

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 8

1 Amuse-Gueule: Der personalstrategische Vorgeschmack 15

1.1 Die HR-Strategie raffiniert vorbereiten 18

1.2 Permanentes Abschmecken führt zum strategischen Erfolg 40

2 Appetizer: Wie die Arbeitgebermarke das Verlangen anregt 45

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

3 Suppe: Wie die Integrität gewärmt wird 77

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

4 Fisch: Wie Performance Management und Kennzahlen erfrischen 107

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

5 Mixed Pickles: Wie die HR-Regulatorik zur pikanten Kombination wird 125

5.1 Die rechtlichen Basisingredienzen 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

6 Fleisch: Wie Personal- und Organisationsentwicklung Kraft erhalten 141

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	Dessert: Wie digitale Prozesse und Analysen für Aroma sorgen	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	(Kein) Käse: Warum Unternehmenskultur und Diversität reifen müssen	221
8.1	Kulturebenen anrichten	223
8.2	Unternehmenskultur genießbar gestalten	226
8.3	Das kulturelle Buffet mit der HR-Strategie verbinden	234
9	Kaffee: Wie die Personalstrategie die Zukunft voraussieht	239
9.1	Wie HR die Reichhaltigkeit gut bewältigen kann	242
9.2	HR-Trendbewusstsein als strategisches Topping nutzen	246
	Fazit	249
	Onlinequellen	251
	Literaturverzeichnis	254
	Die Autorin	255
	Stichwortverzeichnis	257