

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](mailto: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](http://www.shaker.de) E-Mail: [info@shaker.de](mailto:info@shaker.de)

Axel Grandpierre

## **Das Handeln von Team Coaches in Veränderungsprozessen Berufspädagogische Analysen und Perspektiven**

Die konsequent interdisziplinär konzipierte Arbeit beschäftigt sich aus berufspädagogischer Sicht mit dem ganz überwiegend betriebswirtschaftlich aufgefassten Themenfeld Organisationsentwicklung und Change Management. Anders als viele betriebswirtschaftliche Ansätze, die sich auf die Analyse sowie die sozial-technologische Gestaltung und Nutzung ökonomisch relevanter Wirkungszusammenhänge auf der Makroebene konzentrieren, werden hier entscheidende Phänomene auf der Mikroebene des Wandels in den Blick genommen. Unternehmen und die in ihnen ablaufenden Veränderungsprozesse werden als *auch* pädagogisch relevante Bedingungs- und Handlungsfelder begriffen und weitere Wirkungszusammenhänge berücksichtigt, indem nach den Motiven, Deutungsmustern und Interessenlagen von Beteiligten und Betroffenen („stake-holder“) gefragt wird. Im Zentrum stehen insbesondere Personen, die als so genannte Team Coaches eine wichtige Rolle in diesen Prozessen spielen.

Ziel der Untersuchung ist es, mit Hilfe einer handlungs- und kontrolltheoretischen Forschungskonzeption motivationale und intentionale Aspekte des Handelns von Team Coaches im Zusammenhang mit den organisationalen Bedingungen zu ermitteln. Aufgrund fehlender empirischer Fundierung wurde ein qualitativ-exploratives Vorgehen gewählt, um Thesen über allgemeine Prinzipien des Handelns von Team Coaches zu entwickeln. Weiterhin sollen Ansätze aufgezeigt werden, wie die Entwicklung von Organisationen rational aufgeklärt werden kann, um Beeinflussungs- und Gestaltungsmöglichkeiten besser zu erkennen und wahrzunehmen.

Der Aufbau der Arbeit folgt der Trias Theorie (Teil A), Empirie (Teil B) und Ergebnisse (Teil C). In Teil A werden die Ursachen und Bedingungen des Wandels, die Beziehungen zwischen Erziehungswissenschaft und Organisationsentwicklung sowie die untersuchungsleitenden Handlungs- und Kontrolltheorien dargestellt. Zentrales Element von Teil B sind vier ausführliche empirische Fallstudien, die nach Auswertung von 27 Interviews mit wichtigen „Stakeholder-Gruppen“ des Wandels in einem internationalen Automobilkonzern angefertigt wurden. In Form konsequent theorie- und regelgeleiteter Interpretationen wird dargestellt, wie das subjektive Kontrollkonzept als Persönlichkeitsmerkmal und die jeweiligen Organisationsbedingungen im konkreten Handeln der Team Coaches zusammenwirken. Im Ergebnisteil (Teil C) werden die Fallstudien vergleichend diskutiert und daraus Thesen zum

Handeln der Team Coaches entwickelt. Abschließend werden Modifikationsmöglichkeiten und deren Konsequenzen für intervenierende Beratung dargestellt.