

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



FACULTY OF BUSINESS
www.hs-augsburg.de/Wirtschaft.html



Grußwort

**Liebe Studierende, liebe Ehemalige,
liebe Freunde der Hochschule,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wie überall stand auch bei uns das gesamte Semester unter dem Einfluss von Corona. Ab 10.3. mussten alle Kurse und persönlichen Termine abgesagt werden, Studierende wurden mitten in Veranstaltungen nach Hause geschickt, alle Beschäftigten schon ab dem 16.3. ins Home Office. Und innerhalb einer Woche wurden viele Kurse auf Online Learning umgestellt.

Es war ein ausgesprochen arbeitsames und forderndes Semester, das uns aber auch mit Stolz erfüllt, da wir den Studierenden trotzdem ein umfangreiches Programm anbieten konnten. Zu ihren Erfahrungen beim Online Teaching und Learning berichten im Newsletter Kollegen wie Studierende. Ein herzliches Dankeschön geht hierbei ausdrücklich an unsere Lehrbeauftragten, die gleichfalls sofort bereit waren, ihre Veranstaltungen nun online anzubieten.

Des Weiteren präsentieren wir wie immer Neuigkeiten aus der Hochschule, Berichte der Studierenden zu ihrem Berufseinstieg und Auslandssemester, Infos zu Praxisprojekten, Gastvorträgen, aktuellen Forschungsthemen und vielem anderen mehr.

Neben der Sicherstellung der Lehre beschäftigte uns die Weiterentwicklung unseres Studienprogramms – mit dem neuen Studiengang Wirtschaftspsychologie (Start zum WS 2021) und der Aktualisierung und Akkreditierung des Masterstudiengangs Personalmanagement.

Zu all diesen Themen erfahren Sie im Folgenden mehr.

Herzlichen Dank sagen möchte ich allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule aktiv unterstützt haben und weiter unterstützen – durch die Übernahme von Lehraufträgen und Gastvorträgen, Beiratsarbeit im Masterstudiengang, Angebot und Betreuung von Abschlussarbeiten, Projekten oder Praktika und vielem anderen mehr.

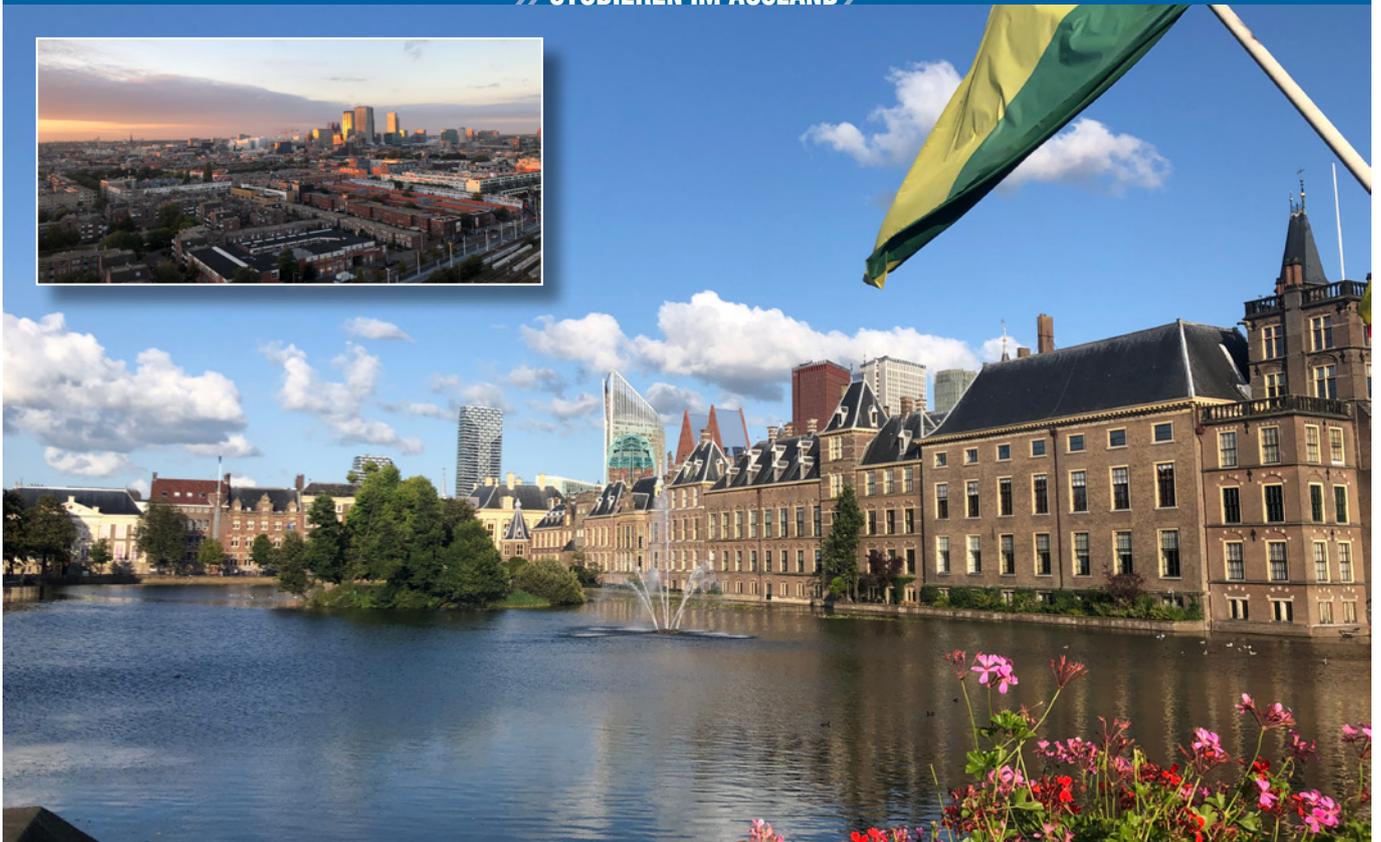
Wir wünschen Ihnen allen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen sowie Beiträge für unseren nächsten Newsletter Personalmanagement im Januar 2021.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

▲ ... beim Projekt im WS 2019/2020
– coronabedingt fanden alle Veranstaltungen im SS online statt und es gibt deshalb kein gemeinsames neues Foto

\\ INHALTSVERZEICHNIS \\

Studieren im Ausland >	2
The Hague University – mein Auslandssemester	2
Praxiserfahrung im Ausland	4
Auslandpraktikum bei SAP in Prag	4
Auslandspraktikum inkl. Masterthesis bei Nike in Hilversum, NL	6
Von der Hochschule in den Beruf	8
Berufseinstieg bei Caggemini Invent	8
Durchstarten als Consultant bei der Mercer Deutschland GmbH	10
Lehre an der Hochschule	13
Das Sommersemester 2020 im Zeichen von Corona	13
Ein ganz besonderes Semester	16
Praxisprojekt	17
Das Corona-Semester aus Sicht der Studierenden	17
Erfahrungsbericht Teamarbeit Projekt Personal	17
Gruppenarbeit in Zeiten von Corona	17
Projekt Mitarbeitendenbefragung, Evangelischen Landeskirche	18
Veranstaltungen	20
Digitale Arbeitswelten im gfo Regional Meeting	20
7. Treffen des Arbeitskreises Schlüsselkompetenzen	20
Digitalisierung im HR – nur in Corona-Zeiten ein Top-Thema?	21
Neues Studienangebot	22
Mit der Wirtschaftspsychologie die Zukunft unserer Region gestalten	22
Für Sie gelesen	23
Berufsbegleitende Weiterbildung	24
Gefragte Persönlichkeiten lernen ein Leben lang	24
Zertifikatskurs Produktmanagement	24
Zertifikatsstudiengang: Betriebswirt(-in) Gesundheits-/ Sozialbereich	25
Zertifikatskurs Controlling	25
Master Personalmanagement	26
Aus der Forschung	27
Interessante Links:	27
Home Office – aktuelle Studien in der Corona-Zeit	27
Der Managementklassiker in 8. Auflage! Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement	29
Bachelor- und Masterarbeiten	30
Lehrbeauftragte und Gastdozenten	30
Kurzvorstellung Tamara Chmielewski	30
Impressum	23



» The Hague University – mein Auslandssemester

Vorbereitung

Die Vorbereitung des Auslandssemesters an der THUAS gestaltete sich relativ einfach und problemlos. Im Laufe des Semesters, bevor man seinen Auslandsaufenthalt antritt, ist das Learning Agreement auszufüllen (ein Dokument, auf dem man Angaben zu seinem jetzigen Studium zu tätigen hat und seine Fächer für das Auslandssemester angeben muss) und mit dem Verantwortlichen abzuklären. Es gibt ein Dokument, auf welchem alle Kurse und Minors (Vertiefungen) aufgelistet sind. Eine Benachrichtigung bezüglich des Studentenwohnheims und einer Krankenversicherung für nicht-europäische Studenten empfängt man auch rechtzeitig. Ich empfehle allen Austauschstudenten, das Angebot für das Studentenwohnheim (DUWO) anzunehmen, da sich die Wohnungssuche in Den Haag als sehr schwierig gestaltet. Ich wohnte einige Wochen im Hostel. Dies betrifft auch die meisten anderen Länder (Städte). Ein Visum ist für europäische Staatsbürger nicht vonnöten.

Gründe

Gründe für ein Auslandssemester gibt es viele. Meiner Ansicht nach ist das einzige, was gegen ein Auslandssemester spre-

chen könnte, der finanzielle Aspekt. Nicht jeder kann sich die finanzielle Mehrbelastung, die ein solches Semester mit sich bringt, leisten, es gibt aber immer Mittel und Wege, auch dieses Problem zu beheben: Sei es ein Stipendium, ein Nebenjob im Ausland oder einfach ein sparsames Leben. Dieser Nachteil steht aber in keinem Vergleich zu sämtlichen Vorteilen, die einem ein Auslandsaufenthalt während des Studiums bringt. Grundsätzlich ist der größte Vorteil, der anzuführen ist, wohl die eigene Persönlichkeitsentwicklung. Eine Entwicklung, die man sonst im Leben selten durchlebt. In kürzester Zeit erlernt man sämtliche Soft Skills, da man aus seiner Komfortzone austritt. Die Selbstständigkeit, die man mit dem Aufenthalt in einem fremden Land erwirbt, ist nicht zu vergleichen mit irgendeiner Selbstständigkeit, die man in seinem Heimatland erlernt. Außerdem lernt man, sich selbst zu organisieren, verantwortungsvoller zu werden, sich anzupassen, und vor allem wird auch der persönliche Frustrationstoleranzbereich gesteigert, da es oft Momente gibt, an denen man zweifelt, sich unwohl fühlt oder bestimmte Dinge nicht so ablaufen, wie man es sich erträumt hat. Ein weiterer Vorteil eines Auslandsaufenthaltes während des Studi-

ums ist der Zeitpunkt, da man selten im Leben noch einmal die Chance bekommt, so „einfach“ ins Ausland zu gehen. Nach dem Studium wollen die meisten endlich Geld verdienen und beginnen zu arbeiten. Nur wenige beschließen, während des Arbeitslebens noch einmal für längere Zeit zu reisen.

Ich selbst war in Den Haag, Niederlande, wo sich die kulturellen Unterschiede noch in Grenzen halten, trotzdem lernt man, wie unterschiedlich die Menschen und wie individuell doch auch andere europäische Kulturen sind. Die Fremdsprachenkenntnisse verbessern sich, egal in welches Land man geht. Man wird nie eine Sprache „zu Hause“ so lernen, wie wenn man gezwungen ist, eine andere Sprache wirklich zu sprechen. Gleichzeitig baut man ein enormes globales Netzwerk auf, welches einem in Zukunft – egal in welchen Bereichen – sicher nicht schaden wird. Ich selbst habe noch engen Kontakt zu Lehrenden sowie Gastdozenten, bei denen sich auch berufliche Möglichkeiten auftun. In den Niederlanden bzw. an meiner Universität war das Niveau sehr hoch und bringt mir auch hier einen Vorteil. Alles in allem macht sich ein Auslandssemester in einem Lebenslauf sehr gut, da man sich so in gewissem Maße >

> von anderen Bewerbern abhebt und der Arbeitgeber davon ausgehen kann, dass man in vielen Bereichen weiter ist als seine Mitbewerber ohne Auslandsaufenthalt.

Gasthochschule

Bevor die Vorlesungen offiziell beginnen, bietet die THUAS drei Einführungstage an, die verpflichtend sind, an denen man die Uni kennenlernt, erste Kontakte knüpfen kann und die restlichen formellen Dinge erledigt. Hier stellt man auch seinen Stundenplan zusammen, was sich aber als etwas chaotisch erwiesen hat. Einige Studenten mussten Kurse aufgeben, da sich vieles überschneiden hat. Wenn man aber einen ganzen Minor wählt, ist das kein Problem. Da es keine weiteren Veranstaltungen für Austauschstudenten gibt, an denen man die Möglichkeit hat, weitere Leute kennenzulernen, empfehle ich, hier so viel Kontakte wie möglich zu knüpfen. Außerdem empfehle ich, nicht zu viel ECTS zu belegen, da der Arbeitsaufwand anders ist als in Deutschland. Man muss deutlich mehr Zeit investieren, da man viele kleine Projekte und Hausarbeiten zu erledigen hat. Dafür gibt es vergleichsweise wenig schriftliche Klausuren (abhängig vom Minor). Außerdem ist die Benotung relativ streng, die beste Note wird mit 10 bewertet (=1,0), kaum ein Dozent gibt aber Noten über 9 (=1,3). Voraussetzung für einige Vorlesungen ist Anwesenheitspflicht; wenn man nicht zu viele Kurse belegt, ist dies aber eigentlich kein Problem. Die Vorlesungsgruppen sind deutlich kleiner als an der HSA und man hat allgemein einen engeren Bezug zu den Lehrenden. Die THUAS hat außer-

dem ein ausgewogenes Sportprogramm und ein eigenes Gym im Gebäude. Man kann hier einen Vertrag von drei Monaten abschließen. Zu unterscheiden ist dabei, ob man nur an Kursen (Volleyball, Zumba, Fußball, Boxen, etc.) teilnehmen oder die Mitgliedschaft im Gym dazu haben möchte (inklusive Gym ca. 60 € für 3 Monate).

Stadt, Umgebung, Freizeit

Den Haag ist eine wunderschöne Stadt, die ihren ganz eigenen Charme hat, durch den Einfluss der Regierungsgebäude, die sich in der Innenstadt befinden (Binnenhof). Alles Wichtige ist relativ nah beieinander gelegen und zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu erreichen. Ein großer Pluspunkt ist natürlich auch die Lage direkt am Meer. Nach Scheveningen („Touristenstrand“) sind es von der Stadtmitte etwa 20 – 25 Minuten mit der Tram. Es gibt außerdem wunderschöne Dünenstrände, an denen man die Sommertage, aber auch kalte Wintertage mit einem Spaziergang genießen kann. Das Nachtleben in Den Haag hat für Studenten ebenfalls genug zu bieten, ein Tipp ist hier auf jeden Fall dienstags das „Millers“. Am „Plein“ und „Grote Markt“ befinden sich außerdem zahlreiche Bars und weitere Clubs. Wenn man genug vom Nachtleben in Den Haag hat, sind Rotterdam und Amsterdam nicht weit. Rotterdam ist etwa 15 Minuten mit dem Zug entfernt und bietet deutlich mehr Möglichkeiten zum Ausgehen. Amsterdam ist etwa 45 Minuten entfernt, und Züge fahren die ganze Nacht. Kulturell hat Den Haag viel zu bieten. Man kann sich diverse Regierungsgebäude an-

schauen oder einige Museen, wie z.B. das Mauritshuis.

Sonstiges

Sonst ist zu erwähnen, dass es auf jeden Fall lohnenswert ist, sich ein Fahrrad zuzulegen. Man kann sich billig ein gebrauchtes z.B. auf Facebook kaufen (aber Achtung hier vor Betrug), oder es gibt das tolle Angebot, namens „Swapfiets“. Hier kann man sich monatlich ein Fahrrad für 12 € leihen, jedoch benötigt man zur Registrierung einen dutch bank account. Öffentliche Verkehrsmittel sind für Studenten verglichen zu Deutschland sehr teuer. Es gibt kein Studententicket. Man kauft sich eine OV-Chipcard (7 €), die man dann mit Guthaben auflädt und egal, in welches öffentliche Verkehrsmittel man steigt, ein- und aussteigt. Das System ist auf jeden Fall fortschrittlicher als in Deutschland, da das gesamte Land das gleiche Netz benutzt (NS). Heißt, auch wenn man Zug fährt (z.B. nach Rotterdam oder Amsterdam), fährt man mit dieser OV-Chipcard.

Außerdem habe ich die Holländer als ein außerordentlich freundliches, offenes und liebes Volk kennengelernt. Hat man Fragen, sind eigentlich alle total offen und helfen gerne weiter. Ich habe meine Zeit in Den Haag sehr genossen und hatte ein wundervolles Auslandssemester. Wie schon erwähnt, ist der Arbeitsaufwand deutlich höher, aber hat man sich einmal daran gewöhnt und gelernt, sich nicht bei allem zu sehr zu stressen, steht einem tollen Auslandssemester nichts mehr im Wege. <<

Paulina Frasch, Paulina.Frasch@hs-augsburg.de, Studiengang Bachelor Betriebswirtschaft





Mein Auslandpraktikum bei SAP in Prag

» Schon bevor ich das Masterstudium Personalmanagement angefangen habe, war klar, dass ich in diesem Studium eine Auslandserfahrung machen möchte. Daher habe ich mir gezielt einen Studiengang ausgesucht, bei dem dies möglich ist. Die Frage war dann nur noch: Auslandssemester oder Auslandspraktikum? Nach langem Hin und Her habe ich mich dann gegen ein reines Studium im Ausland und für ein Auslandspraktikum entschieden und würde das auch definitiv wieder tun. Die sechs Monate in Prag waren für mich eine tolle Möglichkeit, Berufserfahrung bei einem internationalen Unternehmen im Ausland zu sammeln und gleichzeitig eine unvergessliche Zeit mit tollen Menschen zu erleben.

Das Praktikum absolvierte ich im dritten Semester meines Studiums. Für sechs Monate (September 2019 – Februar 2020) arbeitete ich bei SAP Services s.r.o in Prag. Dort war ich im Bereich Global Human Resources im Team Recruiting Operations DACH beschäftigt.

Bei SAP habe ich mich aufgrund meines Interesses für die innovative und fortschrittliche Personalarbeit des Unternehmens beworben. Ich wollte lernen, wie Personalarbeit in solch einem großen und erfolgreichen Unternehmen funktioniert. Auf der Karriereseite von SAP werden zahlreiche Auslandspraktika in verschiedenen Ländern und Bereichen angeboten. Etwa eine Woche, nachdem ich mich beworben hatte, erhielt ich schon eine Einladung zu einem Interview via Skype. Kurz darauf bekam ich die Einladung zur zweiten Runde mit der Managerin und war

überglücklich über die Zusage. Meinem Auslandspraktikum stand nun nichts mehr im Wege.

Die tolle Betreuung des Teams, schon vor Beginn meines Praktikums, gab mir von Anfang an ein gutes Gefühl. Ich erhielt die Kontaktdaten von den damaligen Praktikanten, die mir dann Tipps für die Wohnungssuche und rund um das Leben in Prag gaben. Innerhalb weniger Tage hatte ich nach einigen Skypegesprächen eine schöne und sympathische WG gefunden. Meine Mitbewohner waren drei Tschechen, das war besonders schön, da sie mir viele Geheimtipps für Prag und die Umgebung geben konnten und einige Ausflüge mit mir unternommen haben. Etwa einen Monat vor Beginn meines Praktikums wurde mir ein Buddy aus meinem Team zugeteilt, an den ich mich mit allen Fragen wenden konnte. Von meinem Buddy wurde ich über die komplette Praktikumszeit sehr professionell betreut.

Im September war es dann soweit. Es ging für mich los zu meinem Auslandsaufenthalt nach Tschechien. Auch wenn ich mich auf die Zeit freute, war ich doch ziemlich aufgeregt. Würde ich den Alltag mit meinem bis dahin nicht so guten Englisch meistern können? Werde ich Leute kennenlernen, mit denen ich mich auch in der Freizeit treffe oder wäre dafür nicht doch ein Auslandssemester besser gewesen?

Die erste Erleichterung kam auf, als ich herzlich in meiner WG empfangen wurde. Ich wusste schon mal, dass ich hier ein schönes Zuhause für die nächsten sechs Monate gefunden habe. Nun konnte auch

das Praktikum starten. Die ersten beiden Tage bei SAP in Prag sind für jeden neuen Mitarbeiter gleich gestaltet. Auf dem Plan steht ein zweitägiges Onboarding-Programm mit allen wichtigen Infos. Daraufhin finden sich alle neuen Mitarbeiter in ihren Abteilungen ein. In meinem Team wurde ich sehr herzlich mit einem gemeinsamen Lunch begrüßt. Besonders überrascht war ich von Beginn an über die vielen jungen Mitarbeiter. Der Altersdurchschnitt liegt bei ca. 30 Jahren, was bei fast 2.000 Mitarbeitern sehr eindrucksvoll ist. Außerdem kommen die Mitarbeiter aus 86 verschiedenen Ländern. Es war besonders spannend und bereichernd, mit Kollegen aus so vielen unterschiedlichen Nationen zusammenzuarbeiten. Die ersten vier Wochen des Praktikums werden für das ausführliche und super organisierte Onboarding im Team genutzt. Man erhält täglich individuelle, professionelle Trainings von den Kollegen, in denen man neben den eigenen Aufgaben auch mit den Aufgaben des Teams und mit SAP im Allgemeinen vertraut gemacht wird. So erhält man einen sehr guten Überblick und wird schnell Teil des Teams. Hinzu kommen über den gesamten Zeitraum verschiedene Jobshadowings mit anderen HR-Abteilungen, die besonders hilfreich waren, um neben Recruiting ein breitgefächertes Bild der Personalbereiche in Prag zu erhalten.

Das Recruiting Operations DACH Team ist verantwortlich für die Einstellung aller Studenten für Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die täglichen Hauptaufgaben sind die Unterstützung der Recruiter durch Contract Tracking, Prescreen- >



Mein Team 😊

› ing der Bewerbungen, Erstellung von Job Postings, Skypeinterviews, Verfassen von Betriebsratsanhörungen und weiteren kleineren Aufgaben sowie eigenen Projekten. Mehr über die Aufgaben und das Team kann man in folgendem Video erfahren: <https://www.youtube.com/watch?v=hXD5zUwTQL8>.

Im Team gibt es immer zwei Praktikanten, die für sechs Monate eingestellt werden und sich ihre Aufgaben selbständig untereinander aufteilen können. Für mich war das super, da ich mich mit der anderen Praktikantin sehr gut verstanden habe, sodass wir auch in unserer Freizeit viel zusammen unternahmen. Da das Team Studenten für den deutschsprachigen Bereich einstellt, sprechen auch einige Kollegen aus dem Team deutsch. Es wird jedoch überwiegend auf Englisch kommuniziert. Trotz meiner anfänglichen Sorge, dass mein Englisch nicht gut genug wäre, kam

ich von Anfang an super zurecht. Meine Englischkenntnisse konnte ich während meines Aufenthalts enorm verbessern.

Weiterhin hervorzuheben ist das moderne Arbeitsumfeld mit einem beeindruckenden Office, wie ich es zuvor noch nicht gesehen habe. Das Unternehmen wurde dafür unter anderem mit den Titeln „Office of the year“ und „Meetingroom of the year“ im Jahr 2017 ausgezeichnet. Einen Einblick in das SAP Metronom gibt es in folgendem Video: <https://www.youtube.com/watch?v=OMmo3nboaZg>

Den Großteil meiner Freizeit habe ich mit Kollegen und anderen Praktikanten von SAP verbracht. Da nicht nur die anderen Praktikanten, sondern auch die Kollegen in meinem Alter waren, fand ich sehr leicht Anschluss und konnte schnell Freundschaften schließen. Nach der Arbeit sind wir oft noch etwas zusammen Essen oder Trinken gegangen.

Prag ist eine tolle Stadt zum Leben mit sehr vielen Sightseeing-Attraktionen und tollen Restaurants, Cafés, Clubs sowie Bars. Die Preise sind dabei für deutsche Verhältnisse recht günstig. Die meisten Leute sprechen in Prag englisch, dadurch kann man sich gut verständigen, auch wenn die ersten Supermarktbesuche eine kleine Herausforderung für mich darstellten. Die Stadt ist sehr vielseitig und es ist immer etwas los, sodass es nie langweilig wird. Ich könnte mir auf jeden Fall vorstellen, dort für eine noch längere Zeit zu leben.

Von Prag aus kann man sehr viele Ausflüge machen, die Zugverbindungen sind sehr gut und auch günstig. Eine schöne Stadt in der Nähe ist beispielsweise Kutna Hora. Nach Dresden dauert es mit dem Bus nur ca. 1,5 Stunden. Der für mich schönste Ausflug außerhalb von Prag war der Ausflug in die böhmische Schweiz im Norden Tschechiens.

Allgemein kann ich festhalten, dass das Praktikum in Prag eine unvergessliche Erfahrung war und ich es jederzeit wieder machen würde. Ich habe mich nicht nur beruflich, sondern auch persönlich weiterentwickelt, meine Sprachkenntnisse erweitert und viele wunderbare Menschen kennengelernt. Ich freue mich nun, dass ich meine Masterthesis bei SAP in Deutschland schreiben darf, und kann es kaum erwarten, schon bald wieder für einen Besuch nach Prag zurückzukommen. ‹‹

Samira Götz, Samira.Goetz@hs-augsburg.de,
Masterstudiengang Personalmanagement



Die Moldau
– trotz Wintersemester so viele Sonnentage



Ausblick bei der Wanderung in der böhmischen Schweiz

Mein Auslandspraktikum inklusive Masterthesis bei Nike in Hilversum, Niederlande

Das Masterstudium im Bereich Personalmanagement an der HS Augsburg hat noch nicht einmal richtig angefangen und schon standen wichtige Überlegungen bezüglich meines beruflichen sowie persönlichen Werdegangs vor mir. Eine davon war Folgende: Soll ich noch einmal ins Ausland, bevor es nach dem Master mit dem richtigen Berufsalltag losgeht?

Noch nicht einmal richtig in München angekommen, entschied ich mich, das Thema direkt in die Hand zu nehmen, da mich bereits mein Auslandssemester während des Bachelors ziemlich begeistert hat. Nachdem ich einen Studienplatz an einer Partnerhochschule in der Tasche hatte, wurde mir jedoch schnell klar, dass ich mich gerne einer anderen Herausforderung stellen würde: ein Auslandspraktikum sollte es sein!

Mit der Erfahrung aus meinen bisherigen Jobs und Praktika und großer Leidenschaft für die Mode- und Sportartikelindustrie wurde ich auf die Stelle im „Talent Acquisition & University Relations Team“ bei Nike in Hilversum aufmerksam, welche direkt mein Interesse geweckt hat.

Das Unternehmen

Der Standort von Nike in Hilversum stellt das europäische Headquarter der Nike, Inc. dar.

Bezeichnet als *Nike European Operations Netherlands B.V.* sind bei Nike in Hilversum rund 3.000 Mitarbeiter aus über 80 Ländern weltweit beschäftigt. Mit der Steuerung von ganz Europa sowie Nahost und Afrika sind am Standort Mitarbeiter in allen relevanten und bekannten Businessbereichen tätig.

Das Auswahlverfahren

Nachdem ich meine Bewerbungsunterlagen ins Englische übersetzt und auf die Stelle sowie Firma angepasst hatte, habe ich diese direkt im Nike-Stellenportal hochgeladen.

Es dauerte keine zwei Wochen, bis ich eine Einladung zum digitalen Interview vom Anbieter „HireVue“ bekommen habe. Dieses ging ungefähr über 15 Minuten und beinhaltete Fragen zum akademischen Werdegang, bisherigen Erfahrungen sowie zur eigenen Person und Motivation.

Circa eine Woche später bekam ich dann die Einladung zum Videointerview mit der Teamleiterin, welches zusätzlich eine Case Study beinhaltete, für die es zwei Tage Vorbereitungszeit gab. Inhalt war eine unternehmensinterne Problemstellung, für die ich einen Lösungsvorschlag ausarbeiten musste. Zwei Tage später kam eine Einladung zum finalen Interview mit einem weiteren Recruiter, welcher selbst seine Karriere bei Nike mit demselben Praktikum startete. Nach einem ungefähr einmonatigen Prozess bekam ich noch vor Ostern 2019 die Zusage für diese Stelle.

Die Vorbereitung

Ob Anmeldung, Bankverbindung oder sonstige Administration, jeder der schon einmal im Ausland war, weiß, dass der Behördenprozess nicht immer ganz einfach verläuft, auch mit dem Hintergedanken, dass oft spezielle Dokumente benötigt werden, die schon im Voraus beantragt werden müssen.

Keine Sorge – Nike beauftragt und bezahlt dafür einen externen Anbieter, der sowohl vor als auch während der Zeit im Ausland unterstützt, die administrativen Prozesse übernimmt und einen bei wichtigen Behörden- und Bankterminen begleitet. Dadurch, dass sich der Anbieter bereits kurz nach der Zusage mit mir in Verbindung setzte, bekam ich rechtzeitig

Tipps, die mir persönlich bei der Vorbereitung sehr geholfen haben.

Das einzige, für das keine Unterstützung geboten wird, ist die Suche nach einer Unterkunft. Als mögliche Optionen kommen hier die Städte Amsterdam, Utrecht und Hilversum selbst in Frage. Ich habe mich für Amsterdam entschieden, was ich auch jedem nur empfehlen kann! Mit einer halben Stunde im Zug ist dies von der Distanz noch sehr im Rahmen und aufgrund der Internationalität der Stadt findet man sehr schnell Anschluss und fühlt sich, auch ohne holländisch zu sprechen, wie zu Hause!

Trotz allem ist der Wohnungsmarkt in Amsterdam ziemlich angespannt, was bedeutet, dass die Wohnungssuche vielleicht sogar meine größte Herausforderung darstellte. Ein Grund dafür ist, dass die meisten Vermieter ihre Wohnung nur dann vermieten, wenn man sich persönlich vorgestellt hat.

Daher mein Tipp: Schaut euch zuerst nach einer Zwischenmiete um und beginnt die offizielle Suche erst vor Ort. Dies erspart euch definitiv einige Frustrationen!



Ablauf des Praktikums

Die meisten Praktika bei Nike in Hilversum haben eine Dauer von einem Jahr, wobei viele Studenten die Möglichkeit be- >



Praktikantenworkshop „Goal setting“

› kommen, direkt ihre Bachelor- oder Masterarbeit zu inkludieren.

Der Start des Praktikantenprogramms ist normalerweise jährlich im August, wobei ich im August 2019 mein Abenteuer mit ca. 150 anderen Praktikanten in allen möglichen Business-Bereichen starten durfte. Nach einem gemeinsamen Onboarding voller Input sowie der Möglichkeit, die anderen kennenzulernen, ging es

ab dem zweiten Tag in die jeweils funktionalen Onboardings sowie in die Teams.

Mit Aushändigung des Laptops wird man direkt als vollwertiges Teammitglied geschätzt und angenommen. Regeln wie flexible Arbeitszeiten sowie flexible Arbeitsplätze und ein Homeofficetag gelten für Festangestellte genauso wie für Praktikanten.

Als Praktikantin bekam ich nicht nur volle Anerkennung, sondern auch volle Verantwortung, was in meinem Fall hieß, dass ich mit zwei anderen Praktikantinnen das Praktikantenrecruiting sowie deren Betreuung eigenständig übernahm. Auch wurden wir bei europaweiten Messebesu-



chen und Projekten des gesamten Talent Acquisition Teams nicht außen vorgelassen.

Neben der Arbeit im eigentlichen Team gab es die Möglichkeit, sich über für das Praktikantenprogramm konzipierte Trainings weiterzuentwickeln. Inhalte waren hier zum Beispiel Public Speaking, professionelles Netzwerken oder Zielsetzung und -erreichung. Des Weiteren wurden durch regelmäßige Business Speaker Vorträge der Aufbau und die Organisation des Unternehmens erfolgreich vermittelt.

Nicht nur auf geschäftlicher, sondern ebenso auf persönlicher Ebene wurde über die Monate einiges geboten. So wurde es über diversen Sport- und Kneipenevents zur Leichtigkeit, „Freunde fürs Leben“ zu finden. Mit mein Highlight war zudem die Zuweisung eines Mentors, der mir aufgrund eines Interessenabgleichs zugeteilt wurde. Speziell in Hinblick auf meine Karriere konnten bei den regelmäßigen Treffen sehr viele Erfahrungen und Ratschläge ausgetauscht werden. Zudem wusste ich, dass er im Falle eines Problems immer ein offenes Ohr für mich hatte.

Compensation & Benefits

Da das Leben im Ausland oft mit hohen Kosten verbunden ist, war die Vergütung nicht gerade unwichtig. Mit ungefähr 1.600 Euro netto plus Erasmuszuschuss, der zwischen 450 und 500 Euro im Monat liegt, kann ich jedoch versichern,

dass es sich sehr gut leben lässt!

Mit Nike als Sportartikelhersteller darf man sich jedoch mit dem Start auf viele weitere Benefits freuen: Am Campus in Hilversum befinden sich neben einem Fitnessstudio ein Fußball- sowie Tennisplätze, die über den gesamten Tag hinweg kostenlos benutzt werden dürfen. Es gibt weitere Sportclubs und Trainingsangebote, die

für die Mitarbeiter kostenlos angeboten werden. Da zum Sport natürlich Sportmode benötigt wird, sind auch die 44 Prozent Nachlass auf Nike- und Converseprodukte nicht gerade unattraktiv.

Zu guter Letzt darf man an dieser Stelle das Vertrauen sowie die Anerkennung nicht vergessen, die einem über die Zeit geschenkt werden, was sich, wenn man sich dazu entscheidet im Ausland zu bleiben, in der hohen Übernahmequote widerspiegelt.

Mein persönliches Fazit

Zurückblickend kann ich nur sagen: eine bessere Entscheidung hätte ich nicht treffen können! Während ich bis heute sehr engen Kontakt mit Teamkollegen als auch Freunden habe, denke ich immer sehr gerne an diese einmalige Erfahrung zurück.

Zwar bin ich vielleicht das ein oder andere Mal an meine Grenzen gestoßen, ich kann jedoch stolz sagen, dass mir die persönlichen und beruflichen Entwicklungen, sei es in Bezug auf fachliche Kompetenz, die Fremdsprache oder den Umgang mit unterschiedlichen Kulturen, keiner mehr nehmen kann.

Auch muss ich sagen, dass aus persönlicher Erfahrung ein Auslandspraktikum, verglichen zu einem Auslandssemester, einen deutlich wertvolleren Punkt im Lebenslauf darstellt, mit dem Du in Vorstellungsgesprächen auf interessierte Gesichter stößt.

In diesem Sinne kann ich abschließend nur feststellen: JUST DO IT! ☺ ‹‹

Lena Dobelmann, Masterstudiengang Personalmanagement



Wöchentlicher Mittagspausenlauf mit dem HR-Laufteam

» Mein Berufseinstieg bei Capgemini Invent im Bereich Digital HR Transformation

Abschluss im Master Personalmanagement – was nun?

Gegen Ende des Personalmanagement-Masters habe ich mir Gedanken darüber gemacht, in welchem Bereich ich meinen Berufseinstieg sehe. Im Rahmen meines Studiums sowie zahlreicher praktischer Erfahrungen in den verschiedensten Personalbereichen sowie Branchen ist mir bewusst geworden, dass mein Interesse dem gesamten HR-Bereich mit besonderem Fokus auf HR Strategie und HR Transformation gilt. Bereits während des Studiums war ich an der Beratungstätigkeit interessiert, da der Berufseinstieg in der Beratung es durch seine vielen Herausforderungen und abwechslungsreichen Themen ermöglicht, in kürzester Zeit viele Erfahrungen zu sammeln. Auf der Suche nach einer passenden Stelle bin ich auf ein Rekrutierungsereignis von Capgemini Invent aufmerksam geworden. Capgemini Invent ist eine Managementberatung mit Fokus auf digitaler Innovation und Transformation innerhalb der Capgemini Gruppe, welche weltweit mehr als 200.000 Mitarbeiter zählt. Invent vereint Strategie, Technologie, Data Science und kreatives Design, um neue digitale Lösungen und Geschäftsmodelle der Zukunft zu entwickeln.

Nach einem Abendevent mit Capgemini Invent Kollegen, zahlreichen Gesprächen und einem Tag gefüllt mit spannenden Vorträgen und einer Case Study war die Entscheidung gefallen und ich habe mich für einen Berufseinstieg bei Capgemini Invent entschieden.

Was hat zu meiner Entscheidung geführt? Die Möglichkeit, HR Abteilungen verschiedener Industrien bei ihrer digitalen Transformation durch die Einführung eines Target Operating Models sowie bei der Auswahl und Einführung eines geeigneten HR-IT-Systems zu unterstützen, hat hierbei besonders mein Interesse geweckt. In vorherigen Praktika habe ich die Erfahrung gemacht, dass zahlreiche Unternehmen Schwierigkeiten bei der

digitalen Transformation haben. HR Abteilungen unterstützen zwar zunehmend die Fachbereiche bei deren Transformation, haben aber selbst noch ungenutzte Potentiale. Ein hoher Anteil der HR Arbeit liegt heute noch in administrativen Tätigkeiten. Wir beobachten, dass HR Prozesse eines gesamtheitlich betrachteten Mitarbeiterlebenszyklus nur selten end-to-end betrachtet werden und aufgrund fehlender Integration nur mit manuellen Übergaben von Informationen/Dokumenten erfolgen. Auch eine funktions- und länderübergreifende Zusammenarbeit sowie die Nutzung von Synergien stellen Personalabteilungen häufig vor große Herausforderungen. Daraus ist mein Interesse gewachsen,



Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Personalarbeit effizienter und moderner zu gestalten und administrative Prozesse weitestgehend zu standardisieren und automatisieren, um sich zunehmend strategischen und konzeptionellen Tätigkeiten widmen zu können.

Mein Einstieg bei Capgemini Invent?

Ebenso wie alle anderen Berufseinsteiger bei Capgemini Invent habe ich zunächst ein ca. zweimonatiges Einstiegsprogramm, welches als „The Institute“ bezeichnet wird, durchlaufen. Die New Hires arbeiten hier in geschützter Atmosphäre begleitet von erfahrenen Managern an internen Aufträgen, wie bspw. Analysen, Recherchearbeiten oder Präsentationen. Der Fokus liegt in den ersten Wochen darauf, sich die Fähigkeiten eines Beraters anzueignen. Dem Consultant wird dabei die Möglichkeit geboten, jede Woche (je nach Verfügbarkeit) einen anderen Standort von Capgemini kennenzulernen – Frankfurt, München, Berlin, Köln oder sogar Utrecht (unser niederländisches Office) –, um mit der Reisetätigkeit vertraut zu werden. Neben der Arbeit an internen Aufträgen steht insbesondere das Networking

stark im Vordergrund. Im „The Institute“ kommen Kollegen aus allen Abteilungen zusammen, was die Möglichkeit bietet, sich bereits in den ersten Wochen über sein eigenes Team hinaus zu vernetzen. Spaß soll natürlich beim Einstieg nicht fehlen, weshalb jeden Mittwochabend ein Event für unsere neuen Kollegen stattfindet. Einen detaillierten Einblick in das Leben eines Institutees bekommt Ihr im folgenden Video: <https://www.youtube.com/watch?v=BRKCvWgPmwU>.

Im Anschluss an die Zeit im „The Institute“ wird den Consultants ein passendes Kundenprojekt zugewiesen, welches sowohl national als auch international sein kann. Bei den meisten Kunden lebt Capgemini Invent die 5-4-3 Regel. Dies bedeutet, dass das Projektteam fünf Tage pro Woche für das Kundenprojekt arbeitet, aber nur vier Tage mit drei Hotelübernachtungen vor Ort beim Kunden ist.

Aufgrund der technologischen Möglichkeiten werden immer mehr Projekte remote bearbeitet, weshalb zunehmend die Möglichkeit besteht, von Zuhause bzw. von den Capgemini Offices aus an Projekten zu arbeiten. Diese Flexibilität ermöglicht eine verbesserte Work-Life Balance der Consultants.

Was unterscheidet Capgemini Invent von anderen Arbeitgebern?

Drei Eigenschaften, die Capgemini Invent von anderen Arbeitgebern unterscheidet, sind aus meiner Sicht der gute Teamspirit, eine ausgeprägte Feedbackkultur sowie die hohe Dynamik. Der gute Teamspirit zeigt sich darin, dass Kollegen sich sowohl innerhalb des Projektteams als auch teamübergreifend gegenseitig unterstützen, um ein möglichst gutes Arbeitsergebnis zu erzielen. Das Teamgefühl wird durch regelmäßige After-Works und Snack & Chats verstärkt. Die ausgeprägte Feedbackkultur zeigt sich meiner Meinung nach dadurch, dass eines der ersten Dinge, die ich bei Capgemini Invent gelernt habe, das Geben und Nehmen von konstruktivem Feedback war. Regelmäßigem Feedback – ob mündlich oder schriftlich – wird eine große >



Priorität zugeschrieben. Einer unserer kulturellen Werte ist aus meiner Sicht, dass nicht nur Projektleiter ihren Projektmitgliedern Feedback geben, sondern auch junge Kollegen die Chance haben, konstruktives Feedback ganz gemäß unserer B's and C's Methode zurückzugeben. Die hohe Dynamik von Capgemini Invent zeigt sich aus meiner Sicht darin, dass es weltweit zu den Top 5 der führenden Management- und Technologieberatungen gehört und mitunter Vorreiter im Bereich digitaler Lösungen und Innovation ist. Wir als Capgemini beschäftigen uns nicht nur kontinuierlich mit Trendthemen, sondern treiben diese auch voran. Insbesondere wir als Team „Digital HR“ haben aktuell noch viel Gestaltungsfreiraum, da wir noch ein relativ jung gegründetes Team sind. Wir schauen über den Tellerrand hinaus und passen uns kontinuierlich an die neuen Kundenanforderungen an, wodurch wir in den letzten Jahren starke Wachstumsraten erzielten. Capgemini's Alleinstellungsmerkmal ist, dass es Kunden

nicht nur bei der Aufsetzung der Strategie, sondern mit der Capgemini Gruppe im Rücken bei der gesamten digitalen Transformation begleiten kann. Die digitale Transformation des HR Bereichs könnte von Capgemini bspw. von der Aufnahme der Anforderungen über die Planung und Durchführung von Prozessworkshops, der HR-IT-Systemauswahl bis hin zur Implementierung der IT-Lösung und der damit verknüpften Transformation der HR Funktion begleitet werden.

Vom Personalmanagement Master zum HR-IT-Experten?

Um unsere Kunden bei ihrer Transformation zur digitalen Personalabteilung bestmöglich unterstützen zu können, hält unser Team ein breites Portfolio an verschiedenen Kompetenzen bereit. Wir kommen aus verschiedenen Studienrichtungen und bringen unterschiedlichste praktische Erfahrungen ein. Während sich einige unserer Berater eher mit HR Themen, wie der Aufsetzung eines neuen HR Zielbilds und der HR Prozessoptimierung beschäftigen, steigen andere technisch tiefer ein und unterstützen und beraten Unternehmen bei der Implementierung. Unser Team legt einen hohen Wert darauf, fachliches Wissen intern auszutauschen. Dafür haben wir beispielsweise regelmäßige Learning Sessions ins Leben gerufen, in denen unsere Experten ihr Wissen z. B. zum Thema methodische Prozessarbeit, was bedeutet Cloud, wie geht man in einer Implementierung vor, mit den anderen teilen. Berater, die Interesse an einer Zertifizierung in einer der Top HR Cloud Lösungen haben, werden hierbei bei Capgemini

unterstützt. Eine Zertifizierung stellt allerdings kein MUSS für unsere Berater dar, da kontinuierlich Neuigkeiten & Trends ausgetauscht werden, sodass jedem die Chance geboten wird, auch ohne Zertifizierung mit dem Kunden in inhaltliche Gespräche zu gehen.

Mein Fazit: Ich denke, dass uns der Personalmanagement Master gut auf den Einstieg im Bereich Digital HR vorbereitet, da wir uns im Rahmen des Studiums intensiv mit den verschiedensten HR Prozessen sowie HR Strategie beschäftigt haben. Diese Kenntnisse sowie das Wissen über die Ausgestaltung und Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Prozessen, ist eine Grundvoraussetzung, um HR Prozesse digital abbilden zu können. Wenn man Interesse an der Digitalisierung des HR Bereichs mitbringt, offen und motiviert ist, Neues zu lernen, steht dem Einstieg bei uns nichts im Wege.

Falls Du Interesse hast, die Zukunft der Personalarbeit mitzugestalten, freuen wir uns über Deine Bewerbung unter folgendem Link: <https://www.capgemini.com/de-de/service/invent/operations-transformation/digital-hr/>.

Falls Dein Personalbereich sich strategisch neu positionieren oder die Personalarbeit optimieren bzw. digitalisieren möchte, findest Du weitere Information über uns unter folgendem Link: <https://www.capgemini.com/de-de/hot-topic/digital-hr/>. <<

Constanze Jochemko, Absolventin Masterstudiengang Personalmanagement der HS Augsburg (WS 2018/2019)
Constanze.jochemko@capgemini.com

» Durchstarten als Consultant bei der Mercer Deutschland GmbH

Innovative, zukunftsorientierte Personalarbeit – in einer Vielzahl von Unternehmen gleichzeitig.

Richtungsfindung: Vielfalt und Abwechslung gesucht

Während des Studiums gewann ich bereits durch mehrere Praktika und Werkstudententätigkeiten Einblicke in diverse Personalbereiche unterschiedlichster Unternehmen. Die Möglichkeit, verschiedene Organisationen, ihre Arbeitsweisen und Prozesse kennenzulernen wollte ich nach Ende des Personalmanagement-Masters behalten. Mir war es wichtig, auch weiterhin viel dazu zu lernen sowie durch unterschiedliche Herausforderungen und Herangehensweisen Horizont und Fähigkeiten zu erweitern. Außerdem wollte ich in einem internationalen Umfeld arbeiten und meine Reiselust auch im beruflichen Kontext ausleben. So lag der Entschluss nahe, mich bei Unternehmensberatungen zu bewerben. Schnell stieß ich auf eine Stellenausschreibung des „People & Organizational Excellence“-Teams von Mercer. Als Teil von Marsh & McLennan (Marsh, Guy Carpenter, Oliver Wyman und Mercer) bieten wir Kunden weltweit Beratungslösungen aus den verschiedensten Bereichen. [Mercer](#) ist eine Unternehmensberatung mit Fokus auf HR und personalnahen Dienstleistungen. Mit mehr als 25.000 Mitarbeitern berät Mercer in über 140 Ländern zu den Themenbereichen *Health*, *Wealth* und *Career*. Wir transformieren die Arbeitswelt, verbessern Vorsorge- und Investmentlösungen und unterstützen die Gesundheit und Work-Life-Balance der Mitarbeiter/-innen unserer Kunden. Seit

mehr als 70 Jahren bietet Mercer vertrauenswürdige Beratung, um eine bessere und nachhaltigere Zukunft für Kunden, Kollegen und das gesellschaftliche Umfeld zu bewirken.

Im *Career* Bereich unterstützen wir Unternehmen weltweit dabei, ihre Performance durch geeignete Instrumente des Personalmanagements zu verbessern. Wir bieten kompetente Beratung rund um das Thema Personalwesen: Von strategischer HR-Beratung über Vergütungsberatung und -management bis hin zu Entsendungslösungen. Der Bereich People & Organizational Excellence ist spezialisiert auf strategische **Themen wie People & HR-Strategie, Organisationsdesign und -entwicklung, HR-Transformation, Leadership & Talent Management sowie Effizienz, Innovation und Wirkungskraft der HR-Funktion.**

Bewerbungsprozess: Schnell, flexibel und bewerberorientiert

Mein zukünftiges Team ermöglichte mir einen sehr flotten Bewerbungsprozess. Ich lernte zwei meiner zukünftigen Kollegen sowie den Chef des Teams kennen, stellte mich fachlichen Fragen sowie kleinen Aufgaben und bekam Einblicke in Mercer, das Team sowie die zu erwartenden Aufgaben und Herausforderungen. Mich überzeugte die hohe Wertschätzung, die mir von meinen zukünftigen Kollegen entgegengebracht wurde und sich nicht nur in den persönlichen Gesprächen, sondern auch in schnellen Rückmeldungen zum Fit und dem weiteren Vorgehen sowie guter Erreichbarkeit zeigten. Von mir unerwartet bei so einer großen Firma hatte ich binnen weniger Tage meinen Arbeitsvertrag vorliegen. Der spürbare Teamgeist sowie die Motivation, gemeinsam etwas zu bewegen, überzeugten mich – neben der ausgezeichneten Lage im schönen Glockenbachviertel in München.

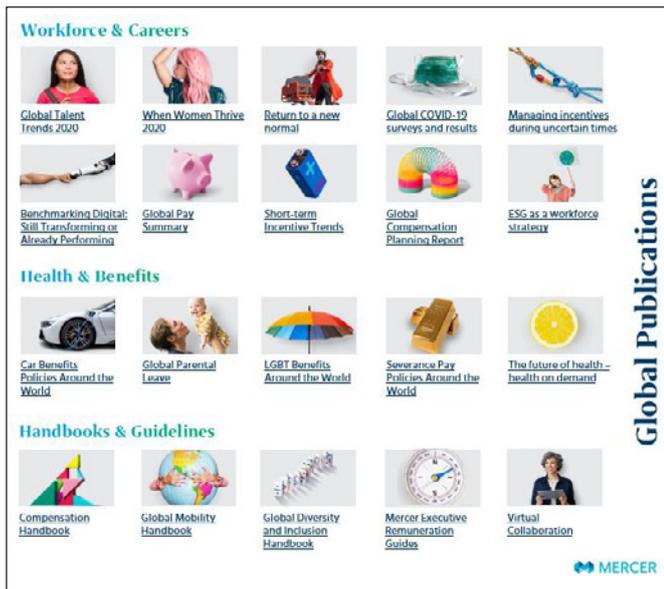
Onboarding: Gut vorbereitet und mit viel Zeit für Kennenlernen & Austausch

Bereits vor meinem Einstieg bekam ich die Gelegenheit zu einem Austausch mit meiner zukünftigen Führungskraft bei einem Mittagessen, sodass ich mich noch mehr auf den Beginn freute. Am ersten Arbeitstag erwarteten mich nicht nur ein vollständig eingerichteter Arbeitsplatz mit funktionierender Technik, sondern auch ein gut vorbereiteter Onboarding-Plan sowie ein gemeinsames Mittagessen mit meinem gesamten Team am Münchner Standort. In den ersten Wochen war neben fachlichen Einführungen viel Zeit vorgesehen für Vorstellungsrunden bei allen Teams des Standorts, (virtuellen) Kennenlernmeetings, Austausch mit dem Leiter meines Bereichs und weiteren (internationalen) Kollegen, wie auch größere Meetings und Townhalls, bei denen ich Einblicke in diverse interne Themen bekam, u. a. mit unserem CEO. Ich fühlte mich schnell sehr gut vernetzt und umgeben von zahlreichen jungen, freundlichen und inspirierenden Kollegen.

Berateralltag: Kurzweilige Projektarbeit, viele unterschiedliche Kunden & Themen

Noch in der ersten Woche stieg ich in ein zu diesem Zeitpunkt startendes Kundenprojekt ein. Die Projektarbeit war sehr spannend und dank eines kleinen Projektteams konnte ich bereits zu Beginn viel beisteuern, Ideen und Inhalte einbringen sowie mich im Gestalten von PowerPoint-Slides üben. Dabei verfolgen >





Global Publications

> wir kein Beratungsmodell, bei dem wir vier oder fünf Tage pro Woche beim Kunden vor Ort sind, sondern sind je nach Bedarf und Absprache mit dem Kunden einzelne Tage vor Ort und unterstützen sonst remote. Das ermöglicht es uns, an mehreren Projekten gleichzeitig zu arbeiten. In den ersten Monaten unterstützte ich u. a. außerdem bei der Erstellung zahlreicher Angebote, der Durchführung, Auswertung und Aufbereitung einer Studie, entwickelte Unterlagen für Workshops und Meetings, trieb interne Projekte voran und recherchierte zu Trendthemen oder Business Development Opportunities. Die Vielfalt der Themen war beeindruckend: HR-Transformation, Leadership Development, Karriere- und Kompetenzmanagement, Job Architektur, strategische Personalplanung, Vergütungssysteme, Grading oder Restrukturierung von HR-Bereichen. Dabei hat jeder bei uns im Team gewisse Schwerpunktthemen im Sinne einer ausgeprägten vorangehenden (Projekt-)Erfahrung in diesem Bereich. Aufgrund der sehr diversen Erfahrungen und Studienhintergründe jedes Einzelnen werden Themen von unterschiedlichen Blickwinkeln aus betrachtet, was nicht nur sehr spannend, sondern gleichzeitig die Grundlage für umfassende Lösungen ist: In die Strategiefindung und Konzeption bis hin zur Operationalisierung und Implementierung fließen neben der Expertise unserer weltweiten Experten zahlreiche (industrie-)spezifische Daten aus unseren umfassenden Datenbanken ein, und je nach Kundenanforderungen werden entsprechende Tools angeboten oder Servicepartner herangezogen.

Unser **Ziel** ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, **Personalstrategie und HR-Funktion an den (zukünftigen) Bedarfen und Herausforderungen des Business auszurichten** sowie die **Effizienz und die Wirkungskraft aller HR-Bereiche zu steigern**. HR soll einen größtmöglichen Beitrag zum Unternehmenswert sowie für die Mitarbeiter leisten. Dabei analysieren wir nicht nur Daten. Vielmehr stehen die Mitarbeiter, deren Erwartungen und ihre „Employee Experience“ im Vordergrund. Eine Transformation hin zu schlankeren Prozessen und vermehrter Digitalisierung ist oft ein Weg dorthin.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben natürlich auch uns getroffen. Zum Glück gehört für uns **virtuelle Projektarbeit** längst zum Alltag und wir haben viele Tools, die uns dabei unter-

stützen, wie bspw. Microsoft Teams oder Zoom. So war die Zeit im Homeoffice keine große Herausforderung. Auch informelle Runden fanden häufig statt – zum Beispiel im Rahmen virtueller Team-Lunches oder Social Impact Sessions, wo wir uns neben lustigen Gesprächen gemeinsam bei [Missing Maps](#) engagierten. Auch das gemeinsame Teamziel, bei einer virtuellen Sportchallenge täglich möglichst viele Schritte einzubringen, verbindet und motiviert zu mehr Bewegung. Mobiles Arbeiten mit dem benötigten Vertrauen gehört bei uns dazu – und ich schätze die hohe Flexibilität, die es erlaubt, Privates und Berufliches bestens zu vereinbaren.

Learning & Development: Learning on the job & unzählige digitale Möglichkeiten

Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind Teil unseres Alltags. In der Projektarbeit profitieren wir vom engen Austausch unter Kollegen sowie den Einblicken in die unterschiedlichen Kundenfirmen. Außerdem gibt es zahlreiche Infosessions zu den spannenden Studien und Benchmarks, die Mercer über alle Unternehmensbereiche hinweg veröffentlicht – u. a. zu [Global Talent Trends](#) oder dem [Umgang mit dem Coronavirus](#). Neben fachlichem Wissen werden auch übergreifende Fähigkeiten schnell erweitert, wie bspw. in PowerPoint oder zielgerichteter Kommunikation. Zusätzlich veranstalten wir regelmäßig (virtuelle) Lunch- & Learnsessions, um Projekterfahrungen, Wissen zu aktuellen Trendthemen oder anderen Bereichen des Unternehmens zu teilen. Daneben gibt es unzählige (trainergeführte) Webinare via Workday, Lernpfade über LinkedIn Learning, >



› oder empfohlene Links zu weiterführenden Seiten, die jedem rund um die Uhr zur Verfügung stehen.

Benefits: Tolle Unternehmenskultur & inspirierendes internationales Umfeld

Am meisten schätze ich unsere globale Reichweite und die spürbar motivierende Unternehmenskultur. Täglich erlebe ich team-, bereichs- und organisationsübergreifend gute Zusammenarbeit und einen intensiven Austausch, z. B. wenn wir gemeinsame Projekte mit unseren Kollegen von [Promerit](#) oder [Oliver Wyman](#) durchführen. Kollegen verschiedener Nationalitäten und (fachlicher) Hintergründe brennen für gemeinsame Ideen und möchten zusammen Großartiges erreichen. Die Meinungen eines jeden Einzelnen ist gefragt und wird akzeptiert. Auch als sehr neues Teammitglied findet mein Standpunkt Gehör und meine Ideen werden positiv aufgenommen. Als Neueinsteigerin im Berufsleben finde ich es bemerkenswert, wie wertschätzend meine Führungskraft und mein Team hier mit mir umgehen. Ich fühle mich auf Augenhöhe mit ihnen. Feedback und Überdenken der eigenen Handlungsweisen gehören hier dazu! Das gibt mir nicht nur Sicherheit bei der Äußerung meiner Meinung, sondern vor allem Motivation, Ideen umzusetzen und Teil des Ganzen zu sein.

Dadurch treiben wir viele aktuelle Themen an. Wie kann HR mit den Konsequenzen der Corona-Krise umgehen? Welche Kompetenzen sind zukünftig relevant und wie können diese strategisch entwickelt oder gewonnen werden? Wie sieht Leadership in der Zukunft aus? Welche Assessment- oder Diagnostik-Methoden führen zielsicher zu den benötigten Talenten? Was wollen Mitarbeiter wirklich? Wie lassen sich attraktive Karrieremodelle gestalten? Wie kann der Aufbau der HR-Funktion optimiert werden? Wie lässt sich die Effizienz von HR-Prozessen steigern? Wie kann sich die HR-Organisation weiterentwickeln? Wie gelingen Transformationsprozesse? Diese und noch viele weitere Themen



beschäftigen uns und unsere Kunden und machen jeden Arbeitstag spannend und abwechslungsreich.

Warum ich gerne Teil von Mercer bin? Because we are making a difference in people's lives 😊.

Einen Überblick über die Einstiegsmöglichkeiten bei uns bietet die [Mercer Karriereseite](#).

Weitere Informationen dazu, wie wir Personalbereiche unterstützen, fit für die Zukunft zu bleiben, gibt es auf unserer [Homepage](#) – gerne auch bei einem persönlichen Gespräch. ‹‹

Miriam Storz, Absolventin Masterstudiengang Personalmanagement (WS 18/19)



Das waren noch Zeiten: Mit Yola Holzhauser und Sarah Reinhold in der Vorcoronazeit beim gemütlichen Essen im indischen Lokal. Frau Holzhauser und Frau Reinhold sind den treuen Besuchern unseres Augsburger Personalertages bekannt: Nacheinander arbeiteten sie als Studentinnen für den Personalmanagementbereich an der Hochschule. Sie absolvierten mit großem Erfolg den Master Personalmanagement und sind nun beide als HR IT Consultants für SAP und SuccessFactors bei der TalentChamp Consulting GmbH in Nürnberg und Wien tätig. Und sie unterstützen uns an der Hochschule weiter – inzwischen auch schon durch Gastvorträge.

Weiterhin so viel Erfolg!

Erika Regnet

» Das Sommersemester 2020 im Zeichen von Corona

Am 10. März kam die Entscheidung des Ministeriums, dass das Sommersemester an den bayerischen Hochschulen erst am 20.4. beginnen soll. Mich überraschte sie am Stopover in Paris. Ich sehnte mich sofort an meinen Urlaubsort Guadeloupe und – wie ich damals dachte – an einen Platz sicher und fernab von Corona zurück.

Danach überschlugen sich die Ereignisse: Absage aller face-to-face-Gespräche mit Studierenden, Absage aller größeren Veranstaltungen, Absage aller Kurse selbst mit Kleingruppen – zu einem Zeitpunkt, als Kinos, Fitnessstudios und die Augsburger Puppenkiste noch offen waren. Das war viel Arbeit und noch mehr Frust und Enttäuschung. Letzter Arbeitstag im Büro war am 13. März, bei der Hinfahrt hörte ich im Radio die Entscheidung, dass ab Montag Schulen und Kitas geschlossen sind. Am Wochenende gingen gefühlt hunderte von Mails hin und her: Was tun? Online unterrichten oder auf den 20.4. hoffen? Welches System nutzen? Und wie sieht das mit den Lizenzen aus? Wer braucht welche und was kostet das?

Sehr schnell fielen die Entscheidungen, dass

- wir Zoom & Moodle nutzen (erstes inzwischen mit Campus-Lizenz)
- die Lehrveranstaltungen wie im definierten Stundenplan unterrichtet werden, um Überschneidungen und Abstimmungsprobleme zu vermeiden und den Studierenden eine verlässliche Wochenstruktur zu geben
- wir asap starten wollen (also weit vor dem 20.4.).

Noch im März begann ich selbst mit meinen ersten Online-Lehrveranstaltungen.

Die ersten Wochen standen ganz unter dem Zeichen Lehre: Neue Konzepte für die Online-Lehre entwickeln, schlicht und einfach die Technik ausprobieren (zunächst mit zwei PCs in verschiedenen Räumen), parallel Workshops und Webinare besuchen, um die technischen Funktionalitäten erst einmal kennenzulernen. O-Ton eines sehr erfahrenen Kollegen: „*Ich komme mir wie ein Jongleur vor, der das Jonglieren aus dem Stand mit unterschiedlichen Dingen lernen soll, und das während des Auftritts.*“

Und das in einer Situation, in der wohl jede/r neben den beruflichen Herausforderungen auch familiär in besonderem Maße gefordert war.

Meine „Vorerfahrungen“ beschränkten sich auf wenige Stunden Online-Teamgespräche mit Adobe Connect. Hilfreich waren die sofort gestarteten Erfahrungsaustauschgruppen der Dozenten – bei uns gleichfalls über Zoom – wo wir uns parallel zu den Vorlesungen neu entdeckte Funktionalitäten erklärten oder ausprobierten, was die Studenten am Bildschirm sehen.

Parallel gab es Unmengen an Sonderfällen und Anfragen: „Wie kann ich meine Masterarbeit schreiben, wenn die Bibliothek zu ist?“ „Was passiert, wenn ich die Frist nicht einhalten kann?“ „Hilfe – meine Firma will die Abschlussarbeit nicht mehr!“ „Alle sind im Home Office – wer betreut mich bzw. meine empirische Analyse klappt nicht mehr.“ „Wo lasse ich die Arbeit drucken?“ „Wie funktioniert in Corona-Zeiten die Abgabe?“ Alle diese Fragen mussten zunächst geklärt und dann die Mails beantwortet werden. Und das neben einer plötzlich viel zeitaufwendigeren und anstrengenderen Lehre.

Dann kamen die nächsten Fragen: Viele Studenten mussten ihr Auslandssemester abbuchen und nun integriert werden. Und: Kann ich im Herbst ins Ausland gehen? Wenn ja, wohin und wie wird der Unterricht dort aussehen?

Um die Ostertage kam die Entscheidung, dass der Online-Unterricht bis Anfang Mai ausgedehnt wird. Also wieder Umstellung der Lehrkonzepte. Denn zumindest ich war davon ausgegangen, Ende April wäre die Welt wieder weitgehend in Ordnung. Dazu Abfragen, mit welchen Kursen man in Präsenz unterrichten möchte. Die ersten Vorsichtigen überlegten sich nun, wie sie alternativ prüfen könnten. D. h. nun kam die nächste Runde von Fragen, Diskussionen, Mails und schließlich auch Entscheidungen.

Wir sind sehr stolz, dass wir an der Hochschule Augsburg unseren Studierenden sehr schnell und sehr weitreichend ein alternatives Onlinekonzept anbieten konnten.

Gleichzeitig wurden kontinuierlich die Erfahrungen der Studierenden abgefragt: von den Dozenten selbst, der Studierende-

kanin und der Studentenvertretung. Hier ergab sich das Bild, dass die Studierenden

- grundsätzlich zufrieden sind mit den online über Zoom durchgeführten Lehrveranstaltungen,
- froh sind über den schnellen Online-Start,
- nach Aussagen der Studiengangssprecher in ihrer großen Mehrzahl gut bis sehr gut mit der Online-Lehre zurechtkommen;
- andererseits aber die hohe Arbeitsbelastung beklagen,
- Probleme mit der Selbstmotivation und Selbstorganisation berichten,
- finanzielle Schwierigkeiten sehen, da viele Nebenjobs weggefallen sind,
- unsicher hinsichtlich der Prüfungsanforderungen sind.

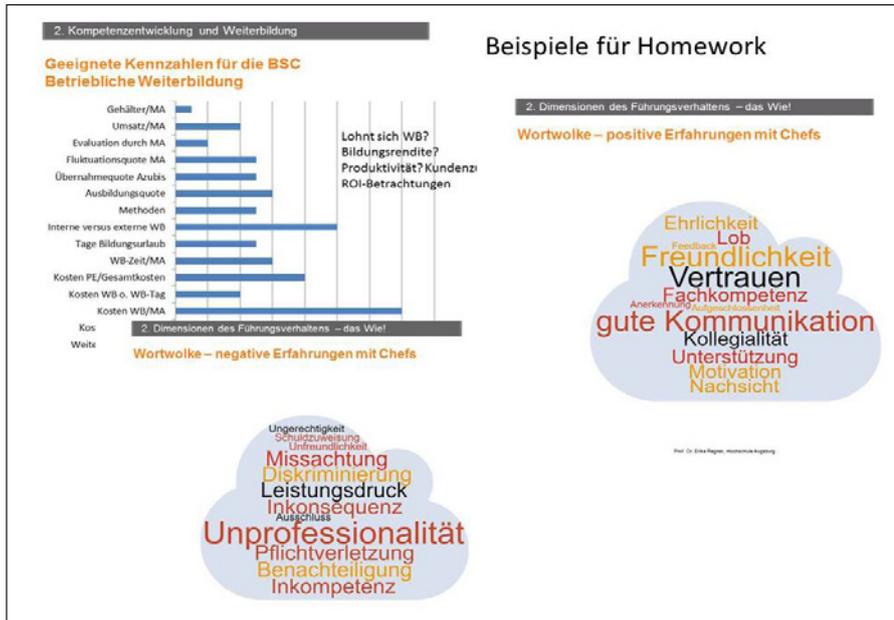
Mir sagten die Studenten ganz klar: Online ist viel anstrengender als ein ganzer Tag an der Hochschule. Ich fand ganz beruhigend, dass es also nicht nur ein Altersthema ist 😊. Generell fanden unsere Studenten Live-Unterricht über Zoom am besten, gefolgt von Videos. Lehrtexte waren am wenigsten beliebt. Wir einigten uns darauf: die Onlinetermine auf ca. 2/3 der Unterrichtszeit zu begrenzen und vorab Aufgaben zur Bearbeitung zu geben.

Bei mir waren das Videos (gerne von Prof. Kanning – s. die Hinweise bei der Rubrik Links), Bearbeitung von Aufgaben, Beantwortung von ausgewählten HR-Fragestellungen, Vorbereitung einer Fallstudie, Analyse von CVs in Eigenarbeit. Zum Teil – wenn ich es zeitlich noch geschafft habe – habe ich die Antworten vorab ausgewertet, den besonders guten und denen, die das Thema nicht verstanden hatten, Feedback geschrieben. In anderen Fällen wurden die Themen in der Vorlesung besprochen.

Was hat gut geklappt in der Lehre?

Ich habe wöchentlich zu **festen Zeiten** unterrichtet – und hier waren wie in der Präsenzveranstaltung die meisten Studenten auch dabei. Viele haben ihre Kamera eingeschaltet, das macht es für alle Beteiligten zumindest persönlicher.

Kürzere Gruppenarbeiten sind mit Zoom relativ einfach möglich – in den so-



› nannten Breakout-Räumen. Dies war aus meiner Sicht eine gute Abwechslung zur Großgruppe und für die Studenten eine gute Möglichkeit, sich aktiv zu beteiligen.

Das neue Medium haben wir auch gleich in eine Übung einbezogen: So führten alle Auswahlgespräche online statt wie sonst f2f.

Homework – Online-Lehre setzt mehr Eigenverantwortung der Studierenden voraus. Ich hatte keine Zeit zu prüfen, wer die Aufgaben abgegeben hatte – und wollte das auch gar nicht. Lernangebote zu machen, das war mein Ziel. Nutzen konnte und musste sie jede/r Einzelne. Für mich waren die Aufgaben aber auch eine gute Rückmeldung, was verstanden worden war und was ich noch einmal erläutern sollte. Dass Studenten im Kurs offen sagen, was sie nicht verstanden haben, ist eher die Ausnahme.

Virtuelles Whiteboard: Hier kann jeder Kommentare/Fragen schreiben, ohne dass ersichtlich ist, von wem sie sind. Also noch anonym als eine verdeckte Abfrage mit Metaplankarten. Nach meinem Eindruck haben sich hier mehr Studenten beteiligt (getraut?) als in Präsenzveranstaltungen. Genutzt habe ich dies mehrfach, zwei Beispiele möchte ich illustrieren:

Diskussion mit Herrn Dr. Bleis von MVR-Training am 8.5.2020:

Dr. Bleis ist seit ca. 20 Jahren selbstständiger Trainer und langjähriger Lehrbeauftragter der Hochschule im Master Personalmanagement. Er hat sich morgens

Beispiele für Homework



dazu geschaltet, die Studenten waren vorher informiert, haben sich die Internetseite von MVR-Training angesehen (www.mvr.de) und schon Fragen überlegt, die sie nun persönlich wie virtuell stellen konnten. Dr. Bleis erläuterte auf der Basis der Fragen seine Arbeitsweise und betonte die Bedeutung der persönlichen Entwicklung der Führungs(nachwuchs)kräfte in seinen länger dauernden Trainings. In einem Intervalltraining finden innerhalb von sechs Monaten sechs Trainingstage mit einer Teilnehmergruppe statt. Dieses verteilte Lernen unterstützt beim Transfer des Gelernten in die Praxis, schafft wechselseitig Vertrauen, erhöht Verbindlichkeit und Commitment, Neues auszuprobieren und Gelerntes umzusetzen, um beim nächsten Termin über Erfahrungen sprechen zu können.

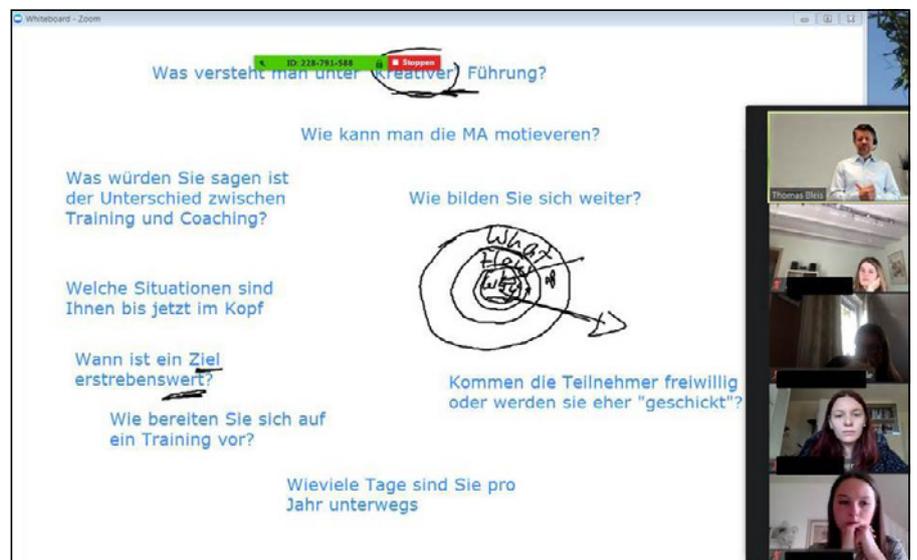
Und noch eine Sorge konnte Dr. Bleis den Kursteilnehmern nehmen: Weiterbildung für Führungskräfte macht diesen auch Spaß und ist keine Muss-Veranstaltung – und das ist eine wichtige Lern- und Veränderungsvoraussetzung.

Diskussion mit Herrn Röntgen zu seinen Coaching- und Vorstandserfahrungen:

Einige Stunden später schaltete sich gleichfalls am 8.5.2020 Herr Alexander Röntgen unserem Kurs zu und nutzte dazu eine Pause in einem ganztägigen Workshop, für den er gerade in einer anderen Stadt unterwegs war. Herr Röntgen ist seit einigen Jahren Senior Partner bei Leadership Choices in Wiesbaden und Coach von Topmanagern. In seiner beruflichen Laufbahn hat er selbst als CEO mit Vorständen und Aufsichtsräten gearbeitet, in Multi-nationals wie ABB und Angloamerican als auch Familienunternehmen wie der Dyckerhoff AG, im deutschen, im angelsächsischen, aber auch im arabischen und asiatischen Raum.

Auch hier hatten die Studierenden viele Fragen – sei es zu seiner eigenen beruflichen Karriereentwicklung, zu den Auslandsaufenthalten, dazu, wie man ins Topmanagement kommt und sich dort halten kann und vor allem zum Thema Coaching.

Bei der Frage „Wie wird man eine gute Führungskraft?“ stellte Herr Röntgen sein Verständnis von erfolgreicher Führung heraus: „Leute stark sein lassen und ihnen eine lange Leine geben“, „coachen und moderieren und den Mitarbeitern die Chance geben, besser zu werden“, >



<p>wie bereiten Sie sich auf ein Coaching/Training vor?</p> <p>Was ist nach Ihrer Meinung der Unterschied zwischen Coaching und</p> <p>Welche Voraussetzungen sollte ein Coach mitbringen?</p> <p>Grds. Unterschiede Kulturen bzgl. PE</p> <p>Wie wird man eine gute Führungskraft?</p> <p>Was unterscheidet einen Manager von einem Top-Manager?</p>	<p>Wie erhalten Sie Rückmeldung zu Ihren Coachings?</p> <p>Wie wird sich Coaching in der Zukunft entwickeln nach ihrer Meinung? Auch unter Berücksichtigung der Digitalisierung</p> <p>wie bereiten Sie sich auf ein Coaching vor? Ihrer Meinung einen guten Coach aus?</p> <p>Wie wird man Vorstand</p>	<p>wie bilden Sie sich weiter?</p> <p>Wann erachten Sie ein Coaching als sinnvoll und wann eher nicht?</p>
---	--	--



> „extrem viel zuhören“, „moderieren als Führungskraft statt alles zu entscheiden und vorzugeben“, „fördern und entwickeln“.

Und dabei unterstützt er nun als Coach Topmanager großer Unternehmen, ermutigt sie zu neuem Herangehen, hinterfragt mit ihnen ihre eigenen Ziele und führt Teamworkshops durch.

„Krisenzeiten sind Coachingzeiten“ so seine Erfahrung, und Coaching muss dann nicht nur f2f sein, sondern kann im Home Office sogar persönlicher werden.

Wir bedanken uns bei Herrn Dr. Bleis und Herrn Röntgen für ihre Zeit und die sehr offenen Gespräche sowie die spannenden Einblicke in ihren Berufsalltag!

Was war schwierig in der Online-Lehre?

Chatfunktion – für mich war und blieb es eine Überforderung, etwas zu erklären, Interaktionen aufzubauen und gleichzeitig die Fragen im Chat wahrzunehmen. Hier mussten mir die Studierenden wiederholt Nachrichten vorlesen.

Internet – seit 20.4. wurde es noch schlimmer, als wir mit der LMU in Mün-

chen die Internetkapazitäten teilen mussten. Aus jeder zweiten Vorlesung selbst einmal rauszufliegen, ist leider Standard gewesen.

Auch bei den **Breakouträumen** versagte wiederholt die Technik, der Dozent kann zwar grundsätzlich den verschiedenen Gruppen beitreten und zum gemeinsamen Raum zurückkehren – doch auch hier verschwand ich wiederholt im technischen Nirwana.

Ein ganzer Tag Unterricht – wir hielten uns ja an den Stundenplan – ist Online unheimlich anstrengend. Danach war ich geschafft und maximal noch zu einem Spaziergang fähig.

Inhaltlich am schwersten war es für mich, Statistik und SPSS zu erklären. Im Projekt sind wir normalerweise an mehreren Tagen alle im Rechnerraum, ich gehe von Rechner zu Rechner, beantworte Fragen und zeige verschiedenes direkt am PC. Man sieht Studenten durchaus an, wenn sie hilflos oder verständnislos sind.

Meine These: Beim Online-Lernen geraten diejenigen leichter ins Hintertreffen, die sich nicht fragen trauen oder die keine Fehler zugeben wollen.

Und **manche Übungen** – wie z.B. Teamarbeiten und Beobachtungen im AC – waren leider online so gar nicht möglich.

Mein persönliches Fazit: Wir haben alle unheimlich viel gelernt und sind im virtuellen Arbeiten viel kompetenter geworden. Videositzungen sind viel angenehmer als Telkos. Man kann online vieles auffangen, manches lässt sich ebenso gut online unterrichten, kurze Sitzungen auf Zoom sind angenehm, da die Fahrtzeiten wegfallen. Doch ohne den persönlichen Kontakt und den direkten Austausch mag ich mir die Lehre nicht längerfristig vorstellen.

Fazit 2: In diesem Semester lag der Fokus auf der raschen Entwicklung von Online-Konzepten und der Beherrschung der Technik. In den Kursen kannten sich viele Studenten untereinander. Sollten wir weiterhin weitgehend oder gar vollständig online unterrichten, so werden wir mehr Zeit und Ideen für das Socializing verwenden müssen – insbesondere bei den Studenten, die neu an die Hochschule kommen und noch niemanden kennen. <<

Prof. Dr. Erika Regnet



Das Corona-Semester aus Sicht der Studierenden

Erfahrungsbericht Teamarbeit Projekt Personal

Wir fünf studieren Betriebswirtschaft im 6. Semester, Vertiefung Personal Management. Deshalb haben wir das Projekt Personal bei Prof. Dr. Regnet gewählt. Hierbei geht es um eine Mitarbeiterbefragung der Evangelischen Landeskirche Württemberg zum Thema Personalentwicklung. Zu Beginn durften wir die Gruppe frei wählen:

- Gruppe 1: PE-Gespräch, soziodemographische Daten
- Gruppe 2: Führung und Zusammenarbeit
- Gruppe 3: Sicht Personalverantwortliche.

Letztendlich bildeten wir die Gruppe 2: Führung und Zusammenarbeit. Jede Einzelne wählte diesen Bereich aus Interesse und dem Glauben, hier die bestmögliche Leistung zu erbringen.

Unsere Aufgabe war es, die Antworten des Fragebogens mit dem Programm SPSS Statistics auszuwerten, Zusammenhänge sowie Auffälligkeiten zu untersuchen und schlussendlich der Evangelischen Landeskirche Württemberg Verbesserungsvorschläge bzw. Empfehlungen aufzuzeigen. Somit hatten wir eine klare Aufgabenstellung, die nur durch gemeinsames Arbeiten optimal gelöst werden konnte.

Der Fragebogen bestand aus 20 verschiedenen Fragen. Von diesen waren fünf für unseren Bereich höchst interessant. Somit entschieden wir uns, dass sich jedes Gruppenmitglied im Detail mit einer Frage auseinandersetzt. Dadurch wurde ausgeschlossen, dass Aufgaben doppelt oder gar nicht bearbeitet wurden.

Um eine einfache Kommunikation zu gewährleisten (beispielsweise zur Terminvereinbarung oder für Fragen), erstellten wir eine WhatsApp-Gruppe. Zusätzlich eröffneten wir einen Dropbox Ordner, um Dateien miteinander zu teilen. Dadurch konnten die anderen Gruppenmitglieder die erlangten Erkenntnisse einsehen und ggf. ergänzen.

Wohlgemerkt haben wir dieses Semester eine außergewöhnliche Situation: alle Vorlesungen finden online über Zoom statt. Wir waren gespannt, wie sich hierbei eine Teamarbeit gestalten würde.

Da keine von uns mit dem Auswertungsprogramm SPSS Statistics Erfahrung hatte, haben wir in den anfänglichen Zoom-Meetings gemeinsam an einem Bildschirm die Auswertungsmöglichkeiten ausprobiert, z. B. Korrelation, Mittelwertvergleiche, Häufigkeiten, Kreuztabellen, usw. Sobald alle die Sicherheit hatten, selbst Auswertungen vorzunehmen, hat jede für sich gearbeitet, also sich mit der zugeteilten Frage beschäftigt.

Wenn Fragen aufkamen, hat man diese entweder in der WhatsApp-Gruppe gestellt

oder bei einem Zoom-Meeting. Zuerst haben wir innerhalb der Gruppe gefragt und wenn niemand die Antwort wusste, haben wir uns an Prof. Dr. Regnet gewandt.

Außerdem haben wir bei Bedarf Etapenziele festgelegt, je nachdem was in der Vorlesung vereinbart wurde. Wenn wir zum Beispiel für das nächste Meeting zehn Zusammenhänge aufstellen mussten, haben wir kurz vor der Vorlesung ein Zoom-Meeting veranstaltet, in dem wir unsere vorher erarbeiteten Erkenntnisse präsentiert und zusammengetragen haben. Unser Hauptziel, alle für uns relevanten Fragen auf Auffälligkeiten und Zusammenhänge bis zum Tag X zu untersuchen, durften wir jedoch nie aus den Augen verlieren.

Letztendlich können wir sagen, dass unsere Teamarbeit, trotz der außergewöhnlichen Situation, gut lief. Ein großer Vorteil von uns war die Sympathie untereinander. Für jede war es selbstverständlich, uns gegenseitig zu helfen und zu unterstützen. Denn bei einer funktionierenden Teamarbeit ist nicht nur die fachliche, sondern auch die soziale Kompetenz entscheidend. Außerdem war die Gruppengröße perfekt, da die Aufgabenteilung, Terminfindungen sowie Absprachen untereinander unkompliziert waren.

*Alexandra Fischer, Lena Henzler,
Johanna Kamissek, Jenny König, Alissa Thies*

Gruppenarbeit in Zeiten von Corona – Herausforderung oder leichter denn je?

» Dass Corona überraschend kam und Einschränkungen für uns alle mitbrachte, ist unumstritten. Angefangen bei „Social Distancing“ im Alltag bis hin zur Maskenpflicht im Supermarkt und stillstehenden Flughäfen auf der ganzen Welt.

Doch hatte Corona auch positive Nebeneffekte? Definitiv! Es kam zu einer wahren Revolution in der Online-Lehre. Vorlesungen, Seminare und Projekte via Zoom im „Home-Office“ wurden zum Alltag der Studierenden. Gruppenarbeiten standen hierbei vor allem bei den höheren Semestern im Mittelpunkt. Doch wie gestalten

sich solche interaktiven Veranstaltungen über Zoom?

Wir, Julia, Sophia, Sophie, Rebecca und Melanie, haben im Rahmen unseres Projekts im Bereich Personal bei Frau Prof. Regnet mit digitaler Teamarbeit sehr gute Erfahrungen gemacht. Welche Erfolgsfaktoren dabei ausschlaggebend waren, möchten wir im Folgenden erklären.

Eine wichtige Voraussetzung für digitale Teamarbeit ist (neben einer funktionierenden Internetverbindung natürlich 😊) eine klare Aufgabenverteilung und regelmäßige Treffen. Dazu ist eine angemessene Gruppengröße von zentraler Bedeutung. Da wir „nur“ fünf Leute in unserem Team waren, war es leicht, Termine zu finden,

an denen jeder Zeit hatte, und Aufgaben konnten mit angemessenem Umfang verteilt werden. Bei einer größeren Gruppe hätten Probleme bei der Kommunikation und Abstimmung auftreten können, bei einer kleineren Gruppe wären die Aufgaben deutlich umfangreicher und zeitintensiver gewesen.

Da wir uns physisch in der Hochschule nie zu kurzen Abstimmungen treffen konnten, vereinbarten wir unseren nächsten Termin schon immer während des laufenden Online-Meetings. Hierbei war es wichtig, dass jedes Teammitglied diese Termine zuverlässig wahrnahm und seine Aufgaben bis dahin erledigt hatte. Gab es Unklarheiten bis zu dem verein- >

Übersicht Auswertungen Personalverantwortliche			
	Word	Power Point	Bericht
Frage 14			
1			
2			
3			
4	abklären mit Gruppe 1		
5	von Frau Prof. Regnet		
6	von Frau Prof. Regnet		
7	von Frau Prof. Regnet		
8			
9			
10			
11			
12			
13	werten wir nicht mehr aus		
14			
Frage 15a			
1			
2			
3			
4			
5			
Frage 16			
1			
2			
3			
4			
5		überarbeiten mit Infos	
Frage 17			
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Abb. 1: Für alle verfügbare Übersicht zu den „To Dos“

> barten Datum, stimmten wir uns über WhatsApp oder durch ein kurzes Telefonat ab. Dies erwies sich als unkompliziert, da jeder von uns zuverlässig antwortete.

Besonders wichtig war auch, überarbeitete Dokumente an alle Teammitglieder weiterzuleiten. Denn nur so wurde sichergestellt, dass immer mit der aktuellen Version gearbeitet wurde. Gleichzeitig erstellten wir ein „Shared Document“, auf

das jeder von uns Zugriff hatte. Darin dokumentierten wir kontinuierlich unseren Arbeitsfortschritt und vermieden so, „To Dos“ doppelt abzuarbeiten. Fragen sammelten wir im Teamchat und leiteten sie gebündelt an Frau Prof. Regnet weiter. So musste auch sie Unklarheiten nicht doppelt beantworten.

Eine Sache, die wir zunehmend bemerkten, war: Online-Lehre und -Teamarbeit

machen flexibel! Obwohl wir physisch alle weit auseinander wohnten, ermöglichte uns Zoom, ganz ohne lange Anfahrtszeit und Vorausplanung, Treffen – wenn auch nur für eine halbe Stunde – ganz unkompliziert zu arrangieren.

Auf den Punkt gebracht – das sind unsere Erfolgsfaktoren:

- **Flexibilität**
→ hinsichtlich der Terminfindung
- **Zuverlässigkeit**
→ hinsichtlich der Weiterleitung von Dokumenten und dem Antworten auf Nachrichten
- **Strukturiertes Arbeiten**
→ hinsichtlich der Aufgabenverteilung und Organisation
- **Miteinander**
→ hinsichtlich der Wertschätzung, Feedback und Kritik

Ob das Punkte sind, die nur während digitaler Teamarbeit von zentraler Bedeutung sind, ist wieder eine andere Frage...

Trotz allem ist uns eine Sache auf jeden Fall klar geworden: Auf die gemeinsamen Kaffeepausen an der Hochschule freuen wir uns in den nächsten Semestern wieder umso mehr. <<

Sophie Hohenadl, Melanie Klaus, Sophia Längl, Rebecca Mayinger & Julia Mücke

Projekt Mitarbeitendenbefragung bei der Evangelischen Landeskirche Württemberg

>> Seit rund 15 Jahren bietet die Evangelische Landeskirche Württemberg Studentengruppen immer wieder die Gelegenheit, Projektthemen in Gruppen oder einzeln bei einer Abschlussarbeit zu bearbeiten. In diesem Semester ging es um eine Befragung bei den über 20.000 Mitarbeitenden der Evangelischen Landeskirche Württemberg. Zudem sollen die Ergebnisse mit früheren Befragungen der Jahre 2008 und 2016 verglichen werden.

Eine Projektarbeit ist im Studienplan gefordert, sie ist eine ausgezeichnete Gelegenheit, eine Organisation näher kennenzulernen, ein Personalthema zu vertiefen und unter Anleitung des Professors und in Zusammenarbeit mit den Kommilitonen ein komplexes Thema selbstständig zu erarbeiten, zu präsentie-

ren und dem Auftraggeber gegenüber zu argumentieren. Das nächste Mal, wenn ein komplexes Thema allein, aber noch unter Anleitung bearbeitet werden muss, ist die Abschlussarbeit – und danach folgt schon die Bewährungsprobe beim Berufseinstieg.



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG

Ein Semester vergeht sehr schnell, d. h. ein Praxisprojekt muss gut geplant sein. [Abbildung 1](#) zeigt die Vorarbeiten, die in diesem Fall vorab in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen im Oberkirchenrat, insbesondere der Projektverantwortlichen Frau Ursula Kress, und mir geleistet wor-

den waren. Praktiker wissen, dass ein Vorlauf von sechs Monaten bei einer Mitarbeiterbefragung nicht ungewöhnlich ist.

Aufgabe der Studierenden der HS Augsburg sollte es sein,

- die Ergebnisse auszuwerten und
- für eine Präsentation aufzubereiten,
- sie mit den früheren Befragungen zu vergleichen, um Trends zu erkennen und das Greifen von Maßnahmen zu evaluieren,
- personalpolitische Empfehlungen für die Evangelische Landeskirche Württemberg zu entwickeln und
- in einer Präsentation vor dem Fachgremium und vor Führungskräften im Juli in Stuttgart zu vertreten.

Und dann schlug im März Corona voll ein: Die Angestellten – z. B. pädagogische Mitarbeitende in Bildungsstätten, ErzieherInnen in Kitas, medizinisches Fachpersonal und Pflegekräfte in Krankenhäusern >



Abb. 1: Abstimmungen und Vorarbeit zur Mitarbeitendenbefragung

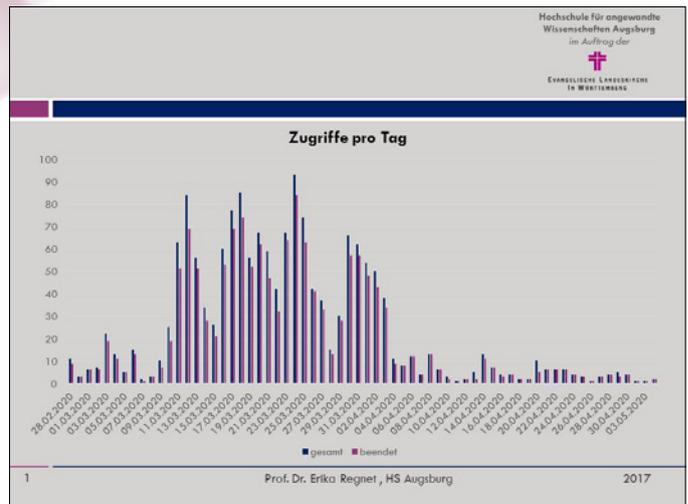


Abb. 2: Response-Zahlen beim Online-Fragebogen

› und Altenheimen, MesnerInnen in Kirchen – sollten Mitte März die Informationen mit ihrer Gehaltsmitteilung erhalten. Angeboten wurden ein Online und ein Print-Fragebogen, um möglichst viele Personen zu erreichen. Doch stattdessen wurde alles geschlossen und die Mitarbeiter nach Hause geschickt („Stay at home“ hieß die neue Parole).

Für uns kamen bange Tage – haben sich genügend Mitarbeitende und Personalverantwortliche beteiligt, um die Befragung sinnvoll auswerten zu können? Oder muss das Projekt gestoppt werden?

Schnell fiel die Entscheidung, den Befragungszeitraum um vier Wochen bis Ende April zu verlängern und entsprechende

Infos im Intranet der Evangelischen Landeskirche Württemberg zu platzieren. Den Rücklauf über die Zeit veranschaulicht [Abbildung 2](#).

Und schließlich die Erleichterung: Es beteiligten sich mit rund 2.500 Rückläufen zwar deutlich weniger Personen als bei der letzten Befragung, doch ausreichend viele, um für alle Funktions- und Altersgruppen, Mitarbeitende wie Personalverantwortliche sinnvolle Detailanalysen zu ermöglichen.

Die 15 Studierenden waren erleichtert. Zur Bewältigung der Aufgaben teilten wir uns in drei Gruppen mit den thematischen Feldern:

- Durchführung des Personalentwicklungsgesprächs und Erfahrungen damit
- Führung und Zusammenarbeit in der Evangelischen Landeskirche Württemberg
- Die Sicht der Personalverantwortlichen.

Frau Kress, Beauftragte für Chancengleichheit und Personalentwicklung bei der Evangelischen Landeskirche Württemberg, stellte das Projekt und ihre Erwartungen vor, hörte sich die Zwischenpräsentation an, erläuterte die vielen Besonderheiten der Evangelischen Landeskirche Württemberg als Arbeitgeber und stand zusammen mit ihrer Mitarbeiterin Stefanie Beck den Studierenden mit vielen Anregungen zur Seite. Ihr Vorgänger im Amt, Herr Werhahn, der die früheren Befragungen begleitet hatte, schaltete sich auch einmal zu und erläuterte die Vision einer PE Digital mit einer unterstützenden App.

Schweren Herzens haben wir diesmal auf die Präsentation in Stuttgart verzichtet, dies war in den Vorjahren immer ein besonderes Erlebnis für die Studierenden. Coronabedingt wird die Ergebnispräsentation diesmal über Zoom laufen. Wir sind schon gespannt auf die Präsentation und die Diskussion mit der Projektgruppe.

Vielen Dank für das Vertrauen, die ausgezeichnete langjährige Zusammenarbeit und diese tolle Chance für unsere Studierenden! <<

Prof. Dr. Erika Regnet



Abb. 3: Dirk Werhahn, Geschäftsführer des EVANGELISCHEN KREISBILDUNGSWERKS Ludwigsburg, im Gespräch mit den Studierenden

Digitale Arbeitswelten im gfo Regional Meeting

Bei Microsoft konnten wir im Rahmen des gfo (Gesellschaft für Organisation und Führung e.V.) Regionaltreffens am 5. März digitale Arbeitswelten erleben, besprechen und diagnostizieren. Für das Erleben war der Gastgeber Microsoft unter der freundlichen Einladung von Diethelm Edeler zuständig. Die neuesten Entwicklungen wurden im Microsoft Technology Center demonstriert. Dazu gehören u.a. die KI- und drohngestützte Bauschadenerkennung an Gebäuden sowie die Envisioning Technologie, um virtuelle Gesprächspartner oder Konsumenten aufgrund ihrer äußeren Erscheinung oder ihres Gemütszustandes passende Angebote machen zu können.

Prof. Dr. Stephan Kaiser beschrieb, wie das Projekt DigiTrail 4.0 einen umfangreichen Digitalisierungsatlas hervorbrachte, der übrigens online frei zugänglich ist. Mit diesem lässt sich die Notwendigkeit der Digitalisierung feststellen, die Reife im Sinne der Stimmigkeit in der Arbeitswelt diagnostizieren sowie eine Change-Taktik für die Umsetzung der individuellen Bedürfnisse ableiten. Hut ab vor der umfangreichen Arbeit, die hier dahintersteckt.

Die Organisationsberatung Köhninger belebte den Austausch der TeilnehmerInnen durch den Digital Pathfinder, ein Kartenset, mit welchem die komplexen Zusammenhänge der Digitalisierung leicht besprechbar gemacht werden - zur Abwechslung auch mal erfrischend analog. Bei Brezen und alkoholfreiem Bier war damit genau der richtige Rahmen gesetzt.

Matthias Uebel und Sarah Hatfield danken allen, die diesen Abend lebhaft gestaltet und möglich gemacht haben. Wer gerne auf künftige Veranstaltungen aufmerksam gemacht werden möchte, kann sich unter dem Betreff ‚gfo Regional‘ bei sarah.hatfield@hs-augsburg.de melden.

Prof. Dr. Sarah Hatfield



7. Treffen des Arbeitskreises Schlüsselkompetenzen

Das 7. Treffen des Arbeitskreises Schlüsselkompetenzen fand am 18.2.2020 an der HSA Augsburg statt, nachdem dieser Arbeitskreis bereits Gast an der Bundeswehruniversität München, der TU München, der Universität Passau, der Universität Erlangen sowie der Hochschule Nürnberg war. Vertreter*innen bayrischer Hochschulen und Universitäten treffen sich dabei ein bis zwei Mal im Jahr, um sich über neue Trends auszutauschen, Programme anderer Hochschulen und Universitäten im Bereich Schlüsselkompetenzen kennenzulernen und zu netzwerken. Dieses Mal waren 16 Mitarbeiterinnen von Schlüsselkompetenzzentren und Career Services auf Einladung von Prof. Dr. Mahena Stief und Julia Krumme nach Augsburg zu einem Design Thinking Workshop gekommen. Unter Leitung von Laetitia Ory hatten die Teilnehmerinnen viel Spaß beim Entwickeln kundenorientierter neuer Angebote für Studierende.

Prof. Dr. Mahena Stief

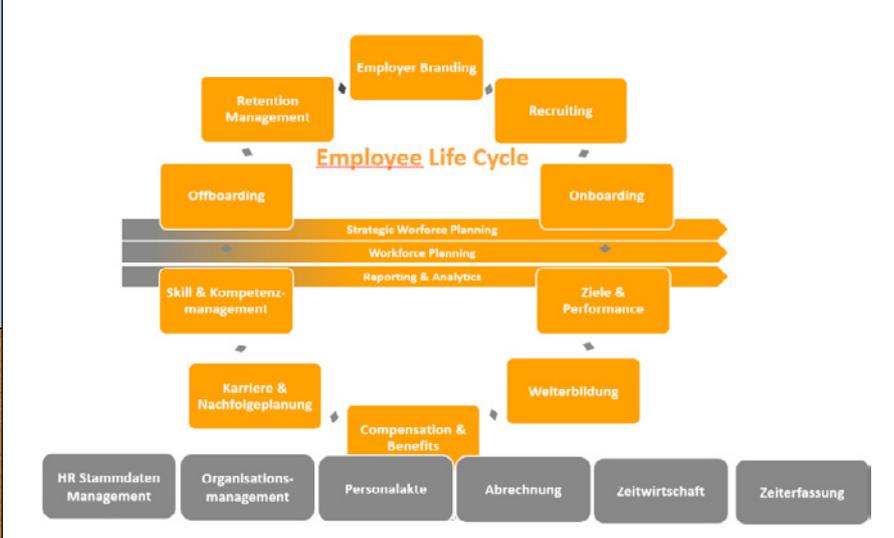


Digitalisierung im HR – nur in Corona-Zeiten ein Top-Thema?











Aktuell ist dieses Thema wohl nicht zu überhören bzw. zu übersehen: **die Digitalisierung**. Getrieben durch die COVID-19 Pandemie sind Unternehmen gezwungen, ihre Strategie diesbezüglich schnellstmöglich zu entwickeln und anzupassen. Überall findet man Artikel über digitale Umsetzungsstrategien, Regelungen zum Home Office und zu neuen Kommunikationswegen sowie zur digitalen Transformation. Fakt ist: mit bzw. durch Corona hat sich die Notwendigkeit des digitalen Arbeitens verstärkt.

Doch ist Corona wirklich ein effektiver Treiber für die Digitalisierung auch im HR; oder ist das Thema eh schon bei den Personalern angekommen?

Wir beim Beratungsunternehmen novamusHR01 sind der Meinung, dass die Digitalisierung im Personalwesen noch viel zu zaghaft durch die Personalier in Angriff genommen wird. Deshalb haben wir uns darauf spezialisiert, unsere Kunden bestmöglich und softwareunabhängig zu sämtlichen Themen rund um den Themenkomplex Digitalisierung und deren Ausrichtungsstrategie zu beraten. Mit unserer, von Herrn Volpert entwickelten Methodik „in 12 Schritten zur HR-Digitalisierung“, haben wir bereits federführend in vielen Projekten zur Digitalisierung gepunktet und konnten die Firmen zu schnellen Realisierungserfolgen verhelfen.

Wir können damit nicht nur thematisch, sondern auch wirtschaftlich fundiert eine Digitalisierungsstrategie entlang des Employee-Life-Cycle entwickeln, welche nach Fertigstellung auch einen HR-IT-Fahrplan für das jeweilige Unternehmen darstellt.

Wenn Sie mehr zur Vorgehensweise, langjährigen Projekterfahrungen und Erfolgsfaktoren anhand eines Praxisbeispiels bei der Käserei Champignon erfahren wollen, dann besuchen Sie den **19. Personalertag der Hochschule Augsburg** (digitale Veranstaltung) am 22.07.2020. Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung bekommen Sie über folgenden Link: weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

Ein ganztägiges Seminar „**Digitalisierung und Transformation – Entwicklung der Digitalisierungsstrategie im HR-Bereich unter technischen und rechtlichen Aspekten**“ findet am 6. Oktober 2020 an unserem Hochschul-An-Institut TCW in Nördlingen statt. Dozenten sind Herr Joachim Volpert, Geschäftsführender Gesellschafter novamusHR01 GmbH, und die Rechtsanwälte Dr. Ralf Kittelberger sowie Markus Gloksin, DREITOR Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, Reutlingen.

Nähere Informationen und Anmeldung unter <https://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/>

Herr Volpert ist langjähriger Dozent für Digitalisierung im HR an der Hochschule Augsburg. Im Masterstudiengang Personalmanagement, der zusammen mit den Hochschulen Kempten und Landshut neu konzipiert wurde, wird Herr Volpert die Vorlesungen für HR-IT-Themen übernehmen.



Mit der Wirtschaftspsychologie die Zukunft unserer Region gestalten

Insbesondere der Fachkräftemangel und die Umwälzungen durch die Digitalisierung sind aktuelle Herausforderungen, der sich Wirtschaft und Gesellschaft stellen müssen. Exzellente ausgebildete Fachkräfte werden benötigt, die mit den Entwicklungen Schritt halten und sich nicht abhängen lassen. Technologien wie künstliche Intelligenz, Blockchain, Mensch-Maschine-Kollaborationen, IT-Sicherheit und Big Data werden über das wirtschaftliche Wohlergehen ganzer Regionen entscheiden.

Mit **gP_2025** haben die Industrie- und Handelskammer Schwaben und die Hochschule Augsburg mit der Handwerkskammer für Schwaben und wichtigen Entscheidungsträgern der regionalen Wirtschaft und Gesellschaft ein Programm entwickelt, das sich dem Fachkräftemangel entschieden entgegenstellt und auf die Bedürfnisse der Unternehmen im Bereich Digitalisierung eingeht.

gP_2025 sieht sich als Teil der Initiative Future Code Bayern und beschreibt Lösungsansätze sowie konkrete Vorhaben und Projekte, wie die Hochschule Augsburg bis 2025 das Ziel erreichen möchte, die Zukunftsfähigkeit der Region in innovativen, neuen Bereichen der Digitalisierung mitzugestalten. Konkret geht es um den Aufwuchs von 2.000 zusätzlichen Studienplätzen – das entspricht 500 Studienanfängern mehr pro Jahr als bisher – in sechs neuen, zukunftsweisenden Studiengängen.

Der erste Studiengang, der zum Wintersemester 2020/21 startet, ist der Bachelorstudiengang der **Wirtschaftspsychologie** (B.Sc.). Studierende dieses Studiengangs werden auf eine große Bandbreite der Aufgabenfelder in der Arbeits-, Organisations-, Personal- und Marktpsychologie vorbereitet. Der Studiengang trägt dabei dem gewandelten Anforderungsprofil von

WirtschaftspsychologInnen Rechnung und bereitet sie auf die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 vor. Dazu gehören die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Potenziale von Big Data in Marktforschung und Personalrekrutierung sowie der fortschreitende Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) in personalisiertem Lernen und Mensch-Maschine-Kollaboration.

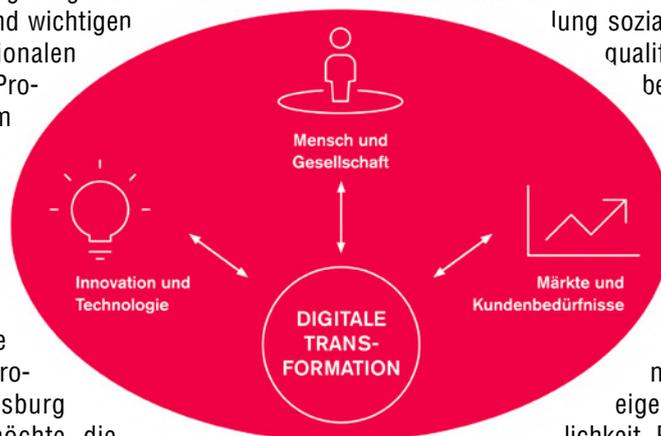
Ein weiterer Fokus liegt auf der Organisation des sozialen Miteinanders und der gelebten Vielfalt sowie der Transformation zur resilienten Organisation, ob Profit- oder Non-Profit. In jedem Semester werden Kurse angeboten, die die Entwicklung sozialer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen in Kleingruppen erlauben. Techniken des agilen team- und lösungsorientierten Arbeitens und professioneller Kommunikation gehören zur Grundausstattung der AbsolventInnen der Wirtschaftspsychologie.

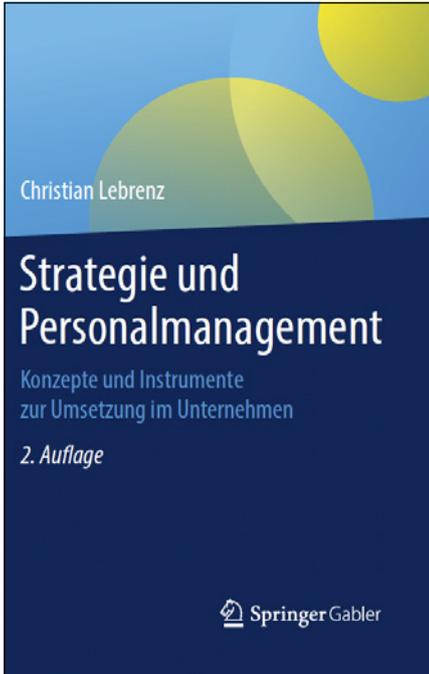
Eine große Bandbreite an Wahlmöglichkeiten erlaubt den Studierenden in den höheren Semestern eine Orientierung an ihren eigenen Interessen. Neben der Möglichkeit, Projekte für Organisationen in der Region durchzuführen, ist die Praxisphase ein fester Bestandteil des Studienplans und die Möglichkeit, ins Ausland zu gehen, besteht zudem.

Ich freue mich sehr auf die neuen KollegInnen, die wir im Rahmen dieses Studiengangs gewinnen werden und dann natürlich auf die zahlreichenden Studierenden, die wir im Oktober 2021 begrüßen dürfen.

Weitere Information finden Sie unter: hs-augsburg.de/wirtschaft/wirtschaftspsychologie

Prof. Dr. **Sarah Hatfield**





Lebrez, C. (2020)

Strategie und Personalmanagement: Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen.

2. Aufl., Wiesbaden: SpringerGabler.
360 Seiten, 44,99 €, eBook 34,99 €.

Das Buch unseres ehemaligen Kollegen zum strategischen Personalmanagement ist mittlerweile in der zweiten Auflage erschienen.

Im ersten Teil des Buches wird untersucht, welche Problemfelder entstehen, wenn Unternehmen versuchen, ihre Personalarbeit auf die Unternehmens-

strategie abzustimmen. Lebrez zentrale These hierbei ist, dass die Komplexität der Schnittstelle zwischen der oft nur vage definierten Strategie und dem Personalmanagement in all seinen Facetten unterschätzt wird. Stück für Stück untersucht der Autor, welche Faktoren bei der strategischen Ausrichtung des Personalmanagements zu berücksichtigen sind, welche Fragen ein Unternehmen für sich selbst beantworten muss, um die Verbindung zwischen Strategie und Personalmanagement herzustellen. Diese Faktoren fangen bei dem Strategieverständnis des Unternehmens an, gehen über die Auswahl der einzelnen Personalinstrumente für die Strategieumsetzung, der HR-Architektur, der Organisation der HR-Funktion bis hin zur Frage, wie aktiv das Humankapital in die Strategieentwicklung eingebunden werden soll. Diesen Fragen sind jeweils einzelne Kapitel gewidmet. Der erste Teil schließt mit einem Kapitel, in dem die Auswirkungen von guter Personalarbeit auf den Unternehmenserfolg untersucht werden.

Im zweiten Teil des Buches werden verschiedene Instrumente vorgestellt, mit denen die Personalarbeit auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet werden können. Hier findet sich die größte inhaltliche Änderung der zweiten Auflage. Neben der strategischen Personalplanung, dem strategischen Kompetenzmanagement und dem Human Capital Management wurde das Performance Management als weiterer Ansatz zur Strategieimplemen-

tionierung aufgenommen. Dafür wurde im Gegenzug aufgrund ihrer mittlerweile zu geringen Verbreitung auf die Diskussion von HR Scorecards verzichtet.

Sowohl die Liste der zu berücksichtigenden Faktoren als auch der für die verschiedenen Instrumente der Strategieimplementierung benötigte Aufwand erscheinen auf den ersten Blick vielleicht abschreckend. Doch Christian Lebrez argumentiert zu Recht, dass sich dieser Aufwand lohnt. Schließlich geht es bei der Ausrichtung der Personalarbeit auf die Unternehmensstrategie darum, einen der größten Kostenblöcke in der Organisation effektiver einzusetzen. Da der Nutzen eines effektiveren Humankapitals groß ist, lohnt sich auch der dazu benötigte Aufwand.

Der Autor selbst schreibt, dass es ihm bei der Überarbeitung neben der inhaltlichen Aktualisierung vor allem um eine leichtere Lesbarkeit ging. Dazu hat er nicht nur die Zahl der Beispiele deutlich erhöht, sondern zudem kontinuierlich Transferfragen eingebaut, die die Anwendung der Konzepte auf das eigene Unternehmen erleichtern sollen. Insgesamt ist es dem Autor sehr gut gelungen, den oft doch dichten Stoff besser zugänglich zu machen. Dementsprechend ist die zweite Auflage des Buches von Christian Lebrez eine lohnende Anschaffung für all diejenigen, die sich mit dem strategischen Personalmanagement auseinandersetzen wollen.

Prof. Dr. *Erika Regnet*

IMPRESSUM

Verantwortlich:

Präsident
Prof. Dr.
Gordon Thomas Rohrmair

Anschrift

Hochschule für angewandte
Wissenschaften Augsburg
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-0
Telefax: +49 (0)821-55 86-3222
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)821-55 86-2921 /-29 17
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 ProfessorInnen, 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, Forschung, 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.

Gefragte Persönlichkeiten lernen ein Leben lang

Lebenslanges Lernen sichert das aktuelle Wissen und die fachliche wie persönliche Kompetenz – wichtig sowohl für die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation als auch für die individuelle Personalentwicklung.

Ab März haben wir alle Präsenzveranstaltungen gestoppt, die meisten Veranstaltungen abgesagt, manches als Onlinekurs oder Webinar angeboten. Wir hoffen, dass wir ab Herbst wieder Weiterbildungsveranstaltungen in Präsenz durchführen können.

Zur berufsbegleitenden Weiterbildung bieten wir als Hochschule zur Unterstützung für Fach- und Führungs(nachwuchs)-kräfte generell mehrere Möglichkeiten:

1. **Inhouse-Seminare zu allen betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Themen.** Diese werden von uns zusammen mit Ihnen speziell geplant und für Sie durchgeführt. Einen Überblick erhalten Sie [hier](#) und in unserer aktuellen Jahresbroschüre.
2. Durchführung von **Workshops zur Erarbeitung einer konkreten Lösung.**
3. Komprimierte **Einzelseminare zu aktuellen Fragestellungen** – diese sind sehr gut geeignet, um neues Know-how aufzubauen bzw. einen schnellen Überblick bei Veränderungen zu

erwerben. Diese Seminare führen wir an unserem Hochschul-An-Institut TCW, Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen durch. Nähere Infos und Anmeldung unter <http://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/>.

4. Einjährige, berufsbegleitende **Zertifikatsstudiengänge mit Abschluss der Hochschule zur Vertiefung.**

Folgende Präsenzseminare sind am Weiterbildungszentrum Donau-Ries im Herbst 2020 geplant:

- 22.09.2020 | **Problemlösungstechniken für komplexe Managemententscheidungen** (Leitung: Prof. Dr. Christian Lebrecht, HS Koblenz)
- 23./24.09.2020 | **Führung digital** (Leitung: Prof. Dr. Christian Lebrecht, HS Koblenz)
- 6.10.2020 | **Digitalisierung und Transformation – Entwicklung der Digitalisierungsstrategie im HR-Bereich unter technischen und rechtlichen Aspekten** (Leitung: Joachim Volpert, novamusHR01 GmbH, RA Dr. Ralf Kittelberger und RA Markus Gloksin, DREITOR Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, Reutlingen)



- 28.–30.09.2019 | **Projektmanagement kompakt** unter der Leitung von Prof. Dr. Clemens Espe, HS Augsburg

Und als Online Kurs, jeweils halbtägig ab 14:00 Uhr

- 23. und 26.10.2020 | **Gesprächs- und Verhandlungstechniken für Online-Gespräche** (Leitung: Prof. Dr. Valentina Speidel, HS Landshut)

Zertifikatskurs Produktmanagement

Produktmanager haben die Verantwortung für die Generierung optimaler Produkte – zum richtigen Zeitpunkt, im richtigen Markt, zur optimalen Erfüllung der jeweiligen Kundenbedürfnisse in Deutschland/Europa/der Welt. Sie sind damit Dreh- und Angelpunkte des operativen und strategischen Produktmarketings und verantwortlich für die Erarbeitung und Realisierung von Produktkonzeptionen. In einem zunehmend von Digitalisierung und Agilität beeinflussten Umfeld steuern sie die Produktlebenszyklen, die Modifizierung von Produkten sowie die Einsetzung der Marketingmaßnahmen.

Der **berufsbegleitende Zertifikatskurs Produktmanagement der Hochschule Augsburg** beginnt am 29./30.10.2020 dem Seminar „Grundlagenkompetenz Produktmanagement“ (Leitung Prof. Dr.

Kellner), am 23./24.11. folgt der Kurs „Instrumente für Absatz- und Unternehmenskommunikation“ (Leitung Prof. Dr. Uhl).

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte aus Vertrieb, Marketing und Produktmanagement und an Projekt- und Bereichsleiter für Forschung und Entwicklung.

Der Zertifikatskurs umfasst **16 Seminartage im Zeitraum von Oktober 2020 bis Juni 2021**. Es ist auch möglich, nur einzelne Kurse zur Auffrischung von ausgewählten Themenbereichen zu besuchen.

Seminarleiter sind ProfessorInnen der Hochschule Augsburg und erfahrene Praktiker.

Ort: Durchführung am Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen.

Anmeldung und Infos unter <https://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/zertifikatskurse/>.

Ein persönlicher Informationstermin wird am 28.09.2020 online um 18:00 Uhr stattfinden. Anmeldung erbeten unter Manuela.Jenewein@tcw-donau-ries.de. Sie erhalten dann den Einwahllink.

Ansprechpartner Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen:

Manuela Jenewein
Leitung Geschäftsfeld
Seminare, Foren & Personalentwicklungsangebote
Tel.: 09081 8055-102

Manuela.Jenewein@tcw-donau-ries.de
<http://tcw-donau-ries.de/weiterbildung>

Zertifikatsstudiengang: Betriebswirt(-in) im Gesundheitswesen und Sozialbereich

Betriebswirtschaftliches Know-how und Managementwissen sind für Leitungsfunktionen unverzichtbar. In Zeiten knapper Ressourcen bei zugleich steigenden fachlichen wie verwaltungstechnischen Anforderungen sind ökonomisches Denken und Handeln für den Gesundheitsbereich und für soziale Organisationen zur existenzsichernden Pflicht geworden. Zudem müssen neue Anforderungen proaktiv gemanagt werden.

Die Teilnehmer/-innen erlernen im Kurs unternehmerisches Denken und betriebswirtschaftliches Methodenwissen für Kosten- und Preiskalkulationen, Wirtschaftlichkeitsrechnungen, Gestaltung effizienter Arbeitsprozesse und Mitarbeiterführung. Dies befähigt sie, Entscheidungen auf fundierter fachlicher und betriebswirtschaftlicher Basis zu fällen und konsequent umzusetzen.

Zentrale Inhalte sind:

- Personalmanagement, Recht, Marketing
- Rechnungswesen, Kostenmanagement, Controlling
- Managementmethoden – insbesondere Projekt-, Qualitäts- und Prozessmanagement
- individuelles Fachcoaching.

2020 wird coronabedingt kein Kurs starten.

Der nächste Studiengang beginnt am 27. April 2021 mit dem Kurs „Personalauswahl“ (Leitung Prof. Dr. Regnet),

am 8. Mai 2021 folgt „Marketing/Öffentlichkeitsarbeit“ (Prof. Dr. Riegl), am 19. Juni Arbeitsrecht (Leitung RA Jens Goldschmidt).

Die weiteren Module mit insgesamt 16 Präsenztagen (Freitagnachmittag und Samstag) laufen bis Juli 2022.

Am 22.01.2021 findet nachmittags an der HS Augsburg eine öffentliche Veranstaltung mit namhaften Referenten zum Thema **Digitalisierung im Gesundheitsbereich** statt. Infos und Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

Hier können Sie sich auch über den Studiengang informieren sowie erste DozentInnen und bisherige TeilnehmerInnen kennenlernen.

Zielgruppe: Fach- und Führungs(nachwuchs)kräfte im Gesundheitsbereich und Sozialwesen, die neben ihren Fachaufgaben auch betriebswirtschaftliche Aufgaben und Verantwortung übernehmen bzw. sich für verantwortliche Funktionen qualifizieren wollen und dazu betriebswirtschaftliches Know-how und Managementkompetenz benötigen.

Durchführungsort: Hochschule Augsburg.

Infos und Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de und [hier](#).

Ansprechpartner in Augsburg:
Prof. Dr. Erika Regnet

**Weiterbildungskordinatorin
Fakultät Wirtschaft**

und Daniela Reif-Schülein,
Tel.: 0821 5586-2921/2918

Mail: Weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

Nähere Infos und die Broschüren zum Download finden Sie hier <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Inhouse-Firmenseminare.html>



Zertifikatskurs Controlling

Der nächste **berufsbegleitende Zertifikatskurs Controlling** beginnt am 23.03.2021 mit dem Einführungskurs Controlling. Am 19. und 20. April 2021 folgt das Seminar Planungs- und Budgetierungsinstrumente – Leitung Prof. Dr. Joeris.

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen, die aufgrund ihrer gestiegenen Verantwortung vertieftes Know-how in den Bereich Controlling und Unternehmenssteuerung benötigen.

Der Zertifikatskurs umfasst **14 Seminartage im Zeitraum von März 2021 bis November 2021**. Es ist auch möglich,

nur einzelne Kurse zur Auffrischung von ausgewählten Themenbereichen zu besuchen.

Seminarleiter sind praxiserfahrene ProfessorInnen der Hochschule Augsburg.

Ort: Durchführung am Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen.

Anmeldung und Infos unter <https://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/zertifikatskurse/>.

Ein **persönlicher Informationstermin** wird am 12. Januar 2021 online um 17:00 Uhr stattfinden. Anmeldung erbeten unter Manuela.Jenewein@tcw-donau-ries.de. Sie erhalten dann den Einwahllink.



Neues Konzept ab Wintersemester 2020

Seit 10 Jahren wird der Masterstudiengang mit großem Erfolg von der Hochschule Augsburg durchgeführt. Nun war es Zeit für eine grundsätzliche Überarbeitung des Konzeptes. Inhaltlich wie methodisch wird der Masterstudiengang damit den aktuellen Anforderungen angepasst.

Zentrale Änderungen:

- **Kooperation der Hochschulen Augsburg, Kempten und Landshut**
- Die Vorlesungen finden an der HS Augsburg und bei Blockveranstaltungen auf Schloss Illertissen statt
- **Neue Module u. a.:** HR-IT, Projekt- und Prozessmanagement, Gesundheitsmanagement, alternde Belegschaften, Wissensmanagement und Innovation, Understanding Business, Sozialversicherungsrecht, Datenschutz
- Wahlfach/-fächer im 3. Semester zur individuellen Vertiefung
- Englische Lehrveranstaltung mit **native speaker**
- **Blended Learning** mit Online-Learning

Wichtig ist es uns, die Studierenden für anspruchsvolle Fach- und Führungspositionen im HR-Bereich zu qualifizieren. Ein Schwerpunkt liegt natürlich auf dem **Umgang mit den Mitarbeitenden** (operatives Personalmanagement, Talentmanagement). Darüber hinaus ist uns das kompetente Managen der **betrieblichen Herausforderungen** wichtig – hier geht es um die Gestaltung von Changeprozessen, das HR-Controlling, Digitalisierung,

aber auch um die Beratung von Fachabteilungen und Führungskräften. Und schließlich sind die **gesellschaftlichen Herausforderungen** proaktiv zu managen – man denke an gesellschaftliche Megatrends, aber auch an den rechtlichen Rahmen.

Unser Master Personalmanagement ist generalistisch ausgerichtet und bereitet auf anspruchsvolle Personalfunktionen in Wirtschaft, Consulting und Gesundheitsbereich vor.

Ein Auslandssemester – zum Studium oder Praktikum – ist auf freiwilliger Basis möglich, dazu stehen Partnerhochschulen zur Verfügung. Allerdings führt ein Auslandssemester zumeist zu einer Studienzeiterverlängerung, bringt aber fachlich wie persönlich einen immensen Zugewinn.

Alle Infos finden Sie auf der Homepage der HS Augsburg unter: www.personalmanagement-master.de.

Seit rund einem Jahr wird zudem die Re-Akkreditierung vorbereitet. Vor einiger Zeit hat sich die Hochschule Augsburg für die sogenannte Systemakkreditierung entschieden. Dazu sind viele Analysen und Unterlagen nötig. Dies hat sehr viel Arbeitszeit gebunden. Zudem musste eine neue SPO abgestimmt und in den Gremien vertreten werden, das Modulhandbuch aktualisiert, ein Kooperationsvertrag ausgehandelt, eine Studiengangsbefragung durchgeführt und analysiert werden. Und auch die Homepage musste auf den aktuellen Stand gebracht werden – vielen Dank an Frau Vera Wasemann dafür!

Am 13.2.2020 fand die erste Sitzung unseres Praxisbeirats statt mit Dagmar Baldus, Personalleiterin Champignon-Hofmeister Unternehmensgruppe, Käserei Champignon Hofmeister GmbH & Co. KG, Hildrun Brendler, Leitung Human Resources, Schöffel Sportbekleidung GmbH, Ruth Hintersberger, Leitung Akademie für Gesundheitsberufe, Universitätsklinikum Augsburg, und Christian Stelmüller, Leitung PE und Training am Standort Dillingen, BSH Hausgeräte GmbH. Am 12.3.2020 folgte – als wirklich letzte Präsenzsitzung vor dem Corona-Shutdown – das von der Akkreditierung geforderte sogenannte Peer Review mit den externen Fachgutachtern Prof. Dr. Heinz Mandl, LMU München, und Prof. Dr. Carina Braun, OTH Regensburg.

Wir freuen uns, dass unser Konzept dabei auf große Zustimmung gestoßen ist und bedanken uns für die vielen Anregungen und Hinweise!

Im Juli 2020 finden die persönlichen Eignungsfeststellungsgespräche erstmalig online über Zoom statt. Jeweils 2 KollegInnen aus Kempten, Landshut und Augsburg führen die Gespräche.

Rund 200 junge Menschen haben sich auf unseren Masterstudiengang beworben, der weiterhin sehr gefragt ist. Wir freuen uns sehr, die neue Gruppe im Wintersemester dann bei verschiedenen Lehrveranstaltungen hoffentlich auch persönlich kennenzulernen.

Prof. Dr. Erika Regnet, Vorsitzende der Prüfungskommission und Studiengangsleitung

Abb. 1: Zielsetzung des Masterstudiengangs

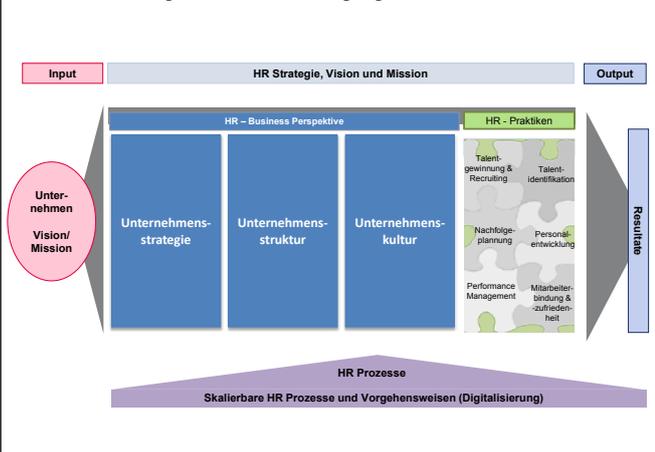
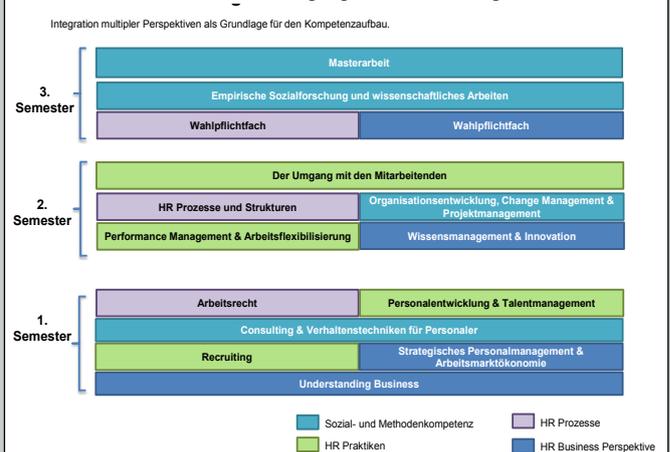


Abb. 2: Aufbau des Masterstudiengangs Personalmanagement



Interessante Links:



■ Der **Deutsche Personalwirtschaftspreis** wird auch 2020 wieder innovative Personal Konzepte auszeichnen. **Noch bis zum 15. August** können HR-Projekte eingereicht werden. Die Erstplatzierten der einzelnen Rubriken fertigen dann ein kurzes Projektvideo an, das online bewertet werden kann. Im Oktober ist es dann soweit: Vom 12. bis 16. Oktober findet die HR Week als virtuelle Messe statt. Hier können die Bestplatzierten ihre Konzepte vorstellen und diskutieren. Das Finale des DPP findet am 16.10. mit der Preisverleihung in digitaler Form. Grundla-

ge dafür sind Jury-Bewertungen und die Online-Votings. Infos unter: <https://deutscher-personalwirtschaftspreis.de/>. Prof. Regnet ist seit vielen Jahren Jurymitglied.

■ **XING-Ehemaligengruppe für BachelorabsolventInnen unserer HR-Schwerpunkte sowie für MasterabsolventInnen:** Schreiben Sie auf Xing eine Nachricht an eine/n der ModeratorInnen der Gruppe „Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg“, wir nehmen Sie dann gerne auf.

■ **Prof. Dr. Uwe Peter Kanning**, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Universität Osnabrück, hat einen eigenen **Youtube-Kanal: 15 Minuten Wirtschaftspsychologie** – https://www.youtube.com/channel/UCi1_qDKslpMp_IF1JWx-SFsg/videos. Klassische und aktuelle Themen vor allem der Eignungsdiagnostik werden kompetent dargestellt und fachlich fundiert aufbereitet und immer mit aktuellen Studien unterlegt. Für Jede/n, der/die lieber ein Video sieht als eine Studie liest, auf alle Fälle zu empfehlen.

Home Office - aktuelle Studien in der Corona-Zeit

» Home Office und mobiles Arbeiten waren bis vor kurzem noch Zeichen der neuen Arbeitswelt, galten als Motivationsmittel und wurden speziell vom Nachwuchs gefordert. Mobiles Arbeiten (im Zug, beim Kunden, im Café oder Hotel, im Ferienhaus oder während der mehrwöchigen Urlaubsreise) hat sich seit Anfang März coronabedingt weitgehend erledigt. Übrig blieb für viele viele Mitarbeitende wie Führungskräfte und für viele viele Wochen (oder gar Monate?) das Home Office.

Bedenken sollte man:

- **Home Office 100 – also HO als Regelbetrieb für alle Mitarbeitenden** ist etwas anderes als HO für einen oder zwei Tage pro Woche und etwas anderes als ein 50-50-Wechselmodell, das viele Unternehmen inzwischen versuchen, damit nur die Hälfte der Mannschaft sich vor Ort trifft.
- **HO bei gleichzeitiger Betreuung von Kleinkindern oder Homeschooling** von Grundschulern hat nichts mit einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun – hierbei leidet mindestens eines.
- **Ausstattung:** HO am Küchentisch oder auf dem Sofa mag gelegentlich entspannend sein, langfristig untergräbt es alle Fortschritte des Gesundheitsmanagements. Die meisten werden festgestellt haben, dass ihr Bürostuhl deutlich ergonomischer ist als der Stuhl zuhause. Und auch der Drucker ist meist weniger leistungsfähig als der im Büro. Vom **technischen Support** beim Druckerstau oder Patronenwechsel kann zu schweigen.
- **HO ohne Ausgleich** durch Sport und Aktivitäten am Abend führt zu Gewichtszunahme, weniger Bewegung und Vereinsamung.
- **Mobiles Arbeiten** ist in normalen Zeiten wahrscheinlich attraktiver als HO.

Bekannt ist, dass vor allem Personen mit höherem Einkommen im HO gearbeitet haben, dass die Zahl der ausschließlich im HO Arbeitenden inzwischen deutlich rückläufig ist, dass Familien

mit kleinen Kindern Arbeit im HO bei gleichzeitiger Betreuung der Kinder als besonders belastend empfanden, dass Betreuung von Kindern und Homeschooling vor allem von Frauen geleistet wurde und sie dafür ihre Berufstätigkeit zurückstellten (z. B. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8906). **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, spricht von einer „entsetzliche *Retraditionalisierung*“ der Familien. Hier dürfte sich der in Deutschland weiterhin hohe Gender Pay Gap rächen. Inzwischen liegen zahlreiche Studien vor, insbesondere:

■ <https://www.bidt.digital/studie-homeoffice/>

Das bidt führte vom 27. bis 29. März 2020 eine repräsentative Kurzbefragung unter 1.595 erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzern in Deutschland durch. Generell ist die Zufriedenheit mit HO hoch, Homeoffice-Erfahrene sind mit der aktuellen Situation interessanterweise zufriedener als HO-Neulinge. Die Bewertung von HO hat sich verbessert, 2/3 wünschen sich auch langfristig mehr HO-Angebote.

■ <https://www.uni-mannheim.de/gjp/corona-studie/>

Besonders intensiv ist die Mannheimer Corona-Studie: Im Rahmen einer schon laufenden Langzeiterhebung werden jede Woche ca. 3.600 Teilnehmer*innen des German Internet Panels (GIP), dazu befragt, wie ihr Leben seit der Corona-Krise aussieht. Speziell zu den Veränderungen infolge von Corona und Shutdown gibt es seit 20.3. Erhebungen, geplant zunächst bis zum 10.7.2020. Tägliche Analysen werden angeboten. Zudem liegen inzwischen mehrere Schwerpunktberichte vor, z. B. zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, Angstempfinden, Social Distancing, Erwerbstätigkeit.

■ <https://global.techradar.com/de-de/news/mehr-menschen-wuenschen-sich-home-office-moeglichkeiten-auch-nach-der-corona-krise>

Studie von Yougov und Acer im April, befragt wurden 2.000 Personen: ¾ der Befragten würden auch nach Corona gerne im Homeoffice arbeiten

► <https://www.presseportal.de/pm/51991/4582578>

Die mhplus-Krankenkasse und die SDK Süddeutsche Krankenversicherung untersuchten in der gemeinsamen Studie „Gesundes Homeoffice“ Erfahrungen und Effekte. Mehr als 1.500 Arbeitnehmer wurden dafür Mitte April 2020 befragt:

- Nur 37 % haben ein eigenes Arbeitszimmer
- 65 % arbeiten insgesamt lieber zuhause, andererseits empfinden 42 % das HO als anstrengender
- 37 % geben an, ungesünder zu essen, 55 % essen zuhause mehr zwischendurch
- 57 % können nach eigenen Angaben zuhause besser kreativ arbeiten.

■ https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-05-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-erste-ergebnisse.html

Am 1. April 2020 hat das Fraunhofer FIT eine eigene Homeoffice-Umfrage gestartet: www.fit4homeoffice.de. Nach ersten Auswertungen sind 79 Prozent der Frauen und 89 Prozent der Männer zufrieden im Homeoffice. Allerdings empfinden 34 Prozent der Frauen Produktivitätseinbußen im Homeoffice, gegenüber nur 20 Prozent der Männer. Von Bedeutung ist hier das familiäre Umfeld. Befinden sich Kinder unter 12 Jahren im Haushalt, empfinden 37 Prozent ihre Produktivität als geringer, wohingegen dies nur bei 23 Prozent ohne Kinder unter 12 Jahren der Fall ist.

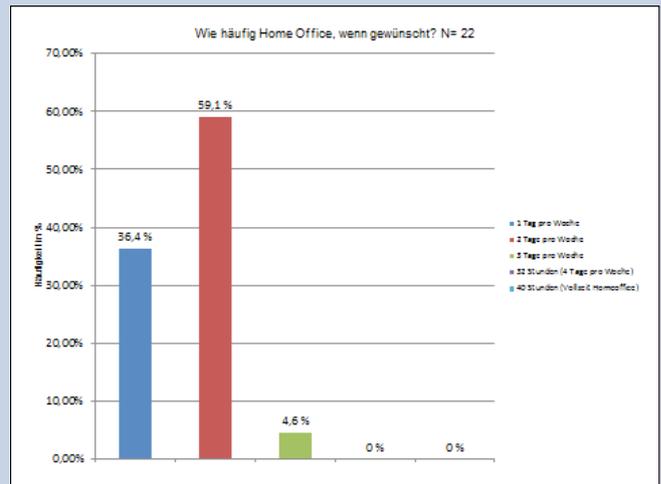
Insgesamt wird die eigene Produktivität im Homeoffice als etwas höher als im Büro eingeschätzt. Dagegen führt die Einschätzung der Produktivität im Team zu geteilten Meinungen. Während die Hälfte der Teilnehmenden die Produktivität als gleich hoch betrachtet, verteilt sich die andere Hälfte auf höhere und niedrigere Einschätzungen (jeweils etwa 25 Prozent).

■ <https://de.statista.com/infografik/21727/umfrage-zu-eltern-im-home-office-waehrend-der-corona-pandemie/>

Für die Erhebung von StepStone wurden insgesamt rund 7.000 ArbeitnehmerInnen in Deutschland am 27. und 28. April befragt:

- Die befragten Mütter fühlen stark gestresst durch die Herausforderung, Kinderbetreuung und die Arbeit im Home Office zu kombinieren (67,7 %) im Vergleich zu 47,9 % gestressten Vätern.
- 72,4 % der Mütter haben in diesen Wochen keine Zeit für Pausen, bei den Vätern gilt dies für 51,7 %.
- 49,8 % der befragten Mütter sagen, dass durch die Doppelbelastung Arbeitsaufgaben liegen bleiben, im Vergleich dazu 40,1 % der Väter.
- 42,5 % der Mütter geben an, sich aufgrund der Kinderbetreuung kaum auf ihre Arbeit konzentrieren zu können, im Vergleich dazu gilt das nur für 27,3 % der Väter.

Auch bei uns laufen verschiedene Studien. In einer Befragung bei Masterstudenten im Studiengang Umwelt- und Verfahrenstechnik sagten 81 %, sie könnten sich nach einem digitalen Semester auch einen Job mit Home Office gut vorstellen.



Quelle: Eigene Befragung, Eva Fischer, Johannes Jung, Michale Kopriva, Jonas Rohrmüller, Rene Ziganek, Befragung im Mai 2020

Aktuell sind zwei weitere Studien erschienen:

■ <https://www.monster.de/mitarbeiter-finden/recruiting-tipps/einstellungsverfahren/gewinner-und-verlierer-des-corona-homeoffice/>

An der Befragung von Monster Deutschland und YouGov* nahmen Mitte Mai 2.049 Personen über 18 Jahren teil:

- Die **Generation Y** gibt positiv an, mehr Zeit für Privates zu haben (36 Prozent), doch jede/r Fünfte hat Probleme, den **Kontakt zu Kollegen** aufrechtzuerhalten und genauso vielen fällt zuhause „die Decke auf den Kopf“.
- Unabhängig vom Alter der Eltern gilt: Sind zwei Kinder unter 18 Jahren im Haus, fühlt sich etwa jeder vierte gestresster als vorher und hat das Gefühl, weder seiner Arbeit noch seiner Familie gerecht zu werden

■ <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.homeoffice-in-corona-zeiten-maenner-vermissen-haeufig-das-buero.0c38c85b-3801-458d-8035-1167e4d5d3cd.html>

Im Juni haben das IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Meinungsforschungsinstitut YouGov 1.111 Personen über 18 Jahren befragt:

- 52 % der Männer und 41 % der Frauen, die derzeit im Home-Office arbeiten, wollen so bald wie möglich an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.
- Umgekehrt wollen 15 % lieber dauerhaft von zu Hause aus arbeiten.

Wir sind gespannt auf die weiteren Entwicklungen und Ergebnisse. <<

Der Managementklassiker erscheint in 8. Auflage!
**Führung von Mitarbeitern – Handbuch für
 erfolgreiches Personalmanagement**

Bereits seit den 90er Jahren begleitet das Handbuch „Führung von Mitarbeitern“ Generationen von Studierenden, HR Professionals sowie Führungskräfte. Die überarbeitete Neuauflage des Buches stellt in 56 Einzelbeiträgen von renommierten Wissenschaftlern und Praktikern aktuelle HR- und Führungsthemen komprimiert, anwendungsorientiert und fachlich fundiert vor. Das Konzept hat sich bewährt und viele LeserInnen gefunden: Im Herbst 2020 erscheint die nun schon 8. und überarbeitete sowie ergänzte Auflage. Prof. Erika Regnet ist von Beginn an verantwortliche Mitherausgeberin.

Gegliedert sind die Beiträge in sieben Themenfelder:

- Führung: Basiswissen und Perspektiven
- Führung der eigenen Person
- Die Führungskraft und ihr Mitarbeiter/ihre Mitarbeiterin
- Führung und Arbeit in Gruppen
- Personalentwicklung und Personalpolitik
- Organisationsstrukturen und ihre Veränderung
- Das gesellschaftliche Umfeld

Neue Themen beziehen sich auf

- New Work und die damit zusammenhängenden Veränderungen: u. a.: erfolgreiches Change Management (Rafaela Kraus), Arbeitswelt 4.0 (Arnd Albrecht), agiles Arbeiten und Führen (Sarah Hatfield & Katrin Winkler);
- aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen: u. a. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen (Ellen Boettcher & Max Klasen) oder Zeitarbeit – Fremdvergabe – agiles Projektmanagement (Wolfgang Böhm) sowie auf
- immer relevante Führungsthemen: u. a. Dilemmata in der Führung (Christian Lebrecht).



Alle bestehenden Beiträge wurden grundlegend überarbeitet und aktualisiert.

Das Buch ist lieferbar ab September 2020.

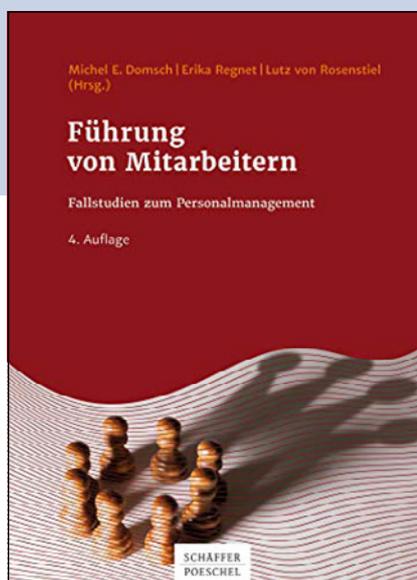
Herausgeber: Lutz von Rosenstiel/Erika Regnet/Michel E. Domsch

Auflage: 8. überarbeitete Auflage

Umfang: ca. 1008 Seiten

Einband: Hardcover

Preis: 79,95 € | E-Book 69,99 €



In Ergänzung zum Handbuch gibt es von denselben Herausgebern eine Sammlung von Fallstudien. Hier können Führungsthemen exemplarisch diskutiert und bearbeitet werden. Diese anschaulichen Beispiele sind gut geeignet für sehr anwendungsorientierte Leser und für Trainings sowie Studierendengruppen

Herausgeber:

Michel E. Domsch/Erika Regnet/Lutz von Rosenstiel

ISBN: 978-3-7910-4165-0

Auflage: 4. Auflage 2018

Umfang: 583 Seiten

Einband: Hardcover

Preis: 49,95 € | E-Book 44,99 €

Bachelor- und Masterarbeiten

Die meisten unserer Studierenden verfassen empirische Bachelor- bzw. Masterarbeiten in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen oder mit eigenständigen empirischen Analysen. Wir sind stolz, dass wir unserem Anspruch der angewandten Wissenschaften wirklich entsprechen können. Natürlich mussten coronabedingt auch manche empirische Themen aufgegeben werden.

U.a. folgende Themen werden zu HR-Themen aktuell bearbeitet bzw. wurden im laufenden Semester abgeschlossen:

- Coworking als Alternative zum Home Office
- Remote Work: Coworking versus Home Office
- Wie können Studienabbrecher/-innen zu einer dualen Berufsausbildung rekrutiert werden
- Mitarbeitermotivation im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Engpass Auszubildende – Recruiting Strategien für das Handwerk
- Evaluation der Personalentwicklungsgespräche im Diakonischen Werk
- Employer Branding für Unternehmen XX
- Künstliche Intelligenz im Recruiting – soziale Akzeptanz KI-basierter Eignungsdiagnostik
- Handlungsempfehlung für Attraction-/Gehaltssystem
- Strategische Führungskräfteentwicklung am Beispiel der xx-Gruppe
- Analyse, Darstellung und Vereinfachung von Personalmanagementaufgaben
- Erfolgreiche Führung in der New Economy
- Motivation und Erfahrungen bei berufsbegleitenden Studiengängen
- Einführung einer elektronischen Personalakte
- Ghosting im Personalauswahlprozess
- E-Learning als Personalentwicklungsmaßnahme im Zeitalter der Digitalisierung
- Erfolgreiche Integration von Personen mit Flüchtlings- und Migrationshintergrund
- Analyse des Unternehmenskulturwandels der Firma XXX in Deutschland und Ableitung von erfolgsfördernden Maßnahmen
- Standortbestimmung und Förderung des agilen Mindsets am Beispiel der XX-Gruppe
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement zur strategischen Fachkräftesicherung im dänisch-deutschen ländlichen Grenzraum
- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

Wenn Sie geeignete Themen haben, so sprechen Sie uns an oder schicken Sie uns eine kurze Beschreibung an Erika.Regnet@hs-augsburg.de. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

LEHRBEAUFTRAGTE UND GASTDOZENTEN

Kurzvorstellung Tamara Chmielewski, Dozentin Hochschule Augsburg – Transformation Design – Process Management

Wenn ich alte Kinderfotos von mir betrachte, bin ich jedes Mal erstaunt. Ich sage zu mir: Ja, das bist du. Einerseits erkenne ich mich selbst und gleichzeitig weiß ich, dass ich diese Person nicht mehr bin. Ich weiß, dass auf Zellebene jeder Baustein einmal ausgetauscht und erneuert wurde, aber gleichzeitig bin ich es doch, denn ich erinnere mich sehr genau an die Situationen, die auf den Kinderfotos abgebildet sind, also muss ich doch auch diese Person auf dem Foto sein? Kurz gesagt: Mich faszinieren Transformation und Veränderung. Das hat sich auch in der Berufswahl niedergeschlagen. Als Beraterin für Change und Transformationsprozesse erlebe ich mich selbst als Gestalterin von Veränderung, als Katalysator für Wandel und als Initiatorin für neue Ideen. Seit dem Sommersemester 2020 bin ich Dozentin an der Hochschule Augsburg für den Masterstudiengang „Transformation Design“ und lehre im Seminar „Process Management“, wie Veränderungsprozesse mithilfe der Theory U nach Otto Scharmer aufgesetzt werden können. Wie kann ein System verändert werden? Wo können wir Hebel ansetzen, um eine Organisation, ein Team, ein Individuum auf das nächsthöhere Level zu begleiten? Und wie schaffen wir Räume, um Kreativität und Verbundenheit mit den eigenen Schöpfungsquellen zu fördern?

Die Faszination für Entwicklung und Veränderung lebe ich auch in meiner Freizeit. Als Trainerin einer Kinderhandball-Mannschaft erlebe ich in jeder Trainingseinheit die Fortschritte, Stillstände und manchmal auch Rückschritte der Kinder. Teamdynamiken, persönliche Motivationen, Frustrationen, Freundschaften, Feindschaften, Teamgeist: Alles ist im Fluss. Und jedes Mal ist es anders.

So tauche ich in jede Situation ein, ob es im beruflichen oder privaten Kontext ist, und schwimme durch den Fluss der Transformation. Ich erfreue mich an den Chancen und Herausforderungen. Die Arbeit mit den Studierenden erfüllt mich dabei auf eine ganz besondere Weise, denn für mich bedeutet es Zukunftsgestaltung: Die Befähigung der neuen Generation, ihre Ideen und Vorstellungen in die Welt zu bringen.

