

Inhalt

1	Einleitung	11
1.1	Die Entgrenzung des Pädagogischen.....	11
1.2	Pädagogische Organisationsforschung	16
1.3	Ziel und Aufbau der Arbeit	18
2	Pädagogische Praxis und Personalentwicklung.....	21
2.1	Zum Wesen des Pädagogischen	21
2.1.1	Das Lehr-Lern-Verhältnis als neue pädagogische Grundfigur	22
2.1.2	Relationsbewusstsein und Kontextwissen als Voraussetzung organisierter Lernens Erwachsener	24
2.1.3	Umgang mit Wissen als neue pädagogische Relation	25
2.1.4	Gemeinsame Erkenntnisuche durch Lernen.....	27
2.1.5	Lernen unterstützen	29
2.1.6	Zusammenfassung der Sichtung des Diskurses um das Pädagogische im organisationalen Kontext	32
2.1.7	Verhältnisbestimmung pädagogischer Praxis zur menschlichen Gesamtpraxis	34
2.2	Personalentwicklung als Unterstützung individueller und organisationaler Lernprozesse	35
2.2.1	Personalentwicklung in der pädagogischen Diskussion	35
2.2.2	Allgemeine Perspektiven und Zugänge	37
2.2.3	Aktuelle Tendenzen und Entwicklungen.....	43
2.3	Personal- und Organisationsentwicklung – Zur Integration individueller und organisationaler Lernprozesse	45
2.3.1	„Klassische“ Modelle des Wandels in und von Organisationen.....	45
2.3.2	Integrative Ansätze	52
2.3.3	Konsequenzen für den theoretischen Ordnungsrahmen der Untersuchung.....	59
3	Ergebnisse des Theorieteils	63

4	Organisationskulturanalyse durch die dokumentarische Methode	69
4.1	Die Gesprächsaufnahme als praxisnaher Weg der Datenerhebung ...	70
4.2	Forschungsdesign und Methode	72
4.2.1	Forschungsdesign	72
4.2.2	Die dokumentarische Methode	73
4.2.3	Konkrete Vorgehensweise	75
5	Die Unternehmen – Dokumentenanalyse und erste Schritte im Feld	77
5.1	Sozialunternehmen	77
5.1.1	Personalentwicklung und Weiterbildung	77
5.1.2	Mitarbeitergespräch	78
5.2	Wirtschaftsunternehmen	79
5.2.1	Personalentwicklung und Weiterbildung	80
5.2.2	Mitarbeitergespräch	81
5.3	Teilnahme an Gesprächen	83
5.4	Erster Vergleich und Konsequenzen für die Auswertung der Mitarbeitergespräche	84
6	Einführung in die Auswertung der Mitarbeitergespräche	87
7	Führung und Macht	91
7.1	Sozialunternehmen	95
7.1.1	Führen: Unterstützung oder Kontrolle	95
7.1.2	Führen: autoritär oder kooperativ	98
7.1.3	Rollenfindung als Führungskraft	104
7.1.4	Machtvolle Muster	115
7.1.5	Zusammenfassung	120
7.2	Wirtschaftsunternehmen	122
7.2.1	Verständnis von Führung in der Praxis der Organisation	124
7.2.2	Der Teamgedanke als Führungsinstrument	128
7.2.3	Machtvolle Muster	137
7.2.4	Zusammenfassung	139
7.3	Vergleich	142
7.3.1	Muster organisationaler Praxis und Verankerung im theoretischen Diskurs	142
7.3.2	Auswirkung der Praxismuster auf Lernprozesse – Personalentwicklung als pädagogische Praxis?!	145

8	Weiterbildung.....	147
8.1	Sozialunternehmen	150
8.1.1	Motivation und Legitimation.....	150
8.1.2	Fachlichkeit und persönliches Interesse	159
8.1.3	Zusammenfassung	168
8.2	Wirtschaftsunternehmen.....	171
8.2.1	Budget und Bedarfsermittlung.....	172
8.2.2	Seminare und Alternativen on-the-job.....	178
8.2.3	Karriereplanung und Beratung	190
8.2.4	Zusammenfassung	198
8.3	Vergleich.....	201
8.3.1	Muster organisationaler Praxis	201
8.3.2	Auswirkung der Praxismuster auf Lernprozesse	205
8.3.3	Verankerung im theoretischen Diskurs.....	206
8.3.4	Personalentwicklung als pädagogische Praxis?!.....	210
9	Wissen und der Umgang mit Veränderungen.....	213
9.1	Sozialunternehmen	217
9.1.1	Bedeutung und Vermittlung von Wissen.....	218
9.1.2	Verunsicherung durch Veränderung.....	226
9.1.3	Veränderung und Stabilität.....	229
9.1.4	Veränderung, Partizipation und Macht	236
9.1.5	Zusammenfassung	244
9.2	Wirtschaftsunternehmen.....	246
9.2.1	Wissen	247
9.2.2	Veränderungsbereitschaft	251
9.2.3	Unterstützung von Veränderungsprozessen.....	257
9.2.4	Zusammenfassung	261
9.3	Vergleich	264
9.3.1	Muster organisationaler Praxis	264
9.3.2	Auswirkung der Praxismuster auf Lernprozesse und Verankerung im theoretischen Diskurs.....	268
9.3.3	Personalentwicklung als pädagogische Praxis?!.....	271

10	Verknüpfung individueller und organisationaler Lernprozesse.....	275
10.1	Sozialunternehmen	276
10.1.1	Mimesis	276
10.1.2	Nutzung vorhandener Ressourcen	280
10.1.3	Institutionalisierung	294
10.1.4	Zusammenfassung	298
10.2	Wirtschaftsunternehmen	299
10.2.1	Pädagogische Führungskräfte	300
10.2.2	Organisationales Lernen	306
10.2.3	Zusammenfassung	312
10.3	Vergleich	314
11	Personalentwicklung als Praxis der Lernunterstützung	317
11.1	Sozialunternehmen	317
11.1.1	Muster organisationaler Praxis im Überblick	317
11.1.2	Unterstützung von Lernprozessen – Personalentwicklung als pädagogische Praxis im Sozialunternehmen	320
11.2	Wirtschaftsunternehmen	321
11.2.1	Muster organisationaler Praxis im Überblick	321
11.2.2	Unterstützung von Lernprozessen – Personalentwicklung als pädagogische Praxis im Wirtschaftsunternehmen	323
12	Im Spiegel aktueller Konzepte und Entwicklungen	325
13	Literatur	329