



Foto: Dorsch

# editorial

der Arbeitgeber um die Top-Leistungsträger den spürbaren Unterschied machen.

Gegenüber dem Wettbewerb lässt sich aber auch mit einem guten Employer-Branding punkten, wie unser Beitrag über die Studie Career's Best Recruiters ab Seite 37 zeigt. „Bewerber wollen erkennen, wofür ein Arbeitgeber steht“, heißt es hier. Und deshalb hat sich auch bei den österreichischen Arbeitgebern in den letzten Jahren in Sachen Employer-Branding einiges getan.

2012 wird für Sie als Personalisten ganz sicher ein spannendes Jahr. Und damit es ebenso er-

folgreich wird, erhalten Sie in jeder Ausgabe des Magazins personal manager wieder viele wertvolle Informationen und Hilfestellungen für Ihre tägliche Praxis.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und eine gute Zeit.

Ihr

Wilfried Dorsch

## Liebe Leserinnen und Leser,

2012 hat gerade begonnen und ich wünsche Ihnen von Herzen ein erfolgreiches neues Jahr! Und natürlich ebenso Gesundheit. Die ist schließlich eine der Voraussetzungen auch für Ihr berufliches Fortkommen. Denn Sie wissen ja bestimmt aus eigener Erfahrung: Wer gesund ist, leistet mehr ...

Viele Unternehmen bieten deshalb bereits ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an. Dies tun sie aus mehreren Gründen: zum einen, weil sie natürlich ihre soziale Aufgabe und ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeber ernst nehmen. Zum anderen aber natürlich auch, weil sie wissen, dass sie nur mit qualifizierten, motivierten und eben auch gesunden Mitarbeitern wirtschaftlich erfolgreich sein können.

Das Schwerpunktthema dieser Ausgabe beschäftigt sich ab Seite 14 mit den Zielen und Maßnahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements und geht dabei auch auf die Themen Suchtprävention, Burn-out und Stress bei Führungskräften ein. Dabei wird deutlich, dass Unternehmen Gesundheitsförderung zunehmend als Prozess der Personalentwicklung verstehen. Im „War for Talents“ ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement nämlich sicher nicht das schlechteste Argument, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Eine Mercer-Studie zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Österreich belegt denn auch, dass es zunehmend betrieblich verankerte Systeme der Gesundheitsförderung sind, die im Wettbewerb

## DREI FRAGEN AN ...



Foto: Pfelegr

**Monika Dickinger,**  
Principal der Beratergruppe Neuwaldegg

### Frau Dickinger, was verbirgt sich hinter dem Mentoring-Programm „Frauen für Frauen“?

Eine talentierte Nachwuchsführungskraft oder Jungmanagerin geht eine zwölfmonatige Mentoringbeziehung mit einer erfolgreichen weiblichen Führungskraft mit langjähriger Managementenerfahrung ein. Gemeinsam werden für die Mentee individuelle Ziele gesetzt, die es für ihre Karriere zu verfolgen gilt, um sie nach diesen zwölf Monaten zu überprüfen. Durch regelmäßige Treffen wird die Mentee auf ihrem Karriereweg stetig begleitet.

Mehr Infos erhalten Interessierte unter [www.neuwaldegg.at/Mentoring](http://www.neuwaldegg.at/Mentoring).

### Warum brauchen Frauen im Beruf überhaupt ein Netzwerk?

Warum brauchen Männer im Beruf ein Netzwerk? Zu einer erfolgreichen Karriere – egal ob männlich oder weiblich – gehören neben guter Leistung und Fleiß auch ein konsequentes Selbstmarketing und das Knüpfen von Netzwerken, in denen kommuniziert wird, was man kann.

### Würden Sie behaupten, dass die Zukunft des Managements weiblich ist?

Sie ist zumindest nicht mehr ausschließlich männlich. Führung und Management brauchen für den Erfolg die weiblichen und die männlichen Elemente und Stärken. Innovation und das Bestehen in volatilen Zeiten setzen voraus, dass im Führungsteam Vielfalt und größtmögliche Unterschiede in den Stärken bestehen. Bei der Besetzung einer bestimmten Position muss die Frage also lauten: Wer bringt die besten Voraussetzungen für diese Position mit und welche Stärken und Elemente fehlen im Team, um für die kommenden Herausforderungen gut gerüstet zu sein?