

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 Allesköninger	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 Recruitention: 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