
Inhaltsverzeichnis

1	Warum ein wertschätzender Umgang und vereinfachte Personalmanagement- Prozesse mehr Leistung und Work Balance bewirken	1
	Literatur	4
2	Motivierende Unternehmens- und Führungskultur erreichen	7
2.1	Motivation – Brennstoff für Leistung	7
2.2	Unternehmensleitbilder und Unternehmenskultur, die begeistern ..	8
2.3	Wertschätzender und partnerschaftlicher Umgang ist nicht schwer .	14
2.4	Förderliche Feedback-Kultur erreichen	17
2.4.1	Vorsicht Feedback!	17
2.4.2	Grundregeln für das Entstehen einer förderlichen Feedback-Kultur	19
2.5	Führung: Nicht der Stil, sondern die Haltung macht den Unterschied	21
2.5.1	Funktion und Aufgabe der Führungskräfte: Orientierung geben und Leistung fördern.	22
2.5.2	Was ist der „richtige“ Führungsstil?	26
2.5.3	„Supportive Leadership“ – mit der richtigen Führungshaltung zum Erfolg	28
2.5.4	Gute Führung entsteht durch „Learning by doing“ und ist „souverän“	31
2.6	Unternehmenskultur ... bis zur Trennung	32
2.6.1	Die Kostenrisiken einer unprofessionell gemanagten Trennung	33
2.6.2	Trennung mit Kultur – wichtige Tipps	33
2.6.3	Den Trennungsprozess professionell gestalten	36
2.7	Hindernisse auf dem Weg zur motivierenden Unternehmens- und Führungskultur	39
	Literatur	41

3	Faire Rahmenbedingungen schaffen	43
3.1	Karriere und Entwicklung: für Führungs- und für Fachkräfte	43
3.1.1	Mitarbeiter streben nach Potenzialentfaltung	43
3.1.2	Führungs- und Fachkräften gleiche Wertigkeit und Karrierechancen geben	44
3.1.3	Die gleichen Management-Kompetenzen bei Fach- und Führungskräften entwickeln	45
3.1.4	Lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung: vor allem „on the job“	46
3.1.5	Den Austausch zwischen den Mitarbeitern fördern	47
3.1.6	Fortwährende Investition in die Weiterbildung der Mitarbeiter	52
3.2	Vergütungssysteme: fair und hygienisch statt individuell anreizend ..	53
3.2.1	Mythos: Motivation durch Geld!	54
3.2.2	Welche Gesamt-Vergütung ist fair?	55
3.2.3	Variable Vergütung: ja, aber richtig!	57
3.2.4	Spot-Benefits und nicht monetäre Belohnung	63
3.3	Mit wenigen Tipps zur effektiveren betrieblichen Altersversorgung ..	64
3.3.1	„Default-Lösung“ für die Gestaltung der bAV	64
3.3.2	Besondere Anforderungen an die bAV für Geschäftsleiter/Top-Verdiener	68
3.4	Betriebliche Gesundheitsförderung – wesentlich mehr als Apfel und Rückenschule	69
	Literatur	74
4	Effiziente Personalmanagement- Prozesse erreichen	75
4.1	Personalwachstum und Stellenbesetzung 2.0: „MAKE and BUY“ ...	75
4.2	Recruiting + Personalauswahl: reloaded	76
4.3	Onboarding-Prozess: Tipps zur Einarbeitungs- und Probezeit	84
4.3.1	Evaluation des Erfolgs	85
4.3.2	Ressourcensparendes Onboarding	86
4.3.3	Sinn und Unsinn von Einführungsveranstaltungen	89
4.3.4	Bei Zweifeln ... keine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	90
4.4	Zielvereinbarungen, regel- sowie anlassbezogene Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	91
4.4.1	Wichtige Grundregeln für Mitarbeitergespräche, um deren volles Potenzial zu erschließen	91
4.4.2	Blaupause für Führungskräfte zur Vorbereitung und Durchführung guter Mitarbeitergespräche (Tab. 4.2)	91

4.4.3	Zielfestlegungs- und Zielerreichungs-/Beurteilungsgespräche von der Vergütungsseite entkoppeln?	93
4.4.4	Zielvorgaben bzw. -vereinbarungen richtig vornehmen	94
4.5	Die Rolle des Personalbereichs: <i>Dienstleister und Schutzengel</i>	95
	Literatur	97
5	Zeit- und Energieräuber in die Schranken weisen	99
5.1	Mehr Zeit durch effektivere E-Mail-Kommunikation	99
5.1.1	E-Mail-Kultur: warum?	99
5.1.2	E-Mail-Kultur: Beachtung weniger Grundprinzipien bringt großen Nutzen	101
5.1.3	Führung beeinflusst die E-Mail-Kultur maßgeblich	104
5.2	Meetings auf das Wesentliche beschränkt	105
5.3	Neue Medien – mit Maß – nutzen, insbesondere in dezentralen Organisationen	108
5.3.1	Videokonferenzen	109
5.3.2	Intranet bzw. Internetforen	109
5.3.3	Webcasts	110
5.4	Konfliktmanagement mit System	111
	Literatur	114
6	Rechtliche Risiken adressieren und minimieren	115
6.1	Compliance – vom „Darf ich das tun?“ zum „Sollte ich das tun?“ ...	115
6.1.1	Compliance – was ist das, wofür ist das wichtig?	115
6.1.2	Compliance-Regeln – Segen und Fluch	116
6.1.3	Effektive Compliance = Sensibilisierung für das „Sollte ich das tun?“	117
6.1.4	Niederschwellige Hilfsangebote	119
6.2	Firmendatenschutz – alle machen mit	119
6.2.1	Relevanz des Firmendatenschutzes	119
6.2.2	Weniger in umfangreiche Regeln als in Sensibilisierung investieren	120
6.3	Arbeitsvertragliche Bedingungen leicht zugänglich machen	122
	Literatur	123
7	Schatzgrube für mehr Lebensqualität im Unternehmen	125
7.1	Das Pareto-Prinzip (80-zu-20-Regel)	125
7.2	Das Parkinsonsche Gesetz zur Ausdehnung von Arbeit	125

7.3	Logische Wortkette zum möglichen Informationsverlust bei der Kommunikation	126
7.4	Das Vier-Seiten-Modell (Kommunikationsquadrat) von Friedemann Schulz von Thun	127
7.5	Menschliche Typenlehre angelehnt an C.G. Jung	127
7.6	Eight Habits of highly effective people (Stephan Covey) [1,2]	130
7.7	„Systemdenken“ – gemeinsam Lösungen in einer komplexen Welt suchen	130
7.8	MUSTERBRECHER und Experimente werden belohnt	131
7.9	Meine zehn Erfolgsrezepte für Führungskräfte	132
	Literatur	133
8	Die wichtigsten Erkenntnisse dieses Buches in sieben Minuten	135
	Sachverzeichnis	141



<http://www.springer.com/978-3-658-04957-7>

Mitarbeiterführung: Fair + Erfolgreich

Mehr Motivation und Lebensqualität für sich und andere

Doetsch, P.A.

2014, XII, 143 S. 1 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-04957-7