

# Inhaltsverzeichnis

## Teil I Handlungsfeld 1: Strategie

<b>1 Kundenorientierung als Veränderungsaufgabe</b> . . . . .	3
Lutz Jansen	
<b>2 Risikomanagement</b> . . . . .	15
Sven-Oliver Bemmé	
<b>3 Dynamisches Problemlösen stärkt die Innovationskompetenz.</b> . . . . .	27
Peer Ederer, Arne Jonas Warnke, Samuel Greiff und Philipp Schuller	
<b>4 Sicher in die Zukunft – strategisches Talentmanagement macht es möglich.</b> . . . . .	43
Bernhard Rosenberger, Katrin Kreil und Markus Bankl	
<b>5 Die Entwicklung einer Personalstrategie am Beispiel von Union Investment</b> . . . . .	61
Oliver Best	
<b>6 Checkliste Strategie</b> . . . . .	69
Bernhard Rosenberger	

## Teil II Handlungsfeld 2: Organisation

<b>7 Damit alle besser sehen können: HR in der Rolle eines Optikers für das Organisationsgeschehen</b> . . . . .	73
Matthias Hintz	
<b>8 Organisation 2.0</b> . . . . .	91
Ansgar Mayer	
<b>9 Integrierte Kommunikation als Zukunftsaufgabe.</b> . . . . .	103
Peter H. Goebel	
<b>10 Interne Kommunikation – der unterschätzte Faktor im Unternehmen</b> . . . .	117
Bernhard Rosenberger und Katrin Kreil	

<b>11 Personalorganisation bei Procter &amp; Gamble</b> .....	125
Jochen T. Brenner	
<b>12 Einführung eines HR-Geschäftsmodells bei der R+V Versicherungsgruppe</b> .....	133
Peter Schneider	
<b>13 Neues organisatorisches Denken am Beispiel HR-Outsourcing</b> .....	145
Johannes Gottwald und Bernhard Rosenberger	
<b>14 Checkliste Organisation</b> .....	157
Bernhard Rosenberger	
<b>Teil III Handlungsfeld 3: Führung</b>	
<b>15 Change Management durch systemische Führung</b> .....	161
Daniel F. Pinnow	
<b>16 Selbstmanagement für Führungskräfte</b> .....	169
Sylvie Elise Trentzsch	
<b>17 Feedback – ein Muss für agiles Arbeiten</b> .....	183
Sonja Hollerbach und Fabian Schaub	
<b>18 Warum sollten Führungskräfte auch netzwerken?</b> .....	191
Kevin Barber	
<b>19 Gesundes Führen</b> .....	201
Felicia Vollkammer	
<b>20 Mit Werten kraftvoll führen – wie sich moralische Kompetenz dauerhaft auszahlt</b> .....	215
Bernhard Rosenberger und Roger Kihn	
<b>21 Veränderungserfolg durch „gute Führung“ am Beispiel Schwäbisch Hall</b> ...	227
Stephanie Danhof	
<b>22 Checkliste Führung</b> .....	235
Bernhard Rosenberger	
<b>Teil IV Handlungsfeld 4: Personalentwicklung</b>	
<b>23 Bildungsdefizite und das Phänomen des Losers</b> .....	239
Erich Rosenberger	
<b>24 Recruiting – Möglichkeiten und Chancen in Zeiten des Fachkräftemangels</b> .....	261
Philipp Rügner	

**25 Recruiting im Vertrieb als strategische Herausforderung für Führungskräfte** ..... 283  
Roger Kihn

**26 Aktivierendes Lehren – Plädoyer gegen eintönige Schulungen** ..... 297  
Gerd Kalmbach

**27 Strategische und kompetenz-orientierte Personalentwicklung** ..... 309  
Alexandra Guggenberger

**28 Personalentwicklung bringt die Organisation Würth voran** ..... 319  
Carmen Hilkert und Thomas Wagner

**29 Strategieorientierte Personal- und Managemententwicklung in der Generali Deutschland Gruppe** ..... 329  
Christoph Zeckra

**30 Checkliste Personalentwicklung** ..... 345  
Bernhard Rosenberger

**Teil V Handlungsfeld 5: Personalsteuerung**

**31 Strategy Map: So wirken weiche Faktoren auf harte Finanzkennzahlen** ... 349  
Uwe Loof

**32 Personalmarketing 2.0 – State of the Art, Praxisbeispiele und Erfolgsfaktoren** ..... 359  
Thorsten Petry und Martin Vaßen

**33 Lebensphasenorientierte Personalarbeit – ein nachhaltiger Ansatz** ..... 373  
Markus Bankl

**34 Arbeitsrecht für Führungskräfte – eine Skizze** ..... 383  
Jesko Hattesen

**35 Performance Management – digital und mit Mehrwert** ..... 415  
Sonja Hollerbach

**36 Checkliste Personalsteuerung** ..... 427  
Bernhard Rosenberger

**37 Ausblick: Personalmanagement – ein Veränderungsprojekt** ..... 429  
Bernhard Rosenberger

**Die Autoren** ..... 437

**Literatur** ..... 453