

Einleitung

1. Management als Organisationsgestaltung
 - 1.1 Management und Managementkonzepte
 - 1.2 Der Begriff der Organisation
 - 1.2.1 Der tätigkeitsorientierte Organisationsbegriff
 - 1.2.2 Der instrumentelle Organisationsbegriff
 - 1.2.3 Der institutionelle Organisationsbegriff
 - 1.2.4 Fazit
 - 1.3 Exkurs: Neuere Konzepte der Organisationssoziologie
 - 1.4 Grundfragen des „Organisierens“
 - 1.5 Organisationsgestaltung in den Erziehungshilfen
 - 1.6 Einrichtungen der Erziehungshilfen als sozialwirtschaftliche und Nonprofit-Organisationen
 - 1.6.1 Einrichtungen der Erziehungshilfen als sozialwirtschaftliche Unternehmen
 - 1.6.2 Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung als Nonprofit-Organisationen
 - 1.6.3 Ökonomisch rationales Verhalten in der Leitung von Einrichtungen der Erziehungshilfen
 - 1.6.4 Konsequenzen
 - 1.7 Zur fachlichen Verortung von Leitungshandeln
 - 1.8 Qualitätsmanagement zwischen Sozialtechnologie und Fachlichkeit
 - 1.8.1 Der Begriff der Qualität
 - 1.8.2 Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement
 - 1.8.3 Dimensionen der Qualitätsdebatte
 - 1.8.4 Gefahren der Qualitätsdebatte
 - 1.8.5 Chancen und Aufgaben von Qualitätsentwicklung für das Management von Einrichtungen der Erziehungshilfen
 - 1.9 Ein pragmatisches Modell des Managements von und in Einrichtungen der Erziehungshilfen
2. Von der lernenden Organisation zur Personalführung
 - 2.1 Einrichtungen der Erziehungshilfen als lernende und kulturgestaltende Organisationen
 - 2.1.1 Vom individuellen zum Organisationslernen
 - 2.1.2 Inhalte und Ebenen des Organisationslernens
 - 2.1.3 Zur Förderung von Prozessen organisationalen Lernens
 - 2.1.4 Organisationskultur und organisationales Lernen
 - 2.2 Das Konzept „Entwicklungsorientiertes Management“
 - 2.2.1 Führung als Bewältigung von organisationalem Wandel
 - 2.2.2 Der Begriff des entwicklungsorientierten Managements
 - 2.3 Zur Rolle der Führungskraft in Einrichtungen der Erziehungshilfen
 - 2.3.1 Systemische Überlegungen zur Steuerbarkeit von Organisationen
 - 2.3.2 Das Leitungsparadox
 - 2.4 Personalführung
 - 2.4.1 Der Begriff der Personalführung
 - 2.4.2 Das Rahmenmodell der Personalführung
 - 2.4.3 Personalführung und Menschenbild
 - 2.4.4 Wirkungsmechanismen der Personalführung
 - 2.4.5 Führungskompetenzen von Führungskräften in den Hilfen zur Erziehung
3. Konzeptions- und Leitbildentwicklung in Einrichtungen der Erziehungshilfen
 - 3.1 Konzeptionsentwicklung
 - 3.1.1 Bedeutungsebenen von Konzepten und Konzeptionen
 - 3.1.2 Formen und Inhalte von Konzeptionen
 - 3.1.3 Zum Unterschied zwischen Konzeption und Leitbild
 - 3.1.4 Funktionen von Konzeptionen
 - 3.1.5 Ergebnis- und Prozessorientierung im Konzeptionsentwicklungsprozess
 - 3.2 Leitbildentwicklung
 - 3.2.1 Begriffliche Klärungen: „Leitbild“ und „Corporate Identity“
 - 3.2.2 Aspekte der Entwicklung eines Leitbildes oder einer Corporate Identity
4. Instrumente der Personalführung
 - 4.1 Führen durch Zielvereinbarung

- 4.1.1 Partizipatives Führungsverständnis
 - 4.1.2 Was ist ein Ziel?
 - 4.1.3 Kriterien für die Zielformulierung
 - 4.1.4 Exkurs: Delegation
 - 4.2 Mitarbeitergespräche
 - 4.2.1 Beurteilungs- oder Fördergespräche?
 - 4.2.2 Aufbau eines Mitarbeitergesprächs
 - 4.2.3 Zielvereinbarungsgespräche
 - 4.2.4 Anerkennungs- und Kritikgespräche
 - 4.3 Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen
 - 4.3.1 Probleme und Ziele der Einarbeitung
 - 4.3.2 Planung und Gestaltung der Einarbeitung
 - 5. Teamleitung und -entwicklung
 - 5.1 Grundlagen und Definition: Was ist ein Team?
 - 5.2 Rahmenfaktoren von Teamarbeit
 - 5.2.1 Optimale Teamgröße
 - 5.2.2 Entwicklungsphasen eines Teams
 - 5.2.3 Die Frage der Teamleitung
 - 5.2.4 Teamarbeit wollen, können und dürfen
 - 5.2.5 Voraussetzungen für erfolgreiche Teamarbeit
 - 5.2.6 Spezifika von Teamarbeit in den Hilfen zur Erziehung
 - 5.3 Aufgaben der Teamleitung
 - 5.3.1 Zentrale Leitungsfunktionen
 - 5.3.2 Leitungskompetenzen
 - 5.3.3 Arbeitsregeln und Leitungsverständnis der Themenzentrierten Interaktion (TZI)
 - 5.3.4 Leitungsverhalten an den Teamentwicklungsphasen orientieren
 - 5.3.5 Leitung von Teambesprechungen
 - 5.4 Arbeitstechniken für die Teamleitung
 - 5.4.1 Kreativitätstechniken
 - 5.4.2 Moderationsmethode
 - 5.4.3 Problemlösetechnik
 - 5.4.4 Konfliktanalyse und -bearbeitung
 - 5.5 Maßnahmen der Teamentwicklung
 - 6. Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten
 - 6.1 Aufgaben von PraxisanleiterInnen
 - 6.2 Lernphasen im Praktikum
 - 6.3 Vorbereitung und Durchführung von Anleitungsgesprächen
 - 6.4 Praxisanleitung durch Lernziele
 - 6.5 Beurteilung von PraktikantInnen
 - 7. Schlussbemerkungen
- Literatur