

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Abbildungsverzeichnis	23
1 Organisationsveränderungen aus subjektiver Sicht	25
1.1 Fragestellung und Zielsetzung	25
1.2 Kontext und gegenwärtiger Forschungsstand	27
1.3 Aufbau der Arbeit	34
2 Organisationstheoretische Grundlagen	37
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
3 Forschungsmethodische Grundlagen	65
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
4	Organisationsveränderungen aus differenten Perspektiven – Vier Fallanalysen	95
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
5	Kulturelle Deutungen und individuell plurale Haltungen	219
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

6 Ereignisraum	231
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
7 Theoretische Einordnung und Diskussion	265
7.1 Zusammenfassung	265
7.2 Kritische Würdigung und Ausblick	285
Literatur	289
Verzeichnis der verwendeten Gesetzesmaterialien	305