

HR Today

Das Schweizer Human Resource Management-Journal

Offizielles Kommunikationsorgan des Verbandes der Personaldienstleister der Schweiz  **swissstaffing**



Maja Storch
Die Psychologin propagiert das Faulenzertum. Denn nur wer sich entspannt, kann auch viel leisten. 7



Lydiah Wambui
Die HR-Expertin will ihre Einblicke ins Schweizer HR für namibische Studenten nutzbar machen. 18



Philipp Zogg
Der Trainee bei der Allianz Suisse berichtet von seinen Erfahrungen während des 18-monatigen Traineeprogramms. 31



Foto: iStockphoto.com

Nachwuchs sichern – mit voller Kraft voraus

Anzeige

randstad bringt kunden in pole-position

Für uns ist es klar, dass nur perfekt besetzte Stellen dazu beitragen, Ihre Firma voran zu bringen. Darum wollen wir mehr von Ihnen wissen, bevor wir Ihnen Kandidaten vorstellen.

Temporär- und Dauerstellen



Trends und Namen

- 7 Im Gespräch Das Buch «Die Mañana-Kompetenz» bringt das auf den Punkt, was viele Menschen heute nicht mehr können: aus dem Stress- in den Entspannungsmodus wechseln. Die Autorin des Buches, Maja Storch, bringt Menschen bei, nicht (noch) effizienter zu werden, sondern sich zwischendurch auch einmal so richtig auf die faule Haut zu legen.
- 11 Vermischtes
- 18 Porträt Die HR-Expertin Lydia Wambui hat kürzlich die Schweiz besucht, um einen Eindruck von der hiesigen HR-Praxis zu erhalten. Ihre Erfahrungen nimmt sie mit an die Polytechnic of Namibia, wo die Kenianerin das Departement Human Resources Management der School of Business leitet.
- 20 Gefragte Leute



13 Wenn Studierende ein eigenes Unternehmen gründen.

Thema Nachwuchs sichern

- 24 «Die Lernenden fühlen sich dort wohl, wo sie verstanden werden»: Zwei Sichtweisen auf die Welt der Jugendlichen
- 27 Bücher zum Thema
- 29 Traineeprogramme: Integration in die Personalentwicklung als Erfolgsfaktor
- 32 Mit dem Lehrstellenexpress im Schnellzugtempo zum Gleisbau – wie wenig beliebte Lehrstellen besetzt werden
- 34 «Wir wollen keine «Leerlinge» produzieren»: Interview mit der Berufsbildungsexpertin Vera Class
- 35 Neue Wege zur Bindung von Know-how-Trägern in KMU
- 36 Am Sprungbrett-Event hinterlassen auch regionale Firmen einen bleibenden Eindruck



24 Was Lernende während ihrer Ausbildung brauchen und wollen.

HR-Praxis

- 43 Mini-Serie Talentmanagement Talente führen und fördern – ein «Elchtest» für Führungskräfte
- 44 Arbeit und Recht Mehr Transparenz in der beruflichen Vorsorge, Vorbildfunktion bei der IV
- 45 Arbeit und Recht aktuell Schadenersatzansprüche sollten spätestens mit der letzten Lohnzahlung verrechnet werden
- 46 Administration 70 Prozent der HR-Ressourcen für wertsteigernde Tätigkeiten einsetzen
- 51 Event ZGP-Herbsttagung



51 Die Frage an der ZGP-Herbsttagung: «Arbeitszeit als Leistungsmesser?»

Standards

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------|------------------------|
| 16 Stellenmarkt | 48 Buchtipps | 54 Kolumne / Impressum |
| 23 Unter uns gefragt / Kolumne | 49 HR History | 56 HR-Team des Monats |
| 39 swisstaffing-News | 53 Marktplatz / Vorschau | |

Talente führen und fördern – ein «Elchtest» für Führungskräfte

Hand aufs Herz: Würden Sie Ihr privates Vermögen einem Finanzberater zur Disposition übertragen, von dem Sie wissen, dass er bei seinen Anlageentscheidungen bereits häufiger danebenlag?

Wenn ja, würden Sie zu Ihrer Absicherung mit ihm vereinbaren, dass Sie sich einmal im Jahr zur Ergebnisbesprechung treffen? Vermutlich lautet Ihre Antwort: «Never ever!» Das wäre auch gut nachvollziehbar. Nicht nachvollziehbar ist, dass ein Grossteil der Schweizer Unternehmen im Hinblick auf ihr «Humanvermögen» in genau dieser Form agiert: Mehr als 80 Prozent der in unserer Studie «Ta-

nehmenskultur): Auf die Frage: «Welche Anreize haben Führungspersonen, Talente zu nominieren und zu fördern?» fanden kaum zwei Prozent unserer Interviewpartner konkrete Antworten. Wenn es im Alltag aber gleichgültig ist, ob diese Aufgabe effizient und effektiv übernommen oder weitgehend ignoriert wird, darf man sich nicht wundern, dass das Thema die Führungskräfte selbst gleich-

und für alle sichtbar die Verantwortung übernehmen. Gehen Vermögensteile verloren, ist dies ein Problem. Dies müssen auch die Führungsverantwortlichen verstehen. Von ihnen ist zu verlangen, dass sie sorgsam mit dem Vermögen umgehen, es in seinem Wert zu mehren versuchen. Und von der Unternehmung ist zu verlangen, dass sie dies sowohl zur Kenntnis nimmt als auch wertschätzt

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

[Artikel anfordern](#)