

Inhalt

Vorwort	5
1 Bedeutung der Unternehmen und des Personalmanagements für eine nachhaltige Entwicklung.....	17
1.1 Bedeutung der Unternehmen für eine nachhaltige Entwicklung.....	17
1.2 Bedeutung des Personalmanagements für eine nachhaltige Entwicklung	18
2 Nachhaltige Entwicklung als gesellschaftliche Herausforderung...	20
2.1 Gesellschaftliche Entwicklungen.....	20
2.2 Ökonomische Entwicklung.....	22
2.3 Ökologische Entwicklungen	22
3 Entwicklung des Leitbildes „Nachhaltigkeit“	23
3.1 Ursprung der Nachhaltigkeit.....	23
3.2 Meilensteine der Leitbildentwicklung seit den 1970er Jahren	28
3.2.1 Erste Veröffentlichungen zur Umweltbelastung	28
3.2.2 Erste Umweltkonferenz der Vereinten Nationen „only one earth“.....	30
3.2.3 Der Brundtlandbericht	31
3.2.4 Zweite Umweltkonferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung „Rio Gipfel“	31
3.2.5 Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung: „Rio + 5“.....	33
3.2.6 Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung in Johannesburg 2002.....	33
3.2.7 Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung (Rio + 20) in Rio de Janeiro ...	34
4 Inhalte des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung.....	35
4.1 Begriff der Nachhaltigkeit.....	35
4.2 Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung	38
4.2.1 Ökologische Dimension der Nachhaltigkeit	38
4.2.2 Ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit.....	39
4.2.3 Soziale Dimension der Nachhaltigkeit	40
4.3 Konzepte einer nachhaltigen Entwicklung.....	42
4.3.1 Drei-Säulen-Modell.....	42
4.3.2 Schnittmengenmodell der Nachhaltigkeit	44

4.3.3	Das Nachhaltigkeitsdreieck	45
4.4	Ausprägungen der Nachhaltigkeit	46
4.4.1	Schwache Nachhaltigkeit	46
4.4.2	Starke Nachhaltigkeit	47
4.4.3	Kritische ökologische Nachhaltigkeit	47
4.5	Managementregeln der Nachhaltigkeit	48
4.6	Nachhaltigkeitsstrategien	50
4.6.1	Effizienzstrategie	50
4.6.2	Suffizienzstrategie	51
4.6.3	Konsistenzstrategie	52
4.7	Nachhaltigkeit als Leitbild	52
4.8	Akteure einer nachhaltigen Entwicklung	53
4.8.1	Staat und Politik	54
4.8.2	Unternehmen und Wirtschaft	55
4.8.3	Wissenschaft	57
4.8.4	Gesellschaft	57
5	Integrativer Gestaltungsansatz eines nachhaltigen und zukunftsfähigen Personalmanagements	58
6	Aktuelle Herausforderungen und Rahmenbedingungen der Unternehmen als Anstoß für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung	61
6.1	Unternehmensexterne Rahmenbedingungen	62
6.1.1	Der demografische Wandel	62
6.1.2	Entwicklung des Arbeitsmarktes	66
6.1.3	Steigende Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft und des Wettbewerbs	70
6.1.4	Entwicklung zur Informations- und Wissensgesellschaft	71
6.1.5	Steigender Wettbewerb um gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte ...	73
6.1.6	Gesellschaftliche Legitimationspflicht der Unternehmen	73
6.2	Unternehmensinterne Rahmenbedingungen	75
6.2.1	Steigende inhaltliche und zeitliche Arbeitsbelastung	75
6.2.2	Alternde Belegschaften	75
6.2.3	Wandel der Arbeitswerte	75
6.2.4	Work-Life-Balance	80

7	Verankerung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensvision, den Unternehmensstrategien und in der Unternehmenskultur	85
7.1	Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmensvision	85
7.2	Entwicklung strategischer Ziele und Unternehmensstrategien	88
7.3	Entwicklung einer nachhaltigkeitsorientierten Unternehmenskultur	88
8	Kompetenzbereiche eines nachhaltigen und zukunftsfähigen Personalmanagements	90
8.1	Ökologische Verantwortung und Kompetenz	92
8.2	Ökonomische Verantwortung und Kompetenz	93
8.3	Soziale Verantwortung und Kompetenz	94
8.4	Innovationskompetenz	95
9	Zeitliche Perspektiven des nachhaltigen Personalmanagements	96
9.1	Die strategische Perspektive	96
9.2	Die taktische Perspektive	99
9.3	Die operative Perspektive	100
10	Nachhaltige Personalplanung	100
10.1	Personalbedarfsplanung	103
10.2	Methoden zur Ermittlung des Personalbedarfs	105
10.2.1	Quantitative Methoden	106
10.2.2	Qualitative Methoden	107
10.3	Personalbestandsplanung	108
10.4	Weitere Personalplanungsbereiche	109
11	Nachhaltige Personalbeschaffung	109
11.1	Personalwerbung	111
11.1.1	Ergebnisse empirischer Befragungen zu den Kriterien der Arbeitgeberwahl von Berufseinsteigern	112
11.1.2	Funktionen der Personalwerbung	116
11.1.3	Externe Personalwerbung	117
11.1.4	Interne Personalwerbung	121
11.2	Instrumente der Personalbeschaffung	122
11.2.1	Instrumente der internen Personalbeschaffung	124
11.2.2	Instrumente der externen Personalbeschaffung	127
11.3	Personalauswahl	136

11.3.1	Festlegung der Auswahlkriterien	138
11.3.2	Vorauswahl.....	147
11.3.3	Detailbeurteilung.....	150
11.3.4	Gesamtentscheidung.....	164
12	Nachhaltiger Personaleinsatz	166
12.1	Einführung und Einarbeitung.....	166
12.1.1	Einführung des neuen Mitarbeiters am ersten Arbeitstag:	166
12.1.2	Systematische Einarbeitung.....	168
12.2	Sozial verträgliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen.....	169
12.2.1	Sozial verträgliche Gestaltung nationaler Arbeitsbedingungen.....	170
12.2.2	Sozial verträgliche Gestaltung internationaler Arbeitsbedingungen.....	187
12.3	Ökologisch verträgliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen.....	202
12.4	Gestaltung der Arbeitsinhalte	205
12.4.1	Arbeitsteilung und Stellspezialisierung.....	205
12.4.2	Individuumsorientierte Arbeitsgestaltung.....	207
12.4.3	Gruppenorientierte Aufgabengestaltung.....	210
12.4.4	Förderung von Kreativität und Innovationen durch Arbeitsinhalte.....	215
12.5	Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsortes.....	218
12.5.1	Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes innerhalb des Unternehmens.....	218
12.5.2	Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes außerhalb des Unternehmens.....	221
12.6	Gestaltung der Arbeitszeit.....	224
12.6.1	Gestaltungsparameter der Arbeitszeit	225
12.6.2	Traditionelle Gestaltungsformen der Arbeitszeit	228
12.6.3	Flexible Gestaltungsformen der Arbeitszeit.....	230
12.7	Motivation und Gestaltung der Anreizsysteme	240
12.7.1	Motivklassifikationen	242
12.7.2	Motivationstheorien	242
12.7.3	Anreizsysteme.....	247
13	Nachhaltige Personalentwicklung	253
13.1	Grundlagen der Personalentwicklung in nachhaltigkeitsorientierten Unternehmen.....	253
13.1.1	Inhalte der nachhaltigkeitsorientierten Personalentwicklung.....	253

13.1.2	Ziele und Aufgaben einer nachhaltigkeitsorientierten Personalentwicklung	254
13.1.3	Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen	256
13.1.4	Akteure der Personalentwicklung	260
13.1.5	Zielgruppen und Zielgruppenbildung der Personalentwicklung	261
13.2	Prozess der Personalentwicklung	263
13.2.1	Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs	264
13.2.2	Lern- und Entwicklungsziele der Personalentwicklung	266
13.2.3	Gestaltung und Durchführung konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen	268
13.2.4	Erfolgskontrolle und Transfersicherung	272
13.3	Potenzialanalyse und Potenzialentwicklung	272
13.3.1	Potenzialanalyse	272
13.3.2	Potenzialentwicklung	274
13.4	Berufliche Bildung	275
13.4.1	Internationale Aktivitäten zur Förderung einer Bildung für nachhaltige Entwicklung	276
13.4.2	Entwicklung nachhaltiger Berufsfelder	279
13.4.3	Berufsvorbereitende Bildung	281
13.4.4	Berufserweiternde und berufsaktualisierende Bildung	294
13.4.5	Berufsverändernde Bildung	295
13.4.6	Studienangebote im Bereich Nachhaltigkeit	295
13.4.7	Methoden der Bildung	297
13.5	Berufliche Förderung	298
13.5.1	Weiterbildung	299
13.5.2	Karrieremanagement	299
13.5.3	Nachfolgemanagement	304
13.5.4	Methoden der Förderung	305
13.6	Methoden der Personalentwicklung	308
13.6.1	Weiterentwickelte Personalentwicklungsmethoden für nachhaltige Unternehmen	310
13.6.2	Neu entwickelte Methoden zur Personalentwicklung in nachhaltigkeitsorientierten Unternehmen	313
13.6.3	Exemplarische grundlegende Personalentwicklungsmethoden	314
14	Nachhaltige Personalfreisetzung	316
14.1	Maßnahmen zur Vermeidung von Personalfreisetzung	316

14.2	Interne Maßnahmen der Personalfreisetzung	317
14.3	Externe Maßnahmen der Personalfreisetzung	318
14.4	Outplacement	318
15	Personalservice in nachhaltigen Unternehmen.....	319
16	Personalführung in nachhaltigen Unternehmen.....	319
16.1	Grundlagen der Personalführung.....	320
16.2	Bedeutung von Menschenbildern	322
16.3	Führungsstile.....	324
16.4	Führungsmodelle	325
16.4.1	Transaktionaler Führungsansatz.....	326
16.4.2	Transformationaler Führungsansatz.....	327
16.4.3	Implizite Führungstheorie	329
16.4.4	Super Leadership Theorie.....	330
16.4.5	Mitunternehmertum	330
16.4.6	Komplexes Führungsmodell.....	331
17	Nachhaltiges Personalmarketing.....	332
17.1	Grundzüge des nachhaltigen Personalmarketings.....	332
17.2	Funktionen des Personalmarketings.....	333
17.3	Strategisches und operatives Personalmarketing.....	334
17.4	Prozess des Personalmarketings.....	335
17.4.1	Situationsanalyse	335
17.4.2	Strategien des Personalmarketings	337
17.4.3	Personalmarketing-Mix	339
17.4.4	Controlling des Personalmarketing.....	342
18	Nachhaltiges Personalcontrolling	342
18.1	Begriff des nachhaltigen Personalcontrollings	343
18.2	Ziele des nachhaltigen Personalcontrollings	343
18.3	Aufgaben des nachhaltigen Personalcontrollings	344
18.4	Funktionen des nachhaltigen Personalcontrollings.....	346
18.5	Ausrichtung des nachhaltigen Personalcontrollings	347
18.6	Ebenen des nachhaltigen Personalcontrollings	348
18.7	Instrumente des nachhaltigen Personalcontrollings.....	349

18.8	Balanced Scorecard für das nachhaltige Personalmanagement	351
19	Wissensmanagement in nachhaltigen Unternehmen.....	356
19.1	Grundlagen des Wissensmanagements.....	356
19.1.1	Wissensmanagement.....	356
19.1.2	Wissen	357
19.1.3	Ansätze zum Wissensmanagement / Modell der Bausteine des Wissensmanagements	359
19.2	Wissensbasiertes nachhaltiges Personalmanagement.....	362
20	Kommunikation in nachhaltigen Unternehmen	370
21	Change Management in nachhaltigen Unternehmen	371
21.1	Organisationsentwicklung.....	371
21.2	Inhalte des Change Management	372
21.3	Prozess des Change Managements.....	373
21.4	Zusammenarbeit zwischen Personalmanagement und Change Management in nachhaltigen Entwicklungsprozessen des Unternehmens.....	374
21.4.1	Ziele des Personalmanagements im nachhaltigen Change Management-Prozess.....	375
21.4.2	Aufgaben des nachhaltigen Personalmanagements.....	376
21.4.3	Rollen des Personalmanagements im nachhaltigen Change Management.....	377
	Literaturverzeichnis	383
	Index	411