

# Inhaltsverzeichnis

<b>Danksagung.....</b>	<b>v</b>
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>vii</b>
<b>Verzeichnis der Abbildungen.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>1      Figuration und Organisation .....</b>	<b>9</b>
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

---

<b>2</b>	<b>Vertrauen – Eine soziologische Betrachtung .....</b>	<b>37</b>
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
<b>3</b>	<b>Eine figurationssoziologische Annäherung an Vertrauen .....</b>	<b>57</b>
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

<b>4</b>	<b>Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>69</b>
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
<b>5</b>	<b>Rahmenbedingungen der Entwicklung christlicher Fürsorge zur marktnahen sozialen Dienstleistung .....</b>	<b>89</b>
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

<b>6</b>	<b>Die organisationale Fallstudie.....</b>	<b>111</b>
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

<b>7</b>	<b>Figurationale Ebenen von Vertrauen.....</b>	<b>157</b>
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	<b>Fazit und Ausblick: Vertrauen und Wandel sozialer Dienstleistungsorganisationen .....</b>	<b>223</b>
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	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>239</b>