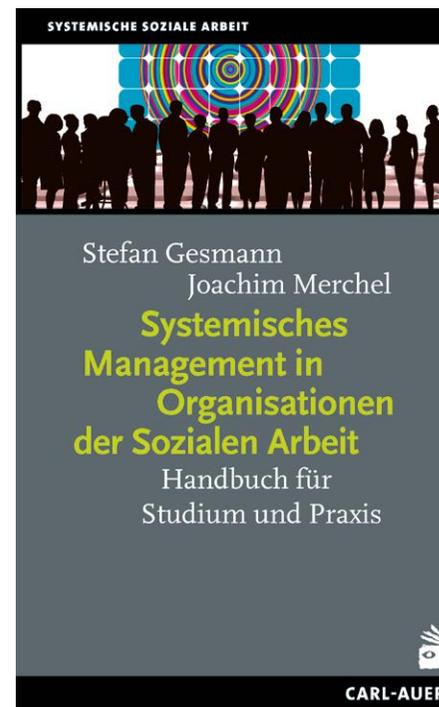


Soziale Arbeit braucht systemisches Denken!



Stefan Gesmann / Joachim Merchel
Systemisches Management in Organisationen der Sozialen Arbeit
Handbuch für Studium und Praxis
343 Seiten, Kt, 2019
€ (D) 69,00/€ (A) 71,00
ISBN 978-3-8497-0310-3
Auch als **eBook**

Über das Buch



Stefan Gesmann / Joachim Merchel
Systemisches Management in Organisationen der Sozialen Arbeit
Handbuch für Studium und Praxis
343 Seiten, Kt, 2019
€ (D) 69,00/€ (A) 71,00
ISBN 978-3-8497-0310-3
Auch als **eBook**

Es existiert eine markante Differenz in Organisationen der Sozialen Arbeit: „Systemische Konzepte“ zum methodischen Handeln in der Sozialen Arbeit erscheinen allgegenwärtig; allerdings trifft man in den Leitungsebenen der Einrichtungen und Dienste auf ein eher zweckrational ausgerichtetes Managementverständnis. Das systemische Denken scheint sich von Hierarchieebene zu Hierarchieebene zu verflüssigen. Leitungspersonen nehmen fast selbstverständlich die an sie herangetragene Erwartung an, dass eine gute Chefin, ein guter Chef „den Laden im Griff“ habe.

Diese beobachtete Differenz zwischen den unterschiedlichen Ständen der Verarbeitung systemischen Denkens in Organisationen der Sozialen Arbeit ruft zum einen nach Erklärungen; zum anderen motiviert sie zur Suche nach Ansatzpunkten, diese Differenz zu verringern. Das kann dadurch geschehen, dass systemisch inspirierte Denkweisen und Methoden auch in den Managementebenen der Sozialen Arbeit stärker aufgegriffen werden.

Dieses Hand- und Lehrbuch analysiert das traditionelle, zweckrationale Managementverständnis der Sozialen Arbeit. Und es stellt ihm eine systemtheoretisch „aufgeklärte“ Praxis gegenüber. Es bietet Leitorientierungen für alle Managementbereiche: Organisationsverständnis, Steuerungshandeln, Organisationsgestaltung und -kultur, Organisationsveränderung, Controlling, Marketing, Qualitätsmanagement, Personalmanagement, Bildungsmanagement und Strategiebildung.

Ich bestelle:

Ex. _____ **Systemisches Management in Organisationen der Sozialen Arbeit** ISBN 978-3-8497-0310-3
€ (D) 69,00/€ (A) 71,00

Ich bin an weiteren Informationen per eMail interessiert
 Ja, ich möchte den **Carl-Auer Newsletter** abonnieren.
 Ja, ich möchte aktuelle **Buchempfehlungen** erhalten.

Name _____

Straße _____

Ort _____

E-Mail _____

Unterschrift/Datum _____

Carl-Auer Verlag GmbH
Vangerowstr. 14
69115 Heidelberg

Bei Bestellungen über www.carl-auer.de
liefern wir deutschlandweit portofrei.

 **Carl-Auer Verlag**
www.carl-auer.de

Über die Autoren



Stefan Gesmann, Prof. Dr. phil., M.A., Dipl.-Soz. Päd.; Studium der Sozialpädagogik und des Sozialmanagements; Ausbildung zum Systemischen Organisationsberater (Simon, Weber & Friends). Seit 2015 Professor für Erwachsenenbildung/Weiterbildung in der Sozialen Arbeit und, gemeinsam mit Prof. Joachim Merchel, fachlicher Leiter des Zertifikatskurses Systemisches (Sozial-)Management an der FH Münster.



Joachim Merchel, Prof. Dr.; seit 1992 Professor für Organisation und Management in der Sozialen Arbeit. An der FH Münster Gründer und langjähriger Leiter des weiterbildenden Master-Studiengangs Sozialmanagement sowie, gemeinsam mit Prof. Stefan Gesmann, fachlicher Leiter des Zertifikatskurses Systemisches (Sozial-)Management.

Weitere Titel:



Heiko Kleve
Komplexität gestalten
Soziale Arbeit und Case-Management mit unsicheren Systemen
166 Seiten, Kt, 2016
€ (D) 24,95 / € (A) 25,70
ISBN 978-3-8497-0092-8



Günther Bauer
Einführung in das systemische Sozialmanagement
128 Seiten, Kt, 2013
€ (D) 14,95 / € (A) 15,40
ISBN 978-3-8497-0009-6

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	11
1.1	Die systemtheoretische Sicht auf Organisationen	20
1.1.1	Allgemeine Charakteristika von Organisationen	21
1.1.2	Das traditionelle (zweckrationale) Organisationsverständnis	25
1.3	Eckpunkte eines systemtheoretischen Organisationsverständnisses	28
1.4	Leitorientierungen für ein systemtheoretisches Organisationsverständnis	46
2	Das Besondere von Organisationen der Sozialen Arbeit als Bedingungsfaktoren bei der Konzipierung von Management	49
2.1	Politische Konstituierung sozialer Dienstleistungen	52
2.2	Interaktion als Kern sozialer Dienstleistungen	55
2.3	Legitimation sozialer Dienstleistungsorganisationen	60
2.4	Soziale Dienstleistungsorganisationen im Spannungsfeld verschiedenartiger Anforderungen und Handlungslogiken	64
2.5	Fazit: Spezifika von Organisationen der Sozialen Arbeit und deren Bedeutung für Management	69
3	Steuerung als Managementfunktion und Leitungsaufgabe	72
3.1	Anspruch »Steuerung«: Selbstverständlich und fragwürdig zugleich	72
3.2	Das »traditionelle« Steuerungsverständnis – und dessen fehlleitende Orientierungen	75
3.3	»Steuerung« systemtheoretisch gedacht	80
3.4	Möglichkeiten zur Steuerung in und von Organisationen	85
3.5	Steuerungskompetenz als Haltung gegenüber der Organisation als sozialem System	91
3.6	Leitorientierungen für ein systemisch verstandenes Steuerungshandeln	93
4	Organisationsgestaltung	97
4.1	Zentrale Gestaltungsanforderungen	100
4.2	Organisationsgestaltung als Umgang mit Spannungsfeldern und Paradoxien	113
4.3	Organisationsgestaltung »systemisch«	117
4.4	Leitorientierungen für eine systemisch konzipierte Organisationsgestaltung	120
5	Zur Bedeutung und Beeinflussbarkeit von Organisationskultur	123
5.1	Zur (bedeutsamen) Funktion von Organisationskulturen	125
5.2	Traditionelle Ansätze zur Beeinflussung von Organisationskulturen	128
5.3	Organisationskultur systemtheoretisch betrachtet	130
5.4	Veränderung von Organisationskultur: Impulse auf der Grundlage des Verstehens	133
5.5	Leitorientierungen für eine systemisch konzipierte Beeinflussbarkeit der Organisationskultur	146
6	Organisationsveränderung – Entscheidungen herbeiführen als Management von Balancen	148
6.1	Organisationsveränderung – eine systematisierte Annäherung	149
6.2	Orientierungspunkte für episodische Phasen der Organisationsveränderung	155
6.3	Zur (bewussten) Steigerung der organisationalen Lernfähigkeit	164
6.4	Organisationsveränderung: Vom Entweder/oder zum Sowohl-als-auch	172
6.5	Leitorientierungen für eine systemisch konzipierte Organisationsveränderung	173
7	Betriebswirtschaftliche Steuerung: Controlling – systemisch konzipiert	176
7.1	Ausgangssituation: Warum überhaupt Controlling?	176
7.2	Spannungsfelder innerhalb des Controllings	177
7.3	Zur Grundlogik des traditionellen Controllings	181
7.4	Systemisches Controlling: Was ist es, und wie kann es gehen?	183
7.5	Leitorientierungen für ein systemisch konzipiertes Controlling	195
8	Marketing	198
8.1	Warum Marketing auch in der Sozialen Arbeit für Management bedeutsam ist	198
8.2	Zum Kern von Marketing und dessen Herausforderung für Managementhandeln	200
8.3	Absichten und Paradoxien im Marketing	208
8.4	Orientierungslinien für ein systemisch ausgerichtetes Marketing	211
8.5	Unterschiede zu »nicht systemischen« Marketingkonzepten	215
8.6	Leitorientierungen für ein systemisch konzipiertes Marketing	218
9	Qualitätsmanagement	221
9.1	Warum Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit? Anforderungen und Widersprüche	223
9.2	Orientierungslinien im »traditionellen« Qualitätsmanagement	230
9.3	Perspektiven eines systemisch konzipierten Qualitätsmanagements	236
9.4	Leitorientierungen für ein systemisch konzipiertes Qualitätsmanagement	247
10	Personalmanagement	253
10.1	Personalmanagement als Herausforderung insbesondere in sozialen Dienstleistungsorganisationen	253
10.2	Spannungsfelder und Paradoxien im Personalmanagement	256
10.3	Orientierungslinien für ein systemisch ausgerichtetes Personalmanagement	260
10.4	Aufgaben des Personalmanagements	267
10.5	Leitorientierungen für ein systemisch konzipiertes Personalmanagement	275
11	Bildungsmanagement	279
11.1	Ausgangssituation: »Anything-goes-Mentalität« innerhalb der Fort- und Weiterbildung	279
11.2	Spannungsfelder und Herausforderungen in Bezug auf die Steuerung von Fort- und Weiterbildungen	282
11.3	Traditionelle Bildungsmanagementansätze	286
11.4	Handlungsorientierungen: Perspektiven eines systemischen Bildungsmanagements	291
11.5	Systemisches Bildungsmanagement: Eine abschließende Betrachtung	298
11.6	Leitorientierungen für ein systemisch konzipiertes Bildungsmanagement	301
12	Strategisches Management	304
12.1	Warum Strategisches Management in Organisationen der Sozialen Arbeit?	304
12.2	Strategisches Management: Zweck und Erwartungen	309
12.3	Systemische Strategieentwicklung jenseits des Rationalitätsparadigmas	312
12.4	Typen oder Muster der Strategiebildung in Organisationen	317
12.5	Leitorientierungen für eine systemisch konzipierte Strategiebildung	323
	Literatur	325
	Über die Autoren	343