



# Personalwirtschaft

12 2010

Magazin für *Human Resources*

Gesundheitsmanagement | Unternehmenskultur | Change Management | Arbeitsrecht



Studie: Best of Talent Management  
**Nur wenige Unternehmen  
blicken durch**



In dieser Ausgabe:  
Sonderheft  
E-Recruiting

18. Deutscher Personalwirtschafts-Preis  
Die Gewinnerkonzepte

Best of Talent Management



Seite 18  
**Nichts für Kurzsichtige**

Talent Management ist eines der Top-Themen in Personalabteilungen. Doch sehr häufig kommen die dafür Verantwortlichen nicht über einzelne, bestandsorientierte Aktivitäten hinaus. Es gibt nur einige wenige Vorbilder, die tatsächlich strategie- und zukunftsorientiert die Talente fördern.



Seite 23  
**„Kümmert Euch darum, was die Talente wollen“**

Die Autoren der Studie über die Besten im Talent Management, Professor Gerhard Graf und Professor Stephan Laske, sprechen im Interview über die untersuchten Unternehmen und ihr Idealbild von Talent Management.

Forum

**Weihnachten im Oktober**

Wenn das Jahresende näher rückt und die Adventszeit gekommen ist, bedeutet das längst nicht im jedem Unternehmen Ruhe und Besinnlichkeit. Die Personalwirtschaft hat sich in Personalabteilungen umgehört, welche Aktivitäten rund ums Fest anstehen.

Seite 10

Rubriken

3	Editorial	Mutig und vorausschauend
6	News	
9	Online-News	
10	Forum	Weihnachten im Oktober
12	Reportage	Der Job HR bei Union Investment
16	Trends aus den USA	Rückkehr des Country-Club-Stils?
64	Arbeitsrecht	BAG aktuell
67	Stellenmarkt	NEU: Aktuelle Jobs im Personalwesen
68	Marktplatz	
70	Bücher	
72	Online-Check	Portale zur Gestaltung des Jahreswechsels
73	Vorschau/Impressum	
74	Moderne Paradoxien	„Normalos“ – Rückgrat der Wirtschaft

Fachteil

Special Deutscher Personalwirtschafts-Preis 2010

24 Erster Platz

**So einfach, so gut**

Es ist eine einfache Idee mit großer Wirkung, die sich beim Deutschen Personalwirtschafts-Preis durchsetzen konnte: Das 4+1 Arbeitszeitmodell der Itemis AG, bei dem die Mitarbeiter einen Tag in der Woche zur individuellen Weiterbildung nutzen können.

27 Zweiter Platz

**Zusammen geht mehr**

Veränderungsprozesse in Strategie und Kultur sind in vielen Unternehmen angesagt. Doch dass die Mitarbeiter in den Change einbezogen werden, ist eher selten. Die DZ Bank hat dies getan und landete auf dem zweiten Platz beim Deutschen Personalwirtschafts-Preis.

30 Dritter Platz

**Bärenstarke Personalarbeit**

Berlin ist arm, aber sexy, heißt es. Unter schwierigen Bedingungen hat die Polizei der Hauptstadt es dennoch geschafft, ihren Personalbereich neu aufzustellen. Nun orientiert sich die HR-Arbeit stärker an den Lebensphasen der Mitarbeiter, die Administration wurde vom Personalmanagement getrennt.

34 Sonderpreis Employability

**Fit für die Zukunft**

Den Mitarbeiter zum Zuständigen für die eigene Job-Fitness machen: Das war das Ziel einer Initiative der Generali Deutschland Gruppe. Sie gewann mit dem Konzept den Sonderpreis „Employability Award“ der Initiative Selbst GmbH.

### 36 Personalmarketing

#### Erst denken, dann handeln

Social Media sind in – ohne Frage. Dem Trend blindlings folgen sollten Personalmanager jedoch nicht. Es muss sauber geprüft werden, was die Netzwerke für das eigene Personalmarketing bringen und bedeuten.

### 40 Trennungsmanagement

#### Wenn beide Seiten aufeinander zugehen

Die Krise ist für viele Unternehmen vorbei. Doch in manchen stehen immer noch Kündigungen an. Ein Beispiel zeigt, wie man durch ein projektorientiertes Trennungsmanagement diese umgehen kann.

### 43 Betriebliches Gesundheitsmanagement

#### Mit Rückkehrgesprächen gegen Absentismus

Wenn ein Mitarbeiter nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit wieder ins Unternehmen zurückkommt, sind Rückkehrgespräche ein erster Schritt zur Re-Integration. Viele Führungskräfte und auch Betroffene sind unsicher, wie diese Gespräche zu führen sind. Ein Beispiel zeigt, wie's geht.

### 46 Betriebliches Gesundheitsmanagement

#### Ein lohnendes Investment

Betriebliches Gesundheitsmanagement soll Mitarbeiter lange fit halten. Um es nachhaltig zu gestalten, ist ein besonderes Steuerungsgremium sinnvoll.

### 49 Trends im E-Recruiting

#### In der Kürze liegt die Würze

Sie sind schon lange verfügbar, doch erst seit Twitter mit seiner 140-Zeichen-Grenze kommen sogenannte URL Shortener stark zum Einsatz. Was sind sie und warum sollte man manche URLs kürzen? Die Trendreihe erklärt's.

### 50 Unternehmenskultur

#### Wenn wir wüssten, was wir wissen

Ist mein Unternehmen eine „Enterprise 2.0“, wenn es mit Web 2.0-Technologien arbeitet? So einfach ist es nicht, auch die Kultur muss sich grundlegend ändern. Das ist jedoch meist nicht der Fall, zeigt eine Studie.

### 53 Change Management

#### Mensch, ändere Dich!

Neurowissenschaften sind nichts für Personalmanager? Mitnichten, denn wer sich über ihre Erkenntnisse im Klaren ist, weiß auch, warum Veränderungsprozesse bei Menschen meist schwierig sind.

### 56 Coaching

#### Raus aus der Reparatur-Ecke

Assessment Center sind nicht nur etwas für Bewerber, sondern auch für Coaches. Das Beispiel Vodafone zeigt, wie die Qualität des eigenen Coach-Pools durch ein AC verbessert wurde.

### 58 Talent Management

#### Talente fördern in der Krise

Wenn die Zeichen nach dem Abschwung wieder gut stehen, sind die Leistungsträger wieder stärker zu einem Jobwechsel bereit. Wer sich gezielt darauf vorbereitet, kann die Fluktuation niedrig und die Führungskräfte im Unternehmen halten.

### 61 Arbeitsrecht

#### Vorteile nutzen und mehr Freiheit schaffen

Die Europäische Aktiengesellschaft SE bietet einige Vorteile. Einer ist, dass sich durch die Rechtsform eine unternehmerische Mitbestimmung dauerhaft verhindern lässt.

## Nichts für Kurzsichtige

Von den börsennotierten Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz weisen nur wenige einen hohen Reifegrad im Talent Management auf. Wer das ist und warum das so ist, zeigt eine aktuelle Untersuchung der Universität Innsbruck und der Transformation Management AG.



**A**ngesichts der schon heute spürbaren Engpässe an Talenten, deren Volatilität und der Internationalität der Arbeitsmärkte ist Talent Management eine der zentralen Aufgaben, mit denen HR seine Relevanz für den Unternehmenserfolg noch stärker unter Beweis stellen kann. „Für uns ist Talentmanagement gleichbedeutend mit Risikomanagement“, so bringt es Lothar Harings, Personalchef von Kühne & Nagel

International, auf den Punkt. Doch denken wirklich alle Unternehmen und Personalmanager so?

Ziel unserer Studie war es, hinter die Kulissen des Talent Managements zu schauen und kritisch zu untersuchen, inwiefern sich professionelles Talent Management von eher amateurhaften Ansätzen unterscheidet. Mit inzwischen 80 Prozent der im ATX notierten sowie jeweils knapp 60 Prozent

der in DAX 30 und SMI notierten und weiteren namhaften Unternehmen hat die Studie eine fundierte Datenbasis erreicht.

### Der Talent Management-Index

Die Basis der Studie bildet ein Fragenkatalog, der sich aus einem Mix von qualitativen und quantitativen Elementen zusammensetzt. In seiner Grundstruktur gliedert sich dieser Talent Management-Index in die

Haben Sie Interesse an diesem Artikel,  
senden wir Ihnen diesen gerne zu.

[Artikel anfordern](#)