

| | |
|---|-----------|
| Geleitwort..... | 7 |
| Vorwort..... | 10 |
| Einleitung | 13 |
| 1 Von der Theorie zur Praxis | 15 |
| 1.1 Die richtige Frage stellen | 15 |
| 1.2 Was ist der Unternehmenszweck? | 15 |
| 1.3 Gemeinsam Antworten finden | 17 |
| 1.4 Wir suchen Sympathisanten mit professionellem Knowhow . | 17 |
| 2 Christliche Identität gemeinsam entwickeln..... | 19 |
| 2.1 Identität und Kultur | 19 |
| 2.2 Organisation ermöglicht Identität | 20 |
| 2.3 Vielfalt – Markenkern des Christentums..... | 21 |
| 3 Tragende Rollen christlicher Organisationskultur..... | 24 |
| 3.1 Die Rolle der Führung..... | 24 |
| 3.2 Die Funktion der Personalentwicklung | 25 |
| 4 Personalgewinnung | 26 |
| 4.1 Die Caritas bewirbt sich – attraktive Arbeitgeberin mit Sinnspitze | 27 |
| 4.2 Stellen- und Kompetenzprofil: Christlich geprägte Professionalität entscheidet | 28 |
| 4.3 Die Stellenausschreibung – eine christliche Visitenkarte..... | 30 |
| 4.4 Das Bewerbungsgespräch | 32 |
| 5 Einarbeitung | 33 |
| 5.1 Neue Mitarbeitende – vom Recruiting zum Onboarding | 33 |
| 6 Berufsleben und Entwicklung | 36 |
| 6.1 Personalgespräche | 36 |
| 6.2 Fort- und Weiterbildung | 38 |
| 7 Religiöse Kulturelemente (Organisation) | 46 |
| 7.1 Christliche Teamkultur – ein dynamischer Prozess..... | 49 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8 | Berufsveränderung und Austritt..... | 51 |
| 8.1 | Wissensmanagement aus christlicher Perspektive | 51 |
| 8.2 | Abschiedskultur | 54 |
| 9 | Ausblick | 57 |
| 10 | Praxisbeispiele | 59 |
| 10.1 | Identität und Kultur | 59 |
| 10.2 | Führung und Organisationskultur..... | 60 |
| 10.3 | Personalgewinnung..... | 62 |
| 10.4 | Einarbeitung..... | 65 |
| 10.5 | Berufsleben und berufliche Entwicklung | 66 |
| 10.6 | Religiöse Kulturelemente (Organisation) | 79 |
| 10.7 | Berufsveränderung und Austritt..... | 84 |
| | Die Autor:innen..... | 87 |