

Inhaltsverzeichnis

1	Warum Offboarding neu gedacht werden muss	1
1.1	Warum weitermachen wie bisher nicht nur zu teuer, sondern fahrlässig ist	2
1.2	Welchen Stellenwert Offboarding bisher in Unternehmen hat	8
1.3	Der Blick in die Kristallkugel	15
	Literatur	21
2	Der Mensch im Zentrum	23
2.1	Offboarding „incognito“	24
2.2	Broken-Hearts	31
2.3	Abteilungs-Phantomschmerz, Hinterbliebenenblues und Spiegelneurone	33
2.4	Offboarding als kritisches Lebensereignis	35
2.5	Die emotionale Verarbeitung von Offboardings	38
2.5.1	Ansatzpunkte für Unternehmen	39
2.5.2	Ansatzpunkte für Betroffene	42
2.6	Die Macht der Resilienz	44
2.7	Wie Chancenintelligenz neue Perspektiven eröffnet	47
2.7.1	Pechvogel oder Glückspilz?	47
2.7.2	Serendipität als Strategie	49
	Literatur	56
3	Unternehmenskommunikation schafft Unternehmenswert	61
3.1	Unternehmenskultur ist (mehr) als die Summe ihrer Geschichten	61
3.2	Fatale Kommunikationsfehler und ihre Folgen	73
3.3	Wie CEOs den Markenwert von Unternehmen prägen	76
3.4	Wie Corporate Influencer die Unternehmenskommunikation verändern	82
3.5	Gen Z und die Macht generationsintelligenter Kommunikation	90

3.5.1	Why, Sinn & Zukunft	101
3.5.2	Mindset, Werte & Teamkultur	102
3.5.3	Netzwerkpflege & Vertrauen	103
3.5.4	Image & Resonanz	103
3.5.5	Experience Journey & Learnings	104
3.5.6	Wertschätzung & Resilienz	104
Literatur		109
4	Die Transformation von Bindungskultur	113
4.1	Binden und Trennen – wie beides in Transformationen zusammen-„geht“	114
4.1.1	Unterscheidung unterschiedlicher Transformationstypen	115
4.1.2	Die Change Story entwickeln	117
4.1.3	Hinweise für ein konstruktives Trennungsmanagement	118
4.1.4	Schlüsselrolle Leadership	120
4.2	Praxisbeispiel Allianz Gruppe Über Beziehungen und Graswurzeln	121
4.3	Praxisbeispiel Wintershall Dea Equal Pay – eine Bindungsstrategie	129
4.4	Praxisbeispiel DATEV Steuer- und Rechtsanwaltskanzleien im Umbruch	135
Literatur		142
5	#PeopleExperience im Netzwerk	145
5.1	Mit richtigem Onboarding fängt alles an	146
5.2	Employee Life Cycle – der Kreis schließt sich	148
5.3	Das Exit-Gespräch als Instrument zur Netzwerkbbindung	151
5.3.1	Warum die #PeopleExperience auch während und nach dem Exit zählt	152
5.3.2	Lebensphasengerechtes Offboarding	154
5.3.3	Der inclusive Exit-Prozess	156
5.3.4	Das Gespräch nach der Exit-Verkündigung mit der Führungskraft	156
5.3.5	Ablauf eines People Experienced Exit Process	159
5.3.6	Exit-Programme als Instrument zur Kulturentwicklung	162
5.3.7	Der Exit Experience Process	162
5.4	EXIT-Netzwerkbindungsbogen	164
5.5	Beautiful Exit	170
5.6	Praxisbeispiel Ford-Werke GmbH	174
5.7	Wissensmanagement – Chancen und Risiken im Offboarding	181
5.8	Über Paragrafen und die Kunst der #PeopleExperience	185
5.8.1	Das Zwischenzeugnis	185

5.8.2	Krankheit	186
5.8.3	Umgang mit ‚Low Performern‘	191
5.8.4	Warum gutes Feedback bereits beim Onboarding beginnt	194
5.8.5	Das Führen von Trennungsgesprächen	196
Literatur		200
6	Cybersicherheit im On- und Offboarding	203
6.1	Das oft vernachlässigte Thema in Unternehmen	204
6.2	Tatort Unternehmen – Cybersicherheit im Offboarding	207
Literatur		213
7	Führung in und durch Krisen	215
7.1	Was sich aus Sanierungen und Insolvenzen lernen lässt	216
7.2	Leadership im Kontext von organisationaler Resilienz	222
7.3	Praxisbeispiel Europäischer Hof	225
7.4	Warum es in Krisen ein Lagerfeuer braucht	229
7.5	Leadership-Impulse für verschiedene Zielgruppen in Reorganisationen	236
7.5.1	Leadership von betroffenen Führungskräften in der Restrukturierung	238
7.5.2	Führungscompetenz für das verbleibende Team	241
7.5.3	Leadership in selbstorganisierten Teams im Kontext Offboarding	250
7.5.4	Selbstfürsorge und Selbstmanagement für Führungskräfte, die Exits begleiten	252
Literatur		263
8	Retention reloaded – Netzwerkbbindung für Führungskräfte	267
8.1	Vom Mindset, Heartset und Skillset einer neuen Bindungs- und Trennungskultur	267
8.2	Das Lösung-von-gestern-Paradox	270
8.3	Wellbeing – mehr als nur eine Zukunftsstrategie	271
8.4	Wie Talent Management Unternehmen bewegt	293
8.5	Netzwerkbindingskompetenz für HR und Führungskräfte	299
Literatur		304
9	Die Zukunft – sich neu erfinden in Raum und Zeit	309
9.1	Wie aus Offboarding Transitioning wird	310
9.2	Soziale Netzwerkanalysen in der Employee Journey	326
9.3	Vom Employee Offboarding in eine Lifelong Relationship	333
9.4	Mit Boomerang Hiring gegen den Fachkräftemangel	345
9.4.1	Begriffsklärung und Einordnung von Boomerang Hiring	346

9.4.2	Praxisbeispiel ENGIE	348
9.4.3	Forschungsbefunde zu Boomerang Hiring	354
9.5	Wie mit dem Rückkehrrecht aus Offboarding Onboarding wird	358
9.6	On- und Offboarding im Metaverse	360
	Literatur	370
10	Der Weg zur Netzwerkbbindungskultur	375
10.1	Entlassungen als Standardreaktion auf eine unsichere Zukunft?	376
10.2	Lust auf Verbindung, Netzwerken und Zukunft gestalten?	379
10.2.1	<i>Mehrwert</i> als Strategie	379
10.2.2	Was uns die Zukunft kostet	382
10.3	Der Netzwerkbündungsansatz im Überblick	384
10.3.1	Vom Glück des Beginnens	384
10.3.2	Die Aufsichtsratsperspektive auf den Netzwerkbündungsansatz	388
10.3.3	Wie geht leicht, was komplex ist?	392
10.3.4	Einführung in die dreistufige Netzwerkbündungsstrategie	393
10.3.5	Aber was macht eigentlich ein gutes Vorgehen in der Strategieentwicklung aus?	407
10.3.6	Analyse-Tool zur Netzwerkbündungsstrategie	411
10.4	Die vernetzte Unternehmenswelt – Ausblick und Entwicklungserspektiven	414
	Literatur	416