

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Personalintegration – definitorische Basis	2
3.	Theoretische Sichtweisen auf das Phänomen der Personalintegration	5
3.1.	Personalintegration als betrieblicher Sozialisationsprozess	6
3.2.	Integration von Mitarbeitern als Prozess des Aufbaus einer Führungsbeziehung	9
3.3.	Kritische Würdigung des theoretischen Fundaments	11
4.	Instrumente der Personalintegration auf Führungsebene	12
4.1.	Zielgruppenspezifische Bedarfsunterschiede zwischen Mitarbeiterintegration und Führungskräfteintegration	12
4.2.	Unterstützung der formellen Einarbeitung	15
4.2.1.	Einarbeitung in das zu verantwortende Aufgabenfeld	15
4.2.2.	Aufbau der Führungsbeziehung zu den unterstellten Mitarbeitern	18
4.3.	Unterstützung der informellen Einarbeitung	21
4.3.1.	Erwartungsmanagement	21
4.3.2.	Aufbau informeller Beziehungsnetze	23
4.4.	Kritische Würdigung des dargestellten Instrumentariums	25
5.	Mögliche Rollen des HR-Managements bei der Führungskräfte-Integration	27
5.1.	Die Personalabteilung als zentraler Integrationsmanager	27
5.2.	Die Personalabteilung als Wegbereiter des Integrationsprozesses	29
5.3.	Die Personalabteilung als delegierende Instanz in der Führungskräfte-Integration	31
5.4.	Kritische Würdigung der möglichen Rollen des HR-Managements	33
6.	Abschließende Beurteilung und Ausblick	34
	Literaturverzeichnis	36