

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 figurensoziologische Annäherung an Vertrauen	57
3.1	Vertrauen und Machtverhältnisse in Organisationen	58
3.2	Vertrauen und Wandel in Organisationen	61
3.3	Die figurensoziologische 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