

Inhalt

Einleitung	1
1. Personalentwicklung als strategisches Konzept	9
I. Personalentwicklung im Caritasbereich	9
II. Mitarbeiter langfristig fördern - Personalentwicklung darf bei der Caritas kein Fremdwort bleiben	26
III. Fortbildung für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder in Fachverbänden - ein Praxisbericht	32
IV. Führungsfortbildung und Personalentwicklung in der Caritas Köln	48
V. Das „Zwei-Ebenen-Konzept der Führung“: Ökonomie und Ethik in der Führung vereinen	75
VI. Personalentwicklung: Konzepte, Erfolgsfaktoren und Implementationsperspektiven	87
2. Leitbildentwicklung als kommunikativer Prozeß	111
VII. Unternehmenskultur zwischen Himmel und Erde	111
VIII. Wohlfahrtsverbände - Relikte Sozialer Planwirtschaft oder Leistungsträger der Solidargesellschaft?	114
IX. Die Mitarbeiterbefragung in der Caritas Köln - zur Planung, Durchführung und Ergebnissrückkoppelung der Befragung aus Sicht eines Diözesan-Caritasverbandes	121
X. Leitbildentwicklung in der Freien Wohlfahrtspflege	133
3. Analysen zur Caritas-Mitarbeiterbefragung	147
XI. Auf der Suche nach einer gemeinsamen Orientierung - empirische Daten zur Leitbilddiskussion	147
Teil 1: Das Bild der Caritas in der Öffentlichkeit	147
Teil 2: Ergebnisse der Mitarbeiterstudie	154
Teil 3: Zukunft der Caritas	162
Drucknachweise	168
Die Co-Autoren	170
Literatur	171

Verzeichnis der Abbildungen und Grafiken

Abb. 1:	Die sechs Aspekte der Führens in Organisationen	57
Abb. 2:	Personalentwicklung als Abfolge von Maßnahmen	89
Abb. 3:	Strategisches Ziel und Qualitätsmerkmale von Personalentwicklung	110
Abb. 4:	Was ist ein Organisationsleitbild?	134
Abb. 5:	Einbettung des Leitbildes in die Gesamtentwicklung einer Organisation	145
Abb. 6:	Erfolgsfaktoren der Leitbildentwicklung und -fortschreibung	146
Grafik 1:	Welche Organisationen sind für die Gesellschaft besonders wichtig?	152
Grafik 2:	Assoziationen zu „Caritas“	152
Grafik 3:	Bereitschaft zum ehrenamtlichem Engagement	153
Grafik 4:	Aufgabenverständnis der Mitarbeiter	159
Grafik 5:	Nachteile der beruflichen Tätigkeit	160
Grafik 6:	Positive Aspekte der beruflichen Tätigkeit	160
Grafik 7:	Zustimmung zur Aussage: „Die Caritas ist für die Zukunft gerüstet“	161
Grafik 8:	Gefährdeter Aufgabenbestand?	166
Grafik 9:	Ideal- und Realbild der künftigen Ausrichtung der Caritas	167