

# Inhaltsverzeichnis

## Teil I Talent Management aus Sicht der Wissenschaft

<b>1</b>	<b>Talent Management – Überblick und konzeptionelle Grundlagen</b> . . . . .	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
<b>2</b>	<b>Karrieremanagement von Talenten.</b> . . . . .	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
<b>3</b>	<b>Optimistisch altern!</b> . . . . .	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

<b>4</b>	<b>Neue Talente braucht das Amt.</b> . . . . .	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
<b>5</b>	<b>Talente finden und fördern im Sport.</b> . . . . .	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
 <b>Teil II Erwartungen junger Talente an ihre Arbeitgeber</b>		
<b>6</b>	<b>Erwartungen junger Talente an ihre Arbeitgeber</b> . . . . .	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
 <b>Teil III Talent Management in der Praxis</b>		
<b>7</b>	<b>Talent Management bei Asea Brown Boveri.</b> . . . . .	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
<b>8</b>	<b>Talent-Relationship-Management: Die Beziehung macht den Unterschied.</b> . . . . .	<b>147</b>
	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
<b>9</b>	<b>Fit für die Zukunft mit Diversity Management</b> . . . . .	<b>161</b>
	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
<b>10</b>	<b>Frauen in Aufsichtsgremien – Vielfalt bringt mehr Erfolg</b> . . . . .	<b>177</b>
	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
<b>11</b>	<b>Was Talente motiviert – Mitarbeiterbenefits auf dem Prüfstand.</b> . . . . .	<b>191</b>
	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
<b>12</b>	<b>Weiterentwicklung des Talent Managements bei der Schweizerischen Post .....</b>	<b>209</b>
	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
<b>13</b>	<b>Talent Management SBB – ein Blick in die Human-Resources-Werkstatt .....</b>	<b>219</b>
	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
<b>14</b>	<b>Swiss Life: Talent Management im Auftrag der Unternehmensstrategie .....</b>	<b>227</b>
	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
<b>15</b>	<b>Talent Management in Zeiten von VUCA .....</b>	<b>241</b>
	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
<b>16</b>	<b>Talent und Rekrutierung – Zukunft gestalten</b> .....	<b>251</b>
	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
<b>17</b>	<b>Perspektiven wechseln und Kompetenzen stärken in der BD Akademie.</b> .....	<b>265</b>
	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
<b>Teil IV Kritische Reflexion von Talent Management</b>		
<b>18</b>	<b>Was man festhält, flieht</b> .....	<b>281</b>
	Reinhard K. Sprenger	
<b>Teil V Zusammenfassende Schlussbetrachtung</b>		
<b>19</b>	<b>Talent Management auf dem Prüfstand</b> .....	<b>289</b>
	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