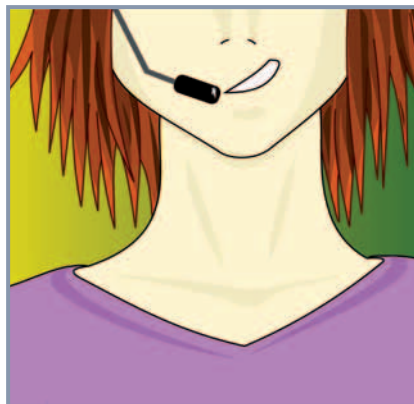


**Titel | Bewerberhotlines im Test**



▲ Seite 24  
**„Sie vergeben Chancen, bei Bewerbern zu punkten“**

Die telefonische Kommunikation mit den Bewerbern dürfe auch in Zeiten des Web 2.0 nicht aus den Augen verloren werden, so die Professoren Wolfgang Appel und Wolfgang Jäger, die Protagonisten der Studie über Bewerberhotlines. Wer diese stiefmütterlich behandelt verschenke wichtiges Potenzial.



◀ Seite 18  
**Viel Pflicht, wenig Kür**

Der Interaktion mit den Bewerbern wird im Personalmarketing eine große Bedeutung beigemessen. Einige Unternehmen bieten eine telefonische Bewerberhotline an. Eine Studentengruppe der HTW Saarbrücken rief 25 Hotlines an und bewertete Kriterien wie Beratung, Sprachkompetenz und Freundlichkeit. Das Ergebnis ist nicht zufriedenstellend.



▲ Seite 26  
**Eine Frage des Selbstverständnisses**

Für die einen ist es ein zu vernachlässigender Nebenjob, für die anderen eine wichtige Aufgabe in der Bewerberkommunikation, die mit viel Aufwand betrieben wird: Unsere Hintergrundreportage zur Bewerberhotline-Studie offenbart große Unterschiede im Selbstverständnis und in den Organisationsmodellen der Unternehmen.

**Forum**

**„Lass Dein Ego zu Hause“**

Tausend Mitglieder in vier Monaten – die Bilanz des neugegründeten Bundesverbands der Personalmanager (BPM) beeindruckt. Die Personalwirtschaft sprach mit dem Verbandspräsidenten Joachim Sauer über Ziel und Zweck des Verbands, bestehende Kooperationen und die Kritik namhafter Personalmanager in Deutschland.

**Seite 10**

**Rubriken**

3 Editorial	Vergebene Chancen
6 Online-News	
7 News	
12 <b>Treffpunkt</b>	<b>Vorbericht CeBIT 2010</b>
15 Trends aus Indien	Bruderzwist unter Milliardären
60 Markt-Check	Anbieter digitale Personalakte
64 Arbeitsrecht	BAG aktuell
65 Online-Check	Erfahrungswissen der Älteren nutzen
66 <b>Stellenmarkt</b>	<b>Aktuelle Jobs für die Personalbranche</b>
68 Marktplatz	
70 Bücher	
72 Leserbriefe	
73 Vorschau/Impressum	
74 Moderne Paradoxien	Boreout: Optimales Mitarbeiter tuning?

### 30 HR-Trendanalyse

#### Mit Optimismus ins neue Jahr

Eine aktuelle HR-Trendanalyse macht Mut: Die Personalentwicklung geht aus dem Krisenjahr 2009 gestärkt hervor. Unternehmenskultur und Retainment heißen die zentralen Herausforderungen.

### 34 Talent Management

#### Von den Besten lernen

Nach einer aktuellen Studie der Universität Köln fehlen im Personalmanagement Strukturen, um Talent Management nachhaltig zu etablieren und zu steuern. Unser Beitrag zeigt Erfolgsmuster auf.

### 37 Talent Management

#### Eigenes Süppchen unerwünscht

Das global aufgestellte Unternehmen Philips entwickelte ein über alle Länder hinweg gültiges Führungskräfteprogramm, um Synergien in der Personalentwicklung zu nutzen und Kosten zu reduzieren.

### 40 Potenzialdiagnostik

#### Auf einen neuen Takt vorbereiten

Mit einem individuellen Diagnostik-Verfahren ermittelt das Unternehmen Computacenter, an welchen Stellen es seine Mitarbeiter weiterentwickeln muss: potenzialfokussierte Personalarbeit nennt sich das Konzept.

### 43 Berufliche Orientierung

#### Vom Elektroniker zum Kundenberater

Es gibt Situationen im Leben, da müssen sich Arbeitnehmer neu orientieren. Ein Berufsprofiling unterstützt die berufliche Veränderung durch psychologische Diagnostik und fähigkeitsbezogenes Matching.

### 46 Führungskräfteentwicklung

Klug durch eigene Erfahrungen  
Vom Überstülpen statischer Führungsmodelle hält die Heidelberger Druckmaschinen AG nichts. Das Unternehmen setzt auf ein Lern-

programm für Führungskräfte, bei dem das eigene Erleben in der Gruppe im Fokus steht.

### 50 Inplacement

#### Gekommen, um zu bleiben

Die ersten Wochen eines neuen Mitarbeiters im Unternehmen entscheiden erheblich über die Zufriedenheit und den Willen zu bleiben. Es macht daher durchaus Sinn, das Thema Inplacement auf den Prüfstand zu stellen.

### 52 Familienorientierte Personalpolitik

#### Thema ohne HR-Lobby

Eine Umfrage zeigt eine Diskrepanz der Personalentscheider beim Thema Familienfreundlichkeit: Einerseits wird es als wichtig erachtet, andererseits fühlen sich die Befragten aber nicht als Initiatoren einer Umsetzung im Unternehmen.

### 55 Trends im E-Recruiting

#### Twitter – wenige Zeichen, viel Wirbel

Die einen halten die Textschnipsel für digitalen Müll, die anderen halten große Stücke auf den schnellen Informationstransport. Müssen aber die Recruiter auf diesen Zug aufspringen?

### 56 Employability

#### Karriere in der Klinik

Bei der Uniklinik Köln schafft eine interne Stellenbörse namens JobChange neue Perspektiven für von Stellenabbau betroffene und umschulungswillige Mitarbeiter.

### 58 HR-Software

#### Moderne Zeiten

Die Crawford hafa GmbH nutzt bei der Personalzeiterfassung ein neues IT-Modell: Software as a Service. Damit spart das Unternehmen die sonst üblichen Einstiegsinvestitionen und entlastet seine IT-Abteilung.