

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 9

1 Mitarbeiterbindung durch wirksame Führung und emotionale Verbundenheit in der Arbeitswelt 25

1.1 Mitarbeiterbindung ist kein Zufall, sondern das Ergebnis wirksamer Führung 25

1.1.1 Warum der Glaube, dass jeder ersetzbar ist, täuscht 25

1.1.2 Connected or Disconnected – das Konzept der emotional-kognitiven Verbundenheit 34

1.1.3 Mitarbeiterbindung als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Zahlen/Daten/Fakten 45

1.1.4 Unternehmenskultur wird durch das Verhalten der Führungskräfte geprägt 47

1.1.5 Führung in der Arbeitswelt 4.0 braucht keine Alleskönner 48

1.1.6 Mitarbeiter bleiben, wenn Strategie, Empathie und Verbundenheit zusammenkommen 49

1.1.7 Mitarbeiterbindung: Verantwortung als gemeinsame Aufgabe 51

1.1.8 Eine stabile Belegschaft als Fundament für organisationale Resilienz 53

1.1.9 Sinnstiftung als Motor der Motivation und Verbundenheit 55

1.1.10 Die Rolle des Personalmanagements: Führungskräfte stärken, Mikro- und Makrokulturen entgiften 60

1.1.11 Werkzeuge der Mitarbeiterbindung 64

1.2 Retention Management: Einordnung mit Bezug auf moderne Personal- und Führungsansätze und Technologie als hybrider Partner 67

1.2.1 Empathische Führung und Leistung schließen sich nicht aus 67

1.2.2 Kontinuierliches Lernen in der Arbeitswelt 4.0 69

1.2.3 Die Bedeutung der Potenzialanalyse- und Entfaltung in der Mitarbeiterbindung 72

1.2.4 Personalisierung als Konzept für Mitarbeiterbindung und Personalführung 75

1.2.5 Experience Management als unterstützendes Konzept für die Mitarbeiterbindung 77

1.2.6 Hybride Teams: Die neue Realität heißt Distanz in Nähe verwandeln 79

1.2.7 Die Verbindung zwischen Führung, Raum und Technologie in der Arbeitswelt 4.0 81

1.2.8 Das intergenerationale Potenzial der wechselseitigen Verstärkung 85

2 Ausgewählte Führungsthemen für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung 89

2.1 Recrutition: Der Realitätscheck, wenn teure Hirings auch bleiben sollen 89

2.1.1 Warum Recruiting und Retention untrennbar verbunden sind 89

2.1.2 Retention beginnt mit der richtigen Besetzung von Führungskräften 90

2.1.3 Negative Erfahrungen im Bewerbungsprozess und seine Folgen 94

2.1.4	Job Ghosting: Ein wachsendes Phänomen im Bewerbungsprozess	97
2.1.5	Die Onboarding Experience zur Vermeidung von ungewollter Frühfluktuation ...	103
2.2	Führungserleben – Wie sicher ist mein Umfeld?	109
2.2.1	Sicherheit schaffen, wo keine Gewissheit existiert?	109
2.2.2	Führung als Beziehungsarbeit: Psychologische Sicherheit und emotional-kognitive Verbundenheit als Erfolgsfaktoren	111
2.2.3	Führung in Krisenzeiten: Vertrauen, Verbundenheit und Orientierung	113
2.2.4	Geteilte Erfahrungen in Krisen: Wie Verbundenheit in Teams gestärkt wird	115
2.2.5	Von Behagen und Unbehagen	117
2.3	Wenn Führung schützt: Burnout, mentale Probleme, Demotivation	122
2.3.1	Die Rolle der Führungskraft in der Förderung der mentalen Gesundheit	124
2.3.2	Integration der mentalen Gesundheit ins betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)	124
2.3.3	Erkenntnisse aus der Praxis: Erfolgsfaktoren für das BGM	125
2.4	Vom Wollen und Können oder kein Mensch steht morgens auf, um schlechte Leistung zu bringen	127
2.4.1	Die Realität hinter Low Performance – zwischen Ursache und Stigmatisierung ..	127
2.4.2	Quiet Quitting: Wenn innere Kündigung zur Low Performance führt und der Gehaltsscheck die einzige Bindung bleibt	129
2.4.3	Wenn zu viel Veränderung überfordert und die Leistung nachlässt	131
2.4.4	Tools für die Führungspraxis	133
2.5	Rückkehr ins Büro oder wenn New Work falsch verstanden wird?	137
2.5.1	New Work: Führung zwischen Flexibilisierung, Kontrolle und Work-Life-Challenge	137
2.5.2	Hybride Arbeitsmodelle: Die Balance zwischen Flexibilität und Zusammenarbeit	140
2.5.3	Die Rolle von Führungskräften in der New-Work-Ära	142
2.5.4	New Work: Mehr Chancen durch richtiges Verständnis	144
2.6	Heldentum, Aktionismus, Selbsterhalt. Menschen mögen keine Veränderung – oder doch?	151
2.6.1	Warum Veränderungen oft auf Widerstand stoßen	151
2.6.2	In schwierigen Zeiten zeigt sich die wahre Stärke einer Unternehmenskultur	154
2.6.3	Die Säulen erfolgreicher Veränderungsführung	155
2.6.4	Vergangenheit zu ignorieren blockiert Veränderung	157
2.6.5	Wie Führungskräfte Veränderungsmotivation fördern können	159
2.6.6	Veränderungsmotivierende Führungstools	161
2.7	Von fairen Kündigungen: Mythos oder Realität	164
2.7.1	Was heißt »faire Kündigung«?	165
2.7.2	Warum der Blick auf das bestehende Team so wichtig ist	167
2.7.3	Tools für die Führungspraxis	167
2.7.4	Grenzen der Mitarbeiterbindung und Trennungskultur	169

2.8	Die Zukunft der Mitarbeiterbindung: Mensch und Technologie in Balance	175
2.8.1	Veränderte Erwartungen in der Arbeitswelt 4.0	175
2.8.2	Warum sind Daten und Diagnostik entscheidend für die Mitarbeiterbindung? ...	178
2.8.3	Rolle der Führungskraft in der Zukunft der Bindung	179
2.8.4	Generationengerechte Ansätze und Reverse-Mentoring in der Mitarbeiterbindung	180
2.8.5	Hybride Führungsansätze: Anpassungsfähigkeit und Individualität im Fokus	182
2.8.6	Die durchgehende People Journey	183
3	Fazit in 16 Learning Nuggets	185
	Toolbox für die Unternehmenspraxis	197
I	Praxisleitfaden: Vom richtigen Umgang mit Bewerbern	197
II	Praxisleitfaden: Buddy-System – Praktische Anwendung für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter	198
III	Praxisleitfaden: Einführung eines personalisierten und technologiegestützten Onboardings	198
IV	Praxisleitfaden: Entscheidungswaage und Change-Talk	200
V	Praxisleitfaden: Einführung und Nutzung der Performance Potential Analyse (PPA)	201
VI	Praxisleitfaden: Stay Interviews	202
VII	Praxisleitfaden: Nutzen und Einsatz von People Analytics	203
VIII	Praxisleitfaden: Trennungsgespräche führen	206
IX	Praxisleitfaden: Praktische Werkzeuge für schwierige Situationen, Veränderungen und Konflikte	207
X	Praxisleitfaden: Reverse Mentoring	208
XI	Praxisleitfaden: E + I – Einflussbereich und Interessenbereich	209
XII	Praxisleitfaden: Feedback mit der »Start, Stopp &Continue«-Methode	210
XIII	Praxisleitfaden: Der Konnektivitätsindex (CNPS)	211
	Quellenverzeichnis und vertiefende Literatur	215
	Stichwortverzeichnis	221