

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>9</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>13</b>
<b>A. Grundlagen des Personalbindungsmanagements</b>	
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>B. Instrumente des Personalbindungsmanagements</b>	
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>	
 <b>C. Umsetzungen des Personalbindungsmanagements</b>		
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>	
	<b>Autorenverzeichnis .....</b>	<b>417</b>
	<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>423</b>

# 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