

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	8
<b>1 Amuse-Gueule: Der personalstrategische Vorgeschmack .....</b>	<b>15</b>
1.1 Die HR-Strategie raffiniert vorbereiten .....	18
1.2 Permanentes Abschmecken führt zum strategischen Erfolg .....	40
<b>2 Appetizer: Wie die Arbeitgebermarke das Verlangen anregt .....</b>	<b>45</b>
2.1 Die Kernzutaten der Arbeitgebersichtbarkeit .....	46
2.2 Viele Köche verderben den Markenbrei .....	48
2.3 Mit echtem Zucker authentisch sein .....	53
2.4 Das Rezept für eine nachhaltige Arbeitnehmermarke .....	55
2.5 Erst mit Menschen entsteht der Genuss .....	62
2.6 Strategische Genusskomposition der Arbeitnehmermarke .....	74
<b>3 Suppe: Wie die Integrität gewärmt wird .....</b>	<b>77</b>
3.1 Pre- und Onboarding sind das Mise en Place der Bindung .....	77
3.2 Integrative Mitarbeiterbetreuung ist kein Standardmenü .....	86
3.3 Benefits sind die Garnitur der Integrität .....	96
3.4 Offboarding einen runden Nachgeschmack verleihen .....	100
3.5 Strategisch wirksame Reduktion der Retention-Booster .....	103
<b>4 Fisch: Wie Performance Management und Kennzahlen erfrischen .....</b>	<b>107</b>
4.1 Die richtige Sorte zählt: Zielführende Messgrößen gestalten .....	107
4.2 Personalplanung und -steuerung würzig standardisieren .....	119
4.3 Kennzahlen als strategischen Geschmackskatalysator nutzen .....	122
<b>5 Mixed Pickles: Wie die HR-Regulatorik zur pikanten Kombination wird .....</b>	<b>125</b>
5.1 Die rechtlichen Basingredienzen kennen .....	125
5.2 Die rechtlichen Geschmacksrichtungen effizient orchestrieren .....	130
5.3 Die rechtliche Extraportion: Zusammenhänge verstehen .....	133
5.4 HR-Regulatorik in Strategiedelikatessen verwandeln .....	138
<b>6 Fleisch: Wie Personal- und Organisationsentwicklung Kraft erhalten .....</b>	<b>141</b>
6.1 Organisationsentwicklung ist eine Grundzutat der Personalarbeit .....	143
6.2 Personalentwicklung: Von Aromenvielfalt profitieren .....	154
6.3 Führungskräfteentwicklung als Basiszutat für die Zukunft .....	175
6.4 Personal- und Organisationsentwicklung sind strategische Haute Cuisine .....	181

7	<b>Dessert: Wie digitale Prozesse und Analysen für Aroma sorgen .....</b>	187
7.1	HR-Prozesslandkarte und interne Netzwerke verschmelzen .....	190
7.2	HR-Software ist nicht nur Garnitur .....	194
7.3	Digital-prozessuales Strategie-Gedeck .....	217
8	<b>(Kein) Käse: Warum Unternehmenskultur und Diversität reifen müssen .....</b>	221
8.1	Kulturebenen anrichten .....	223
8.2	Unternehmenskultur genießbar gestalten .....	226
8.3	Das kulturelle Buffet mit der HR-Strategie verbinden .....	234
9	<b>Kaffee: Wie die Personalstrategie die Zukunft voraussieht .....</b>	239
9.1	Wie HR die Reichhaltigkeit gut bewältigen kann .....	242
9.2	HR-Trendbewusstsein als strategisches Topping nutzen .....	246
	<b>Fazit .....</b>	249
	<b>Onlinequellen .....</b>	251
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	254
	<b>Die Autorin .....</b>	255
	<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	257