

Inhaltsverzeichnis

I.	VERBÄNDE ALS FORSCHUNGSOBJEKT	1
A.	Problemstellung, Ziel und Aufbau der Arbeit.....	1
B.	Verbände und strategisches Personalcontrolling	5
	1. Klassifizierung von Verbänden.....	6
	2. Wesen und Ziele von Verbänden.....	15
	3. Verbandsorganisation und Personalcontrolling	20
	4. Relevanz eines strategischen Personalcontrollings.....	23
II.	STRATEGISCHES PERSONALCONTROLLING ALS TEIL DES CONTROLLINGS	27
A.	Controlling in der Betriebswirtschaftslehre und Verbandsforschung	27
B.	Personalcontrolling als betriebswirtschaftliches Aufgabenfeld.....	37
	1. Entwicklungspfade betrieblicher Personalarbeit	37
	2. Personalcontrolling in der betriebswirtschaftlichen Theorie	44
	3. Abgrenzung eines strategischen vom operativen Personalcontrolling	50
C.	Besonderheiten eines Personalcontrollings in Verbänden	52
	1. Anforderungen an ein Personalcontrolling in Verbänden	52
	2. Typisierung von Mitarbeitern in Verbänden	54
	3. Ehrenamt als Chance und Problem	56
III.	BAUSTEINE FÜR EIN STRATEGISCHES PERSONALCONTROLLING IN VERBÄNDE.....	61
A.	Eingliederung des Personalcontrollings in das Verbandsmanagement.....	61
B.	Aufgabenfelder des strategischen Personalcontrollings	63
	1. Früherkennung	63
	2. Integration und Koordination	68
	3. Kontrolle als Controllingfunktion.....	71
	4. Steuerung der Führung.....	74
	5. Steuerung der Personalplanung.....	80
	6. Steuerung des Anreizsystems.....	82
	7. Steuerung qualitätsorientierter Personalbereitstellung	98
C.	Instrumente des strategischen Personalcontrolling	103
	1. Personal-Portfolios.....	103
	2. Mitarbeiterbefragungen.....	113
	3. Kennzahlen.....	115
	4. Benchmarking.....	125
	5. Balanced Scorecard.....	129

D.	Verbandsstrategien und Personalstrategien	136
	1. Aspekte der Strategie-Struktur-Debatte	136
	2. Abstimmung zwischen Personalstrategie und übrigen Strategien eines Verbands.....	140
	3. Zur Evaluierung von Zielen des strategischen Personalcontrollings	144
IV.	NORMATIVE GRUNDLAGEN ALS RAHMEN FÜR STRATEGISCHES PERSONALCONTROLLING IN VERBÄNDEN	149
A.	Bestimmung der normativen Grundlagen.....	149
B.	Die Verbandsverfassung als Rahmen für Personalwirtschaft und -controlling	151
C.	Normativ-gestaltende Führungsebene in Verbänden.....	154
D.	Die Verbandsaufsicht	156
E.	Verbandskultur und Personalcontrolling	157
	1. Das Wesen der Verbandskultur	157
	2. Der Verband als wertorientierte Gemeinschaft.....	162
	3. Menschenbild und Personalcontrolling.....	167
	4. Beziehungsaspekte zwischen Verbandskultur und strategischem Personalcontrolling.....	173
V.	IMPLEMENTIERUNG EINES STRATEGISCHEN PERSONALCONTROLLING IN VERBÄNDEN	177
A.	Grundlagen für die Konkretisierung in der Praxis.....	177
	1. Personalcontrolling und Organisationsgestaltung in Verbänden.....	177
	2. Personalcontrolling in Verbänden als Teil des Führungssystems.....	178
	3. Kommunikation der Einführung von Personalcontrolling	180
B.	Schaffung des kulturellen Rahmens	181
C.	Aufbauorganisatorische Verankerung des Personalcontrollings	188
	1. Aspekte aufbauorganisatorischer Gestaltung.....	188
	2. Varianten aufbauorganisatorischer Gestaltung des Personalcontrollings	193
	3. Zur Frage der Einheit von strategischem und operativem Personalcontrolling	200
D.	Ablauforganisatorische Gestaltung des strategischen Personalcontrollings..	203
	1. Aspekte ablauforganisatorischer Gestaltung	203
	2. Phasenmodell des strategischen Personalcontrollings.....	206
	3. Anforderungsprofil für die Aufgaben im strategischen Personalcontrolling	209
	4. Umgang mit Widerständen bei der Einführung eines strategischen Personalcontrollings	210
VI.	ZUSAMMENFASSUNG	213
VII.	LITERATURVERZEICHNIS	217