

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Abstract .....	VII
Abbildungsverzeichnis .....	XIII
Abkürzungsverzeichnis .....	XV
<b>1 Problemstellung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Untersuchungsanlass .....	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit .....	1
1.3 Vorgehensweise der Untersuchung .....	2
<b>2 Grundlagen: Begrifflichkeiten und Definitionen .....</b>	<b>3</b>
2.1 Rahmendaten der Sozialwirtschaft .....	3
2.2 Die Führungskraft als knappe Ressource im Rahmen des demografischen Wandels .....	4
2.3 Führung im Kontext der Organisation .....	5
<b>3 Theoretischer Bezugsrahmen der empirischen Untersuchung ..</b>	<b>7</b>
3.1 Begründung für den qualitativen Ansatz .....	7
3.2 Grounded Theory .....	8
3.2.1 Einführung in das Modell der Grounded Theory .....	8
3.2.2 Vorgehensweise und Kriterien des Forschungsprozesses	9
3.3 Interviewziele als Gegenstand der Grounded Theory .....	11
<b>4 Methoden der empirischen Untersuchung .....</b>	<b>15</b>
4.1 Vorgehensweise .....	15
4.2 Vorab-Information der Interviewten und Stichprobenauswahl ..	16
4.3 Methodische Entwicklung des qualitativen Interview-Leitfadens	18
4.4 Praktische Organisation der Interviews:	
Vereinbarung von Terminen, persönliche Befragung .....	19

4.5	Durchführung der Befragung .....	19
4.6	Datenaufbereitung und Auswertung der Interviews .....	20
<b>5</b>	<b>Ergebnisse der empirischen Untersuchung – Codierparadigma .</b>	<b>23</b>
5.1	Paradigma – das wissenschaftliche Muster .....	23
5.2	Das Verständnis der Führung in der Sozialwirtschaft – Ursächliche Bedingungen .....	30
5.2.1	Das subjektive Verständnis der Führung in der Sozialwirtschaft .....	30
5.2.2	Attribute einer guten Führungskraft in der Sozialwirtschaft .....	39
5.2.3	Klare Definition des Begriffes der Führung in der Sozialwirtschaft .....	47
5.2.4	Systematik des Begriffes der Führung in der Sozialwirtschaft .....	51
5.3	Herausforderungen – Kontext und intervenierende Bedingungen .....	55
5.3.1	Wichtigste Herausforderungen für Führungskräfte in der Sozialwirtschaft .....	55
5.3.2	Unterschiede zwischen den Herausforderungen für Führungskräfte in der Sozialwirtschaft und der Nicht-Sozialwirtschaft .....	62
5.4	Steigender Führungskräftebedarf – Phänomen .....	66
5.4.1	Prognose des Führungskräftebedarfes .....	66
5.4.2	Spezifikum einer Führungskraft in der Sozialwirtschaft im Vergleich zur Nicht-Sozialwirtschaft .....	69
5.4.3	Unterschiede und Synergien zwischen Unternehmens- und Mitarbeiterführung .....	74
5.4.4	Lernen von Führungskräften aus der Nicht-Sozialwirtschaft .....	77
5.4.5	Lernen von Führungskräften aus der Sozialwirtschaft ..	80
5.5	Reaktionen auf die Herausforderungen in der Sozialwirtschaft – Handlungsstrategien .....	84
5.5.1	Aktuelle Reaktionen von Führungskräften in der Sozialwirtschaft .....	85
5.5.2	Spezielle Qualifikationen und Eigenschaften .....	86
5.5.3	Anwendung von Wissen aus der Betriebswirtschaft ....	88

---

5.5.4	Reaktionsmöglichkeiten auf den Anstieg des Führungskräftebedarfes . . . . .	89
5.6	Weiterführende Ansätze – Konsequenzen . . . . .	91
5.6.1	Lernen aus Fehlern . . . . .	91
5.6.2	Stärkung des Selbstverständnisses der Sozialwirtschaft . . . . .	91
5.6.3	Berücksichtigung von Gender-Aspekten . . . . .	92
5.6.4	Stärkung der Selbstständigkeit . . . . .	92
5.6.5	Zielgerechte Anpassung der Qualifikationen . . . . .	93
5.6.6	Vorantreiben der universitären Vernetzung . . . . .	95
5.6.7	Wahrung der Authentizität . . . . .	96
5.6.8	Hervorholen der Transparenz . . . . .	97
5.6.9	Einführung der Qualitätssicherung . . . . .	98
5.6.10	Einführung leistungsgerechter Entlohnung . . . . .	99
5.6.11	Interdisziplinäre Zusammenarbeit . . . . .	100
5.6.12	Aufhalten des Vereinssterbens durch Unwirtschaftlichkeit . . . . .	101
5.6.13	Involvierung der Öffentlichkeit . . . . .	101
5.6.14	Kulturelle Vielfalt . . . . .	102
<b>6</b>	<b>Implikationen</b> . . . . .	<b>105</b>
6.1	Implikationen für die Forschung . . . . .	105
6.2	Implikationen für die Praxis . . . . .	106
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	<b>109</b>
	<b>Internetquellen</b> . . . . .	<b>111</b>
	<b>Interviewpartner</b> . . . . .	<b>113</b>