

Inhaltsverzeichnis

Teil I Talent Management aus Sicht der Wissenschaft

1	Talent Management – Überblick und konzeptionelle Grundlagen	3
	Adrian Ritz und Peter Sinelli	
1.1	Einleitung	3
1.2	Umfeldveränderungen und Talent Management	4
1.3	Zum Begriff des Talent Managements	9
1.4	Aufbau und Funktion des Talent Managements.	15
1.5	Fazit	27
	Literatur.	28
2	Karrieremanagement von Talenten.	33
	Regula S. Engelhardt, Anne Burmeister und Andreas Hirschi	
2.1	Einleitung	33
2.2	Aktuelle Karriereformen und Implikationen für das Karrieremanagement	34
2.3	Wichtigkeit der Balance von Arbeit und Familie für erfolgreiches Karrieremanagement	35
2.4	Karrieremanagement und die Herausforderung der alternden Gesellschaft	36
2.5	Schlussfolgerung	40
	Literatur.	40
3	Optimistisch altern!	45
	Manfred Becker	
3.1	Ausgangslage	45
3.2	Forschungsprojekt Age Diversity Management.	47
3.3	Personalwirtschaftliche Konsequenzen für ein demografiefestes Talent Management	57
	Literatur.	60

4	Neue Talente braucht das Amt.	63
	Caroline Fischer	
4.1	Einleitung: Wozu Trainees im öffentlichen Dienst?	63
4.2	Öffentliches Talent Management	64
4.3	Traineeprogramme im öffentlichen Sektor	68
4.4	Fazit: Trainees sind Talente für die Verwaltung!	80
	Literatur.	82
5	Talente finden und fördern im Sport.	87
	Achim Conzelmann, Marc Zibung und Claudia Zuber	
5.1	Einleitung.	87
5.2	Talentforschung im Sport.	88
5.3	Talendiagnose und Talentselektion	91
5.4	Talentförderung	93
5.5	Personorientierung – ein möglicher Ansatz zur Lösung bestehender Probleme in der Talentforschung.	94
5.6	Fragen an das Talent Management in der Wirtschaft.	99
	Literatur.	102
 Teil II Erwartungen junger Talente an ihre Arbeitgeber		
6	Erwartungen junger Talente an ihre Arbeitgeber	107
	Adrian Ritz	
6.1	Talente und Personalgewinnung	108
6.2	Talente und Arbeitgeberattraktivität.	108
6.3	Talente und unternehmerische Sozialverantwortung.	110
6.4	Talente und Work-Life-Balance.	111
6.5	Talente und Entwicklungsmöglichkeiten	112
6.6	Fazit	113
 Teil III Talent Management in der Praxis		
7	Talent Management bei Asea Brown Boveri.	117
	Michael Zaugg	
7.1	Einleitung.	117
7.2	Warum Talent Management?	118
7.3	Wie hat sich das Asea-Brown-Boveri-Talent-Management entwickelt?	119
7.4	Warum ist das Asea-Brown-Boveri-Talent-Management erfolgreich?	121
7.5	Welche Anforderungen werden an das Talent Management gestellt? . . .	122
7.6	Wie funktioniert das Asea-Brown-Boveri-Talent-Management?.	122

7.7	Welche aktuellen Entwicklungen gibt es im Asea-Brown-Boveri-Talent-Management und wie entwickelt sich der Ansatz weiter?	144
7.8	Talent Management funktioniert nur, wenn alle mitziehen	145
	Literatur.	146
8	Talent-Relationship-Management: Die Beziehung macht den Unterschied.	147
	Marcus Fischer	
8.1	Audi: 100 Jahre Vorsprung durch Technik.	147
8.2	Alte Besen kehren nicht immer gut genug.	147
8.3	Talent-Relationship-Management: VIP-Recruiting? Ja!	148
8.4	Die Vorarbeiten: Audi eRecruiting als Basis	150
8.5	Die Designphase: Arbeiten wie ein Profiler.	151
8.6	Talent-Relationship-Management im Einsatz: Wo der Jäger zum Gärtner wird.	153
8.7	„Lessons learned“: Chancen und Grenzen eines Talent-Relationship-Management-Konzepts	156
8.8	Aktueller Status Audi-Talent-Relationship-Management und Ausblick	159
9	Fit für die Zukunft mit Diversity Management	161
	Yvonne Seitz	
9.1	AXA Winterthur – Vielfalt zählt	161
9.2	Wettbewerbsvorteile mit Diversity Management.	162
9.3	Gender-Mentoring – Dialog mit Signalwirkung	163
9.4	Diversity-Sponsoring – eine Weiterentwicklung	166
9.5	Flexwork – Der Vielfalt von Talenten sind keine Grenzen gesetzt	172
9.6	Fazit	173
10	Frauen in Aufsichtsgremien – Vielfalt bringt mehr Erfolg	177
	Michèle Etienne und Esther-Mirjam de Boer	
10.1	Ausgangslage und Zielsetzung	177
10.2	Gründe für geringen Frauenanteil und Lösungsansätze.	179
10.3	GetDiversity – Board-Search-Organisation und professionelles Schweizer Netzwerk für Verwaltungsrätinnen.	185
10.4	Fazit	186
	Literatur.	187
11	Was Talente motiviert – Mitarbeiterbenefits auf dem Prüfstand.	191
	Hansruedi Vonder Mühl und Regina Vogt	
11.1	Ausgangslage	191
11.2	Über Netcetera	192
11.3	Belegschaft.	192
11.4	Benefits	193

11.5	Qualitative Mitarbeiterumfrage	199
11.6	Fazit	205
	Literatur	206
12	Weiterentwicklung des Talent Managements bei der Schweizerischen Post	209
	Hannah Zaunmüller	
12.1	Einleitung	209
12.2	Die Schweizerische Post	210
12.3	Talent Management für das Konzernkader	210
12.4	Integration der systematischen Nachfolgeplanung	213
12.5	Erweiterung der Entwicklungs- und Visibilitätsmaßnahmen	215
12.6	Stärkere Verbindung von Talent Management und Rekrutierung und Förderung der internen Mobilität	217
12.7	Fazit und Ausblick	217
	Literatur	218
13	Talent Management SBB – ein Blick in die Human-Resources-Werkstatt	219
	Markus Jordi und Eliane Känel Cudjoe	
13.1	Einleitung	219
13.2	Erfolgsfaktoren von Talent Management in Topunternehmen	220
13.3	Stärken des Talent Managements SBB	220
13.4	Entwicklungsfelder des Talent Managements SBB	223
13.5	Fazit und Ausblick	224
	Literatur	224
14	Swiss Life: Talent Management im Auftrag der Unternehmensstrategie	227
	Stefanie Weber	
14.1	Einleitung	227
14.2	Strategische Treiber für das Talent Management von Swiss Life	227
14.3	Anforderungen an die Talententwicklung auf Gruppenstufe	229
14.4	Mit dem Key-Persons-Programm die Zukunft gestalten	230
14.5	Fazit und Ausblick	237
	Literatur	238
15	Talent Management in Zeiten von VUCA	241
	Mania Hodler und Günter Pfeiffer	
15.1	Wie richtet Swisscom das Talent Management im aktuellen Umfeld aus?	241
15.2	Wie gehen wir mit Unsicherheit, Komplexität, Volatilität und Ambivalenz um?	243

15.3	Weshalb ist Kompetenzentwicklung wichtig und auf welche Kompetenzen setzen wir?	244
15.4	Wie planbar ist Talent Management grundsätzlich?	246
15.5	Woran messen wir den Erfolg des Talent Managements?	246
	Literatur.	248
16	Talent und Rekrutierung – Zukunft gestalten	251
	Melanie Knijff, Yves Berger und Stefan Seiler	
16.1	Das Talent Management der UBS	252
16.2	Agile Methoden im Talent Management	256
16.3	Fazit: Agilität als Erfolgsrezept	263
17	Perspektiven wechseln und Kompetenzen stärken in der BD Akademie.	265
	Barbara Tholen und Pernille Valentin	
17.1	Allgemeines Umfeld	265
17.2	Das Programm	269
17.3	Selektion und Nomination der Kandidaten	273
17.4	Umsetzungsstand innerhalb der Baudirektion	273
17.5	Kritische Erfolgsfaktoren und nachhaltige Wirkung	275
17.6	Hauptnutzen und Ausblick	277
Teil IV Kritische Reflexion von Talent Management		
18	Was man festhält, flieht	281
	Reinhard K. Sprenger	
Teil V Zusammenfassende Schlussbetrachtung		
19	Talent Management auf dem Prüfstand	289
	Adrian Ritz und Norbert Thom	
19.1	Einleitung	289
19.2	Handlungsalternativen existieren	290
19.3	Umfassend und situativ – aber nicht gleich Personalmanagement	292
19.4	Der schmale Grat des Employer Branding	294
19.5	Talente gewinnen – vor allem interne, weibliche und ältere	296
19.6	Einbezug des Topkaders und Agilität als Erfolgskriterium	298
19.7	Laufbahnperspektiven und Motivationsförderung durch Führungsarbeit	301
19.8	Zusammenfassung	304
	Literatur.	306