

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	13
A. Grundlagen des Personalbindungsmanagements	
I. Fesselnde Unternehmen – gefesselte Beschäftigte	15
<i>Reiner Bröckermann</i>	
II. Ökonomische Bedeutung des Personalbindungsmanagements für Unternehmen	33
<i>Lutz Stührenberg</i>	
III. Personalfriedenheit und Zufriedenheitsmessung	51
<i>Werner Pepels</i>	
IV. Potenzialbewertung und Potenzialentwicklung der Mitarbeiter ..	83
<i>Gerwin Kahabka</i>	
B. Instrumente des Personalbindungsmanagements	
I. Motivation und Honorierung der Mitarbeiter als Personalbindungsinstrumente	101
<i>Rolf Knoblauch</i>	
II. Entscheidungsorientiertes Personalrisikomanagement	131
<i>Waldemar Kropp</i>	
III. Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalbindung	167
<i>Peter Pulte</i>	
IV. Das Service-Center im Personalbindungsmanagement	197
<i>Ulrich Gonschorrek</i>	

V.	Spannungsfeld zwischen Personalberatung und Personalbindung	225
	<i>Ruth Böck</i>	
VI.	Personalbindungsstrategien in Krisensituationen	245
	<i>Klaus Birker</i>	
 C. Umsetzungen des Personalbindungsmanagements		
I.	Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Großunternehmen	265
	<i>Martin H. Bertrand</i>	
II.	Best-Practise-Personalbindungsstrategien im Klein- und Mittelstand	287
	<i>Gerhard Marburger</i>	
III.	Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Non Profit- Organisationen	323
	<i>Gisela Bausch-Weis</i>	
IV.	Best Practise – Personalbindungsstrategien in internationalen Unternehmen	343
	<i>Michael Müller-Vorbrüggen</i>	
V.	Best-Practise-Personalbindungsstrategien in der Entertainment- Branche	365
	<i>Mirko Sasten/Ludwig Beckmann/Lutz Stührenberg</i>	
VI.	Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Industrieunternehmen	383
	<i>Peter Speck/Andreas Ryba</i>	
VII.	Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Dienstleistungsunternehmen	399
	<i>Brigitte Burkart/Markus-Oliver Schwaab</i>	
	Autorenverzeichnis	417
	Stichwortverzeichnis	423

Abbildungsverzeichnis

A. Grundlagen des Personalbindungsmanagements

III. Fesselnde Unternehmen – gefesselte Beschäftigte

Abb. 1: Zufriedenheitsstufen	55
Abb. 2: Mitarbeiterverhaltensoptionen	56
Abb. 3: Vereinfachte Darstellung der Zufriedenheitslücken	57
Abb. 4: Messmechanik der Divergenzmessung	65
Abb. 5: Modifiziertes Kano-Modell der Personalfriedenheit	70
Abb. 6: Blue Printing	73
Abb. 7: Matrix der Frequenz-Relevanz-Analyse für Probleme	75
Abb. 8: Importance-Performance-Matrix	77

IV. Potenzialbewertung und Potenzialentwicklung der Mitarbeiter

Abb. 1: Potenzialprofil für einen idealen Kandidaten	88
--	----

B. Instrumente des Personalbindungsmanagements

I. Motivation und Honorierung der Mitarbeiter als Personalbindungsinstrumente

Abb. 1: Unternehmen mit starker und schwacher Mitarbeiterbindung ..	104
Abb. 2: Können, Wollen, Dürfen	104
Abb. 3: Motivationspyramide nach Maslow	106
Abb. 4: Bedürfnisse und deren Erfüllungsmöglichkeiten	107
Abb. 5: Bruggemann-Schema der Arbeitszufriedenheit	110
Abb. 6: Folgen alternativer Zufriedenheitsformen	111
Abb. 7: Anreizformen	113
Abb. 8: Bindungsfaktoren	114
Abb. 9: Vertrauen bildende Maßnahmen	115
Abb. 10: Die wichtigsten Einflussfaktoren auf das Betriebsklima	118
Abb. 11: Betriebsklimatische Einflussfaktoren	119
Abb. 12: Erscheinungsformen des Coaching	121
Abb. 13: Elemente der Gesamtvergütung	126
Abb. 14: Trends in der Gesamtvergütung	128

II. Entscheidungsorientiertes Personalrisikomanagement

Abb. 1: Systemisches Grundmodell	135
Abb. 2: Systemischer Bezugsrahmen	136
Abb. 3: Prozessphasen des Personalrisikomanagements	139
Abb. 4: Ziel- und Risikopyramide	139
Abb. 5: Primär-Sekundär-Ursachenkette	144
Abb. 6: Früh- und Spätindikatoren	145
Abb. 7: Risikoanalyse: Linear – Vernetzt	146
Abb. 8: Risikoanalyse: Erkennung – Verursachung	146
Abb. 9: Kultur der Risikoanalyse	148
Abb. 10: Strategien der Risikosteuerung	149
Abb. 11: Methoden der Risikosteuerung	152
Abb. 12: Risikosteuerung: Linear – Vernetzt	153
Abb. 13: Risikosteuerung nach dem Kulturbezug	155
Abb. 14: Überwachungsstruktur	157
Abb. 15: Risk-Map	158
Abb. 16: Grundgerüst einer BSC mit Perspektivebenen	162
Abb. 17: Potenzialperspektive mit Risikomanagement	163

IV. Das Service-Center im Personalbindungsmanagement

Abb. 1: Dreieck der Anforderungen	209
---	-----

V. Spannungsfeld zwischen Personalberatung und Personalbindung

Abb. 1: Gründe für die Einschaltung von Personalberatern	229
Abb. 2: Einflussfaktoren der Personalbindung bei Young Professionals	233
Abb. 3: Frustrationslöser im Unternehmensalltag junger Nachwuchskräfte	234
Abb. 4: Personalpolitische Ansatzpunkte eines Personalbindungs- managements	236

VI. Personalbindungsstrategien in Krisensituationen

Abb. 1: Verlauf einer Krise	251
-----------------------------------	-----

C. Umsetzungen des Personalbindungsmanagements

I. Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Großunternehmen

Abb. 1: Die Bosch-Werte	273
Abb. 2: Bosch-Leitlinien zur Führung	276
Abb. 3: Erfolgsrelevante Faktoren zur Personalbindung	277
Abb. 4: Führungsverhalten als Bindungsinstrument	277
Abb. 5: Fordern und Fördern durch Personalentwicklung	280

II. Best-Practise-Personalbindungsstrategien im Klein- und Mittelstand

Abb. 1: The Loyalty-based Cycle of Growth	289
Abb. 2: Vertragsverhältnis	291
Abb. 3: Kompensationsbestandteile	291
Abb. 4: Die vier Funktionen der Arbeit	292
Abb. 5: Intrinsische Kompensation	294
Abb. 6: Freiheiten/Privilegien bei der Arbeitsausführung	295
Abb. 7: Prozess gegenseitiger Beeinflussung	298
Abb. 8: Einflüsse auf die betriebliche Personalarbeit	300
Abb. 9: Fluktuation in Relation zur Dauer der Betriebszugehörigkeit ..	302
Abb. 10: Flexible Arbeitszeiten	313
Abb. 11: Wertzuwachs durch langjährige Mitarbeiter	320

III. Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Non Profit-Organisationen

Abb. 1: Das Gesundheitsmanagementsystem der Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH	334
---	-----

IV. Best Practise – Personalbindungsstrategien in internationalen Unternehmen

Abb. 1: Grundsätze, die für die Personalbindung bedeutsam sind	352
Abb. 2: Strategien zur Personalbindung	353
Abb. 3: Instrumente der Personalbindung	354

V. Best-Practise-Personalbindungsstrategien in der Entertainment-Branche

Abb. 1: Standorte „Atronic international“	367
Abb. 2: Atronic Logo	369

Abb. 3: Befragungsauswertung der Mitarbeiter – keine Führungskräfte	380
Abb. 4: Befragungsauswertung der Führungskräfte	381

VI. Best-Practise-Personalbindungsstrategien in Industrie- unternehmen

Abb. 1: Dynamischer Prozess der Personalbindung	385
Abb. 2: Auszug aus dem Instrumentenportfolio der Festo AG & Co. KG	386
Abb. 3: Struktur der Neueinstellungen Ausbildung Festo Werk Berkheim	388
Abb. 4: Vergütungsformen	393
Abb. 5: Potenzialentwicklungsprogramm bei Festo	396