

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildungsverzeichnis | 9 |
| 1. Einleitung | 11 |
| 2. Begriff und Bedeutung der Organisation | 13 |
| 2.1 Die Entwicklung der Organisationsgesellschaft | 13 |
| 2.1.1 Das 17. Jahrhundert | 15 |
| 2.1.2 Das 18. Jahrhundert | 17 |
| 2.1.3 Das 19. Jahrhundert | 18 |
| 2.1.3.1 Die Organisation der Wirtschaft | 19 |
| 2.1.3.2 Die Organisation der Vereine und Verbände | 19 |
| 2.1.3.3 Die Organisation des Staatswesens | 22 |
| 2.2 Die gesellschaftliche Bedeutung von Organisationen | 25 |
| 2.3 Der Begriff der „Organisation“ | 28 |
| 2.3.1 Eine erste Begriffsbestimmung | 29 |
| 2.3.2 Ein umfassendes Organisationsmodell | 35 |
| 3. Organisationen im Sozialwesen | 37 |
| 3.1 Organisationen als „Träger“ des „Sozialen“ | 37 |
| 3.2 Eine typologische Abgrenzung zwischen öffentlichen, gemeinnützigen und erwerbswirtschaftlichen Organisationen | 40 |
| 3.3 Die Organisation öffentlicher, gemeinnütziger und gewerblicher Träger | 48 |
| 3.3.1 Die öffentlich-rechtlichen Träger | 48 |
| 3.3.1.1 Verwaltungsträger: Behörden, Körperschaften, Anstalten, Ämter | 49 |
| 3.3.1.2 Die horizontale Gliederung in föderale Aufgabenzuständigkeiten | 50 |
| 3.3.1.3 Die vertikale Gliederung in Zentral-, Ober-, Mittel- und Unterstufe | 53 |
| 3.3.1.4 Selbstverwaltung und Selbstorganisation der Kommunen | 55 |
| 3.3.1.5 Organisation und Aufgaben der kommunalen Sozialverwaltung | 61 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.3.2 | Die freien Träger | 64 |
| 3.3.2.1 | Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege | 65 |
| 3.3.2.2 | Gliederung, Funktionen, Tätigkeitsbereiche | 67 |
| 3.4 | Rahmenbedingungen der Arbeit und Beziehungen zwischen den Trägern | 73 |
| 3.4.1 | Das Sozialstaatsprinzip | 74 |
| 3.4.2 | Die Finanzierungsstruktur | 74 |
| 3.4.2.1 | Staatliche Finanzierung | 74 |
| 3.4.2.2 | Nicht-staatliche Finanzierung | 77 |
| 3.4.2.3 | Zusammenfassung | 78 |
| 3.4.3 | Subsidiaritätspolitik | 78 |
| 3.4.4 | Der Versorgungsauftrag der öffentlichen Träger | 81 |
| 3.4.5 | Korporatismus | 82 |
| 3.5 | Selbsthilfegruppen, Initiativen und Bewegungen | 85 |
| 4. | Die Organisation der Organisation | 90 |
| 4.1 | Die äußere Gliederung von Organisationen | 90 |
| 4.2 | Die Binnenorganisation der Organisation | 93 |
| 4.2.1 | Formale Organisationsstrukturen | 93 |
| 4.2.1.1 | Aufgaben (Tätigkeiten) und Arbeitsziele | 94 |
| 4.2.1.2 | Aufgabenträger | 95 |
| 4.2.1.3 | Organisationseinheiten | 98 |
| 4.2.1.4 | Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Anforderungen | 99 |
| 4.2.1.5 | Organisationale Regeln | 103 |
| 4.2.2 | Beschreibung von Organisationsstrukturen | 106 |
| 4.2.2.1 | Strukturdimensionen der Aufbauorganisation | 106 |
| 4.2.2.2 | Strukturdimensionen der Ablauforganisation | 111 |
| 4.2.2.3 | Zusammenfassung | 112 |
| 4.2.3 | Formalisierung und Institutionalisierung von Organisationsstrukturen | 113 |
| 4.2.3.1 | Die Formalisierung der Aufbauorganisation | 113 |
| 4.2.3.2 | Die Formalisierung der Ablauforganisation | 118 |
| 4.2.4 | Organisationsgestaltung | 120 |
| 4.3 | Ergebnisse der strukturalistischen Organisationsforschung | 125 |
| 4.3.1 | Die Klassiker der Organisationsforschung | 127 |
| 4.3.2 | Kritik an den klassischen Ansätzen | 132 |
| 4.3.2.1 | Effektivitätskritik | 133 |
| 4.3.2.2 | Erste Erweiterungen der Klassiker | 136 |
| 4.4. | Was die Klassiker nicht berücksichtigten | 138 |
| 4.4.1 | Die informellen Strukturen der Organisation | 138 |
| 4.4.2 | Die Entdeckung der informellen Strukturen | 140 |
| 4.4.3 | Strukturdimensionen der informellen Organisationsstruktur | 141 |
| 4.4.4 | Zusammenfassung | 146 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 4.5 | Gruppenorientierte Arbeitsgestaltung | 147 |
| 4.5.1 | Chancen und Probleme der Gruppenarbeit | 148 |
| 4.5.2 | Formelle Gruppenkonzepte | 150 |
| 4.5.3 | Gruppengestaltung und Gruppenentwicklung | 156 |
| 4.5.3.1 | Gruppenzusammensetzung und Kohäsion | 156 |
| 4.5.3.2 | Gruppengröße | 157 |
| 4.5.3.3 | Gruppendruck, Gruppendenken | 159 |
| 4.5.3.4 | Phasen der Etablierung von Gruppen(strukturen) | 160 |
| 4.6 | Individuum und Organisation – Die Mitarbeiterebene | 164 |
| 4.6.1 | Mitarbeiterintegration | 164 |
| 4.6.2 | Mitarbeitermotivation | 166 |
| 4.6.2.1 | Die Zwei-Faktoren-Theorie der Motivation | 168 |
| 4.6.2.2 | Die Methode der kritischen Ereignisse | 169 |
| 4.6.2.3 | Schlussfolgerungen aus der Zwei-Faktoren-Theorie | 170 |
| 4.6.2.4 | Die Bedeutung der Aufgabenschwierigkeit | 174 |
| 4.6.3 | Mitarbeiterführung | 177 |
| 4.6.3.1 | Ebenen und Aufgaben der Führung | 179 |
| 4.6.3.2 | „Management by“ - Modelle | 181 |
| 4.6.3.3 | Situationsangemessene Führung | 184 |
| 5. | Veränderungen im Sozialwesen | 192 |
| 5.1 | Die Konzeption der „Neuen Steuerung“ | 192 |
| 5.2 | Die Prinzipien der Neuen Steuerung | 194 |
| 5.2.1 | Inszenierter Wettbewerb | 195 |
| 5.2.2 | Neue Finanzierungsformen | 196 |
| 5.2.3 | Kontraktmanagement und Zielvereinbarungsmanagement | 196 |
| 5.2.4 | Dezentralisierung | 198 |
| 5.3 | Allgemeine Kritik an den neuen Prinzipien | 200 |
| 5.4 | Kritische Entwicklungen im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege | 202 |
| 5.5 | Bewertung des NSM in der öffentlichen Verwaltung | 207 |
| 5.5.1 | Positive Entwicklungen | 207 |
| 5.5.2 | Negative Entwicklungen | 209 |
| 5.6 | Zusammenfassung und Fazit | 211 |
| | Literaturverzeichnis | 213 |
| | Stichwortverzeichnis | 227 |