

Inhalt

Vorwort	7
1 Einführung	9
1.1 Einordnung der Thematik in den unternehmerischen Gesamtzusammenhang <i>Thomas von Beyer-Stiepani</i>	9
1.2 Anspruch und Aufbau dieses Handbuchs <i>Thomas von Beyer-Stiepani/Christian Oswald</i>	15
2 VECTIS-Managementmodell – ein prozessorientierter Ansatz zur Bedeutung und konzeptionellen Unterstützung des HRM in mittelständischen Unternehmen <i>Thomas von Beyer-Stiepani</i>	19
2.1 Theoretischer Hintergrund und Ansatz	19
2.2 Das VECTIS-Managementmodell und seine konzeptionelle Umsetzung in die Praxis	25
2.2.1 <i>Begriffliche Abgrenzung: Theorie, Modelle, Konzepte und Praxis</i>	25
2.2.2 <i>Das VECTIS-Managementmodell</i>	27
2.2.3 <i>Prozessorientiertes Umsetzungskonzept</i>	32
2.3 Zusammenfassung und abgeleitete Fragestellungen	37
3 VECTIS-HR-Benchmark-Studie <i>Christian Oswald</i>	39
3.1 Studiendesign und Zusammensetzung der Stichprobe	39
3.2 Auswertung und Interpretation der Daten	43
3.2.1 <i>Unternehmenserfolg</i>	43
3.2.2 <i>Studienergebnisse nach Handlungsfeldern</i>	47
3.2.2.1 <i>Handlungsfeld „Strategie und Organisation“</i>	47
3.2.2.2 <i>Handlungsfeld „Mitarbeiter gewinnen“</i>	51
3.2.2.3 <i>Handlungsfeld „Mitarbeiter entwickeln“</i>	56
3.2.2.4 <i>Handlungsfeld „Mitarbeiter binden“</i>	62
3.2.2.5 <i>Handlungsfeld „Transfer und Umsetzung“</i>	68
3.2.3 <i>Rolle der Geschäftsführung</i>	72
3.3 Fazit: Das Modell und seine Möglichkeiten	76
4 Wo stehen wir als Unternehmen? Ein Arbeitskapitel zur Selbstanalyse <i>Thomas von Beyer-Stiepani/Christian Oswald</i>	79
4.1 Erste Gedanken zu den Handlungsfeldern des Modells	79

4.2	Fragengestützte Analyse und Benchmark auf Basis vergleichbarer Unternehmensgrößen	81
5	Aus der Praxis für die Praxis	93
5.1	VECTIS-SPOT-Beratungsprozess	93
5.1.1	VECTIS-SPOT-Beratungsprozess – Phasen, Aktivitäten und Beteiligte <i>Thomas von Beyer-Stiepani/Christian Oswald</i>	93
5.1.2	Die Umsetzung des VECTIS-SPOT-Prozesses am Beispiel eines internationalen Familienunternehmens mit ca. 1.200 Mitarbeitern <i>Roland Knorr</i>	97
5.2	Best Practices zur Umsetzung von ausgewählten Aktivitäten in einzelnen Handlungsfeldern des VECTIS-Managementmodells	104
5.2.1	Handlungsfeld „Strategie und Organisation“	104
5.2.1.1	Erfolg braucht Richtung – Strategieworkshop zur Formulierung von Leitbild und Zielen <i>Roland Knorr</i>	104
5.2.1.2	Entwicklung von Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit <i>Dietmar Grigat</i>	109
5.2.1.3	Employer Branding braucht Leadership Branding – Organisations- und Personalentwicklung „Hand in Hand“ <i>Barbara Wietasch</i>	113
5.2.1.4	Agilität, Selbstorganisation und Führung <i>Dieter Rösner</i>	121
5.2.1.5	Professionalität in HR als Garant für erhöhten Innovationserfolg <i>Christian Oswald</i>	132
5.2.2	Handlungsfeld „Mitarbeiter gewinnen“	139
5.2.2.1	Ein guter Recruiting-Prozess als Fundament unternehmerischer Rekrutierungsstrategien <i>Michael Bub</i>	139
5.2.2.2	Strukturierte Personalauswahl: Instrumentenvergleich mit Fokus auf das halbstrukturierte Interview <i>Dietmar Grigat</i>	145
5.2.2.3	Onboarding – die Tücken der ersten 100 Tage <i>Barbara Wietasch</i>	152
5.2.3	Handlungsfeld „Mitarbeiter entwickeln“	161
5.2.3.1	Führungserfolgsbilanz – ein wirkungsvolles Instrument zur Wahrnehmung von Führungsarbeit und Führungskräfteentwicklung <i>Sonja Kämpfer</i>	161
5.2.3.2	Führungskräfte-Check <i>Dietmar Grigat/Roland Knorr</i>	167
5.2.3.3	Talent-Management im Mittelstand: Talente erkennen und entwickeln <i>Dietmar Grigat/Roland Knorr</i>	172

5.2.3.4	<i>Clarkommen in fremden Welten – interkulturelle Zusammenarbeit</i>	
	<i>Barbara Wietasch</i>	177
5.2.3.5	<i>Betriebliche Weiterbildung als Führungsaufgabe</i>	
	<i>Thomas von Beyer-Stiepani</i>	185
5.2.3.6	<i>Der Manager als Veränderungsbegleiter</i>	
	<i>Dieter Rösner</i>	201
5.2.4	<i>Handlungsfeld „Mitarbeiter binden“</i>	210
5.2.4.1	<i>Mitarbeiterbefragung mit Fokus Mitarbeiterzufriedenheit und Führungskräfteaudit – ein Extrakt aus zahlreichen Fallbeispielen</i>	
	<i>Christian Oswald</i>	210
5.2.4.2	<i>Selbstverantwortliche Arbeitszeitgestaltung – ein Gewinn für Mitarbeiter und Unternehmen</i>	
	<i>Sonja Kämpfer</i>	217
5.2.4.3	<i>Nachhaltige Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>	
	<i>Sonja Kämpfer</i>	223
5.2.5	<i>Handlungsfeld „Transfer und Umsetzung“</i>	228
5.2.5.1	<i>Umsetzung in Aufbau- und Ablauforganisation</i>	
	<i>Dietmar Grigat/Roland Knorr</i>	228
5.2.5.2	<i>Kommunikation in Veränderungsprozessen</i>	
	<i>Dietmar Grigat/Roland Knorr</i>	231
	Abbildungsverzeichnis	237
	Autoren	243