

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Warum Offboarding neu gedacht werden muss</b>	<b>1</b>
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
<b>2</b>	<b>Der Mensch im Zentrum</b>	<b>23</b>
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
<b>3</b>	<b>Unternehmenskommunikation schafft Unternehmenswert</b>	<b>61</b>
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
<b>4</b>	<b>Die Transformation von Bindungskultur .....</b>	<b>113</b>
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
<b>5</b>	<b>#PeopleExperience im Netzwerk .....</b>	<b>145</b>
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 Netzwerkbindung .....	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
<b>6</b>	<b>Cybersicherheit im On- und Offboarding .....</b>	<b>203</b>
6.1	Das oft vernachlässigte Thema in Unternehmen .....	204
6.2	Tatort Unternehmen – Cybersicherheit im Offboarding .....	207
Literatur .....		213
<b>7</b>	<b>Führung in und durch Krisen .....</b>	<b>215</b>
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	Führungskompetenz 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
<b>8</b>	<b>Retention reloaded – Netzwerkbindung für Führungskräfte .....</b>	<b>267</b>
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	Netzwerkbindungskompetenz für HR und Führungskräfte .....	299
Literatur .....		304
<b>9</b>	<b>Die Zukunft – sich neu erfinden in Raum und Zeit .....</b>	<b>309</b>
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
<b>10</b>	<b>Der Weg zur Netzwerkbindungskultur .....</b>	<b>375</b>
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 Netzwerkbindungsansatz im Überblick .....	384
10.3.1	Vom Glück des Beginns ... ..	384
10.3.2	Die Aufsichtsratsperspektive auf den Netzwerkbindungsansatz .....	388
10.3.3	Wie geht leicht, was komplex ist? .....	392
10.3.4	Einführung in die dreistufige Netzwerkbindungsstrategie .....	393
10.3.5	Aber was macht eigentlich ein gutes Vorgehen in der Strategieentwicklung aus? .....	407
10.3.6	Analyse-Tool zur Netzwerkbindungsstrategie .....	411
10.4	Die vernetzte Unternehmenswelt – Ausblick und Entwicklungsperspektiven .....	414
	Literatur .....	416