
Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----|--|-----|
| 1 | Vorwort | 9 |
| 2 | Prolog | 13 |
| 3 | Das Leben der Jobnomaden | 21 |
| 4 | Warum wir alle studieren müssen | 27 |
| 5 | Das Verschwinden des Stellenprofils | 31 |
| 6 | Wie ein fluider Personaler denkt | 39 |
| 7 | Wie eine Caring Company tickt | 43 |
| 8 | Das wichtigste Recruiting-Versprechen: Wir steigern Ihren Markenwert | 49 |
| 9 | Die HR-Strategie der fluiden Unternehmen | 53 |
| 10 | Wieso Personaler zu Datenanalysten werden | 64 |
| 11 | Wie das Büro der Zukunft aussieht | 69 |
| 12 | Vom Personalberater zum persönlichen 360°-Manager | 73 |
| 13 | Wie Personalabteilungen mit Dienstleistern zusammenwachsen | 78 |
| 14 | Wie der ‚War for Talents‘ einstige Konkurrenten zur Kooperation zwingt | 83 |
| 15 | Warum die besten Mitarbeiter gekündigt werden müssen | 89 |
| 16 | Die Express-Identifikation für Projektarbeiter | 93 |
| 17 | Wie Employer Branding zur Employee Value Proposition führt | 101 |
| 18 | Wie das Corporate Life funktioniert | 105 |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----|--|-----|
| 19 | Warum Führungskräfte ihre Mitarbeiter in Zwangsurlaub schicken | 113 |
| 20 | Das Recruiting-Potenzial der Nischen | 117 |
| 21 | Unternehmen brauchen Senior-Trainee- und Unlearn-Programme | 123 |
| 22 | Warum das Businesspartner-Modell nicht reicht | 127 |
| 23 | Wichtigste HR-Regel: Gesunder Menschenverstand | 131 |
| 24 | Warum Unternehmen eine betriebseigene Schule brauchen | 137 |
| 25 | Arbeitslos trotz Vollbeschäftigung | 143 |
| 26 | Jobvermittlung für den Lebenspartner als Chance für Caring Companies | 147 |
| 27 | Warum jeder Mitarbeiter fünf Coaches braucht | 151 |
| 28 | Die Rolle des Chief Change Officers in fluiden Unternehmen | 159 |
| 29 | Das wichtigste Tool des Chief Change Officers: die Veränderungslandkarte | 167 |
| 30 | Wann Personalberater verlieren | 171 |
| 31 | Der Kampf um die Azubis | 175 |
| 32 | Warum Unternehmen interne Headhunter brauchen und eigene Mitarbeiter verleihen | 179 |
| 33 | Von Shared Spaces und der Career-Transition-Strategie | 185 |
| 34 | Warum wir bis 75 arbeiten wollen | 189 |
| 35 | Unternehmensübernahme als Recruitingstrategie | 195 |
| 36 | Wie HR-Abteilungen sich selbst abschaffen | 199 |
| 37 | Wie aktivieren wir die letzte Million? | 203 |
| 38 | Die neue „Assisted-Working-Class“ | 207 |

| | | |
|----|--|------------|
| 39 | Die Corporate-Life-Manager für den Fluid-Caring-Mix | 211 |
| 40 | Epilog | 215 |
| | Literaturverzeichnis | 219 |
| | Stichwortverzeichnis | 221 |