

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VIII
Vorwort.....	XI

1. Problemstellung und Vorgehensweise.....	1
1.1. Ausgangslage	1
1.2. Forschungsfragen	1
1.3. Skizzierung des Vorgehens.....	2
2. Grundlagen	5
2.1 Personalentwicklung	5
2.1.1 Personalentwicklungsdefinitionen bzw. -verständnisse	5
2.1.2 Das Stufenmodell von Becker.....	7
2.1.3 Das Ebenenmodell von Neuburger	9
2.1.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Modellen/Definitionen	10
2.2 Verwaltungsreform	11
2.2.1 Verwaltungsreform in Deutschland	11
2.2.2 Stellung von Personalentwicklung im Rahmen der Verwaltungsreform ...	17
2.2.3 Personalentwicklung und Verwaltungsreform: Organisation, Akteure und Adressaten	20
2.2.4 Beteiligungsrechte des Personalrats, Gleichstellungsauftrag und Dualität der Beschäftigtenverhältnisse.....	23
2.2.4.1 Beteiligungsrechte des Personalrats	23
2.2.4.2 Gleichstellungsauftrag, Frauenförderung und Gender Mainstreaming	27
2.2.4.3 Dualität der Beschäftigtenverhältnisse: Dienstrecht und BAT/TV-L.....	31
2.3 Erfolgs- und Misserfolgsk Faktoren von PE-/Reformprozessen (bezogen auf den öffentlichen Dienst)	34

3.	Theoretischer Bezugsrahmen.....	45
3.1	Theoretische Hintergründe von Verwaltungsreform und PE	45
3.1.1	Theoretische Hintergründe der Verwaltungsreform bzw. des NPM	46
3.1.2	Theoretische Fundierung der Personalentwicklung.....	49
3.2	Überblick über wissenschaftliche Arbeiten zu Personalentwicklung bzw. zur Verwaltungsreform und Abgrenzung zur eigenen Arbeit.....	54
3.3	Eigener theoretischer Bezugsrahmen: Ein strukturationstheoretisch und mikropolitisch geleitetes Erklärungsmodell	61
3.3.1	Personalentwicklung als Mikro-, Meso- und Makro-Phänomen (Untersuchungsgegenstand)	61
3.3.2	Makro-Mikro-Makro-Modell von Coleman	62
3.3.3	Giddens' Strukturationstheorie	65
3.3.3.1	Die Strukturationstheorie als Programm mehrfacher Vermittlung.....	65
3.3.3.2	Akteure und Handlungen	68
3.3.3.3	Struktur, Strukturierung und Dualität von Struktur	72
3.3.3.4	Wandel und Stabilität	82
3.3.3.5	Mikro und Makro, Handlungs- und Strukturanalyse	84
3.3.3.6	Kritik an der Strukturationstheorie	87
3.3.3.7	Zum Umgang mit der Strukturationstheorie	89
3.3.4	Mikropolitik	93
3.3.4.1	Mikropolitik: Betrachtungsweisen und Merkmale	93
3.3.4.2	Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie	98
3.3.4.3	Politik- und Machtverständnis von Mintzberg	101
3.3.4.4	Mikropolitik-Ansatz von Crozier und Friedberg: Strategische Organisationsanalyse.....	105
3.3.4.4.1	Akteure, Strategien und Rationalität.....	107
3.3.4.4.2	Die zentrale Rolle von Macht	109
3.3.4.4.3	Spiel und Spielregeln, Umweltbeziehungen und Bezugsfähigkeiten	114
3.3.4.4.4	Entscheidung und Wandel	120
3.3.4.4.5	Kritik am Ansatz von Crozier und Friedberg	126
3.3.4.4.6	Exkurs: Erweiterungen des Ansatzes durch Ortmann u. a.....	128

3.3.4.4.7	Zum Umgang mit der strategischen Organisationsanalyse und zur Vereinbarkeit mit der Strukturationstheorie	129
3.4	Das Analyseraster	132
4.	Methodik	135
4.1	Methodologische Konsequenzen des theoretischen Bezugsrahmens	135
4.1.1	Methodische Konsequenzen der Strukturationstheorie	135
4.1.2	Methodische Konsequenzen des gewählten mikropolitischen Ansatzes..	140
4.2	(Einzel-)Fallstudie.....	144
4.3	Aktionsforschung	151
4.4	Eingesetzte Methoden zur Einzelfallstudie.....	157
4.5	Qualitative Inhaltsanalyse	162
4.6	Gütekriterien	172
5.	Einzelfallstudie: Personalentwicklung an einer Hochschule	177
5.1	Überblick und Ausgangssituation	177
5.1.1	Verwaltungsreform in Niedersachsen.....	177
5.1.2	Stellung von Personalentwicklung im Rahmen der niedersächsischen Verwaltungsreform	180
5.1.3	Besonderheiten der Organisationsform Hochschule und zentrale Reformkonzepte	181
5.1.4	Die Fallstudien-Universität und ihre Reformaktivitäten	192
5.2	Das Personalentwicklungsprojekt (PEP): Fallübersicht	194
5.2.1	Zur Konzeption des Projektes.....	194
5.2.2	Projektverlauf.....	199
5.2.2.1	Die Startphase im Steuerungskreis	199
5.2.2.2	Der Verlauf im Pilotbereich zentrale Einrichtung	203
5.2.2.3	Der Verlauf im Pilotbereich Dezernat	209
5.2.2.4	Der Verlauf im Pilotbereich Fachbereich	210
5.2.2.5	Die Abschlussphase im Steuerungskreis	212

5.3	Kategoriengestützte Meta-Analyse aus strukturationstheoretischer und mikropolitischer Perspektive.....	215
5.3.1	Analyse der Startphase im Steuerungskreis.....	215
5.3.1.1	Makroebene: Macht und Ungewissheit.....	215
5.3.1.2	Mikroebene: Handlungen.....	217
5.3.1.3	Makroebene: Die Ergebnisse und Handlungsfolgen	229
5.3.1.4	Zwischenfazit: Spiele.....	232
5.3.2	Analyse des Verlaufs in der zentralen Einrichtung.....	234
5.3.2.1	Makroebene: Macht und Ungewissheit.....	234
5.3.2.2	Mikroebene: Handlungen.....	236
5.3.2.3	Makroebene: Die Ergebnisse und Handlungsfolgen	246
5.3.2.4	Zwischenfazit: Spiele.....	248
5.3.3	Analyse des Verlaufs im Dezernat.....	249
5.3.3.1	Makroebene: Macht und Ungewissheit.....	249
5.3.3.2	Mikroebene: Handlungen.....	251
5.3.3.3	Makroebene: Die Ergebnisse und Handlungsfolgen	255
5.3.3.4	Zwischenfazit: Spiele.....	256
5.3.4	Analyse des Verlaufs im Fachbereich	257
5.3.4.1	Makroebene: Macht und Ungewissheit.....	257
5.3.4.2	Mikroebene: Handlungen.....	259
5.3.4.3	Makroebene: Die Ergebnisse und Handlungsfolgen	265
5.3.4.4	Zwischenfazit: Spiele.....	266
5.3.5	Analyse der Abschlussphase im Steuerungskreis	267
5.3.5.1	Makroebene: Macht und Ungewissheit.....	267
5.3.5.2	Mikroebene: Handlungen.....	268
5.3.5.3	Makroebene: Die Ergebnisse und Handlungsfolgen	276
5.3.5.4	Zwischenfazit: Spiele.....	280
5.4	Überprüfung der Erfolgs- und Misserfolgsk Faktoren	281

6.	Fazit und Ausblick	291
6.1	Rückblickende Betrachtung der Vorgehensweise und wichtigste Ergebnisse	291
6.2	Überprüfung der Gütekriterien.....	294
6.3	Folgerungen für die Praxis und weitere Forschungsfragen	296
	Anhang	299
	Literaturverzeichnis.....	315