im Forschungsprozess | 85 |
| 4.5 | Zusammenfassung zum methodischen Vorgehen | 86 |
| 5 | Rahmenbedingungen der Entwicklung christlicher Fürsorge zur marktnahen sozialen Dienstleistung | 89 |
| 5.1 | Zum Verständnis sozialer Dienste in Deutschland | 91 |
| 5.2 | Der fürsorgliche Dienst am bedürftigen Menschen | 94 |
| 5.3 | Organisierung und Professionalisierung | 95 |
| 5.3.1 | Vereinsgründungen..... | 96 |
| 5.3.2 | Verbände als fortschreitende Organisierung..... | 98 |
| 5.3.3 | Exkurs: Soziale Dienste in der Zeit des Nationalsozialismus | 99 |
| 5.3.4 | Professionalisierung und Akademisierung von Arbeit in sozialen Diensten | 100 |
| 5.4 | Ökonomisierung sozialer Dienste | 103 |
| 5.4.1 | Finanzielle Rahmenbedingungen..... | 105 |
| 5.4.2 | Arbeit zwischen Fürsorge und Ökonomisierung..... | 106 |
| 5.5 | Figuration und Entwicklung sozialer Dienste | 109 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 6 | Die organisationale Fallstudie..... | 111 |
| 6.1 | Der Verein „Hilfe bei Unterstützungsbedarf (HUB)“ | 111 |
| 6.1.1 | Organisationsstruktur | 112 |
| 6.1.1.1 | Vorstandsebene | 115 |
| 6.1.1.2 | Ebene der (mittleren) Führungskräfte | 116 |
| 6.1.1.3 | Gesamtmitarbeitervertretung | 116 |
| 6.1.1.4 | Teamebene | 117 |
| 6.1.2 | Die HUB: Ein Verein im Spannungsfeld zwischen Kirche und Ökonomisierung | 119 |
| 6.1.3 | „Wir sind ein Mitgliederverein“: Das Spannungsverhältnis von Arbeitnehmer- und Mitgliedschaft..... | 124 |
| 6.1.4 | Beispiel einer Verschiebung organisationaler Machtverhältnisse.... | 126 |
| 6.1.5 | „Fürstentümer“: Dezentralität und Zusammengehörigkeit | 131 |
| 6.2 | Fallbeschreibung..... | 133 |
| 6.2.1 | Die Fusionierung dezentraler Häuser als Fall | 134 |
| 6.2.2 | Experteninterviews bzw. problemfokussierte Interviews | 135 |
| 6.2.2.1 | Bereichsleitung | 135 |
| 6.2.2.2 | Die Mitarbeitervertretung | 138 |
| 6.2.2.3 | Mittlere Führungskräfte | 140 |
| 6.2.3 | Gruppendiskussionen..... | 147 |
| 6.2.3.1 | Stationäre Wohnheime..... | 148 |
| 6.2.3.2 | Ambulant betreutes Wohnen: Rosenstraße | 153 |
| 6.2.4 | Teilnehmende Beobachtung..... | 155 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 7 | Figurationale Ebenen von Vertrauen..... | 157 |
| 7.1 | Teamfiguration..... | 157 |
| 7.1.1 | Die Entfaltung kollektiver Orientierungsrahmen als Grundlage für Machtbalancen und Vertrauen: Aushandlungsprozesse im Team ... | 159 |
| 7.1.2 | „Keiner will weg“: Dezentralität als Beharrungstendenz | 161 |
| 7.1.3 | Entwicklung eines Gruppencharismas: Die Teamorientierung | 165 |
| 7.1.4 | Von Etablierten und Außenseitern innerhalb der Teams | 172 |
| 7.1.4.1 | Statusdifferenz durch Organisationszugehörigkeit | 172 |
| 7.1.4.2 | Statusdifferenz durch Qualifikation | 175 |
| 7.1.5 | Professionalität und Berufsethos als Selbstzwang | 176 |
| 7.1.5.1 | Professionalität und Entscheidungskompetenz | 176 |
| 7.1.5.2 | Konflikt von Interaktion und Koordination | 181 |
| 7.2 | Figuration von Teams und Führungskräften | 183 |
| 7.2.1 | Informalisierungsprozesse | 183 |
| 7.2.2 | „Aber gehört hat keiner auf unsere Antworten“: Die Relevanz impliziter Wissensbestände | 187 |
| 7.2.3 | Arbeitszeitgestaltung: „Irgendwo sind ja auch mal Grenzen“ | 192 |
| 7.2.4 | Kooperation mit den direkten Führungskräften | 195 |
| 7.2.4.1 | Mitarbeiterorientierung | 196 |
| 7.2.4.2 | Führungsorientierung..... | 199 |
| 7.3 | Figuration verschiedener Teams | 201 |
| 7.3.1 | Teamorientierung als ausgrenzende Machtressource..... | 203 |
| 7.3.2 | Ablehnung der Kooperation aufgrund der Orientierung an der Dezentralität..... | 206 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 7.4 | Der Vorstand als Vereinsvertretung..... | 207 |
| 7.4.1 | Vertragsgestaltung | 211 |
| 7.4.2 | Kompetenzen ergänzen..... | 212 |
| 7.5 | Die Großeinrichtung als Kennzeichen der Ökonomisierung: „Diese Spirale ist eine Abwärtsspirale und die ist unendlich“ | 218 |
| 8 | Fazit und Ausblick: Vertrauen und Wandel sozialer Dienstleistungsorganisationen | 223 |
| 8.1 | Vertrauen als multidimensionales Phänomen | 226 |
| 8.1.1 | Vertrauen, Tradition und Innovation | 227 |
| 8.1.2 | Vertrauen, Stabilität und Unsicherheit..... | 228 |
| 8.1.3 | Vertrauen, Konflikt und Kooperation | 229 |
| 8.2 | Vertrauen in der figurationssoziologischen Analyse | 230 |
| 8.3 | Praxisbezug der vorliegenden Arbeit..... | 233 |
| 8.4 | Ausblick..... | 235 |
| 9 | Literaturverzeichnis | 239 |

Vertrauen und Wandel sozialer
Dienstleistungsorganisationen
Eine figurationssoziologische Analyse
Evers, J.
2018, XXII, 257 S. 9 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-19617-2