

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



FACULTY OF BUSINESS
www.hs-augsburg.de/fakultaet/wirtschaft

Grüßwort

**Liebe Studierende, liebe Ehemalige,
liebe Freunde der Hochschule,
liebe KollegInnen,**

wir freuen uns, Ihnen wieder unseren aktuellen Personalmanagement-Newsletter präsentieren zu können. Diesmal u.a. mit aktuellen Projektergebnissen und Forschungsbeiträgen unserer Absolventen.

Im Wintersemester waren die Personalthemen in der Region wieder stark nachgefragt: Unser Personalmaster erhielt mehr als 200 Bewerbungen und wir starteten mit 28 Studierenden. Erfolgreich läuft auch der englischsprachige Schwerpunkt Human Resources Management.

Prof. Lebrecht hat uns nun wirklich verlassen, die Suche nach dem Nachfolger/Nachfolgerin war ein wichtiges Thema in

den letzten Monaten. Wir sind aber zuversichtlich, dass die Stelle in diesem Jahr wieder gut besetzt werden kann.

Wir danken allen, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule unterstützt haben – durch Gastvorträge, Lehraufträge, Beiratsarbeit, Betreuung von Abschlussarbeiten oder Praktikanten, Gelegenheiten zu Exkursionen und vielem anderen mehr.

Zum Personalertag am 20. Juli treffen wir uns wieder an der HS Augsburg zum Thema „Neue Trends im Recruiting“.

Zu all diesen Themen erfahren Sie mehr im Newsletter. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

Erfahrungsberichte Auslandspraktika ..2 – 7	
In Australien	2 – 3
In den USA.....	4 – 5
Master Personalmanagement	8
Projektarbeit	9 – 11
Informationen und Links	11
Neue Lehrbeauftragte	12 – 14
Melanie Maier	12
Dr. Gudrun Kaltenhofer	12
Dr. Thomas Bleis	13
Jens Goldschmidt	14
Veranstaltungen	15 – 16
Weiterbildung	17 – 18
Zertifikatskurse	17
Firmenseminare.....	17
Ehemaligen-Gruppe.....	18
Impressum	18
Für Sie gelesen	19 – 21
Aus der Forschung	22

■ „Leben in der Rushhour“ ein Vortrag von Prof. Dr. Jutta Allmendinger am **16. Februar**

um 20 Uhr im Bayerischen Landtag, München. Anmeldung unter Bayernspd-landtag.de/denkzeit.

■ Bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt gibt es besondere Herausforderungen. Während einerseits über Fachkräftemangel gesprochen wird, sind Menschen mit einem Handicap oft vergebens auf Jobsuche. Dem wichtigen Thema „Inklusion“ widmet sich das 48. Beckhäuser Personalforum am **24. Februar**. Ort: Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg. Kostenfreie Anmeldung unter info@beckhaeuser.com.

■ „Gesundheitswelt Unternehmen – Inhalte, Werte, Potenziale, Wertschöpfung, Allianzen, Partizipation, Commitment“ thematisiert der 13. Skolamed Kongress „Health on Top“ im schönen Tagungszentrum auf dem Petersberg bei Bonn am **14. und 15.3.** Infos unter www.skolamed.de.

■ **Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschul-Zertifikatskursen:** Am **16. März** beginnt der **4. Zertifikatskurs Management-Wissen**. Dieser richtet sich an (Nachwuchs-)Führungskräfte ohne betriebswirtschaftlichen Hintergrund, die in ihrer Funktion betriebswirtschaftliches Verständnis und Management-Knowhow benötigen. Dozenten sind Professoren der HS Augsburg. Durchgeführt werden die 8 Präsenztage am TCW, unserem Hochschul-An-Institut in Nördlingen. Nähere Infos und Anmeldung unter www.tcw-donau-ries.de.

■ Zum „Recht auf eigene Zeit. Ein Plädoyer.“ gibt es am **17. März** eine Veranstaltung mit Matthias Jena um 20 Uhr im Bayerischen Landtag, München. Anmeldung unter Bayernspd-landtag.de/denkzeit.

■ Am **19. März** ist wieder **Equal Pay Day** mit bundesweiten Veranstaltungen. Dieser Tag markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, die sog. Lohnlücke, die aktuell 21,6 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage, die Frauen zum Jahresanfang im Vergleich zu Männern sozusagen umsonst arbeiten müssen. Veranstaltungen finden auch in Augsburg (<http://www.bpwclub-augsburg.de/402/>) und München statt. [### TERMINE 2016](http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtver-</p>
</div>
<div data-bbox=)

waltung/Direktorium/Frauengleichstellung/Equal-Pay-Day--Was-ist-das-/equal-pay-day.html

■ An der Universität Duisburg-Essen findet am **8. April** eine Tagung statt zur „**Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand**“, um den Gender Pay Gap aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Programm folgt.

■ Am **20. und 21. April** greift der **DGFP Jahreskongress** in Berlin ein sehr aktuelles Thema auf: „**Zukunft. Blicke. HR-Antworten für die Arbeitswelt von morgen**“. Zielsetzung des Kongresses ist es, eine Zukunftsplattform für Entscheider zu bieten. Programm und nähere Infos unter www.dgfp.de.

■ Am **10. und 11. Mai** findet in Stuttgart die nächste Messe **Personal Süd** statt – neben den Ausstellern gibt es auch zahlreiche Vorträge. Nähere Infos unter www.personal-sued.de.

■ Vom **8. bis 10. Juni** finden in Berlin der „**Deutsche Pflegekongress**“ sowie der „**Managementkongress Krankenhaus Klinik Rehabilitation 2015**“ statt. Infos unter www.hauptstadtkongress.de.

■ **Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschul-Zertifikatskursen:** Der **2. Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb, Kundenmanagement** beginnt mit dem Seminar „Profilorientiertes Kundenmanagement“ am **16. Juni**. Dozenten sind Professoren der HS Augsburg. Durchgeführt werden die Kurse am TCW, unserem Hochschul-An-Institut in Nördlingen. Nähere Infos und Anmeldung unter www.tcw-donau-ries.de.

■ Am **20. Juli** thematisiert der **12. Augsburger Personalertag „Neue Trends im Recruiting“**. Der Personalertag wird wieder an der Hochschule Augsburg stattfinden, Anmeldung ist erforderlich.

Kontakt: Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de

■ Mit dem **Betriebswirt(-in) im Sozial- und Gesundheitswesen** vermittelt die TH Deggendorf vertiefte betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Managementwissen für Fach- und Führungskräfte. Der nächste Weiterbildungskurs beginnt im **März 2016**. Er umfasst 16 Wochenendkurse in München und erstreckt sich bis Frühjahr 2017.

Nähere Informationen unter www.th-deg.de/weiterbildung.

» Auslandspraktikum in Australien

*Franziska Freuding, Masterstudiengang Personalmanagement,
F.Freuding@gmx.de*



Schon zu Beginn meines Master-Studiums war für mich klar, dass ich noch einmal für längere Zeit ins außereuropäische Ausland möchte. In meinem Bachelorstudium war ich bereits für ein Semester in Nordirland, was mir sehr gut gefallen hat. Auch meine dreimonatige Reise nach dem Bachelorabschluss durch Südostasien und Australien hat meine Entscheidung für ein Auslandspraktikum nochmals bestärkt.

Mit der Suche nach dem Praktikum habe ich ca. 10 Monate vorher begonnen, da man bezüglich Visa, etc. im außereuropäischen Ausland eventuell lange Wartezeiten in Kauf nehmen muss. Die Suche nach einem passenden Auslandspraktikum im HR Bereich stellte sich als nicht einfach heraus, wenn man nicht unbedingt „Vitamin B“ in größeren Unternehmen hat. Ich habe mich bei sehr vielen großen Firmen initiativ direkt im Ausland beworben, jedoch ließ der Erfolg hierbei auf sich warten, da ich gleich einige Absagen erhalten habe bzw. teilweise gar keine Rückmeldung. Schließlich hatte ich ein erstes Telefoninterview mit BOSCH Malaysia. Dort hatte ich mich initiativ über die Facebook Karriereseite beworben. Nach dem Interview mit der HR-Managerin hatte ich direkt die Zusage für dieses Praktikum. Ein paar Tage später wurde ich auch zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch bei Rolls Royce Power Systems in Friedrichshafen eingeladen für mein jetziges Auslandspraktikum in Australien. Das Gespräch war sehr angenehm und auch die Stellenbeschreibung hat mir auf Anhieb zugesagt, da das Praktikum im HR Training Center der ehemaligen Tochterfirma MTU De-

troit Diesel in Australien war, welche inzwischen zu Penske Power Systems gehört, einer US-amerikanischen Firma. Das Praktikantenprogramm zwischen Friedrichshafen und Australien läuft schon über lange Jahre und wurde auch bei dem Unternehmensaufkauf weiterhin aufrechterhalten. Nach meiner Zusage dauerte es längere Zeit, bis ich schließlich den Vertrag zugeschickt bekam, aber ich war überglücklich, als ich diesen endlich in den Händen hielt.

Ich kümmerte mich gleich um mein Work and Travel Visum und meinen Flug, da es bereits Juni war und das Praktikum am 1. September 2015 beginnen sollte. Das Visum war mit meiner deutschen Staatsbürgerschaft überhaupt kein Problem und ich hatte dieses nach ca. 10 Stunden Bearbeitungszeit und einer Kreditkartenabrechnung von ca. 250 € bereits zurück. Auch den Flug buchte ich gleich im Nachhinein, somit war nun alles wichtige vorab erledigt, da das Unternehmen die Unterkunft hier am Arbeitsort stellt, was das Leben in Australien um einiges erleichtert, da die Mietpreise hier sehr teuer sind.

Ende August startete ich schließlich zusammen mit einer anderen Kommilitonin des Master-Studiums nach Sydney, da sie auch ein Praktikum in Sydney macht. Dies nahm vorab natürlich einiges an Nervosität, da ich wusste, ich bin nicht ganz auf mich allein gestellt in diesem großen Land ☺.

Nach einer langen Reise von über 32 Stunden landeten wir schließlich am Sydney Airport, wo auch schon Daniel, einer der anderen Praktikanten, auf mich wartete, da er zufällig fast zur gleichen Zeit landete wie ich. Meine Kom-

mitonin fuhr mit dem Bus direkt in die Stadt, und ich nahm mit Daniel zusammen einen Zug in den Westen, da wir nicht direkt in Sydney arbeiten, sondern in Chipping Norton, einem Vorort.

Dort angekommen wurden wir von einem der vorherigen Praktikanten am Bahnhof abgeholt und konnten schließlich unsere Zimmer beziehen. Es werden jeweils eine Wohnung für drei Leute und ein Haus für weitere drei bis vier Praktikanten von der Firma zur Verfügung gestellt. Ich habe auch gleich die anderen Praktikanten kennen gelernt und diese ließen mir auch gar nicht viel Zeit, um müde zu werden von der langen Reise, denn wir machten uns gleich auf zum Manly Beach. Tagsüber war es schon recht warm in der Sonne, doch sobald die Sonne unterging, war es wirklich noch sehr kalt, was ich am ersten Tag ein wenig unterschätzte, sodass es mich ab ca. 16:30 Uhr in meiner Jeansjacke wirklich fror. Als wir abends schließlich wieder im Apartment ankamen, fiel ich gleich völlig geschafft ins Bett und schlief sehr lange am nächsten Tag, sodass ich keinerlei Jetlag hatte, auch nicht die darauffolgenden Tage.

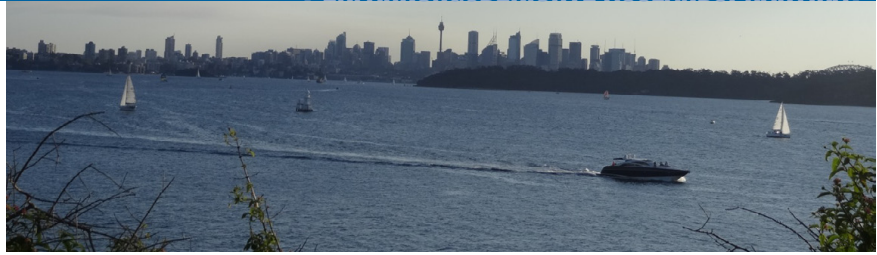
Insgesamt sind wir hier sieben Praktikanten aus Deutschland, welche alle in verschiedenen Abteilungen arbeiten. Auch am Standort in Melbourne sind nochmals vier deutsche Praktikanten, welche wir sogar bald besuchen werden.

Wir kauften den alten Praktikanten zwei alte Autos ab, welche diese sich angeschafft hatten, da man im Umland von Sydney wirklich auf ein Auto angewiesen ist und der nächstgelegene >

› Bahnhof von unserer Wohnung vier Kilometer entfernt liegt.

Der erste Arbeitstag bei Penske Power Systems war natürlich sehr spannend und ich war nervös, wir wurden aber alle sehr herzlich begrüßt, und auch alle Kollegen in der Personalabteilung waren gleich sehr nett und haben mich sehr herzlich in das Team aufgenommen, sodass ich mich von Anfang an wohl fühlte. In meinem Team arbeitet noch eine andere HR Praktikantin aus Deutschland, welche aber einen anderen Aufgabenbereich hat. Ich bin hauptsächlich für HR Training & Development und die HR Business Partner in Western Australia zuständig. Meine Aufgaben sind sehr vielfältig und ich habe selten das Gleiche zu tun, was das Praktikum sehr spannend macht. Vor drei Wochen hatten wir ein HR Team Building Event, bei welchem das ganze HR Team einen Kochkurs belegte, was unheimlich Spaß gemacht und auch die Zusammenarbeit im Team nochmals sehr gestärkt hat. Auch bei einem Foundations Training für Nachwuchs-Führungskräfte darf ich teilnehmen, welches von einer externen Training Company durchgeführt wird. Darauf freue ich mich schon sehr, weil ich glaube, dabei nochmals viel lernen zu können.

Mit Englisch hatte ich auch zuvor zwar nie wirklich Probleme, da ich auch schon zuvor im Ausland gelebt habe, jedoch war der „Aussie-Slang“ anfangs



nicht immer einfach zu verstehen. Vor allem am Telefon musste man schon manchmal zweimal nachfragen, was derjenige meinte. Nach einiger Zeit gewöhnt man sich aber daran, und es gibt kaum noch Schwierigkeiten mit der Verständigung.

Durch die Firma hatten wir auch schon den Öfteren die Möglichkeit, an verschiedenen Events teilzunehmen. Beispielsweise waren wir schon bei einem bekannten Pferderennen hier in Sydney. Auch das Penske Racing Team können wir beim nächsten Event anfeuern, bei welchem wir kostenlose Tickets für ein Car Race bekommen.

In meiner Freizeit versuche ich, so viel wie möglich von Sydney und Umgebung zu sehen und zu erleben. Ich unternehme viel gemeinsam mit den anderen Praktikanten oder mit Freunden, die in Sydney leben. Wir machen verschiedene Ausflüge in die wunderschönen Nationalparks und besuchen die Strände hier in der Umgebung oder erkunden Sydney, da die Stadt wirklich wahnsinnig viel zu bieten hat und mir persönlich unheimlich gut gefällt. Die Australier sind wirklich sehr nette und

aufgeschlossene Menschen, sodass es hier nicht schwer fällt, mit anderen ins Gespräch zu kommen, egal ob im Zug oder auf der Straße, was man von Deutschland eigentlich so nicht gewöhnt ist.

Nach meinem sechsmonatigen Praktikum werde ich an der Ostküste zum Great Barrier Reef und Umgebung reisen und dort auch einen Segeltrip machen. Im Anschluss werde ich noch für drei Wochen nach Neuseeland fliegen, wo ich zwei meiner besten Freundinnen treffen werde, mit welchen ich mit einem Camper-Van durch das Land reise, da mich Neuseeland schon immer sehr interessiert hat.

Alles in allem kann ich bis dato sagen, dass mir das Praktikum hier in Australien wirklich sehr sehr gut gefällt und ich mir sogar gut vorstellen könnte, hier einige Zeit zu arbeiten oder zu leben. Die Leute sind sehr aufgeschlossen und auch der Arbeitsalltag ist etwas lockerer als in Deutschland, da hier auf eine ausgewogene Work-Life-Balance geachtet wird, was ich persönlich sehr wichtig finde. Ich würde mein Praktikum hier in Sydney also definitiv weiterempfehlen. ‹‹



» Auslandspraktikum bei Bosch Siemens Hausgeräte (BSH) Corporation in den USA



North Carolina Flagge, Amerika Flagge, New Bern Flagge

Für sechs Monate war ich an dem BSH-Standort in New Bern, North Carolina, USA, als Praktikant tätig und unterstützte den Bereich Human Resources. Die BSH stellt an dem Standort Haushaltsgeräte, wie Geschirrspüler und Herde, für den amerikanischen Markt her. Für mich als Münchner war dieses Praktikum eine gute Gelegenheit, das Arbeitsleben, aber auch den Alltag in einer amerikanischen Kleinstadt kennenzulernen. New Bern ist eine kleine verschlafene Hafenstadt mit etwa 30.000 Einwohnern und liegt an der Ostküste. In der Altstadt konnte man sehr gut herumschlendern und in den vielen, kleinen Läden einkaufen gehen. Eines der Highlights in New Bern ist der Pepsi Cola Store. Pepsi wurde 1898 in New Bern vom jungen Apotheker Caleb Bradham in seiner Apotheke erfunden. Das Gebäude steht noch heute und beheimatet den historischen Pepsi Store. Obwohl New Bern eine Kleinstadt mit historischem Stadtzentrum ist, sind alle großen Fast Food Ketten wie McDonald's, KFC und Wendy's vertreten. Riesige Einkaufsläden, wie der Walmart waren ebenfalls vorzufinden. Diese Läden sind in fast allen amerikanischen Städten standardmäßig vorhanden. Der nahe gelegene Atlantic Beach war an lauen Abenden nach der Arbeit ein beliebtes Feierabendziel. Ein Ausflug zum Strand war in ca. 45 Minuten möglich, so dass wir einige Abstecher ans Meer zum Baden vornahmen.

Mein Praktikum absolvierte ich vom 25. August 2014 bis zum 27. Februar 2015. Während der sechs Monate waren neben mir 11 weitere deutsche Praktikanten aus ganz Deutschland und 10 amerikanischen Werkstudenten bei der BSH

tätig und in einer Wohnanlage untergebracht. Jeweils zwei Praktikanten/-innen bzw. Werkstudenten/-innen bewohnten zusammen ein kleines Reihenhaus. Diese waren möbliert und voll ausgestattet und wurden von der BSH gestellt. Die Unterbringung sowie der „Pick-up Service“ vom Airport zur Unterkunft waren komplett von der Firma BSH organisiert worden. Unsere deutsche Praktikantengruppe bestand aus vielen unterschiedlichen Studiengängen, wie Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsingenieurwesen. Dasselbe traf auch auf die amerikanischen Werkstudenten (Co-ops) zu. Zusammen unternahmen wir viel, so dass enge Freundschaften entstanden. Unter der Woche war eines der Hauptereignisse die sogenannte „Meatbomb“ (Fleischbombe). An jedem Mittwoch trafen sich alle Praktikanten und Werkstudenten, um gemeinsam den Abend zu verbringen. Im wechselseitigen-Routineverfahren luden die Bewohner eines Hauses die anderen Praktikanten bzw. Werkstudenten zu sich ein. Es wurde zusammen gegrillt, getrunken und Reisen geplant.

Kurz nach meiner Ankunft, im August, ließ der erste Kulturschock nicht lange auf sich warten. Zur Arbeit brauchte man etwa 10 Minuten mit dem Auto. Mit dem Rad oder zu Fuß war der Weg zur Arbeit schlichtweg nicht möglich. Außer vereinzelt im Stadtkern, gab es nämlich keine Gehwege, geschweige denn Radwege. Die Amerikaner in New Bern kennen Fußgänger oder Radfahrer schlichtweg nicht. Fast jeder Meter wurde hier mit dem Auto zurückgelegt. Aufgrund dessen wurden gebrauchte Autos vor dem Praktikumsbeginn von der Vorgängerpraktikantengeneration

an die nachfolgende Generation vermittelt bzw. verkauft. Ich erwarb einen gebrauchten Oldsmobile Alero Modelljahr 2001 für knapp 2.000 Euro. Da ein Auto unverzichtbar war, kam uns der günstige Benzinpreis gerade Recht. Mit einem Preis von ca. 2 Dollar 50 Cent pro Gallone (entspricht pro Liter in etwa 0,53 Euro) konnte mein Auto für knapp 15 Dollar vollgetankt werden. Ein weiteres Highlight war der zu machende Autoführerschein in Amerika. Dieser diente zugleich als Ausweis (ID). Ein Theorie- sowie Praxistest mussten hierfür absolviert werden. Im Theorieteil mussten die kleinen, aber feinen Unterschiede der Straßenverkehrsordnungen gelernt werden. Ein Beispiel, wie aus Film und Fernsehen bekannt, ist der Einsatz von großen Schulbussen. Diese Busse sammeln die Kinder am Morgen ein, bringen diese zur Schule und nachmittags wieder nach Hause. **Wir nannten diese nur noch ein fahrendes Stoppschild, denn Schulbusse sind in den USA gelb und das aus gutem Grund, denn die Farbe gilt als Warnsignal: - NICHT ÜBERHOLEN.** Hält er an, schaltet der Bus Warnblinker, also rote Warnlichter, ein und fährt ein Stoppschild aus. In diesem Fall musste natürlich angehalten und abgewartet werden, bis der Bus seine Fahrt fortsetzte. Dies galt auch für die Gegenspur. Alle mussten stoppen.

Die regelmäßigen Walmart Einkäufe waren ebenfalls etwas Besonderes und jedes Mal für eine Überraschung gut. Ein Walmart bietet so alles, was man für einen alltäglichen Einkauf benötigt. Und das alles unter einem Dach. Das ist, wie der Amerikaner sagt, sehr „convenient“. Der Walmart war ca. so groß wie 1,5 Fußballfelder. In dem Walmart gab es vom Toastbrot, Angeln, Spielzeug bis hin zum automatischen Maschinengewehr fast alles. Einen Großteil der Getränke gab es in Gallonen Größe. Lebensmittelportionen in XXL-Größe waren ebenfalls Normalität.

Während der sechs Monate wurde fast jedes Wochenende für Reisen genutzt. Ziele waren unter anderem Chicago, New York, Washington, Raleigh (die Hauptstadt von North Carolina) und Charleston (die Hauptstadt von South Carolina). Ein Großteil, wie auch der Wochenendtrip von New Bern nach Washington, wurde mit einem Praktikantenauto realisiert. Während der >

› zwei Tage in Amerikas Hauptstadt wurden unter anderem das Kapitol, das Lincoln Memorial, das Weiße Haus, eine Vielzahl von Museen und die berühmten Kriegsdenkmäler besucht.

Ein längerer Trip war der Weihnachts- bzw. Silvestertrip. Vier Praktikanten, drei weitere und ich, schlossen sich zusammen, um die Ostküste Amerikas zu erkunden. Wir nahmen ein Praktikantenauto und fuhren von Norden nach Süden los. Google Maps zeigte von New Bern bis nach Miami 12 Stunden Fahrt an. Auf dem Weg nach Miami machten wir einige Stopps, um uns Städte und Sehenswürdigkeiten auf dem Weg anzusehen. In Miami verbrachten wir Silvester. Nach dem Aufenthalt in Miami wurden die Key West Inseln mit dem „Southernmost Point“ anvisiert. Hierbei handelt es sich, wie der Name ahnen lässt, um den südlichsten Punkt der USA. Dieser liegt auf der letzten Florida Key West Insel. Normalerweise tummeln sich hier tagsüber Massen von Touristen, so dass man ca. eine halbe Stunde für ein Foto warten musste. Wir nutzten daher den Abend für ein Foto, um das lange Anstehen zu vermeiden.



Chicago

Neben dem vielen Reisen stand natürlich auch das Praktikum im Mittelpunkt meines Auslandsaufenthaltes. Meine Kernaufgabe während des „internships“ bei der BSH im Human Resources war es, die nächste Praktikums- generation zu rekrutieren und im kompletten Visa- prozess zu unterstützen. Im Detail hieß das, dass ich in englischer Sprache den kompletten Rekrutierungs- und Betreuung- prozess von Studentinnen und Studenten einer Praktikums- generation vorgenommen habe. Hierunter fiel der Onboardingprozess, worunter z. B. die

Schaltung von Stellenausschreibungen, das Selektieren von Bewerbungen, das Führen von Telefoninterviews und die Vertragserstellung zählten. Eine der zeitintensivsten Aufgaben war die Visaprozessbetreuung für die neuen ankommenden Praktikanten. Für das Praktikum in den USA musste hierfür ein spezielles Arbeitsvisum (J1 Visum) beantragt werden, welches eine Bearbeitungszeit von ca. drei Monate in Anspruch nimmt. Zudem waren viele kleine Schritte in Form von auszufüllenden Dokumenten abzu- arbeiten. Während des Visaprozesses diente ich als Kontaktperson für die neue Praktikums- generation. Ein reibungsloser Ablauf des Prozesses wurde so garantiert. Am Ende zählte der sogenannte Offboardingprozess noch zu meinen Tätigkeiten. Hierunter fielen die Zeugnis- erstellung, das Führen und Aus-

werten von Exit- Interviews sowie die Übergabe meiner Tätigkeit an die Nachfolgerin. Außerdem wurden mir während des Praktikums zwei Projekte zugewiesen. Hierzu gehörten die Entwicklung und Umsetzung von Retention- Management- so- wie die von HR- Marketingmaßnahmen. Die Teilnahme an einer Personalmesse an der East Carolina University (ECU) mit ca. 28.000 Studenten war ebenfalls ein Höhepunkt. Unser BSH- Stand war direkt neben dem offiziellen Facebook- Stand aufgebaut. Der Ansturm war entsprechend groß. Auch wenn die meisten Studenten zu dem Stand des Sozialen- Netzwerk- Betreibers wollten, haben wir einen guten Zulauf gehabt. Nach der Messe waren wir voll bepackt mit Bewerbungsschreiben. Aus den Bewerbungen konnten einige amerikanische Werkstudenten

angeworben werden. Nach der Messe begutachteten wir auch noch den imposanten Campus. Auch dieser schien wie aus einem amerikanischen Film. Ein riesiges Footballstadium, ein eigenes Fitnessstudio sowie riesige Bibliotheken und Mensen waren hier vorzufinden.



Washington Kapitol

Fazit: Ich hatte eine großartige Zeit und nach sechs Monaten die Ostküste von Amerika erkundet. Mein Englisch und im speziellen mein Business Englisch haben sich extrem verbessert. Zudem konnte ich während des Praktikums neue praktische Erfahrungen sammeln und meine interkulturellen Kompetenzen verbessern. Durch die vielen Reisen und gemeinsamen Abende habe ich neue Freundschaften geschlossen. In der Zwischenzeit haben mich schon vier Amerikaner in München besucht und ein regelmäßiger Kontakt ist immer noch vorhanden. Ich möchte diesen Beitrag zum Newsletter auch nutzen, um nachfolgenden Studenten Mut zu machen, auch an einem Auslandspraktikum teilzunehmen. Außerdem will ich ein großes Dankeschön an die Hochschule Augsburg aussprechen. Die Hochschule Augsburg unterstützte mich mithilfe eines Stipendiums, welches mir dabei half, den Traum von einem Auslands- praktikums mit zu finanzieren.

Felix Römhild, Masterstudiengang Personalmanagement, Felix.Roemhild@gmx.de





» Berufsstart mit einem internationalen HR-Traineeprogramm

Christina Uhl, Absolventin Bachelor Betriebswirtschaft an der HSA, Masterstudiengang Personalmanagement

Im Herbst 2014 war es soweit: Nach Abschluss meines Masterstudiums Personalmanagement an den Hochschulen München, Augsburg und Landshut startete ich meine berufliche Karriere. Die Auswahl meines Wunscharbeitgebers wurde von meinen bisherigen Tätigkeiten geprägt: Ein galt ein Unternehmen zu finden, das international stark ausgeprägt ist und dessen Unternehmenskultur sowie Einsatz der HR-Tätigkeiten zu meinen eigenen Vorstellungen passten. Darüber hinaus sollten meine interdisziplinären und interkulturellen Erfahrungen ausgebaut werden, weshalb ich mich auf die Suche nach einem internationalen Traineeprogramm begab.

Als ich eine Ausschreibung der ZF Friedrichshafen AG entdeckte, wurde meine Neugierde geweckt. Das Unternehmen präsentierte sich von seiner besten Seite und auch die verschiedensten Internetportale berichteten äußerst positiv von ZF und dem Traineeprogramm. Eine meiner ersten Bewerbungen wurde dementsprechend direkt nach Friedrichshafen versandt. Zusammenfassend kann ich glücklicherweise von einem tollen Bewerbungsprozess berichten: Einerseits blieben mir lange Bewerbungsphasen erspart. Anderer-

seits schienen meine Vorstellungen von einem Berufsstart gut zu den Anforderungen an einen ZF-Trainee zu passen. Der Erhalt der Zusage für das internationale Traineeprogramm stimmte mich daher sehr glücklich. Ich war mir sicher, eine spannende aber auch herausfordernde Zeit erwarten zu können.

Nun stehe ich bereits am Ende meines 15-monatigen Traineeprogramms und möchte gerne von meinen Erfahrungen berichten. Um möglichst viel vom ZF-Konzern im In- und Ausland kennenzulernen, wechseln alle Trainees im drei- bis viermonatigen Rhythmus die Abteilung sowie den Standort. Die internationale Ausrichtung des Programms wird insofern gestärkt, dass eine der Projektstätigkeiten im Ausland stattfindet und die Hälfte aller Trainees aus dem Ausland rekrutiert wird. Unser Jahrgang setzt sich beispielsweise aus elf Deutschen, zwei Amerikanern, drei Brasilianern, vier Chinesen sowie einem Franzosen und Iren zusammen.

Im Anschluss an eine Kennenlernwoche in Österreich verteilten sich alle Trainees für ihren ersten Projekteinsatz auf ganz Deutschland. Ich selbst blieb zunächst auf bayerischem Boden: In Auerbach unterstützte ich eine unserer

Entwicklungsabteilungen im Bereich eines Cost Engineering Projekts. Dort analysierten wir verschiedenste Produktbauteile und Prozessabläufe, um dazugehörige Aufwände zu optimieren. Somit durfte ich bereits zu Beginn zwei Zielen des Traineeprogramms, der Erweiterung des Erfahrungshorizonts sowie des Netzwerks, begegnen.

Anknüpfend an diese Wissenserweiterung, absolvierte ich mein zweites Projekt in der Organisationsentwicklung der Zentrale in Friedrichshafen. Dort faszinierte mich insbesondere die standort- und divisionsübergreifende Arbeit der Berater. Auch die Angliederung dieser Abteilung im Personalbereich der ZF war sehr spannend, da ich erneut Kontakt zum Personalwesen knüpfen konnte. Beim dortigen Projekt, der konzeptionellen Gestaltung einer divisionsinternen Managementkonferenz, beschäftigte ich mich vor allem mit den zukünftigen Herausforderungen unseres Konzerns. Darüber hinaus lernte ich eine unserer Divisionen im Detail kennen, bei welcher ich anschließend mein dreiwöchiges Produktionspraktikum absolvierte.

Zumeist zur Halbzeit des Traineeprogramms erhalten alle Trainees die »

> Möglichkeit, eine Produktionsstätte der ZF kennenzulernen. Meine Wahl fiel auf Schweinfurt, nicht zuletzt, weil ich dort mein allerletztes Trainee-Projekt ausüben wollte. So nutzte ich die Zeit und knüpfte weitere Kontakte. Das eigentliche Highlight bestand jedoch darin, für drei Wochen einen Montageprozess zu durchlaufen und somit einen Einblick in die Wertschöpfungskette der ZF-Produkte zu erhalten. Insbesondere für mich als wirtschaftswissenschaftliche Absolventin war dieser Schritt eine große Bereicherung: In meinen Augen ist es wichtig zu wissen, mit welchen Produkten ZF am Markt vertreten ist und die Produktionen hautnah erleben zu dürfen.

Direkt im Anschluss folgte ein nicht weniger tolles Projekt: Von Juni bis August absolvierte ich mein Auslandsprojekt in Shanghai. Dort unterstützte ich die Bereiche Employer

Branding und Talent Management. Zu Beginn galt es insbesondere, mehr über die dortigen Märkte und Mitarbeiter in Erfahrung zu bringen. Auch hinsichtlich kultureller Unterschiede sowie der Arbeit in einem multinationalen Unternehmen konnte ich viel lernen.

Für mein letztes Projekt ging es zurück nach Schweinfurt. Dort lernte ich einen weiteren, mir bis dato unbekannteren Bereich der ZF kennen: ZF Services. ZF Services verkörpert den After-Sales-Market für die verschiedenen Produktmarken der ZF (z.B. Lemförder, Sachs und Boge). In der dortigen Organisati-

onentwicklung beschäftigte ich mich mit der Kultur- und Strukturentwicklung der Organisation sowie der Post-Merger-Integration des vor kurzem eingekauften Unternehmens TRW.

All diese Erfahrungen weiteten meinen Blick und boten mir eine starke Einbindung und Einarbeitung in den ZF Konzern. Durch die generalistische Ausbildung lernte ich nicht nur das Unternehmen und die Produktpalette, sondern auch die unterschiedlichen Standorte, Abteilungen und Mitarbeiter kennen. Wenngleich ich bereits jetzt die anderen Trainees und unsere gemein-

samen Zeit sehr vermisse, freue ich mich auf meine weitere Zukunft bei der ZF. Als Personalreferentin am Schweinfurter Standort werde ich zukünftig einen internationalen Mitarbeiterkreis betreuen. Meine vielzeitige Traineezeit sehe ich dabei als beste Vorbereitung. <<



Mit der Masterarbeit den Fuß in die Türe bekommen

Anita Wolff, Absolventin Masterstudiengang Personalmanagement · anita@5xwolff.de

Während meines Bachelorstudiums an der HfWU Nürtingen-Geislingen habe ich mein besonderes Interesse an Themen rund um die Mitarbeitergesundheit entdeckt. Ich habe in dieser Zeit viel über das Gesundheitsmanagement gelernt, bereit für den Berufseinstieg fühlte ich mich allerdings noch nicht. Betriebliches Gesundheitsmanagement war für mich ein wichtiges Puzzleteil – aber mir fehlte Wissen über das „Drumherum“, und so entschied ich mich für den Studiengang Personalmanagement an der HS Augsburg. Eine gute Entscheidung: Viele verschiedene Puzzleteile wie Arbeitsrecht, strategisches Personalmanagement oder Change-Management vervollständigten das Gesamtbild und bestärkten mich in dem Wunsch, den Berufseinstieg im Personalbereich zu suchen. Während des Masters habe ich - wie bereits im Bachelor - als Werkstudentin fleißig Praxiserfahrungen gesammelt. Die Zeit verging wie im Flug und schon stand die Masterarbeit an. Meine Bachelorarbeit hatte ich praxisorientiert bei der BMW BKK verfasst. Die Kombination aus Abschlussarbeit und praktischen

Erfahrungen gefiel mir so gut, dass ich auch die Masterarbeit für und mit einem Betrieb schreiben wollte. Bei der Siemens Betriebskrankenkasse (SBK) habe ich ein Thema gefunden, welches meine beiden Interessen, das Personal- und Gesundheitsmanagement, sehr gut miteinander verknüpfte. Das persönliche Kennenlern-/Bewerbungsgespräch dauerte ca. 60 Minuten und verlief sehr offen und sympathisch. Wir vereinbarten, dass ich neben der Masterarbeit zwei Tage in der Woche das Team BGM als Werkstudentin unterstütze. Ich wurde dort nett empfangen und sehr schnell in das Team integriert. Es herrscht ein sehr gutes Arbeitsklima.

Anstelle eines Auswahlverfahrens für meinen Berufseinstieg durfte ich meine Fähigkeiten für sechs Monate als Werkstudentin unter Beweis stellen. Diese Zeit bei der SBK bereitete mir große Freude. Einem Berufseinstieg dort stand von meiner Seite aus nichts mehr entgegen. Mein Chef hat es mir ermöglicht, direkt nach Abgabe meiner Masterarbeit bei der SBK als Gesundheitsmanagerin einzusteigen. Mein ursprünglicher Plan, nach erfolgreicher Masterarbeit noch

einige Wochen zu verreisen, ging nicht auf. Für diesen spannenden ersten Job fiel es mir jedoch nicht schwer, darauf zu verzichten. Seit April 2015 besteht meine Aufgabe nun darin, Ergebnisse aus meiner Masterarbeit umzusetzen und im Rahmen von Projekten Gesundheitskonzepte für Mitarbeiter unserer Firmenkunden zu entwickeln. Die Betreuung und das Feedback durch meinen Vorgesetzten sind sehr gut geregelt. Ich habe regelmäßig Feedback- und Jour-Fixe-Gespräche, in denen ich all meine Fragen loswerden kann. Der Kontakt zu meinen Kollegen ist sehr eng. Wir sind mit drei Mitarbeitern ein sehr kleines Team, tauschen uns viel aus und unterstützen uns gegenseitig. Ich bin froh, den Masterstudiengang an der HS Augsburg erfolgreich absolviert zu haben und dankbar über meinen Berufseinstieg. Alle Studierenden möchte ich ermutigen, die Abschlussarbeit, wenn möglich, in einem Betrieb zu schreiben – so könnt Ihr diesen von Euren Fähigkeiten überzeugen und gleichzeitig feststellen, ob Euch das Unternehmen gefällt.

Zum Wintersemester begannen 28 neue Studierende in unserem Masterstudiengang, den die Hochschulen Augsburg, Landshut und München gemeinsam durchführen. Die Studenten hatten sich zuvor einem aufwendigen Bewerbungsverfahren gestellt und mit einem Fachpaper, einer Fachpräsentation und einem persönlichen Gespräch überzeugt. Beworben hatten sich auch diesmal wieder 230 Interessierte. 10 Personen haben unseren Studienplatz abgelehnt, zumeist da sie ein gutes Stellenangebot erhalten hatten, manche entschieden sich auch für einen anderen Masterstudiengang oder einen billigeren Lebensmittelpunkt.

Wir wünschen dem HR-Nachwuchs einen erfolgreichen Studienverlauf!



Sehr ärgerlich und mit viel zusätzlichem Arbeitsaufwand verbunden war ein Hackerangriff auf unsere Internetseiten, so dass die Homepage des

Masters abgeschaltet werden musste. Inzwischen sind alle Informationen wieder unter www.personalmanagement-master.de abrufbar.

Herzlichen Glückwunsch zum erfolgreichen Abschluss des Personalmasters!

Doch jedes Studium bedeutet auch viel Arbeit, Erfolge und zuweilen Misserfolge, Freundschaften und auch mal Streit, Sorgen hinsichtlich der Finanzierung, Stress bei Prüfungen, manchmal auch Verzweiflung bei der Abschlussarbeit und Ärger über Professoren oder Prüfungsergebnisse. Bei all dieser Mühe soll das Feiern nicht vergessen werden – der Abschluss wurde im wahrsten Sinne des Wortes mühevoll erarbeitet.

Jedes Semester gibt es in Augsburg einen sehr feierlichen Rahmen für den Abschluss – die offizielle Urkunden-

verleihung, zu der auch Eltern und Freunde mit eingeladen sind. Am 6. Dezember 2015 feierten Michaela Aigner, Sarah Friedrich, Magdalena Holz Müller, Friederike Lehmann und Felix Ferdinand Römhild im Augsburger Kongresszentrum „Kongress am Park“. Wir gratulieren herzlich und wünschen auch weiterhin so viel Erfolg!



Felix Römhild und der Präsident der Hochschule, Prof. Dr. Schurk

Es ist geschafft: Alle Absolventen auf der Bühne



Best Ager und ihr Gesundheitsverhalten

In Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen Boris Gloger Consulting GmbH haben wir im Jahr 2015 im Rahmen einer studentischen Projektarbeit im Vertiefungsmodul Personalmanagement Fach- und Führungskräfte befragt. Inzwischen ist die Studie abgeschlossen, insgesamt haben sich 422 Personen beteiligt. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Rund 40 Prozent der Teilnehmer sind zwischen 40 und 50 Jahren alt, 37 Prozent über 50 Jahre.

Im letzten Personal-Newsletter haben wir die hohe wöchentliche Arbeitszeit der Fach- und Führungskräfte beschrieben. Auch in anderen Antworten zeigt sich die hohe Arbeitsbelastung:

- im Vergleich der letzten 10 Jahre nehmen 70 Prozent einen höheren Ergebnisdruck wahr,
- 35 Prozent erleben mehr Konkurrenz im Betrieb,
- 64,5 Prozent beklagen den gestiegenen Stress,
- 43 Prozent beschreiben eine geringere Arbeitsplatzsicherheit, Ältere nehmen dies signifikant stärker wahr.

Alle anderen Ergebnisse sind altersunabhängig.

Doch trotz der hohen Arbeitsbelastung – die befragte Gruppe der Fach- und Führungskräfte fühlt sich ausgesprochen fit (Abb. 1).

Auch bei der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit (körperlich wie psychisch) in Bezug auf die Arbeitsanforderungen sind die Ergebnisse ausgesprochen positiv: Fast alle Befragten beschreiben ihren Gesundheitszustand im positiven Bereich.

Auch hier ergaben sich keine signifikanten Altersunterschiede. Entsprechend sind sich auch 93,3 Prozent der Befragten ziemlich sicher, ihre derzeitige Arbeit in zwei Jahren noch ausüben zu können.

Natürlich lässt sich daraus nicht schließen, dass alle 55-Jährigen ebenso fit sind wie 35-Jährige. Vielleicht fühlten sich von unserer Umfrage vor allem diejenigen angesprochen, für die der Beruf (wei-

terhin) einen hohen Stellenwert einnimmt. Doch diese Studie zeigt deutlich: Auch in der zweiten Lebenshälfte fühlen sich

viele Menschen weiterhin gesund und fit. Sie sind leistungsfähig, haben konkrete Vorstellungen zu ihrer weiteren Berufstätigkeit und sind bei interessanten Aufgaben weiterhin leistungsbereit. Alternde Belegschaften sind also nicht automatisch ein Wettbewerbsnachteil.

Wie halten sich die befragten Fach- und Führungskräfte fit und leistungsfähig? Abbildung 3 veranschaulicht die Ergebnisse. Besonders gefragt sind gesunde Ernährung, Sport und eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Betriebliches Gesundheitsmanagement war eines der Top-Themen der letzten Jahre – doch die Gruppe der Führungskräfte profitiert nicht davon. Gesundheitsförderprogramme der Unternehmen werden nur von einer Minderheit genutzt. Sie scheinen für Führungskräfte nicht der geeignete Ansatz zu sein – möglicherweise wegen der hohen Arbeitsbelastung und der vielen Dienstreisen.

Auch beim Gesundheitsverhalten konnten wir **keine signifikanten Altersunterschiede** feststellen.

Jedoch zeigen sich mehrere signifikante **Geschlechtsunterschiede**:

- Frauen achten mehr auf ihre gesunde Ernährung (Mittelwert von 4,6 im Vergleich zu 4,1 bei Männern)
- Frauen ist das geistige Training signifikant wichtiger (M=3,4 versus M=2,7)
- Betriebliche Gesundheitsförderprogramme sprechen Frauen zumindest etwas mehr an (M=2,2 versus M=1,9).

Die Ergebnisse werden beim Skolamed Gesundheitskongress „Health on Top“ am 15. März am Petersberg vorgestellt.

Prof. Dr. Erika Regnet

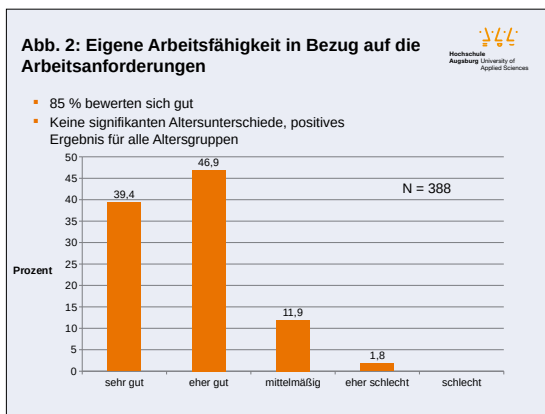
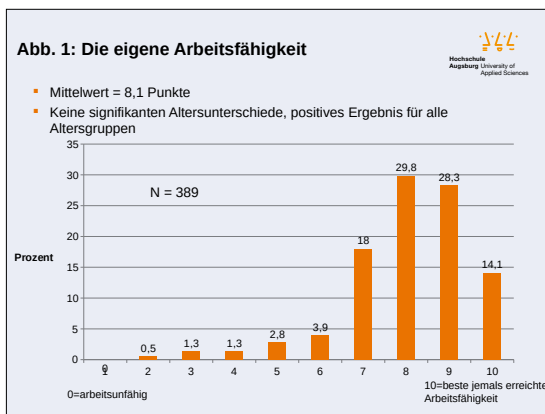


Abb. 3: Gesundheitsverhalten

	gesunde Ernährung (M=4,3)	Sport (M=4)	geistiges Training (M=3)	Work-Life-Balance (M=3,9)	Gesundheitsförderungsprogramme der Unternehmen (M=2,1)
nie	6	11	80	24	201
1	27	56	98	46	65
2	54	74	67	81	53
3	123	101	51	99	38
4	125	82	59	83	16
5	55	66	34	55	11
immer					



Die Projektgruppe ist stolz auf den erfolgreichen Projektabschluss und feiert am 9. Juli im Damenhof.



» Trends bei Stellenanzeigen

Prof. Dr. Erika Regnet

jobs.augsburger-allgemeine.de
Die regionale Jobbörse



Im Rahmen einer studentischen Projektarbeit beschäftigten sich die Masterstudenten im Wintersemester 2015 in sechs Kleingruppen mit Trends bei Stellenanzeigen. Unser Kooperationspartner war die Augsburgische Allgemeine, die auf ihrem Online-Stellenportal die Angebote verschiedener Stellenbörsen, lokaler Tageszeitungen und Firmenpräsenzen sammelt, um sie übersichtlich für die Stellensuchenden darzustellen. Die Online-Jobbörse der Augsburgischen Allgemeinen bietet die meisten aktiven Stellenangebote in der Region und wird monatlich von 50.000 Personen (Unique User) besucht.

Wir starteten am 15. Oktober mit einer inhaltlichen Einführung in die Thematik durch Herrn Samer und Herrn Guldner und konnten im Anschluss den hochmodernen Druckbereich der Mediengruppe Pressedruck besuchen.

Danach wurden in Kleingruppen die folgenden Fragestellungen bearbeitet:

- Entwicklung von Stellenanzeigen (online und print), Stellenbörsen, Recruitingportalen und Firmenhomepages in Deutschland
- Entwicklung von Stellenanzeigen, Stellenbörsen, Recruitingportalen in anderen Ländern
- Analyse von Stellenvideos in verschiedenen Portalen und Medien
- Befragung von Auszubildenden und Fachkräften im Gesundheitsbereich zum Bewerbungsverhalten
- Befragung von Studierenden im Anfangssemester zum Bewerbungsverhalten
- Befragung von Unternehmensvertretern in der Region.

Was sind die zentralen Ergebnisse? Stellenvideos, also Videos mit realen Mitarbeitern, die ihren Arbeitsplatz beschreiben, werden zunehmend angeboten und von den jungen Menschen gerne angesehen und als besonders authentisch erlebt. Sie wurden deshalb detailliert analysiert.

Ein gutes Stellenvideo ist kurz, technisch gut gemacht, mit Musik unterlegt, zeigt den Arbeitsplatz, Tätigkeiten, reale Menschen, d.h. Kollegen und Vorgesetzte, eine Geschichte wird >

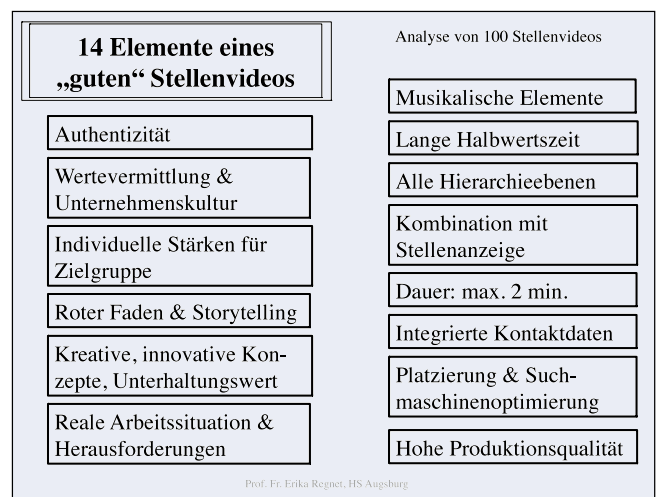


Abb. 1: Was macht ein gutes Stellenvideo aus?

erzählt, die Firma und ihre Kultur werden so greifbar. Allerdings: es handelt sich meist nicht um zeitlose Stellenbeschreibungen, sondern um Videos, die maximal drei Jahre so gezeigt werden, da sie danach nicht mehr passen oder gar „altmodisch“ erscheinen.

Mobiles Recruiting dürfte zukünftig an Bedeutung gewinnen, Apps sind der notwendige Schlüssel dazu. Was der Nachwuchs, die Generation Y und Generation Z, von Apps erwartet, zeigt Abbildung 2. Wichtig sind die einfache Bedienung und der erlebte Nutzen. Weniger gewünscht wird der Austausch mit anderen. Hohe Akzeptanz haben beim Nachwuchs diagnostische Instrumente zur Analyse der eigenen Kompetenzen und Matching-Angebote, um schnell passende Stellenangebote zu finden. Jeweils 74 % unserer Studenten finden diese Funktionalitäten wichtig. Die Anbieter, die solche Tools einsetzen, dürften zukünftig vom Nachwuchs besonders stark genutzt werden.

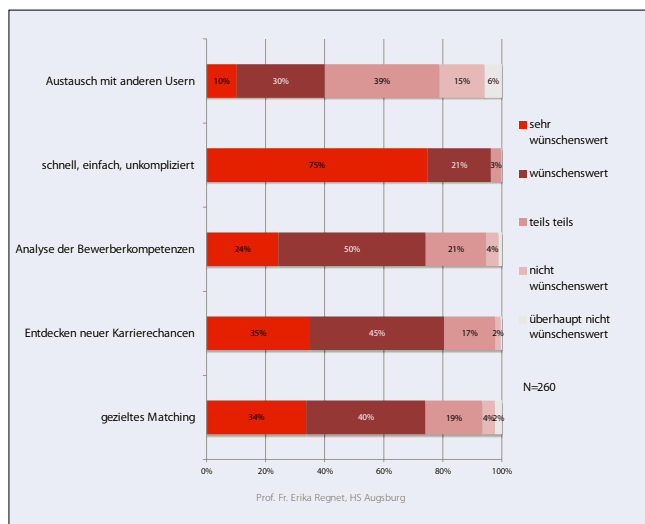


Abb. 2: Was erwarten junge Menschen von Recruiting-Apps?

Betrachten wir nun die Unternehmensseite. Durchgehend wird die eigene Firmenhomepage für Stellenausschreibungen und die Nachwuchssuche genutzt. Dies ist sinnvoll, da der Nachwuchs ebenfalls intensiv die Firmenhomepages aufsucht. An zweiter Stelle – gleichfalls von fast allen eingesetzt – folgt die Stellenausschreibung auf regionalen und überregionalen Online-Jobbörsen.



Die Ergebnispräsentation fand am 12. Dezember an der Hochschule Augsburg statt – vor sechs Vertretern der Augsburger Allgemeinen und vor HR-Zuständigen aus drei weiteren Firmen der Region. Wir danken Herrn Samer und Herrn Guldner für die Möglichkeit der Kooperation mit der Augsburger Allgemeinen zu diesem hochaktuellen Thema.

Der ereignisreiche Tag wurde am Augsburger Weihnachtsmarkt gebührend beendet. <<

INFORMATIONEN UND LINKS

- Unsere bisherigen Personal-Newsletter der früheren Semester können Sie unter www.hs-augsburg.de/~eregnet/personalnewsletter.html nachlesen und herunterladen.
- Die Welt bietet so viele Informationen, wie da den Überblick behalten? Nie mehr wichtige HR-Studien verpassen? Der Dienstleister HRblue bietet dazu in einem Trendbook und einem kostenfreien Newsletter zweimal pro Jahr einen Überblick. Download bzw. Anmeldung unter www.hrblue.com/w1/index.php/hr-trends.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nach wie vor ein Top-Thema und umfasst viele Facetten. Umfassende Infos mit aktuellen Fragestellungen erhalten Sie im regelmäßigen SKOLAMED newsletter unter www.skolamed.de/skolamed/aktuellespublikationen/newsletter/.
- Die DGFP löst zwar allmählich die regionalen Büros auf, Veranstaltungen werden aber weiter dezentral stattfinden, auch für die **Nachwuchsorganisation young professional network (YPN)** wird es weiterhin Treffen in München geben. Angesprochen sind hier Young Professionals in HR-Funktionen. Studierende sind willkommen. Nähere Infos unter www.dgfp.de/ypn.

Melanie Maier – Lehrbeauftragte für Präsentationstechnik und Rhetorik

Seit diesem Wintersemester lehre ich Präsentationstechnik und Rhetorik an der Hochschule Augsburg. Ich selbst habe an der HSA ebenfalls vor 12 Jahren Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Personalwesen studiert und komme immer wieder gerne zu diesen Wurzeln zurück. Dort, wo Neugierde, Weiterentwicklung und Perspektivenvielfalt am schönen neuen Campus in der Luft liegen und von den Studenten ein- und ausgeatmet werden. Genau diese Atmosphäre ist es, welche mich durch mein berufliches und auch privates Leben trägt und immer wieder inspiriert.

Aktuell erforsche ich deshalb in Kooperation mit der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg die Weiterentwicklung von Methoden zur Bewertung von wirkungsvollen Coachings im Rahmen einer Doktorarbeit. Dabei blicke ich auf eine 12-jährige Praxiserfahrung in internationalen und dynamischen Unternehmen wie Bristol-Myers Squibb, Arrow und Amazon in verschiedenen Human Resources (HR) Rollen zurück:

- als Organisationsberaterin und Coach in der Leitung von Veränderungsprozessen im komplexen Umfeld von global Playern,
- als HR Managerin in der Gestaltung strategischer und operativer Personalarbeit,
- als europäische HR Projekt-Managerin für die Gestaltung und Implementierung von eigenen Initiativen und globalen Programmen,
- als Spezialistin für Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung für Deutschland und das europäische Ausland.

Auslandsaufenthalte in Ländern wie Israel, Tschechien und Frankreich sowie die ständige Zusammenarbeit mit Kollegen aus aller Welt schärfen meinen Blick für kommunikative und interkulturelle Herausforderungen und sind eine wertvolle Ressource in der Beratung meiner Kunden.

Die Erkenntnis, dass für einen überzeugenden Auftritt in jeglichem Kundenkontext Fachkompetenz und ein durchdachter Inhalt wichtig sind, ist nicht neu. In unserer sehr gut ausgebildeten Gesellschaft wird beruflicher Erfolg darüber hinaus allerdings immer stärker durch die Qualität der Vorbereitung einer Präsentation und sprachlichen Feinschliff bestimmt. Daher ist es mein Bestreben, den Studenten in meiner Vorlesung genau dieses zu vermitteln und ihnen dazu theoretischen Hintergrund, den entsprechenden Werkzeugkoffer und ein erlebbares Übungsforum anzubieten.



Mein eigenes theoretisches Fundament habe ich nach dem BWL-Studium berufsbegleitend mit verschiedenen wissenschaftlich orientierten Weiterbildungen verstärkt, wie z.B.:

- Ausbildung zum Systemischen Coach und Berater (ICO Augsburg)
- Ausbildung in Organisationsentwicklung und Change Management (ICO Augsburg)
- Masterstudiengang im Bereich Sozialwissenschaft mit Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung (Technische Universität Kaiserslautern)
- Ausbildung zum Certified MBTI Practitioner (Center for Applications of Psychological Type in San Diego).

In meiner Tätigkeit als Dozentin an der Hochschule Augsburg gebe ich deshalb gerne meine wissenschaftliche Ausbildung und Berufserfahrung an die Studierenden zurück und freue mich gleichzeitig sehr darüber, dass mir die Studenten im Austausch ebenfalls immer wieder zusätzliche Sichtweisen und ihren frischen Blick eröffnen.

Dr. Gudrun Kaltenhofer – Lehrbeauftragte für Strategisches Personalmanagement

Das Modul „Strategisches Personalmanagement“ wird dieses Semester von Dr. Gudrun Kaltenhofer abgehalten. Seit ihrem Studium der Philosophie im Fach der Psychologie ist sie in ihren beruflichen Stationen sowohl für operatives als auch strategisches Personalmanagement verantwortlich und dies sowohl im Mittelstand als auch im Konzern. Vor allem begleitet sie Mittelstandsunternehmen auf dem Weg zum strategischen Personalmanagement, damit sich Personaler mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten mit der Unternehmensführung

an unternehmensstrategischen Themen beteiligen können und dort auch aufgrund ihrer wertschöpfenden Beiträge erwünscht sind.

Dieses Augenmerk ist auch der Hauptfokus in ihrer Lehrveranstaltung, d.h. dass die Absolventen des Masterstudiengangs die Bedeutung des unternehmerischen Denkens und Handelns für Personaler erkannt haben und fachlich darauf vorbereitet sind.

Dr. Thomas Bleis – Lehrbeauftragter für Personalführung

Studium

Betriebswirtschaftslehre an der Universität Augsburg mit Schwerpunkten Personal, Führung und Marketing. Abschluss als Dipl. Kfm.

Promotion

Fakultät für Betriebswirtschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München. Empirische Studie über die Erfolgsfaktoren neuer Zeitschriften. Abschluss als Dr. oec. publ.

Berufspraxis

Mehrjährige Berufserfahrung im Verkauf, Marketing und Projektmanagement eines Münchener Medienkonzerns.

- Seit 1997 selbständig als Trainer und Coach für Menschen mit Führungs- und Verkaufsaufgaben.
- Lehrauftrag an der Hochschule Augsburg - Fakultät für Wirtschaft für das Fach „Personalführung“ im Masterstudiengang Personalmanagement – WS 2012 und 2015.

Philosophie

„Nimm die Dinge des Lebens wie sie kommen, nur Sorge selbst dafür, dass sie so kommen, wie du sie gerne hättest.“

Für den Erfolg eines Menschen ist primär seine Einstellung entscheidend: Spaß und Freude an den eigenen Aufgaben haben, das Positive in Dingen und Menschen



sehen. Zudem ist es wichtig, Werkzeuge und Techniken im Umgang mit Menschen, Informationen und der Zeit zu beherrschen. Menschen, die ihre eigenen Stärken erkennen, fördern und zielgerichtet einsetzen, schöpfen ihre Möglichkeiten im Leben besser aus.

Meine Zielsetzung für die Lehrveranstaltung Personalführung

Mein Ziel ist es, den Bogen zwischen Theorie und Praxis zu spannen, um die Studierenden als zukünftige Personalverantwortliche bestens auf ihre Herausforderungen vorzubereiten. Denn Personalmanagement ist eine

der wichtigsten Aufgaben in einem Unternehmen. Die Personalabteilung ist mehr als nur ein Servicebereich. Sie ist eine wesentliche Wertschöpfungsquelle.

Die Personalverantwortlichen tragen mit ihrer Arbeit täglich dazu bei, das wertvollste Kapital eines Unternehmens, die Mitarbeiter, zu erschließen und zu fördern, d.h. in seinem Wert zu steigern. Als geschätzter und ebenbürtiger Gesprächspartner der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter benötigen sie neben einem breiten und soliden theoretischen Fundament eigene Führungskompetenz.

Sie haben die Möglichkeit, ihr Unternehmen zu einem Ort zu machen, an dem Menschen gerne und mit großer Leidenschaft Spitzenleistung erbringen.

Dr. Bleis beim Unterrichts im Masterkurs





Jens Goldschmidt – Lehrbeauftragter für Wirtschaftsprivatrecht und Arbeitsrecht

Als Seniorpartner bei Scheidle & Partner bin ich für das aus drei im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwälten bestehende arbeitsrechtliche Referat in unserer multidisziplinären, aus rund 35 Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern bestehenden Kanzlei, verantwortlich. Der Schwerpunkt meiner ausschließlich im Arbeitsrecht liegenden Tätigkeit ist die Beratung und notfalls auch prozessuale Vertretung von mittelständischen Unternehmen mit bis zu 5000 Arbeitnehmern.

Mein Interesse am Arbeitsrecht wurde bereits zu Beginn meiner beruflichen Tätigkeit geweckt, da dieser Schwerpunkt zum Ende meiner Ausbildung und zu Anfang meiner Berufstätigkeit in einer mittelständischen Rechtsanwaltskanzlei durch die Zuweisung zu dem dortigen Arbeitsrechts-Partner gelegt wurde.

Gerne und regelmäßig bin ich im Bereich der Fortbildung tätig. Dies beschränkt sich nicht nur auf die Aus- und Fortbildung für Personalverantwortliche, sondern auch auf die Pflichtfortbildung und Qualifizierung für Fachanwälte für Arbeitsrecht. In diesem Bereich bin ich zudem Mitglied in einem der beiden Fachanwaltsausschüsse für Arbeitsrecht der Rechtsanwaltskammer München. Die Rechtsanwaltskammern sind unter anderem zuständig für die Vergabe der anspruchsvollen Fachanwaltsqualifikationen.

Neben Publikationen in Form von gelegentlichen Aufsätzen bin ich Mitautor von Schettgen-Sarcher/Bachmann/Schettgen

(Hrsg.), „Compliance Officer – das Augsburger Qualifizierungsmodell“, Springer Gabler Verlag, 2014.

Seit vielen Jahren widme ich mich nebenberuflich mit Freude der studentischen Ausbildung, zunächst als Repetitor bei einem größeren juristischen Repetitorium, dann als Dozent an der Berufsakademie Baden-Württemberg in Villingen-Schwenningen. Seit mehr als 10 Jahren konzentriert sich meine Dozententätigkeit auf die Hochschule Augsburg, dort den Bereich Wirtschaftsprivatrecht, und seit einigen Jahren auch Arbeitsrecht.

Im Wirtschaftsprivatrecht ist es mein Wunsch und Ziel, den künftig im Wirtschaftsleben tätigen Studenten der Hochschule Augsburg die Grundlagen des Wirtschaftsrechts nahe zu bringen. Wert lege ich dabei weniger auf die vollständige Abdeckung dieses Bereichs, als vielmehr darauf, die nicht immer einfache Struktur und Denkweise der „Juristerei“ anschaulich darzustellen.

Im Arbeitsrecht (für die Vertiefungsfachstudenten) ist es mein Ziel, bei den angehenden Absolventen, welche größtenteils in der Personalwirtschaft tätig sein werden, die vorhandenen arbeitsrechtlichen Grundkenntnisse zu vertiefen. In diesem Sinne freue ich mich auf weitere interessante Semester mit Ihnen als hochmotivierte Studentinnen und Studenten!



KWP team HR und All for One Steeb AG eröffnen den Tag

HR forum in Ulm am 18. November

Dass die Industrie 4.0, das Internet der Dinge, die Produktion dramatisch verändert und zu weiteren Automatisierungen führt, ist inzwischen absehbar. Doch wird sich nur die Produktion verändern? Wird es eine Arbeitswelt 4.0 geben? Und welche Chancen, Potenziale und Herausforderungen ergeben sich für die HR-Verantwortlichen durch die weitere Digitalisierung?

Einen ganzen Tag stellten Referenten der KWP team HR, von SAP, von Kooperationspartnern und der All for One Steeb AG (Muttergesellschaft) sowie HR-Verantwortliche verschiedener Unternehmen neue Entwicklungen und ihre damit bereits gemachten Erfahrungen dar. Die Veranstaltung war sehr gut von mehreren hundert Teilnehmern besucht. KWP team HR ist ein führendes Beratungsunternehmen für Personalwirtschaft und Spezialist für die strategische, fachliche und technische Beratung bei der Einführung und Weiterentwicklung von SAP ERP Human Capital Management, SuccessFactors und Concur. Deren Geschäftsführer Joachim Volpert unterstützt uns seit Jahren als Lehrbeauftragter und Beirat unseres Personalmasters.



Spannend war schon der einführende Vortrag von Prof. Stefan Strohmeier, Universität Saarland, zu „HR 4.0 – Wie smarte Dinge und smarte Services das HRM verändern“. HR-Einsatzplanung in Echtzeit und just-in-time-Lernen waren nur einige Stichworte. Der Dozent stellte eine Expertenbefragung vor, nach der sich Technologie, Funktionen und Positionen im HR-Bereich stark verändern werden.

In parallel stattfindenden Liveshows konnte man sich über weitere Themen wie z. B. schnellere Zielvereinbarungen mit SuccessFactors, automatische Organigramme in der Cloud, mobile Recruiting mit Smartphone und Tablet, die digitale Personalakte, HR Audit und HCM Reporting und Zeiterfassung informieren – um nur einiges zu nennen.

Mein Fazit des Tages: Die Technik schreitet wahnsinnig schnell voran. Und entweder die HRler gestalten diesen Prozess oder sie arbeiten zukünftig in einem Umfeld, das IT und/oder der Finanzbereich für sie definiert haben. Studierende sollten sich frühzeitig tiefgehende

IT-Kenntnisse aneignen, um die Arbeitsprozesse verstehen und später auch gestalten zu können.

Prof. Dr. Erika Regnet

„Erfolgreich führen“ – das Thema des 11. Personalertags an der HS Augsburg

Am 22.7. 2015 folgten – trotz brütender Hitze – wieder 70 Personalere der Region sowie ehemalige Absolventen unserer Vertiefungsmodulen unserer Einladung zum inzwischen 11. Personalertag.

Den einführenden Vortrag zu „Führung mit Emotionen und Werten“ hielt Frau Prof. Dr. Mahena Stief von der Fakultät für Allgemeinwissenschaften der HS Augsburg. Einführend erläuterte sie die Herausforderungen und neuen Führungsaufgaben in einer globali-



> sierten, immer komplexeren und sich schnell ändernden Arbeitswelt. Danach stellte Frau Prof. Stief neue Ergebnisse auch aus der eigenen Führungsforschung vor und betonte die Bedeutung eines „Full Range of Leadership“, wobei zur transaktionalen Führung mit Zielen, Feedback und Leistungsanerkennung die sog. transformationale Führung kommen sollte. Diese betont intellektuelle Stimulierung, Förderung der Mitarbeitenden und motivierende Visionen. Gefordert ist die Führungskraft als Vorbild, die angestrebte Werte und Ethik selbst auch lebt.

Im anschließenden Praxisvortrag erläuterte Thomas Thiemann, als HR Development Manager zuständig für die Region Europe bei Autoliv B.V. & Co. KG in Dachau, wie die Führungskräfteentwicklung die (Nachwuchs-)Manager und Spezialisten bei den neuen Herausforderungen unterstützt. Als wichtige Elemente wurden z. B. das eingebundene train-the-trainer-Konzept und neue Lernvideos erläutert. Ziel ist erfolgreiches „Managing and Leading in a VUCA world“. VUCA steht dabei für volatility, uncertainty, complexity und ambiguity. Das Autoliv Global Leadership Program besteht aus drei Präsenzwochen in drei Kontinenten, erstreckt sich über mehrere Monate und bietet zusätzlich gruppenbezogene Projektarbeiten sowie individuelles Coaching.

Abschließend stellte Frau Dr. Margret Klinkhammer, Geschäftsführerin der



CORMENS GmbH in München, ihr Vorgehen bei der Begleitung von „Führungskräften und ihren Teams in Veränderungsprozessen“ durch Coaching dar. Mit ihrer sehr persönlich gehaltenen Präsentation erzeugte sie viel Betroffenheit bei den Zuhörern, da sie über Anlässe von Coaching, diskutierte Fragestellungen und Belastungen von Führungskräften und Mitarbeitenden sprach. Sie betonte die herausragende Bedeutung der höheren Führungskraft,

die das Changeprojekt und den Coachingprozess mit den verbundenen Konsequenzen voll unterstützen muss. Frau Dr. Klinkhammer plädierte zudem für eine realistische Planung von Changeprozessen – „Change braucht Zeit“ –, das Anstreben von „beobachteten Änderungen“ sowie die Beachtung von Emotionen.

Der 11. Personalertag brachte für uns auch eine besondere Zäsur – Prof. Dr. Christian Lebreuz verließ die HS Augsburg nach 13 erfolgreichen Jahren. Seit WS 2016 hat er eine Professur an der HS Koblenz übernommen. Vielen Dank für das langjährige Engagement und die fachlich wie menschlich ausgezeichnete Zusammenarbeit.

Statt des nächsten Personalertages im Februar wollten wir am 16. März 2016 eine **Tagesveranstaltung** am Hochschul-An-Institut TCW in Nördlingen durchführen und die **Arbeitswelt 4.0 mit ihren Konsequenzen** in den Fokus stellen.

Diese Veranstaltung muss auf den Herbst verschoben werden.

Der **12. Augsburger Personalertag** wird am 20. Juli 2016 zum Thema **„Neue Trends im Recruiting“** stattfinden. Wir werden wieder Beiträge aus der Wissenschaft mit Erfahrungsberichten aus der Praxis mischen und freuen uns über zahlreiche Anmeldungen.

Prof. Dr. Erika Regnet <<



Weiterbildung: Zertifikatskurse

Auch 2016 bietet die Fakultät für Wirtschaft Weiterbildungskurse in der Region an, um das lebenslange Lernen zu unterstützen und die Wettbewerbsfähigkeit der Firmen zu fördern.

Einen wichtigen Part nehmen unsere Zertifikatskurse ein:

- Produktmanagement
- Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement
- Controlling
- Management-Wissen

Diese Kurse werden jeweils an unserem Hochschul-An-Institut TCW in Nördlingen durchgeführt. Die ein- bis zweitägigen Kursen werden monatlich durchgeführt und erstrecken sich über ein Jahr. So lernen die Teilnehmer aktuelles Wissen kennen, können Konzepte gleich in der Praxis anwenden und Erfahrungen mit Kollegen aus anderen Firmen austauschen.

Die Kurse schließen mit einem Zertifikat der Hochschule Augsburg ab.

Selbstverständlich ist es auch möglich, Einzelkurse zu besuchen.

Der **2. Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement** startet am 16./17. Juni 2016 mit dem Kurs „Profilorientiertes Kundenmanagement“ unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus Kellner.

Der inzwischen **4. Zertifikatskurs Produktmanagement** beginnt im Oktober 2016 mit dem Kurs „Grundlagenkompetenz Produktmanagement“, gleichfalls geleitet von Prof. Dr. Klaus Kellner.

Am 12. April 2016 findet am TCW um 17:00 Uhr ein **Informationstermin** zu den Zertifikatskursen statt, so dass Sie hier Dozenten persönlich kennenlernen können. Wir bitten um Anmeldung.

Inhouse-Firmenseminare 2016

Praxisorientierte Weiterbildung auf Hochschulniveau



Beratung und Information:

Manuela Jenewein und Julia Reiner
Weiterbildungszentrum Donau-Ries

Tel.: 09081 80 55-102 oder -104

Mail: manuela.jenewein@tcw-donau-ries.de

http://www.tcw-donau-ries.de/cms/front_content.php?idcat=101

Weiterbildung: Firmenseminare

Firmenseminare führen wir zu allen betriebswirtschaftlichen Themen durch. Inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Unternehmensführung
- Marketing & Kommunikation
- Controlling, Rechnungslegung
- Personalführung
- Teamleitung und Projektmanagement
- Soziale Kompetenzen
- Arbeitsrecht.

Zumeist ist die Durchführung auch in englischer Sprache möglich. Sprechen Sie uns an!

In diesem Jahr bieten wir folgende Seminare neu an:

- **Mitarbeiter erfolgreich führen – ein Führungsseminar mit Outdoor-Elementen**, Seminarleitung Prof. Dr. Christian Lebrecht am 8./9. März 2016
- **Projektmanagement – Planen und Monitoren mit Microsoft-Project**, Seminarleitung Prof. Dr. Clemens Espe, 9. – 11. März 2016
- **Update Arbeitsrecht**, Seminarleitung Rechtsanwalt Armin Holnaicher am 20. April 2016
- **Nachfolge im Familienunternehmen – Strategie, Analyse und Umsetzung**, Seminarleitung Prof. Dr. Valentin Schackmann am 13. Mai 2016

- **Führen von Teams und Mitarbeitern in der Arbeitswelt 4.0**, Seminarleitung Prof. Dr. Mahena Stief am 3. Juni 2016
Unsere Seminare richten sich an die Fach- und Führungskräfte der Firmen in der Region.

Beratung und Information:

Prof. Dr. Erika Regnet,

Tel: 0821/55 86-29 21 oder -29 17

Mail: weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

Nähere Informationen erhalten Sie unter http://www.hs-augsburg.de/fakultaet/wirtschaft/inhouse_firmenseminare/index.html



Ehemaligen-Gruppe

Inzwischen haben wir über 70 Absolventinnen und Absolventen in unserer Gruppe. Wir freuen uns auf weitere Gruppenmitglieder zum virtuellen Vernetzen! Das nächste persönliche Treffen ist im Anschluss an den Augsburger Personalertag im Juli geplant.

Einfach über XING eine Mail an mich oder eine der Moderatorinnen schicken, damit wir Sie aufnehmen können. Ich freue mich immer zu sehen, welche HR-Funktionen unsere Absolventen inzwischen innehaben.

Erika Regnet

The screenshot shows the XING group interface. At the top, it says 'Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg'. There are options for 'E-Mail-Benachrichtigungen' and 'Mehr'. Below that, it shows 'Gruppenverwaltung' with 'Gemeldete Inhalte' and 'Neue Mitglieder in den letzten 7 Tagen'. A navigation bar includes 'Beiträge', 'Über diese Gruppe', 'Events', 'Gruppen-Mitglieder', and 'Statistiken'. The main content area has a 'Schreiben Sie einen Beitrag' section with a search bar and a 'Beiträge aus allen Foren' dropdown. A post by 'Prof. Dr. Erika Regnet' is visible, titled 'Stellenangebot', with the text 'Hallo, ich habe gerade ein HR-Stellenangebot in der Region Peiting / Schongau erhalten.' On the right, there are sections for 'Moderatoren' (listing Prof. Dr. Christian Lebrez) and 'Gruppen-Mitglieder'.

12. Personalertag am 20. Juli an der HS Augsburg – Neue Trends im Recruiting

Gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte werden allerorten gesucht. Employer Reputation, Touchpoint Management, Gehaltsvergleiche im Internet, Kontaktgestaltung über WhatsApp, ständige neue Plattformen, Videointerviews, Big Data? Wo geht die Entwick-

lung hin und vor allem, was ist wirklich erfolgversprechend? Wo ist uns das Ausland voraus, was kommt wohl in den nächsten Jahren auf uns zu? Was erwartet die Generation Z? Zu diesen Themen wollen wir Ihnen gerne aktuelle Studien und praktische Erfahrungen

vorstellen. Für freuen uns auf eine intensive Diskussion mit Ihnen.

Anmeldung ist erforderlich. Bitte Mail an [Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de](mailto>Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de).

IMPRESSUM

Verantwortlich:
Präsident
 Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c.
 Hans-Eberhard Schurk

Anschrift
 Hochschule für angewandte
 Wissenschaften Augsburg
 An der Hochschule 1
 86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-5586-0
Telefax: +49 (0)821-5586-3222
info@hs-augsburg.de

Verantwortlich für den Inhalt:
 Prof. Dr. Erika Regnet
 Hochschule Augsburg,
 Fakultät für Wirtschaft
 An der Hochschule 1
 86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-5586-2921 /-2911
erika.regnet@hs-augsburg.de · www.hs-augsburg.de

Der NEWSLETTER PERSONALMANAGEMENT erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der Professoren, die an der Hochschule Augsburg zu Personalthemen unterrichten, sowie Beiträge der Studierenden und der Absolventen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Bachelor- und Masterarbeiten, Praktika und Berufseinstieg.

Der Newsletter soll Studierenden einen Einblick in die Aufgabenstellungen der Personaler, die Vielfalt der HR-Themen und aktuelle Entwicklungen geben. Zudem möchten wir mit Ehemaligen auch nach der Hochschulzeit in Kontakt bleiben.

Praktiker erhalten Informationen über aktuelle Themen – z.B. arbeitsrechtliche Entscheidungen, Veröffentlichungen und interessante Veranstaltungen – sowie über die konzeptionellen Weiterentwicklungen an der Hochschule.

Gerne nehmen wir weitere an Personalthemen Interessierte, Kollegen oder der Hochschule verbundene Personen in unseren E-Mail-Verteiler auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.



Watzka, K. (2014)

Personalmanagement für Führungskräfte. Elf zentrale Handlungsfelder.

Springer Gabler, Wiesbaden, 174 Seiten, 34,99 €, Kindle Edition 12,99 €.

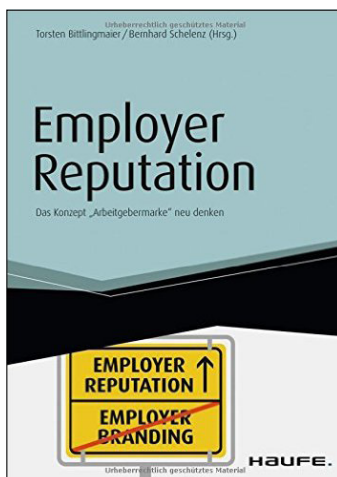
Bücher zum Personalmanagement gibt es viele. Die meisten dieser Bücher wenden sich an Personaler – oder im Falle von Lehrbüchern – an solche, die es werden wollen. Deutlich weniger Bücher gibt es für diejenigen, die außerhalb der Personalabteilungen ständig mit den Mitarbeitern zu tun haben: den direkten Vorgesetzten. Da wir bei einem großen Teil der Vorgesetzten nicht davon ausgehen können, dass sie im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums eine systematische Einführung in das so wichtige Thema Personalmanagement hatten, ist es sinnvoll, diese Leute mit dem Handwerkszeug des Personalmanagements auszurüsten. Der Autor selbst schreibt in seinem Vorwort: „Es liegt also nahe, möglichst allen Führungskräften den Wert und die Notwendigkeit eines systematischen Personalmanagements nahezubringen und ihnen die dafür notwendige Unterstützung zu bieten. Genau das will dieses Buch leisten.“ Und diesem Anspruch wird das Buch in weiten Teilen gerecht, indem das Buch gerade diejenigen Aspekte des Personalmanagements beschreibt, die aus Sicht der Führungskräfte besonders relevant sind. So werden in den elf Kapiteln u.a. die quantitative und qualitative Personalplanung, die Personalauswahl, die Einführung neuer Mitarbeiter, Personalentwicklung und

das Führen durch Ziele behandelt. Jedes der Kapitel ist zehn bis fünfzehn Seiten lang, stellt kurz und leicht verständlich zu Grunde liegende Modelle dar und liefert gute und praxisnahe Beispiele, wie die Umsetzung in der Praxis aussehen könnte, worauf bspw. bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen oder bei der Einführung neuer Mitarbeiter zu achten ist.

Einziges Manko ist das Fehlen des Themenbereiches „Entlassen“ von Mitarbeitern, da gerade beim Umgang mit Abmahnungen schnell für das Unternehmen teure Fehler entstehen können. Dafür hätte bspw. auf das Kapitel zum Vermeiden von Groupthink verzichtet werden können.

Das Buch ist ausdrücklich zum Selbststudium gedacht und jedes Kapitel endet mit einer Reihe von Kontrollfragen, um das Verständnis und den eigenen Lernfortschritt zu kontrollieren. Einer erfahrenen Personalerin wird dieses Buch wenig bringen und sie würde wichtige Aspekte der Personalarbeit wie das Employer Branding oder die Entgeltgestaltung vermissen. Für eine (neue) Führungskraft hingegen, die eine kurze und gut lesbare Einführung in das Thema sucht, ist das Buch hingegen sehr zu empfehlen.

Prof. Dr. **Christian Lebrecht**, HS Koblenz



Bittlingmaier, T. & Schelenz, B. (Hrsg.). (2015).

Employer Reputation. Das Konzept „Arbeitgebermarke“ neu denken.

Köln: Haufe, 250 Seiten, 44,95 €, Kindle Edition 39,99 €.

Dieses Buch hat den Anspruch, Personalarbeit ganz anders zu gestalten: „Es ist Zeit für einen Paradigmenwechsel“ heißt es. Als Autoren sind primär Berater sowie einige Personaler und Marketingleute vertreten. Dies verspricht einen interessanten Ansatz. Wer Freude an Wortneuschöpfungen hat, wird reichlich belohnt: Es gibt nun Value Shaping, Werte-Audit, vitale Wertekultur, atmende Arbeitgeberkommunikation, agiles Recruiting, digitale Change Agents, Touchpoint Value. Da fragt sich der Leser: Alter Wein in bunten, neuen Schläuchen?

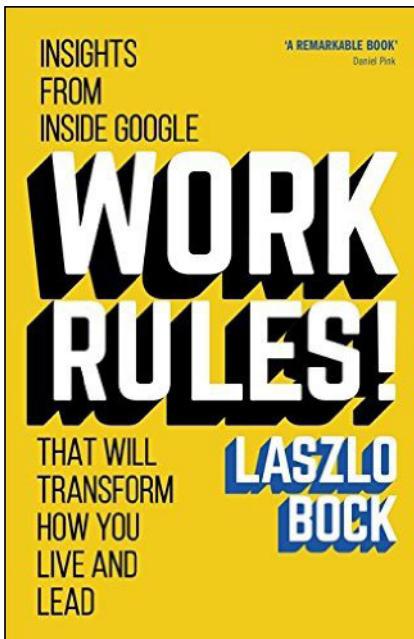
Zuzustimmen ist den Autoren bei ihrer kritischen Analyse zu den bisherigen Fehlern beim Employer Branding. Interessant, allerdings sehr auf den deutschen Raum bezogen (glassdoor ist nicht einmal erwähnt), sind die Ausführungen zu Social Media, Testimoni-

als, links, vergleichende Bewertung von Arbeitgeberplattformen etc.

Das Buch ist sehr textlastig, Abbildungen und Tabellen werden recht sparsam verwendet. Schade fand ich, dass viele Artikel auf einer sehr aggregierten, grundsätzlichen Ebene darstellen, hier hätte ich mir konkrete Erfahrungsberichte der Praktiker mit Kennzahlen zu den Effekten gewünscht. Selbst der CLEVIS Praktikantenspiegel mit über 7.000 Bewertungen kommt ohne Zahlen aus – dabei hätten viele Leser sicher gerne Konkretes über die Generation Z erfahren.

Und bei Wertungen wie „Insbesondere der HR-Bereich scheut traditionell das Licht der Öffentlichkeit“ oder „Geld und Macht als zentrale Treiber, das war einmal“ wird sicher nicht jeder Leser zustimmen.

Prof. Dr. **Erika Regnet**



Block, L. (2015).

Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead.

New York: Twelve. 406 Seiten, 16,95 €, Kindle Edition 13,99 €.

Der Titel ist marktschreierisch, aber es lohnt sich dennoch, das Buch zu lesen. Es wird nicht unbedingt das eigene Leben verändern, liefert aber doch viele Anregungen, die eigene Personalarbeit zu hinterfragen. Laszlo Bock ist der Personalleiter von Google, dem Unternehmen, das nicht nur wegen seiner ungewöhnlichen Architektur und Büroausstattung immer wieder in Personalerkreisen von sich reden macht. Bock beschreibt die Entstehung der Unternehmenskultur und der –philosophie des Internetgiganten und wie sich dar-

aus die verschiedenen Personalinstrumente entwickelt haben.

Googles Philosophie für das Personalmanagement lässt sich auf drei zentrale Themen reduzieren:

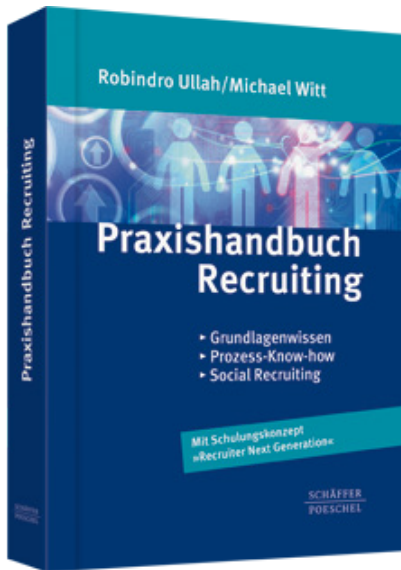
- Erstens, dass die Mitarbeiter grundsätzlich gut und leistungswillig sind. Wenn man ihnen ausreichend Freiräume gibt, werden sie hohe Leistungen erbringen.
- Zweitens, dass viele Entscheidungen nicht von einzelnen Führungskräften, sondern von einer Gruppe von Führungskräften gemeinsam getroffen werden. Dahinter steckt der für viele Führungskräfte gewöhnungsbedürftige Gedanke, dass die Mitarbeiter für das Unternehmen eine viel zu wichtige Ressource sind, als dass über sie von einer einzigen Person entschieden werden sollte. Dazu ist laut Googles Unternehmensphilosophie die Wahrnehmung der Führungskräfte zu subjektiv. Durch ein Kalibrieren der Entscheidungen in der Gruppe wird die Qualität der Einstellungen, Beförderungen, Leistungsbeurteilung etc. verbessert. So das Credo von Google.
- Drittens die Überlegung, möglichst viele Entscheidungen – auch die Mitarbeiter betreffend – datenbasiert zu treffen. Dieser letzte Punkt ist für ein Unternehmen, das sein Geld mit der Analyse von Daten verdient, mehr als nachvollziehbar.

In insgesamt 14 Kapiteln erzählt Bock in einem gut lesbaren Stil, wie sich die verschiedenen Personalinstrumente des Unternehmens entwickelt haben und auch noch am sich entwickeln sind.

Der Rekrutierungsprozess, das Performance Management und auch die Personalentwicklung bei Google werden ausführlich beschrieben. Dabei ist der Autor offen genug, Misserfolge mit zu beschreiben. Jedes Kapitel schließt mit einigen Regeln, die für Bock den Umgang mit den Mitarbeitern bei Google beschreiben. So der Ansatz, sich im Performance Management in erster Linie um die Spitzenleute und um die Low Performer zu kümmern, da hier in beiden Fällen der größte Handlungsbedarf besteht. Keine überraschende Erkenntnis, aber wenn konsequent angewendet, ist diese Regel hilfreich, den Performance-Management-Prozess zu einem effektiven Management-Instrument zu beleben.

Bock argumentiert, dass sich diese Regeln grundsätzlich auf alle Unternehmen – egal in welcher Branche – übertragen lassen. Wahrscheinlich hat Bock Recht, dass die Branchen und die Tätigkeiten weniger das Problem sein dürften, seinen Ansatz ganz oder teilweise auf andere Unternehmen zu übertragen. Die Unternehmenskultur und das Selbstverständnis vieler Führungskräfte dürfte in vielen Fällen die entscheidendere Hürde sein. Wer Anregungen für die eigene Personalarbeit oder auch Mitarbeiterführung sucht, der ist mit diesem kurzweilig geschriebenen Buch gut bedient. Und nebenbei lernt man viel über ein Unternehmen, das unseren Alltag immer stärker prägt, egal ob wir „googlen“, auf YouTube nach Videos und auf GoogleMaps nach Straßen suchen.

Prof. Dr. **Christian Lebrez**, HS Koblenz



Ullah, R. & Witt, M. (2015).

Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen – Prozess-Know-how – Social Recruiting.

Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 282 Seiten, 49,95 €.

Beide Autoren sind ausgewiesene Praktiker und haben sich mit ihrem Buch einen hohen Anspruch gesetzt, sie wollen die Disziplin Recruiting verän-

dern, damit die Leser ihre Personalarbeit neu schreiben können.

Das Buch ist sehr breit aufgestellt: Zu Beginn geht es um den potentiellen Fachkräftemangel, Hinweise zur Zielgruppenanalyse und zur Bedarfsplanung. Danach werden Arbeitgebermarke, Anforderungsprofil und Stellenausschreibung sowie das HR-Marketing thematisiert. Nach den sehr kurz gehaltenen Ausführungen zur Candidate Experience werden auf 30 Seiten alle diagnostischen Instrumente der Personal(vor)auswahl kurz erklärt. Abgerundet wird dieser Teil mit dem Onboarding-Prozess. Warum es im Anschluss noch einmal auf 50 Seiten um Social Media und um den europäischen Arbeitsmarkt geht, hat sich mir von der Struktur her nicht erschlossen.

Besonders ans Herz legen möchte ich allen Nachwuchspersonalern das Kapitel zum „Recruiter next Generation“, wo die Autoren für ein hohes IT-Verständnis werben und – bei nicht ausreichender HR-Professionalisierung - Outsourcing und zunehmende Automatisierung erwarten.

Die inhaltliche Breite des Buches ist auch das Problem, wobei die Autoren durchaus ehrlich sind: Zum Thema

Diagnostik wird lediglich Grundlagenwissen in kurzer Form vermittelt. Neuere Entwicklungen wie anonymisierte Bewerbung, standardisierte Video-Interviews zur Vorauswahl, Big Data, Beurteilungsfehler durch Gender Stereotype fehlen. Hier verspricht der Titel mehr als der Untertitel halten kann.

Zum Thema Recruiting über Social Media wird der Leser dagegen viele Anregungen ebenso finden wie eine Erläuterung wichtiger Trends, auch wenn man sich gerade hierbei eine Kosten-Nutzen Gegenüberstellung gewünscht hätte.

Schön sind die vielen praktischen Hinweise. Dass man zu einer Bewerbermesse auch Personen aus der Fachabteilung mitnehmen sollte, dürfte kaum überraschen. Dass andere Firmen aber zur Rekrutierung von Fachkräften morgens um 5 Uhr Kaffee an belebten Plätzen verschenken, und ihre Vakanzen auf den Kaffeetischen an den Mann/Frau zu bringen, dürfte viele doch überraschen.

D. h. je nach Vorerfahrung werden unterschiedliche Teile von Interesse sein, und der Leser sollte sich auf die für ihn relevanten Kapitel fokussieren.

Prof. Dr. Erika Regnet



Andrzejewski, L. & Refisch, H. (2015).

Trennungskultur und Mitarbeiterbindung. Kündigungen, Aufhebungen, Versetzungen fair und effizient gestalten.

Köln: Luchterhand. 4. Auflage. 517 Seiten, 49,00 €.

Ein Buch, das in der 4. Auflage erscheint, hat ein Thema, das viele betrifft, und es hat schon viele Leser gefunden.

Diese 4. Auflage ist in jeder Hinsicht neu bearbeitet und erweitert: Es gibt erstmalig einen Zweitautor, von Auflage zu Auflage ist der Umfang gewachsen, allein seit der letzten um ca. 35 %, das Buch wurde neu aufgebaut und strukturiert, ergänzt wurden z. B. rund 40 kurze Erfahrungsberichte von Führungskräften, Betroffenen und Wissenschaftlern. Inhaltlich kam u. a. die Trennung vom Low Performer oder die Entlassung in anderen Ländern dazu.

Entlassungen gehören zu den schwersten Aufgaben einer Führungskraft und eines Personalers, dies gilt umso mehr, wenn es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt, der kein Fehlverhalten des Mitarbeiters vorausgeht.

Laurenz Andrzejewski hat – aufbauend auf seiner Beratungstätigkeit – das Konzept der Trennungskultur entwickelt und seit der Erstauflage im Jahr 2002

weiter ausdifferenziert. Die Trennung soll professionell, effizient, aber auch fair und wertschätzend ablaufen. Der Fokus des Buches liegt nicht auf der rechtssicheren Gestaltung der Kündigung, sondern auf der Kommunikation, also dem, was jedem im Trennungsprozess sicher am schwersten fällt und am meisten Sorgen bereitet. Die Autoren führen viele praktische Beispiele an. Der Leser, dem Kündigungen bevorstehen, wird insbesondere für die übersichtlichen Arbeitshilfen dankbar sein.

Ein Buch, das in der 4. Auflage noch einmal viel zusätzlichen Inhalt bietet und bei keinem Personalleiter fehlen darf.

Prof. Dr. Erika Regnet

Wir freuen uns, dass unsere Absolventen für ihre Abschlussarbeiten zumeist empirische Studien, häufig in Kooperation mit Firmen der Region durchführen. Bachelor- und Masterarbeiten wurden im Wintersemester bearbeitet zu folgenden Themen (Auswahl):

- Talent Analytics und Big Data im HR
- HRM im Einkauf
- Einführung von Feedbacksystemen für Führungskräfte
- Evaluation eines Tools zur strategischen Personalplanung
- Mindestlohn mit seinen personalpolitischen Konsequenzen
- Führungsstil und Kultur in Japan und Deutschland
- Personaleinsatzplanung bei Projektarbeiten
- Generation Z wie Zukunft: Was mit den neuen Auszubildenden auf die Unternehmen zukommt
- Modernes Personalmarketing zur Rekrutierung von Auszubildenden
- Rekrutierung im Handwerk

Bitte wenden Sie sich bei Themen, die Sie als Bachelor- oder Masterarbeit bearbeiten lassen wollen, an Frau Prof. Regnet. Wir stellen die Angebote kostenlos online und vermitteln engagierte Studierende.

» Generation Y – berufliche Werte und Zukunftsvorstellungen Ein Vergleich zwischen Deutschland, Dänemark und Uganda

Betreuerin: Prof. Dr. Erika Regnet

Fachkräftemangel ist in der heutigen Arbeitswelt ein viel diskutiertes Thema. Laut einer Studie der ManpowerGroup (2014, S. 4) berichteten 36 % der Arbeitgeber weltweit (N>37.000 Arbeitgeber in 42 Ländern), dass bei ihnen ein Fachkräftemangel bestünde. Warum aber haben Unternehmen Probleme bei der Besetzung von Stellen? Was erwartet der Nachwuchs, die viel diskutierte Generation Y, vom heutigen Arbeitgeber und unterscheidet sie sich je nach Herkunftsland? Zur Klärung wurden im Rahmen einer Bachelorarbeit im Sommersemester 2015 insgesamt 237 Studenten in Deutschland, Dänemark und Uganda befragt. Eine genaue Auskunft über die statistischen Daten der Teilnehmer gibt Tabelle 1.

Arbeitgeberattraktivität

Was ist bei der Arbeitgeberwahl besonders wichtig? Die Studenten aller drei Länder sollten bei der Frage „Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Arbeitgeberwahl?“ 24 Aspekte bewerten (siehe Abbildung 1). Die Bewertung erfolgte über eine Skala von 1 = „überhaupt nicht wichtig“ bis 6 = „sehr wichtig“.

Die deutschen und die dänischen Studenten bewerteten fast durchgehend ähnlich. Das Wichtigste an einem Arbeitsplatz sind für beide Staaten interessante Aufgaben. Dicht

darauf folgen in beiden Ländern das gute Betriebsklima, Work-Life-Balance und selbständiges Arbeiten. Die deutschen Teilnehmer achten danach auf einen sicheren Arbeitsplatz und Aufstiegschancen. Weiterbildung und das Gehalt teilen sich Platz 7. Die Befragten aus Dänemark haben das Gehalt sogar auf den dreizehnten Platz verwiesen. Ein Grund dafür kann sein, dass man in Dänemark sowieso grundsätzlich gut verdient.

Diese Ergebnisse zeigen bereits, dass materielle beziehungsweise finanzielle Anreize bei der Arbeitgeberwahl erst einmal weniger ins Gewicht fallen und somit nicht allein zur Differenzierung der Arbeitgeber beitragen können.

Die Studenten aus Uganda haben im Vergleich zu den europäischen Ländern alle Kriterien überdurchschnittlich hoch bewertet. An oberster Stelle stehen für sie Teamarbeit (5,62) und ein sicherer Arbeitsplatz; Aufstiegschancen und ein gutes Betriebsklima folgen. Probanden aus Uganda bewerteten soziales Engagement mit einem durchschnittlichen Wert von 5,5. Das entspricht dem fünftwichtigsten Kriterium (Deutschland/Dänemark: 16. Platz). Auf Rang sechs folgt das Gehalt. Somit platzieren Studenten aus Uganda das Gehalt im Vergleich zu Deutschland und Dänemark am höchsten. Die Nummer eins der Deutschen und Dänen (inte- >

	Dänemark	Uganda	Deutschland
Befragte / Anzahl	68 Studenten	34 Studenten	135 Studenten
Geschlechterverteilung	75 % weiblich	11,8 % weiblich	73,3 % weiblich
	23,5 % männlich	82,4 % männlich	23 % männlich
Durchschnittsalter	24,07 Jahre	23,94 Jahre	23,72 Jahre
Studiengang / Anzahl in %	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 42,6 %	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 61,8 %	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 77 %
	20,6 % MINT-Studiengang	29,4 % MINT-Studiengang	11,1 % MINT-Studiengang
	20,6 % Sonstiges	2,9 % Sonstiges	3,7 % Sonstiges
Aktueller Studiengang	50,1 % Bachelor	67,6 % Bachelor	77,5 % Bachelor
	26,6 % Master	-	7,3 % Master
Lebensraum in der Kindheit	58,8 % ländliche Gegend	70,6 % ländliche Gegend	76,3 % ländliche Gegend
	35,3 % Großstadt	23,5 % Großstadt	18,5 % Großstadt

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der Umfrageteilnehmer.

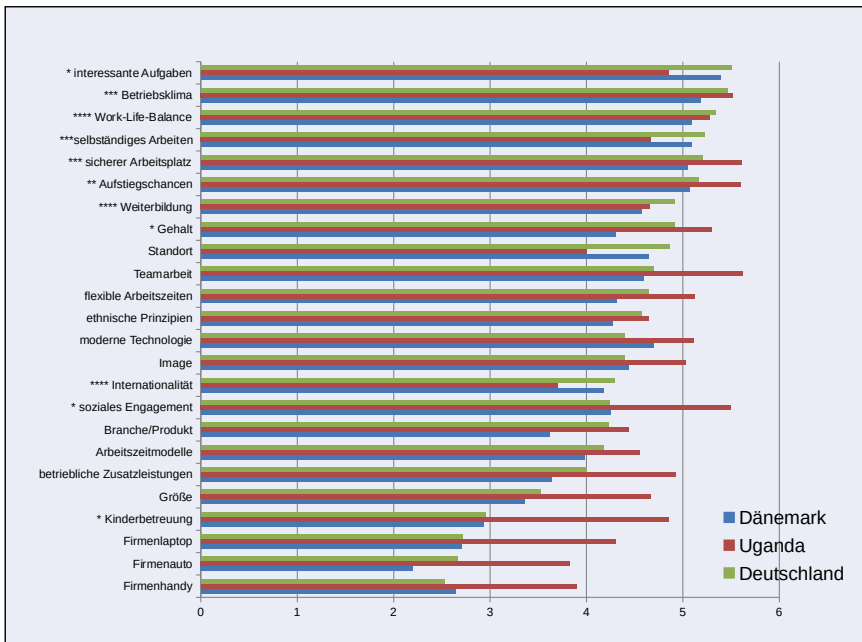


Abbildung 1: Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Arbeitgeberwahl? (Mittelwerte)
* p ≤ 0,001 ; ** p ≤ 0,01 ; *** p ≤ 0,05; **** nicht signifikant p > 0,05

ressante Aufgaben) belegt in Uganda nur den 13. Platz.

Vertragsgestaltung – was wird akzeptiert?

Auch die Beschäftigungsart nach dem Studium spielt für die Generation Y eine Rolle. Die Studenten konnten dazu neun mögliche Vertragsformen durch eine Viererskala bewerten (1 = „auf keinen Fall“ bis 4 = „auf jeden Fall“).

Überraschenderweise bewerteten die ugandischen Studenten die Selbständigkeit sehr hoch (3,82). Die deutschen und dänischen Studenten betrachten diese Alternative nach dem Studium weitaus kritischer und tendieren zu „auf keinen Fall“ (2,0 bzw. 1,96). Dabei zeigt die hohe Standardabweichung in beiden Ländern, dass es auch dort einige Stu-

dentent gibt, für die Selbständigkeit in Frage kommt.

Wie zu erwarten, steht bei Dänemark und Deutschland ein unbefristeter Vertrag an erster Stelle. Aber auch der befristete Vertrag schneidet in Dänemark (3,02) und in Deutschland (3,0) nicht schlecht ab und steht nach dem Masterstudium an dritter Position. Der niedrige Wert bei Selbständigkeit in Deutschland und Dänemark schließt aber nicht den Wunsch nach Verantwortung und Herausforderung aus. Gute Aufstiegschancen in einem Unternehmen reihten sich bei den Ländern immerhin in das obere Feld der wichtigsten Auswahlkriterien ein. In Deutschland sind 64,3 % der Studenten ambitioniert, eine Führungsposition zu übernehmen. Für Studenten aus Dänemark scheint

eine Position als Vorgesetzter im Moment am unwahrscheinlichsten zu sein (58,1 % antworteten mit „ja“). Man erkennt, dass die europäischen Studenten eher zurückhaltend antworten. In Uganda hingegen streben 85,7 % der Teilnehmer dieser Frage nach einer Führungsposition. Sie wollen die Menschen und das Land durch ihre Bildung verändern, inspirieren und motivieren.

Erwartete Arbeitszeiten

Dass die Studenten aber durchaus bereit wären, sich für den richtigen Arbeitsplatz einzusetzen und Initiative zu entwickeln, zeigt die Bereitschaft, Überstunden zu leisten und außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. In Dänemark und Deutschland möchte der größte Anteil der Studenten allerdings nicht mehr als 40 bis 45 Wochenstunden arbeiten (22,1 % bzw. 51,9 %). Eine geregelte Arbeitswoche wird gewünscht, in der genügend Freizeit bleibt. Überstunden in geringem Umfang sind akzeptabel.

Die Befragten in Uganda sehen eine Mehrarbeit als weniger schlimm an. 20,6 % geben eine maximale Arbeitswoche von 40 bis 45 Stunden an. 32,4 % wären sogar bereit, über 50 Stunden pro Woche zu arbeiten. Neben der aktiven Arbeitszeit im Büro sind 56,3 % der deutschen Teilnehmer bereit, für den Arbeitgeber nach Feierabend und am Wochenende verfügbar zu sein. In Dänemark sogar 67,4 % und in Uganda 67,9 %.

Mobilitätsbereitschaft

Für den Weg zum Arbeitsplatz würden in Deutschland insgesamt 53,4 % ➤

		Landkreisweit/ District wide/ Municipality wide*	Bundeslandweit/ Region wide/ Countywide****	Deutschlandweit/ Nationwide/ Denmarkwide***	Europaweit/ Africa wide/ Europe wide***	Weltweit/ worldwide*
Dänemark	Mittelwert	3,53	3,23	2,70	2,51	2,23
	Standardabweichung	0,855	0,841	0,989	1,077	1,130
Uganda	Mittelwert	3,07	3,26	3,30	3,11	3,39
	Standardabweichung	1,207	1,059	1,068	1,100	0,994
Deutschland	Mittelwert	3,80	3,37	2,79	2,41	2,20
	Standardabweichung	0,571	0,788	1,032	1,111	1,110

Tabelle 2: Wohin würden Sie für einen neuen Job umziehen? (Mittelwerte) – Skala von 1 = auf keinen Fall bis 4 = auf jeden Fall

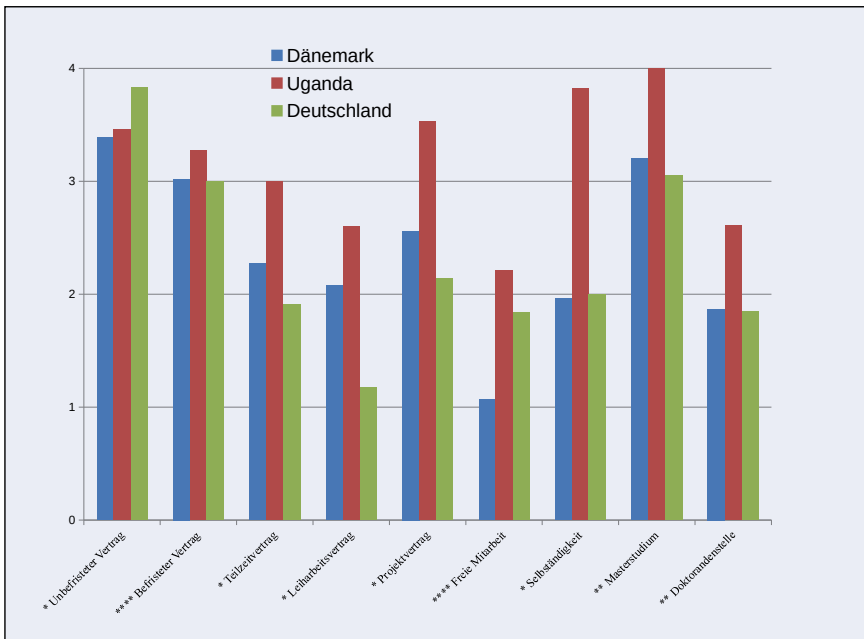


Abbildung 2: Was kommt für Sie nach Ihrem Studium in Frage? (Mittelwerte)
 * $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,05$; **** nicht signifikant $p > 0,05$

> mehr als 45 Minuten in Kauf nehmen – in Uganda vergleichbare 55,8%. Die dänischen Probanden möchten dagegen einen näheren Arbeitsplatz. Lediglich 36,8% würden einen Fahrweg von mehr als 45 Minuten akzeptieren.

Zur Mobilitätsbereitschaft gehört nicht nur die Bereitschaft zum Pendeln, sondern auch die Umzugsbereitschaft. Wenn man die Mittelwerte in Deutschland und Dänemark betrachtet (siehe Tabelle 2), nimmt die durchschnittliche Umzugsbereitschaft immer mehr ab, je weiter weg die neue Heimat liegen würde. Hohe Standardabweichungen

zeigen, dass die Studenten jedoch innerhalb des eigenen Landes eine ungleiche Mobilitätsbereitschaft haben. Die Bewertungen der ugandischen Generation Y haben ebenfalls eine große Streuung. Die geringste Abweichung erreichte der weltweite Umzug. Daraus kann geschlossen werden, dass der Wunsch nach einem Arbeitsort außerhalb des eigenen Districts oder sogar Afrikas groß ist. Es scheint, als wären die Befragten aus Uganda bei der Standortfrage ihres Arbeitsplatzes am offensten.

Die Unterschiede in den Bewertungen zwischen den Ländern sind jeweils signifikant.

Die Ergebnisse belegen klar, dass keine weltweit gültige, allgemeine Aussage über die Generation Y getroffen werden kann. Das Lebensumfeld spielt bei den meisten Einschätzungen eine zentrale Rolle. Uganda ist davon geprägt, dass sichere Arbeitsverhältnisse weniger wahrscheinlich sind und die Akademiker sich neben immateriellen auch stark durch materielle Anreize locken und binden lassen. In Dänemark wird dagegen ein gut bezahlter Arbeitsvertrag als selbstverständlich erwartet, Unternehmen müssen sich hier mehr einfallen lassen, um den Nachwuchs zu überzeugen.

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, sich in jedem Land über die Ansprüche und Wünsche der Generation Y zu informieren und darauf einzugehen, um Fachkräfte in ihrem Unternehmen zu sichern.

Literatur

□ **ManpowerGroup 2014.** *The talent shortage continues: How the ever changing role of HR can bridge the gap.* URL: https://www.manpower.de/fileadmin/manpower.de/Download/2014_Talent_Shortage_WP_US2.pdf [Stand 2015-03-08].

Carolin Herden, Absolventin Bachelorstudiengang International Management
carolin.herden@st.oth-regensburg.de <<

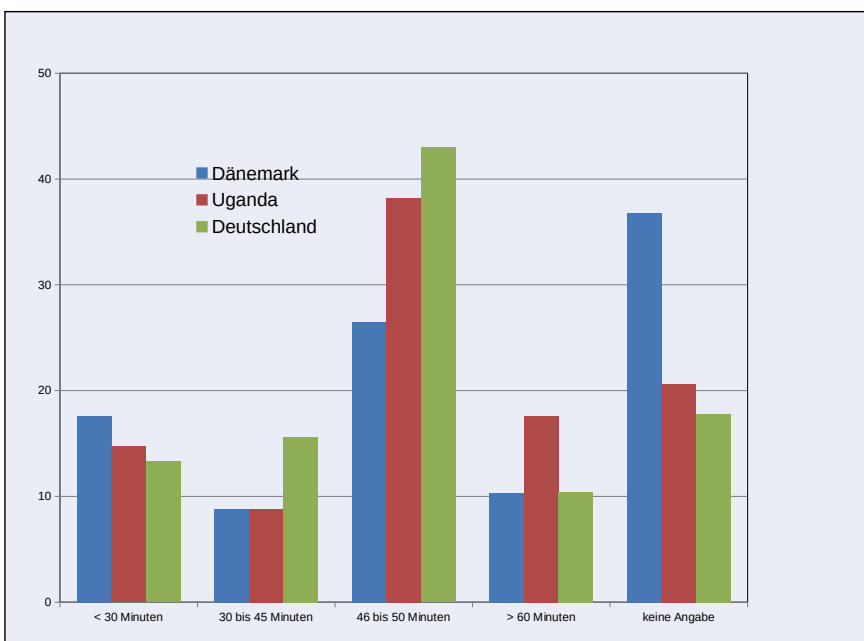


Abbildung 3: Wie viele Minuten wären Sie maximal bereit, für einen neuen Job zu pendeln? (in %)



Masterarbeit:

›› **Arbeitgeberauszeichnungen – Analyse und firmenspezifische Ableitung von Handlungsempfehlungen zur Auswahl relevanter Awards**

Betreuerin: Prof. Dr. **Jutta Schweitzer**

Sekundenschneller Datenaustausch, Zeitungen bzw. Informationen on demand und mobile Anwendungen – digitale Technologien haben sich längst im privaten und geschäftlichen Alltag etabliert. Dieser Fortschritt findet auch im Personalbereich statt und nimmt auch keinen Halt vor der Arbeitgebermarkengestaltung. Um auch zukünftig von der aktuellen Belegschaft sowie den potenziellen neuen Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, sind Arbeitgebermarkengestaltungsmaßnahmen (Employer-Branding-Maßnahmen) notwendig. Mit Hilfe dieser werden gegenüber der Zielgruppe, also der aktuellen Belegschaft sowie den potenziellen neuen Mitarbeitern, mehrere Absichten verfolgt: Die Bildung einer Präferenz gegenüber anderen Wettbewerbern, die Differenzierung von anderen Arbeitgebern und die Emotionalisierung des Verhältnisses zum Unternehmen (vgl. Stotz & Wedel, 2013: S. 29 ff.). Dies hat auch dazu geführt, dass der Einsatz von digitalen Employer-Branding-Instrumenten (Digital Employer Brandings) für Unternehmen an Bedeutung gewonnen hat und folglich zukünftig eine wichtige Rolle spielen wird (vgl. Buckmann, 2013: S. 115). Viele Studien weisen darauf hin, dass in Deutschland die Thematik Employer Branding und Arbeitgeberauszeichnung voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen wird. Darauf deutet beispielsweise der Ergebnisbericht der HR-Trendstudie 2014 von Kienbaum (2014) hin. In dieser Studie unter 190 Personalverantwortlichen wird der Thematik Arbeitgeberattraktivität auch in Zukunft höchste Priorität eingeräumt. Einen Beitrag zum Employer Branding können Arbeitgeberauszeichnungen bzw. -awards, -preise, -siegel etc. leisten.

Welche Bedeutung haben Arbeitgeberauszeichnungen?

Mittlerweile sind Gütesiegel für Lebensmittel, Elektro- und Haushaltsgeräte, Kinderartikel, Kosmetik sowie für Onlineshops und viele weitere Branchen

vorhanden. Von Verbrauchern werden Siegel bzw. Auszeichnungen als Informationsquelle und Orientierung während des Einkaufs genutzt. Produkte mit Siegel geben Verbrauchern Sicherheit über dessen Qualität. Dieser Gedanke wurde im weitesten Sinne auf Unternehmen übertragen. Arbeitgeber können bei erfolgreicher Teilnahme an den Auszeichnungsverfahren die erhaltenen Arbeitgeberauszeichnungen beispielweise für Personalmarketingzwecke nutzen, um sich von der Konkurrenz abzuheben. Viele Unternehmen verwenden Arbeitgeberauszeichnungen auch auf ihrer Karrierewebsite oder nutzen diese auf ihren Stellenausschreibungen. Im Falle einer Auszeichnung ist dies oftmals mit Publizität verknüpft, aus der langfristige Kontakte zwischen Unternehmen und der Presse entstehen können. Die Auszeichnungen an sich bieten zwar immer nur einen begrenzten Ausschnitt der Realität, jedoch können sie dem Bewerber als grobe Orientierungshilfe dienen. Zudem signalisieren die Auszeichnungen einen gewissen Grad an Transparenz und die Bereitschaft, als Arbeitgeber den durch die Platzierung erweckten positiven Eindruck auch in Zukunft zu rechtfertigen.

Die praktische Masterarbeit

Da es eine Vielzahl von Auszeichnungen und Formen gibt und dieser Markt sehr schnelllebig ist, war das Ziel der Abschlussarbeit, in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber der PATRIZIA AG einen Überblick über die relevanten Arbeitgeberauszeichnungen am Markt in Deutschland, Europa und international zu gewinnen. Im Anschluss wurde eine Handlungsempfehlung entwickelt und präsentiert. Die PATRIZIA-Unternehmensgruppe kooperierte und warb zu Beginn der Abschlussarbeit im Jahr 2015 bereits mit insgesamt drei verschiedenen Arbeitgeberauszeichnungen. Im Rahmen der Masterarbeit sollte eine Ist-Aufnahme stattfinden, also die momentan auf dem Markt befindlichen Auszeichnungen analysiert und davon

gut geeignete identifiziert werden. Der Initiator der Abschlussarbeit, die PATRIZIA AG mit Hauptsitz in Augsburg, ist seit über 30 Jahren im Immobilienbereich tätig. Die komplette PATRIZIA-Unternehmensgruppe war im Jahr 2014 mit rund 800 Mitarbeitern in über zehn Ländern als Investor und Dienstleister auf dem Immobilienmarkt aktiv. Das Unternehmen hat sich zu dem führenden vollstufigen Immobilien-Investmenthaus Europas entwickelt.

Aus der Aufgabenstellung der Masterarbeit ergaben sich unter anderem folgende Fragen, welche beantwortet werden sollten:

- Welche Kultur und Werte werden in der PATRIZIA-Unternehmensgruppe gelebt und inwieweit haben diese Einfluss auf die Wahl einer Arbeitgeberauszeichnung?
- Welche und wie viele Arbeitgeberauszeichnungen sind in Deutschland, Europa und international vorhanden?
- Welche der gefundenen Auszeichnungen sind relevant für die PATRIZIA-Unternehmensgruppe im Sinne des Employer Brandings bzw. der Unternehmensweiterentwicklung?
- Welche Investitionen bezüglich Zeit und Geld werden für die Teilnahme an den Auswahlverfahren für Arbeitgeberauszeichnungen anfallen?
- Welche Kriterien müssen für die Teilnahme sowie für die Auszeichnung erfüllt werden und wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, eine Auszeichnung zu erhalten?

Mein entwickeltes Konzept

Erste Ansätze und Vorschläge für die Auswahl von Arbeitgeberauszeichnungen gibt es zwar schon, jedoch sind diese für eine Abschlussarbeit noch nicht umfassend und zufriedenstellend genug gewesen. Für die Auswahl geeigneter Auszeichnungen und die Ausarbeitung einer Handlungsempfehlung wurde daher ein eigenes Konzept entwickelt. Als Grundlage wurde eine Ausgangssituations- und anschließend eine Unternehmensanalyse der Unternehmensgruppe durchgeführt. Eine weitere Informationsquelle stellte ein Experteninterview dar. Die Interviewpartnerin Frau Mandl verfolgt seit mehreren Jahren das Ziel der Kompletterhebung von Arbeitgeberauszeichnungen in ›

Arbeitgeber-Wettbewerbe	Imageumfragen	Zertifizierungen	Verhaltenskodizes	Sonstige Verfahren
UN stehen in einem direkten Wettbewerb zueinander. Ausgezeichnet werden nur teilnehmende UN, die eine Platzierung unter z.B. ein „Top-100“ Ranking schaffen. Die Grundlage der Wettbewerbe sind zu erfüllende Kriterien. Die Kriterien unterscheiden sich, jedoch stehen immer Maßnahmen im Mittelpunkt, welche dazu beitragen, die Arbeitsplatzkultur zu steigern.	UN, die bei Befragungen einen bestimmten Durchschnittswert auf einer Skala erreichen, erhalten eine Auszeichnung. Innensicht: Aktuelle oder ehemalige MA eines UNs geben ihre persönliche Bewertungen aufgrund ihrer tatsächlichen Arbeiterfahrungen ab. Außensicht: Befragungen nach den persönlichen Präferenzen von Personen, die nicht im UN beschäftigt sind.	Diese Auszeichnungen werden von sozialen Einrichtungen, Vereinen und privaten UN durchgeführt. Das teilnehmende UN wird häufig hinsichtlich eines Teilaspektes analysiert. Die Erreichung eines Schwellenwertes ist für den Erhalt der Auszeichnung entscheidend.	Das UN verpflichtet sich dazu, sich an einen festgelegten Verhaltenskodex zu halten. Hintergrund ist oftmals das Anliegen, eine faire Behandlung von Auszubildenden, Absolventen und Mitarbeitern zu fördern.	Sind Auszeichnungen, die entweder nicht direkt einem der zuvor vorgestellten vier Auszeichnungsformen zuordenbar sind oder zwei Verfahrenformen miteinander vereinen, z.B. eine Mischform aus zwei Verfahren.

Abbildung 1: Die verschiedenen Formen der Arbeitgeberauszeichnungen

➤ Deutschland verfügt wohl bundesweit über die umfassendste Arbeitgeberauszeichnungssammlung und damit über begehrtes Spezialwissen (vgl. Lehnen, 2014, S. 4 ff.). Aus diesen verschiedenen Informationsbeschaffungsprozessen wurde es möglich, die Auszeichnungen in ihre Formen einteilen zu können. **Insgesamt lassen sich die Auszeichnungen für Arbeitgeber in fünf Hauptformen unterscheiden** (ebenda, S. 7). Diese Einteilung lässt sich von den unterschiedlichen Zielen der einzelnen Auszeichnungen sowie von den unterschiedlichen Prozessabläufen ableiten.

Außerdem konnte nach der Kulturanalyse ein Bild über die Kultur der PATRIZIA-Immobilien Unternehmensgruppe gewonnen werden. Durch diese Analyse konnten potentielle Auszeichnungen nach ihrer Passung mit der Unternehmenskultur hin überprüft werden. Diese Erkenntnisse waren vor allem für die nachfolgende Recherche- und Sammlungsphase der Auszeichnungen wichtig. Diese zuvor getätigten Analysen wurden als Informationsbasis für das weitere Vorgehen genutzt. Beispielsweise bildeten die Informationen und Daten das Fundament für die Konzepterstellung. Außerdem konnten nun die Auswahlkriterien für die Wahl von Arbeitgeberauszeichnungen definiert werden. Insgesamt wurden sieben maßgebliche Kriterien ausgearbeitet bzw. definiert, welche für die Findung der Auszeichnungen ausschlaggebend waren. Zwei Beispiele für die Kriterien sind die Leistungen des Anbieters bzw. der Auszeichnung bei einer Teilnahme sowie die monetären Kosten, die für die Teilnahme als Unternehmen an einer

Auszeichnung anfallen. Im Anschluss wurden die Auszeichnungen erhoben, kategorisiert und kritisch analysiert. Auf den Recherche- und Auswahlprozess der Auszeichnungen wurde hierbei ein besonderes Augenmerk gelegt, da das Sammelsurium der Auszeichnungen einen wesentlichen Beitrag für den Erfolg des Projektes darstellte. Die Auszeichnungen wurden in einer Excel-Datenbank gesammelt und gespeichert. In der Datenbank wurden zu jeder Auszeichnung mehrere Informationen festgehalten, die für die spätere Auswahl nützlich bzw. entscheidend sein könnten. Neben dem Namen, einer Abbildung, den Kosten der Auszeichnung wurden z. B. auch die Teilnahmebedingungen festgehalten. Am Ende der Recherchephase konnte mit Hilfe der Datenbank ein Überblick über die erhobenen Auszeichnungen hergestellt werden.

Aus den Analysen und Untersuchungen der Masterarbeit ist beispielsweise hervorgegangen, dass die Anzahl von Arbeitgeberauszeichnungen innerhalb der letzten Jahre extrem angestiegen ist. Über die genauen Entwicklungen, z. B. die Anzahl von Auszeichnungen in den verschiedenen Jahrzehnten, gibt es zwar keine einheitlichen Aussagen, aber gewisse Tendenzen wurden erkennbar. Eine der ersten Arbeitgeberauszeichnungen wurde in

Deutschland im Jahr 1997 durch den TOTAL-E-QUALITY Deutschland e. V. vergeben (Lehnen, 2014, S. 4). Seitdem ist die Anzahl an Auszeichnungen konstant gestiegen. Im April 2015 sind in Deutschland bereits 233 Auszeichnungen identifiziert worden (ebenda).

Die Gründe für die Zunahme der Anzahl von Anbietern und Auszeichnungen in Deutschland sind vielfältig. Hierunter fallen beispielsweise Entwicklungen wie der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und der damit verbundene Versuch der Unternehmen, ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Der Ergebnisbericht der zuvor schon genannten HR-Trendstudie 2014 von Kienbaum kommt zu der Erkenntnis, dass 37 Prozent der befragten Personalverantwortlichen im Jahr 2014 dem Thema Arbeitgeberattraktivität höchste Priorität einräumten. Ein Abriss der Zunahme von Auszeichnung ist somit nicht zu erwarten. In vielen Fachpublikationen wird häufig, aufgrund der hohen Anzahl von Auszeichnungen und der dadurch entstandenen Unübersichtlichkeit, die Metapher „Arbeitgebersiegeldschunzel“ verwendet.

Durch das Gegenüberstellen der einzelnen Auszeichnungen in der Datenbanktabelle wurde es jedoch möglich, einen Überblick zu gewinnen. Außerdem wurde eine bessere direkte Vergleichbarkeit unter den Auszeichnungen möglich. Am Ende der Recherchephase wurden 132 Auszeichnungen festgehalten und kategorisiert. Mit Hilfe der Kategorisierung der Auszeichnungen und auf Grundlage der zuvor definierten Kriterien konnten die nächsten Schritte getan werden, um herauszufinden, welche Auszeichnungen für die PATRIZIA- ➤

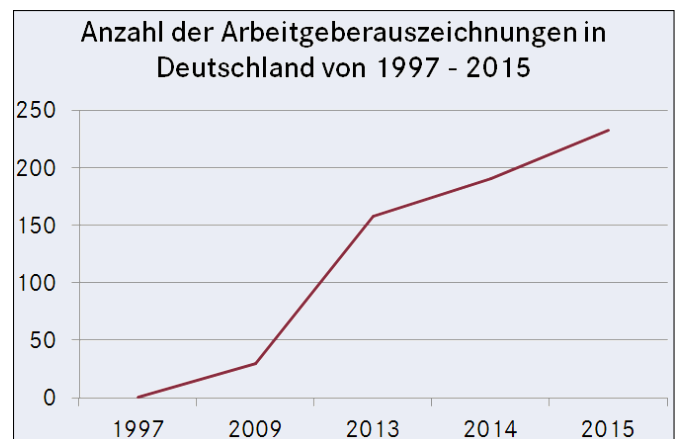


Abbildung 2: Darstellung der Entwicklung der Anzahl von Auszeichnungen in Deutschland

» Unternehmensgruppe relevant sind. Der anschließende Analyse- und Auswahlprozess wurde in zwei aufeinander aufbauende Schritte unterteilt: Der erste Schritt stellte die Grobanalyse aller erhobenen Auszeichnungen dar. Aus diesem Prozess ist eine Vorauswahl von 12 Auszeichnungen hervorgegangen. Im zweiten Schritt erfolgte die Feinanalyse der zuvor ausgewählten Auszeichnungen. In der Feinanalyse wurden die 12 Auszeichnungen detaillierter analysiert und bewertet. Es wurden z. B. Informationen über die genauen Teilnahmevoraussetzungen, Abläufe der Prozesse bei einer Teilnahme und die zu bindenden Ressourcen (Monetäre -, Humanressourcen etc.) ermittelt bzw. eingeholt und betrachtet. Hierfür wurden die Anbieter per Telefon und E-Mail kontaktiert und diese zielgerichtet nach ausstehenden Informationen hin befragt. Auf Basis der Feinanalysen wurde eine Endauswahl getroffen sowie eine Handlungsempfehlung ausgearbeitet. Die Handlungsempfehlung beinhaltete neben geeigneten Auszeichnungen, Vorschläge für die nötigen Schritte, um die ausgewählten Arbeitgeberauszeichnungen zu erhalten. Zudem wurden die Chancen und Risiken für die PATRIZIA-Unternehmensgruppe, welche durch die Teilnahme und Benutzung der einzelnen Auszeichnungen entstehen können, aufgezeigt und ein Ausblick in die Zukunft gegeben.

Fazit

Am Ende der Recherchephase wurden 132 Auszeichnungen identifiziert, analysiert und es wurde eine Handlungsempfehlung ausgesprochen. Es konnte somit Licht in den Arbeitgebersiegel-Schlingel gebracht werden. Aufgrund der erarbeiteten Handlungsempfehlung entschied sich die PATRIZIA-Unternehmensgruppe, an drei neuen Auszeichnungen teilzunehmen.

Für mich persönlich war insbesondere am Anfang der Recherchetätigkeiten



Abb.4: Foto Arbeitgeberauszeichnungstorte



Abbildung 3: Bildhafte und vereinfachte Darstellung des erarbeiteten Konzeptes

die hohe Anzahl von Auszeichnungen überraschend. Zudem ist eine wesentliche Erkenntnis aus den Recherchen, dass die in dieser Arbeit behandelten Employer-Branding-Instrumente bereits heute in vielen Großkonzernen ein bedeutsamer Bestandteil der Entwicklung und Positionierung sind. Obwohl in Deutschland und darüber hinaus die Thematik Employer Branding und Arbeitgeberauszeichnung voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen wird, schien die Auseinandersetzung damit in Form einer Abschlussarbeit vor allem in Deutschland generell noch eine Pionierarbeit darzustellen. Es ist zu beobachten, dass den Arbeitgeberauszeichnungen eine zunehmende Bedeutung zugeschrieben wird. Unternehmen beginnen zu verstehen, dass sie durch einen positiv gestalteten internen und externen Gesamtauftritt in mehrerer Hinsicht profitieren können. Die Gewinnung von Mitarbeitern auf dem externen Arbeitsmarkt kann mit Hilfe von diesen Instrumenten erleichtert werden.

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen bedanken, die durch ihre fachliche und persönliche Unterstützung zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben. Mein besonderer Dank gilt meinem Betreuer Herrn Bernd Schreiber, der mir als verantwortlicher Head of Strategy & Compensation Director die Arbeit in einem spannenden Umfeld der PATRIZIA-Unternehmensgruppe ermöglichte und zudem stets als kompetenter Ansprech-

partner mit Ratschlägen zur Seite stand. Einen großen Dank auch an Frau Martina Gallinger und Verena Hochmuth, die mir den abgebildeten Kuchen im Arbeitgeberauszeichnungslook gebacken haben.

Außerdem möchte ich mich bei der Interviewpartnerin Frau Johanna Mandl bedanken, welche mir als Expertin zur Verfügung stand. Des Weiteren bedanke ich mich ganz herzlich bei Frau Prof. Dr. Jutta Schweitzer für die Betreuung der Masterarbeit.

Literaturverzeichnis:

- **Buckmann, J.** (2013): *Einstellungssache: Personalgewinnung mit Frechmut und Können: frische Ideen für Personalmarketing und Employer Branding*, Wiesbaden.
- **Kienbaum** (2014): *HR-Trendstudie 2014: Ergebnisbericht*. Digital abrufbar unter: http://www.kienbaum.de/Portal-data/1/Resources/downloads/Ergebnisbericht_HR-Trendstudie2014_Final.pdf (Stand 03.07.2015).
- **Lehnen, C.** (2014): *Stolz und Vorurteil*. In Personalwirtschaft, 05/2014, S. 4-7.
- **Stotz, W. & Wedel, A.** (2013): *Employer Branding: Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber, 2., überarb. und erw. Aufl.*, München.

*Felix Römhild, Absolvent Masterstudiengang Personalmanagement
Felix.Roemhild@gmx.de*