

Kontrolle der Zielerreichung

Qualitative und Quantitative Merkmale überprüfen

Das Konzept des strategischen Mitarbeitermanagements sieht im letzten Schritt eine "Kontrolle" vor. Diese Tatsache bedeutet nicht, dass nur am Ende eines Konzeptes kontrolliert werden muss, im Gegenteil: Der Verein hat die Aufgabe, eine Parallel- und Endkontrolle durchzuführen. Das heißt, dass während und am Ende aller Aufgaben im Mitarbeitermanagement überprüft werden muss, ob die gesetzten Ziele auch erreicht worden sind.

- 1. Endkontrolle heißt, dass der Verein Zielsetzungen und Strategien am erreichten Ist-Zustand überprüft.
- 2. Parallelkontrolle meint eine Ablauf- und Fortschrittskontrolle wie z.B. Überprüfung von Terminen und Zwischenschritten.

Bei beiden Kontrollen müssen quantitativ und qualitativ untersucht werden:

Kontrolle Beispiele Messmethode

Quantitativ:Besucher einervereinsinterne Kennzahlenüberprüft werden Aussagen überSportveranstaltung, Teilnehmer(Mitgliederzuwachs, Umsatz usw.)Budget, Zahlen, Prozentsätze odereines Gewinnspiels, Zugriffe aufdie Vereinshomepage, Anzahl derMengen, Zeitangabendie Vereinshomepage, Anzahl derAnrufe potenzieller Mitglieder usw.

Die Ergebnisse der quantitativen Messung treffen jedoch keine tieferen Aussagen über die Qualität des Kontaktes. Hierbei greifen die qualitativen Messungen:

Qualitativ: Imageverbesserung, Erhöhung Befragung (mündlich, schriftlich, öberprüft werden Aussagen über die Wirkungen von Maßnahmen bzw. den Erfolg

Imageverbesserung, Erhöhung des Befragung (mündlich, schriftlich, online), von Informationsmaterialien usw. Beobachtung, Imageanalyse

Messmethoden

Beispiele

Zeitliche Gliederung für den Kontrollprozess:

Kontrolle

Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
v.a. Terminüberwachung und Erreichen von Teilzielen	Überprüfung der Anwendung und Umsetzung von Teilkonzepten	Kontrolle der Strategie-Umsetzung

In der Regel legt der Vereinsvorstand die Kontrolltermine fest, z.B. vierteljährlich oder halbjährlich.