

Stuttgarter Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Band 28
Herausgegeben von Prof. Dr. phil. Reinhold Nickolaus

Axel Grandpierre

Das Handeln von Team Coaches in Veränderungsprozessen

Berufspädagogische Analysen und Perspektiven

D93 (Diss. Universität Stuttgart)

Shaker Verlag
Aachen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zugl.: Stuttgart, Univ., Diss., 2006

Copyright Shaker Verlag 2007

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdrucks, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany

Gestaltung: Katja Grandpierre, Wiesbaden, katja.grandpierre@online.de

ISBN 978-3-8322-6114-6

ISSN 1610-1006

Shaker Verlag GmbH Postfach 101818 52018 Aachen

Telefon: 02407/9596-0 Telefax: 02407/9596-9

Internet: www.shaker.de E-Mail: info@shaker.de

If you aren't certain about things, if your mind is still open enough to question what you are seeing, you tend to look at the world with great care, and out of this watchfulness comes the possibility of seeing something that no one else has seen before. You have to be willing to admit that you don't have all the answers. If you think you do, you will never have anything important to say.

Paul Auster

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	12
Abkürzungsverzeichnis	13
Vorwort	15
Zusammenfassung	17
Summary	20

Teil A: Einleitung und theoretische Grundlegung

Kapitel 0: Hintergrund und Begründungszusammenhang	28
---	-----------

Kapitel 1: Untersuchungsanliegen und Übersicht	34
---	-----------

Kapitel 2: Der Veränderungsdruck im Überblick	41
--	-----------

2.1 Steigerung von Komplexität und Dynamik	42
2.2 Der Wandel im mittleren Management	52
2.2.1 Merkmale reflexiver Rationalisierung	55
2.2.2 Veränderungen der Rolle des Managements	57
2.2.3 Organisationale Subsysteme als interne Unternehmen	58
2.2.4 Folgen der reflexiven Rationalisierung	60
2.2.5 Zusammenfassung	63
2.3 Das Management des Wandels	63
2.3.1 Modelle zum organisationalen Wandel	64
2.3.2 Organisation von Veränderungsprozessen	72
2.3.3 Rollen in Veränderungsprojekten	75
2.4 Organisationsentwicklung als wissenschaftliches und als praxeologisches Konzept	77
2.4.1 Organisationsentwicklung als Instrument zur Organisationsveränderung	78
2.4.2 Organisationsentwicklung: Ansätze und Definitionen	80
2.4.3 Phasen des Organisationsentwicklungsprozesses	84

2.4.4	Das Konzept der doppelten Zielsetzung _____	86
2.4.5	Organisationsentwicklung in den USA und im deutschsprachigen Raum _____	88
2.4.6	Interdisziplinäre und praktische Bezüge der Organisationsentwicklung _____	91
2.4.7	Pädagogische Aspekte in der Organisations- entwicklungspraxis _____	93
Kapitel 3:	Untersuchungsleitende Theorien und Modelle _____	99
3.1	Kontrolle und Handeln _____	101
3.1.1	Das Individuum als Subjekt und Objekt seiner Umwelt _____	102
3.1.2	Kontrollbewusstsein, berufliche Restriktivität und berufliches Handeln _____	106
3.2	Berufliches Handeln aus kontrolltheoretischer Sicht _	115
3.2.1	Handeln als sequenzieller Prozess _____	120
3.3	Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung _	127
Teil B: Empirische Fallstudien		
Kapitel 4:	Design und Durchführung der empirischen Untersuchung _____	136
4.1	Methodologische Implikationen und Konstituenzen qualitativer Sozialforschung _____	136
4.2	Erhebungsinstrumente _____	142
4.3	Feldzugang und Stichprobe _____	146
4.4	Erhebungsverfahren _____	149
4.5	Aufbereitungsverfahren _____	152
4.6	Auswertungsverfahren _____	155
4.7	Geltungsbegründung von Daten und Interpretationen _____	160

Kapitel 5:	„Das ist ein ganz heikler Punkt bei mir, mich interessieren diese Hierarchien nicht.“	
	Fallstudie Ingo E.: Internales Kontrollbewusstsein und illusorische Verhaltenstendenzen	_____ 164
5.1	Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens	_____ 165
5.1.1	Rekonstruktion des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs	_____ 165
5.1.2	Kontrolltheoretische Analyse des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs	_____ 166
5.1.3	Zusammenfassende Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens	_____ 169
5.2	Handeln und Verhalten als Team Coach	_____ 170
5.3	Berufliche Restriktivität	_____ 174
5.3.1	Restriktivität auf Unternehmensebene	_____ 175
5.3.2	Restriktivität im Veränderungsprozess	_____ 176
5.3.3	Ingo E.s Restriktivitätswahrnehmungen	_____ 178
5.4	Kontrollbewusstsein	_____ 178
5.5	Realitätsangemessenheit	_____ 186
5.6	Zusammenfassende Bewertung	_____ 187

Kapitel 6:	„Ist eigentlich eher positiv, wenn man das Gefühl hat, wenigstens in einem gewissen Rahmen das gestalten zu können.“	
	Fallstudie Olivia O.: Interaktionistisches Kontrollbewusstsein und flexible Handlungstendenzen	_____ 192
6.1	Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens	_____ 193
6.1.1	Rekonstruktion des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs	_____ 193
6.1.2	Kontrolltheoretische Analyse des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs	_____ 195

6.1.3 Zusammenfassende Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens _____	198
6.2 Handeln und Verhalten als Team Coach _____	200
6.3 Berufliche Restriktivität _____	204
6.3.1 Restriktivität im Veränderungsprozess _____	205
6.3.2 Olivia O.s Restriktivitätswahrnehmungen _____	206
6.4 Kontrollbewusstsein _____	208
6.5 Realitätsangemessenheit _____	210
6.6 Zusammenfassende Bewertung _____	213

Kapitel 7: „Berufliche Entscheidungen, neue Aufgaben oder gar Positionen, denk ich, ergibt sich primär durch den eigenen Antrieb. Mit Sicherheit spielt dann auch, vielleicht sogar ‚zufällige Einflüsse‘ `ne Rolle, bestimmt auch ‚äußere Einflüsse‘ (...)“ Fallstudie Lars L.: Internal akzentuiertes Kontroll- bewusstsein und flexible Handlungstendenzen _____	216
7.1 Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens _____	216
7.1.1 Rekonstruktion des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs _____	217
7.1.2 Kontrolltheoretische Analyse des Berufsfindungs- prozesses und des Berufsverlaufs _____	218
7.1.3 Zusammenfassende Charakterisierung des laufbahn- bezogenen Handelns und Verhaltens _____	221
7.2 Handeln und Verhalten als Team Coach _____	222
7.3 Berufliche Restriktivität _____	225
7.3.1 Restriktivität im Linienumfeld _____	226
7.3.2 Restriktivität im Veränderungsprozess _____	228
7.4 Kontrollbewusstsein _____	230
7.5 Realitätsangemessenheit _____	234
7.6 Zusammenfassende Bewertung _____	236

Kapitel 8:	„Selbst wenn ich mein Handeln selber bestimmen kann, ich kann das nicht ausschließen, ich bin immer beeinflusst von Dingen, die um mich herum passieren.“ Fallstudie Rainer G.: Interaktionistisches Kontrollbewusstsein und flexible Handlungstendenzen	237
8.1	Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens	237
8.1.1	Rekonstruktion des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs	238
8.1.2	Kontrolltheoretische Analyse des Berufsfindungsprozesses und des Berufsverlaufs	239
8.1.3	Zusammenfassende Charakterisierung des laufbahnbezogenen Handelns und Verhaltens	241
8.2	Handeln und Verhalten als Team Coach	242
8.3	Berufliche Restriktivität	247
8.3.1	Restriktivität im Veränderungsprozess	248
8.3.2	Lars L.s Restriktivitätswahrnehmungen	252
8.4	Kontrollbewusstsein	255
8.5	Realitätsangemessenheit	257
8.6	Zusammenfassende Bewertung	259

Teil C: Befunde

Kapitel 9:	Vergleichende Diskussion der Fallstudien	261
9.1	Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Kontrollbewusstsein der Team Coaches	261
9.2	Analyse der Realitätsangemessenheit	266
Kapitel 10:	Thesen zum Handeln von Team Coaches in organisationalen Veränderungsprozessen	271

Kapitel 11: Zur Modifikation von Kontrolle und Kontrollbewusstsein: Gestaltungsperspektiven und Schlussbetrachtungen	281
11.1 Ausgangspunkte für berufspädagogische Intervention und Beratung	286
11.2 Ziele und Konsequenzen für Interventions- und Beratungsmaßnahmen	288
LITERATURVERZEICHNIS	298
ANHANG	