

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	13
Teil A: Kompetenzen der Sozialmanagementakteure	23
1 Professionelle (Handlungs-)Kompetenzen als eingebettetes Wissen und Können	24
1.1 Die soziologische Konstitution und Konstruktion von Kompetenz des mittleren Managements: Dienststellen- und Bereichsleitung	25
1.2 Kompetenz im Sozialmanagement: Kontexte, Begegnungen, Ent- und Rückbettung	26
2 Bezahlt um zu entscheiden: Sozialmanagement als organisationale Entscheidungsakteure und ihre Rollenkompetenz als Leistung	32
2.1 Sozialmanagement als das Handeln professioneller Entscheidungsakteure: Zur Charakteristik der Gestaltungsentscheidungen in ‚eng und lose verkoppelten‘ Organisationsstrukturen	34
2.2 Rollenwahrnehmung und -übernahme zwischen Strukturgestaltung, Führungsstil und Eigenverantwortung. Rollenhandeln als Kompetenz und Performanz	49
2.3 Die Leistungsfähigkeit ‚lose gekoppelter‘ Organisation durch die individuell-personelle Entsprechung der Leistungsträger als Rollenkompetenz	62
2.4 Zwischenfazit: Motivation, Kommunikation und Kontrolle als Ergebnis der Beziehung zwischen Führungskräften und Untergebenen	66
3 (Teil)Kompetenzen als Dimensionen der Sozialmanagementkompetenz: Potentialaspekte der Performanz im Entscheidungshandeln	68
4 Die soziale (Dienstleistungs-)Organisation gestalten und leiten	69
4.1 Die Aufgaben- und Organisationsstruktur der Sozialen Arbeit gestalten	70
4.2 Alltagsorganisation: Information, Kommunikation, Delegation	75
4.3 Die (Institutionen-)Ethik der Macht-Struktur	77
4.4 Haltungsaspekte: Zwecke, Ziele und Werte des Organisierens	78
4.5 Wissen der professionellen Akteure über die Organisation als Regierungsdispositiv	80
5 Ressourceneinsatz und Führung von Professionalität	83
5.1 Vertrauensorientierte Personalführung als Performanzkontexte	84
5.2 Anerkennungsverhältnisse in der Personalführung	88
5.3 Haltungsaspekte und Sonderwissen: Anerkennung und Entwicklung von Professionalität und Vertrauen	91
6 Programmkompetenz als fachliche Konzeption, Implementierung und Entwicklung professioneller Leistung	94
6.1 Bereichsspezifische Fachlichkeit: professionelle Expertise als Potential sozialmanagerialer Performanz	95
6.2 Expertisebegründete und gestützte Instrumente im Programmmanagement	98
6.3 Programmkompetenz als Sonderwissen und Haltung	102
7 Planen als fachpolitische (An-)Passungskompetenz	104
7.1 Ebenen des Planungshandeln als (An-)Passungskompetenz	104
7.2 Haltungs- und Wissensaspekte: Bedarfsorientierung und professionelle Expertise	107
8 Policy-Making: Lokale Governance und die politische Kompetenz	108
8.1 Die politische Haltung der Sozialmanagerinnen: ‚Auf einer Augenhöhe‘ mit der Politik	109

8.2	Kontextsteuerung und lokale Governance-Kenntnis als Kompetenz in politischen Performanzkontexten.....	113
8.3	Zusammenfassung: Sozialmanagement als Sozialdienstleistungspolitik	117
9	Die Kontextualisierung der Finanzierung: lokale Erfahrungsökonomie.....	118
9.1	Finanzierung und Wirtschaftlichkeitsbeurteilung als Geschehen zwischen Zentrale und Dienstort	119
9.2	Wirtschaftlichkeit und Erhalt der Bewertungs- und Deutungshoheit von Informationen als Haltung und Sonderwissen	120
10	Steuerung und Kontrolle als technische Rationalitätskompetenz	123
10.1	Facetten der technisch-rationalen Steuerung und Kontrolle: Die Ambivalenz der ökonomischen Logik	123
10.2	Wissensbestände und Steuerungsautonomie als Ziel und Haltung	127
11	Zwischenfazit: Teilkompetenzen im Sozialmanagement	128
11.1	Teilkompetenzen im Überblick.....	129
11.2	Positionale Kompetenzdifferenzierung.....	131
12	Sozialmanagement als ethisch-strategische Abwägungskompetenz.....	132
12.1	Dilemmata als Herausforderung des Entscheidungshandelns	133
12.2	Die Schattenseite des Managements: Zielparadoxien modernen Sozialmanagements	134
12.3	Risiko- und Legitimationsabwägung als Problemlösungskompetenz	139
13	Entscheidungshandeln als identitätsbildende und –sichernde Praxen	146
13.1	Entscheidungsorientierung durch Facetten professionell-managerialer Identität	147
13.2	Diakonische und professionelle Identität.....	153
13.3	Fazit: Identität als Kompetenz	155
Teil B: Akademisierung und Systematisierung des Wissens im Sozialmanagement		157
14	Einführung: Bologna-Reform und professionelles Wissen	158
14.1	Systematisiertes Wissen, akademische Qualifikation und Sozialmanagement	158
14.2	Die EU-Bolognareform und die 'New University Economy'	159
15	Der Bildungsmarkt im Sozialmanagement: Datenbasis und Kerncurriculum	162
15.1	Datenbasis.....	162
15.2	Das Kerncurriculum	164
15.3	Sozialmanagement als Wirtschaftswissenschaften in Sozialunternehmen	166
16	Akademische Expertise im 'System of Professions'	170
16.1	Hypothesenprüfung durch statistische Verfahren	170
16.2	Kosten, Weiterbildungs-Institutionen und Studiengangsinhalte	170
16.3	Bedeutungsverlust der Wirtschaftswissenschaften im zeitlichen Verlauf.....	171
16.4	Interdependenzen der Studiengangsinhalte.....	171
16.5	Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse.....	172
Teil C: Governance der Sozialmanagementakteure		175
17	Sozialmanagement und die Legitimierung professioneller Leistung.....	176
17.1	Missfit der Akademisierung zur Praxis des Sozialmanagements?	177
17.2	Professionalisierung als Verbreiterung und Institutionalisierung personaler Kompetenz und Expertise in arbeitsteiligen Legitimierungsherausforderungen	178
17.3	Professionalisierung als organisationale Lizenzierung und politische Mandatierung	

in der lokalen Sozial-Governance	179
17.4 Die Entwicklung institutionalisierter professioneller Expertise zu Legitimationszwecken	183
17.5 Soziale Schließung durch professionelles Sozialmanagement	185
18 Die Professionalisierung sozialer Dienstleistungsstrukturen	187
18.1 Manageriale Governance als Koordinationshandeln in professionellen Expertensystemen moderner Gesellschaften	188
18.2 Professionelle Identität und professionelle Expertise als kognitives Strukturelement	190
18.3 Formen professioneller Organisiertheit als regulative Strukturelemente: Netzwerke, Kooperation, Märkte	192
18.4 Die institutionalisierte Organisation als Strukturelement	198
18.5 Zwischenfazit: Governance als ein ‚Mehr‘ professionellen Managens gegenüber Profession und Management	199
18.6 Die Professionalisierung der Gesellschaft?	200
Teil D: Methodische und analytische Anmerkungen	213
19 Zur Problemstellung: Leitungshandeln unter der Bedingung der Ökonomisierung	213
19.1 Von der Ökonomisierung zur Professionalisierung im Sozialmanagement	214
19.2 Professionssoziologie als Deutungsrahmen für Managementhandeln	217
19.3 Die Fragestellung der Studie	218
20 Skizze zur analytischen und empirischen Fundierung der Forschungsfragen	220
20.1 Professionalisierung der Managementkompetenzen durch Aus- und Weiterbildung in Sozialmanagement/ -wirtschaft	220
20.2 Managementkompetenzen im Führungshandeln Sozialer Arbeit am Beispiel diakonischer Institutionen	222
20.3 Der Forschungsstand zum Sozialmanagement im Überblick	223
21 Metatheoretische Fokussierung: Profession(alität), Management, Organisation	225
21.1 Grundüberlegungen zum Forschungsdesign	225
21.2 Drei professionstheoretisch begründete Deutungsmodi managerialen Handelns	233
22 Zum Forschungsdesign	241
22.1 Curriculaanalyse	241
22.2 Kompetenzrekonstruktion: Wissen, Können und Haltung im Sozialmanagement	247
22.3 Evaluation	252
23 Datenverzeichnis	253
23.1 Studiengangsanalyse	253
23.2 Vorbereitende Daten zum Feldzugang	253
23.3 Sozialmanageriales Handeln in organisationalen Rahmenbedingungen	255
Literaturverzeichnis	261