

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



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



Die Studierenden des Masterstudiengangs Personalmanagement mit den Gastvortragenden Lucy Hansen (links außen) und Kim Dieter, Director Talent Sourcing (1. Reihe, rechts außen), beide von Sixt SE

Grußwort

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

wir freuen uns, dass Sie unseren neuen Personalnewsletter mit Erfahrungsberichten zum Wintersemester 2022/2023 öffnen und lesen.

Das Semester stand unter dem Zeichen der Rückkehr zur Normalität: Die Hochschule füllte sich wieder, Hörsäle, Seminarräume und Mensa waren wieder belebt, der persönliche Austausch und Diskussionen standen im Fokus. Gastvorträge in Präsenz waren ebenso wieder möglich wie Blockveranstaltungen und Auslandssemester. Natürlich wurden einzelne Veranstaltungen online durchgeführt, doch der Großteil erfolgte in Präsenz – was auch dem ausdrücklichen Wunsch unserer Studierenden entspricht.

Auch zwei große öffentliche Fachtagungen konnten realisiert werden: Im Juli 2022 zur „Fachkräftesicherung im ländlichen Raum“ und im September 2022 „AUX_divers. Eine Tagung zur Vielfalt in Organisationen“.

Im Newsletter präsentieren wir wie immer Neuigkeiten aus der Hochschule, Berichte der Studierenden zu ihrem Berufseinstieg, Infos zu Praxisprojekten, Gastvorträgen, aktuellen Forschungsthemen, den Studiengängen Wirtschaftspsychologie (B.A.) und Personalmanagement (M.A.) und vielem anderen mehr.

Herzlichen Dank sagen möchte ich allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule aktiv unterstützt haben und weiter unterstützen – durch Lehraufträge, Gastvorträge, 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 Juli 2023.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

Studieren im Ausland	2
Auslandssemester in der City of Sunshine	2
Auslandsstudium in Seoul, Südkorea	4
Mein Auslandssemester an der Universidad de Cádiz	7
Von der Hochschule in den Beruf	10
Nach dem Bachelorstudium zu AllDent	10
Berufseinstieg bei der Hilti Deutschland AG	11
Berufsbegleitende Weiterbildung	12
Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich	12
Für Sie gelesen	13
Neues aus der Hochschule	13
Ehemaligengruppe neu auf LinkedIn	13
Studiengänge	14
Masterstudiengang Personalmanagement	14
Der Praxisbeirat im Gespräch	17
Der zweite Jahrgang Wirtschaftspsychologie	17
Aus der Hochschule	17
Neue Lehrbeauftragte	18
Neue Mitarbeitende an der Hochschule	19
Herausforderung Fachkräftesicherung	20
Projekt-Update: Nachhaltige Fachkräftesicherung in Pflegeberufen in Ostafrika	20
Fachkräftesicherung im ländlichen Raum	21
Tagungen	22
Zukunftslust #RedesigningFuture	22
DGFP // Jahrestagung Comp & Ben 2022	22
Fachtagung AUX_divers	23
Aus der Forschung	24
Eröffnung des Lern- und Innovationslabors im Recycling Atelier	24
Analyse und Handlungsempfehlungen für das Studien- und Berufsbild „Bauingenieurwesen“	25
Veranstaltungen an der Hochschule	29
23. Augsburgsburger Personalertag	29
Impressum	21



Auslandssemester in der City of Sunshine

» Ende August 2022 ging es für uns los: Unser Auslandssemester in Szeged, Ungarn. Die von Strapazen geprägte Hinreise mit dem Zug, die durch zu schweres Gepäck, versagende Klimaanlage und zwölfstündiges Sitzen gekennzeichnet war, sollte uns an einen Ort führen, der in den kommenden Monaten einzigartige Erfahrungen und Eindrücke für uns beithalten wird.

Aufgrund der Coronapandemie, welche die letzten Semester unseres Bachelorstudiums tiefgehend beeinflusste, konnten wir in dieser Zeit die Chance eines Auslandssemesters nicht wahrnehmen. Daher war uns beiden klar, dass wir dies in unserem Masterstudium nachholen werden. Aber wieso Szeged? Eine Frage, die uns im privaten Umfeld sehr oft gestellt wurde, als unsere Entscheidung, im Ausland zu studieren, feststand. Um ehrlich zu sein, Szeged war nicht unser präferiertes Ziel. Wie viele andere Erasmus-Studierende wären auch wir in erster

Linie an einer Studienzzeit unter Palmen und am Meer oder an einem skandinavischen Land interessiert gewesen. Wir wussten es zu diesem Zeitpunkt noch nicht besser ;). Letztendlich muss aber auch das Studienangebot der Gasthoch-



schule zum Studiengang passen, Plätze verfügbar sein und die Sprachkenntnisse berücksichtigt werden. Die aufschlussreichen und spannenden Erfahrungsberichte über Szeged, das Interesse, den östlichen Teil Europas und dessen Kultur kennenzulernen und das auf unseren Studiengang passende Kursangebot beeinflussten unsere Entscheidung, Szeged als Gastort zu wählen. Dies können wir schon verraten: eine Entscheidung, die wir während unserer Zeit hier nicht einmal bereut haben.

Szeged ist eine Universitätsstadt im Süden Ungarns, die dank ihrer zahlreichen Sonnenstunden (ca. 2.000 Stunden pro Jahr) auch unter dem Namen „City of Sunshine“ bekannt ist. Das heutige, schöne Stadtbild von Szeged ist auf eine Flutkatastrophe von 1789 zurückzuführen. In den Wassermassen der Flüsse Maros und Tisza versanken damals tausende von Häusern. Innerhalb von nur zehn Jahren entstand auf dem Überschwemmungsgebiet das neue Szeged mit »

> großzügigen Straßen, Monumenten, Plätzen und Grünanlagen und ist heute Heimat von 161.000 EinwohnerInnen. Die 22.000 Studierenden an den 12 Fakultäten der Universität Szeged machen die drittgrößte Stadt Ungarns zu einem attraktiven Zuhause für junge Menschen, das von unzähligen Bars, Cafés und einem lebendigen Nachtleben geprägt ist. Die im Vergleich niedrigen Lebensunterhaltungs- und Freizeitkosten machen Szeged als Ziel für Studierende noch beachtenswerter, denn wo in Deutschland gibt es noch einen Aperol Spritz für ca. 2 € oder ein Bier für 1,50 €? Die offizielle Währung in Ungarn ist der ungarische Forint (HUF), welcher die Anwendungszeit unseres Taschenrechners auf dem Smartphone stetig in die Höhe schießen ließ: Der ungarische Forint liegt aktuell bei 0,0025 €, ein Euro entspricht demnach 406,78 HUF. Mittlerweile konnten wir ein Gefühl für diese Währung entwickeln, das war aber nicht von Anfang an so: So musste zu Beginn der Preis jedes Apfels, jeder Gurke und jeder Wasserflasche nochmal gegengerechnet werden.

Unsere Zeit in Szeged begann mit einer von der Universität organisierten **Orientation Week**. Bei großartigen Programmpunkten, wie einer Treasure Hunt durch Szeged, einem Ausflug in ein Maisfeldlabyrinth zum Teambuilding, einer Tour durch die größte wissenschaftliche Bibliothek Ungarns und einer abschließenden Freshman Party mit DJ auf dem Platz vor dem Hauptuniversitätsgebäude, wurden wir in unserer neuen Heimat für die nächsten fünf Monate willkommen geheißen. Eine Woche später begann unsere Vorlesungszeit an der Faculty of Economics and Business, an der wir unseren Fokus auf International Human Resource Management gelegt haben. Prüfungen gibt es hier bereits während der Vorlesungszeit in Form von Midterm-Tests oder wöchentlichen Wissensabfragen. Im Modul International Human Resource Management gab es zudem Praxisprojektphasen, in welchen wir Übungen, wie z. B. das Führen von Interviews in einem internationalen Konzern in der Recruiter- als auch in der BewerberInnenrolle, absolvierten. Zwischen 20 und 50 internationale Studierende nehmen i.d.R. an einem Kurs teil. Die Vorlesung ist dabei von vielen Gruppenarbeiten und Interaktion geprägt, was die Einblicke in

den kulturellen Background der KommilitonInnen verstärkt und den persönlichen Horizont erweitert.

Unsere Freizeitgestaltung in Szeged wurde vor allem durch die Events der ESN-Institution (European Student Network) beeinflusst. ESN-Mentoren veranstalten wöchentlich mindestens zwei Events für Erasmus Studierende. Neben Pub-Crawls, Halloween-Partys, Karaoke- und Quiz-Nights werden u.a. auch Cake-Tastings, ungarische Tanzkurse und Tagesausflüge organisiert. Besonders die Karaoke-Nights haben wir gerne besucht. Einzeln oder in der Gruppe konnten Lieder nach Wahl gesungen werden, nach dem Motto „the stage is yours“. Vor allem durch die ESN-Veranstaltungen konnten wir neue Kontakte knüpfen, unterschiedlichste Persönlichkeiten kennenlernen und Freundschaften schließen.

Wir haben Szeged als sehr belebte, aber trotzdem sehr sichere Stadt wahrgenommen. Die unzähligen, gemütlichen Cafés ließen uns viele Nachmittage mit Kaffee & Kuchen verschönern. Aber auch die vielen Restaurants ersparten uns oft das Kochen in unserer kleinen Küche – v.a. die indischen Restaurants in Szeged sind empfehlenswert und günstig: Für ein typisches indisches Curry mit Reis, Naanbrot und Getränk zahlen wir ungefähr 7 €. Ein weiterer Vorteil der City of Sunshine ist ihre optimale Größe: Sie ist groß genug, um jede Menge zu entdecken, und gleichzeitig klein genug, um die Stadt innerhalb von 5 Monaten intensiv kennenlernen zu können. Die öffentlichen Verkehrsmittel haben wir nicht genutzt, da hier alles wunderbar zu Fuß erreicht werden kann. Szeged bietet zwar auch ein gut ausgebautes Nahverkehrsnetz, aber da die meisten Studierendenappartements in der Innenstadt gelegen sind, ist dessen Nutzung kaum erforderlich.

Die Stadt Szeged organisiert zudem viele Stadtfeste, wie ein Foodfestival zu Ehren der szegediner Fischsuppe, ein Weinfestival auf dem wunderschönen Domplatz oder den Weihnachtsmarkt – es ist somit für jede/-n was dabei!

Aufgrund der zentralen Lage von Szeged kamen Wochenendtrips bei uns definitiv nicht zu kurz. Unser erster Trip führte uns nach Budapest, die Hauptstadt Ungarns. Vom Bahnhof in Szeged fährt stündlich innerhalb von 2,5 Stunden ein Zug nach

Budapest. Ein one-way Ticket für Studierende kostet dabei umgerechnet ca. 5 €. Wir besuchten das Parlament, die berühmte St. Stephans Basilika und die Fisherman's Bastion. Beeindruckt waren wir von der schönen Gegend Budapests rund um die Donau, die belebten Straßen und die kulinarischen Spezialitäten. Ein originales ungarisches Gulasch am Budapester Ufer der Donau genießen ist ein einzigartiges Erlebnis.



In Verbindung mit einem Konzertbesuch führte uns unser zweiter Trip in die wunderschöne Hauptstadt Österreichs. Die als lebenswerteste gekrönte Stadt hat uns sofort in ihren Bann gezogen: ein atemberaubendes Stadtbild, höfliche Menschen und die „g'schmackige“ Kulinarik. Gemeinsam mit französischen Erasmus-Studierenden erforschten wir die Welt der Sissi, das aufregende Wiener Nachtleben und den besten Kaiserschmarrn der Stadt. Nach dem Wochenende war uns allen klar: das wird nicht unser letzter Trip nach Wien gewesen sein. Auch die rumänische Stadt Timisoara wurde Teil unserer Roadtripliste. Innerhalb von zwei Stunden ist Timisoara von Szeged aus für rund 15 € mit dem Flixbus zu erreichen. Auch im Oktober gab es hier wunderschön blühende Rosengärten und leuchtende Grünflächen. Alte Paläste und Kirchen aus dem 18. Jahrhundert prägen das Stadtbild, das mit seinen über 15.000 alten Gebäuden stark an Österreichs Hauptstadt erinnert und deshalb als das „kleine Wien“ bezeichnet wird – was nicht zuletzt daran liegt, >

› dass die Stadt lange Zeit zur österreichisch-ungarischen Monarchie zählte.

Unser bisher letzter Trip führte uns in die serbische Hauptstadt Belgrad. Mit dem Auto einer Kommilitonin machten wir uns zu fünft auf den Weg. Trotz weniger Autostunden Entfernung weist Belgrad ein komplett anderes Stadtbild auf als das, was wir von Szeged gewöhnt waren. Kommunistische Häuserblocks, prunkvolle serbisch-orthodoxe Gotteshäuser und Großstadtflair kennzeichnen die serbische Hauptstadt. Als wir eine der orthodoxen Kirchen besichtigten, kamen zwei Brautpaare und ihre Hochzeitsgesellschaften auf dem Kirchenvorplatz vorbei. Mit gehisster serbischer Flagge und lauter

Trubači-Musik (typische serbische Blasmusik) tanzten die Brautpaare und ihre Gäste ausgelassen um die Kirche herum, eines unserer vielen Highlights aus Belgrad.

Und so schnell, wie das Auslandssemester gestartet ist, endet es noch schneller nach vier Monaten voller Euphorie, Spaß, mutig sein und mit vielen neuen Erkenntnissen. Kurz vor Weihnachten, nach unserer Klausurenphase, heißt es somit Abschied nehmen. Wir werden auf eine ereignisreiche Zeit zurückblicken, die uns unvergessliche Erfahrungen beschert hat und vor allem tolle neue Freundschaften. Wir möchten jede/-n Erasmus-Interessierte/-n darauf hinweisen, dass das Ziel

des Auslandssemesters nicht immer die Metropolen Europas sein müssen. Europa bietet viele weitere, noch unterschätzte Gegenden, die sich lohnen, um sie kennen und lieben zu lernen. Ohne das Auslandssemester in Szeged hätten wir diese schöne Stadt nie kennengelernt und dafür sind wir unendlich dankbar und können alle Studierenden nur ermutigen, aus ihrer Komfortzone herauszutreten und unvergessliche Erfahrungen zu sammeln, die einen für das ganze Leben prägen. Viszlát Szeged! ☺ ‹‹

*Kim Schietinger & Lisa Weihele,
Masterstudiengang Personalmanagement*

Auslandsstudium in Seoul, Südkorea



안녕하세요 여러분~

Vorbereitung / Ankunft

›› Den Entschluss, ein Auslandsjahr in Seoul, Südkorea, zu machen, traf ich relativ kurzfristig. Ein halbes Jahr vor der Abreise meldete ich mich als Freemover bei Asia Exchange (asiaexchange.org) mit allen notwendigen Unterlagen an und bekam einige Tage später direkt eine Zusage für den Studienplatz an der Hankuk University of Foreign Studies (HUFS). Die Kommunikation mit Asia Exchange

verlief problemlos und bei Fragen erhielt ich eine schnelle Rückmeldung. Da man als Exchange/Visiting Student*in in der Regel länger als drei Monate bleibt, benötigt man ein Visum. Dieses habe ich postalisch in Berlin beantragt. Insgesamt war die Vorbereitung organisatorisch aufwendig, vor allem in Coronazeiten, aber machbar, solange man sich sorgfältig informiert.

Da ich als Freemover im außereuropäischen Ausland keinen Anspruch auf eine Erasmus+-Förderung hatte, habe ich nur das Auslands-BAföG beantragt.

Damit wurden die Studiengebühren für beide Semester sowie die Kosten für die Hin- und Rückreise gedeckt. Die monatlichen Auszahlungen des Auslands-BAföGs haben zudem die Kosten für meine Unterkunft, Lebensmittel und Freizeitaktivitäten gut gesichert. Trotzdem sind finanzielle Rücklagen zu empfehlen, um unerwartete Kosten (wie z.B. Arztbesuche) abzudecken.

Da man aufgrund der damals geltenden Corona-Vorschriften einiges bei der Einreise beachten musste, hatte sich die Einreise relativ stressig gestaltet. Schon am ›

> Abflugflughafen in Deutschland musste ich Dokumente (z.B. negativer PCR-Test, Bestätigung der Unterkunft, etc.) vorweisen. Zudem war es Pflicht, die ersten sieben Tage in Quarantäne zu verbringen und täglich ein „Corona-Tagebuch“ zu führen. Mit einem negativen PCR-Testergebnis am Ende der Woche konnte ich dann endlich in mein Auslandsjahr starten.

Universität / Unterkunft

Die Universität, für die ich mich entschieden habe, ist die Hankuk University of Foreign Studies. Die Uni besitzt zwei Campus, wobei sich der Hauptcampus in Seoul befindet.

Da sich die Kurswahl als ziemlich schwierig gestaltete, war ich froh darüber, dass ich bereits vor dem Auslandsjahr so gut wie alle Pflichtvorlesungen absolviert hatte und nur noch ECTS für den AWP-Bereich benötigte, denn die Businesskurse sind mit einer Teilnehmendenzahl beschränkt und sehr beliebt. Generell basiert die Anmeldung auf dem „first come, first

serve“ Prinzip. Deshalb muss man bei der Kursregistrierung sehr schnell sein und viel Glück haben, um alle Wunschkurse zu bekommen. Viele Kurse waren innerhalb einiger Sekunden komplett belegt. Leider war auch die Teilnahme an den kostenlosen Koreanischkursen der Universität stark begrenzt und nicht ausreichend für die Anzahl der interessierten ausländischen Studierenden.

Die Kurse, die ich in meinem Auslandsjahr belegte, waren: „Seminar on Regional Studies“, „Vikings: Then and Now“ und „Culture and Arts of Scandinavian Countries“. Ich hatte bewusst versucht, Kurse zu ergattern, die mich persönlich interessieren und die an der HSA so nicht angeboten werden. Der Unterricht lief im ersten Semester zum Teil noch online, jedoch gab es auch Kurse, die aufgrund einer geringeren Teilnehmendenzahl auf dem Campus stattfinden konnten. Die Vorlesungen, an denen ich teilgenommen hatte, waren interaktiv gestaltet. Man beteiligte sich an Diskussionen, ar-

beitete in Gruppen, und hielt gelegentlich Präsentationen. Ein großer Unterschied zur HSA stellen die Midterm Exams dar, die zu einem bestimmten Prozentanteil in die Endnote miteinfließen. All meine Final Exams waren Open-Book-Klausuren. Die Prüfungsphasen waren definitiv entspannter als an der HSA, was aber an meiner Kurswahl lag.

Ein weiterer positiver Punkt ist der School Spirit. Viele Studierende tragen Merchandiseartikel der Uni, wie beispielsweise College- oder Winterjacken. In jedem Semester findet ein Campusfestival statt, auf dem berühmte Sänger*innen auftreten und zu dem sich die Mehrheit der Studierenden versammelt. So trat unter anderem die Ikone PSY an meiner Uni auf. Außerdem gibt es viele verschiedene Clubs (Calligraphy, Bowling, Stockmarket etc.). Zusätzlich werden für die internationalen Studierenden spezielle Events wie ein Buddy- oder ein Language-Exchange-Programm angeboten.

Auf dem Campus und in unmittelbarer Nähe gibt es drei Studentenwohnheime der Universität. Ich habe mich für ein privates Wohnheim mit vielen internationalen Studierenden in der Umgebung entschieden, da es dort kaum Regeln, wie beispielsweise eine Curfew, gibt.

Freizeit / Aktivitäten

Ich persönlich habe mich in Seoul verliebt. Die Stadt bietet so viele Aktivitäten, dass es gar nicht langweilig werden kann und auch nach 10 Monaten habe ich noch längst nicht alles gesehen. Es gibt ein riesiges Angebot an Kunst und Kultur, Festivals, Einkaufsmöglichkeiten, Cafés, Restaurants, Outdoor- und Sportaktivitäten und vieles mehr in und um Seoul. Das Nachtleben soll nicht unerwähnt bleiben. Die Gegenden Hongdae, Itaewon und Gangnam sind für ihre Ausgehmöglichkeiten sehr bekannt und immer gut besucht.

Da Südkorea ein relativ kleines Land mit einem sehr effizienten Netzwerk an öffentlichen Verkehrsmitteln ist, kann man innerhalb von wenigen Stunden am anderen Ende des Landes sein. Das sollte man unbedingt nutzen, denn Südkorea hat so viel mehr zu bieten als Seoul. Besonders gefallen haben mir die Städte Busan, Daegu und die Insel Jeju. Ob Zug, Bus oder Flugzeug, es ist für jedes Budget etwas dabei. Zudem gibt es viele weitere >



› Reiseziele, z.B. Japan, China oder Taiwan, die mit dem Flugzeug relativ schnell zu erreichen sind.

Ein weiterer großer Punkt ist die koreanische Küche. Sie unterscheidet sich sehr von der deutschen und kann zu Beginn gewöhnungsbedürftig sein. Hier gilt einfach: probieren, probieren, probieren, denn es gibt so viele verschiedene Gerichte. Aber Achtung: Das Essen ist oft schärfer als zuhause. Außerdem ist es für Vegetarier*innen und Veganer*innen deutlich schwieriger, Gerichte ohne Fleisch oder andere tierische Zutaten zu finden. Gemeinsames Essen und Trinken sind feste Bestandteile der südkoreanischen Kultur. Vor allem Korean BBQ macht sehr viel Spaß. Während man sich selbst Fleisch am Tisch grillt und damit kleine Salatwraps mit den vielen Sidedishes zusammenstellt, kann man sich mit Freunden einen schönen Abend machen. Soju, das beliebteste alkoholische Getränk in Südkorea, darf dabei natürlich nicht fehlen.

Sprache / Menschen

Wenn man sich das Leben in Südkorea einfacher machen will, sollte man sich vorher unbedingt mit der Sprache beschäftigen. Englisch ist nicht so weit verbreitet wie in europäischen Ländern, und viele Koreaner*innen sind sehr schüchtern, was die Kommunikation



auf Englisch angeht. Deswegen kann es schwieriger sein, mit Koreaner*innen Freundschaften zu schließen. Es wird jedoch sehr wertgeschätzt, wenn man versucht, auf Koreanisch zu kommunizieren. Das Alphabet kann man innerhalb eines Tages lernen und auch kurze Sätze, zum Bestellen in Restaurants zum Beispiel, kann man sich mit etwas Mühe gut aneignen.

Ich empfinde Koreaner*innen als sehr freundlich, aufgeschlossen und neugierig gegenüber anderen Kulturen, aber auch als ruhig und zurückhaltend. Respekt ist in der koreanischen Gesellschaft besonders wichtig. Das zeigt sich vor allem in der Sprache und im Verhalten gegenüber den Mitmenschen. Zusätzlich werden die

Wertsachen anderer respektiert. So ist es nicht unüblich, Taschen, Handys und Geldbeutel unbeaufsichtigt im Café oder in der Bibliothek liegenzulassen. Nichtsdestotrotz muss man beachten, dass Südkorea noch sehr konservativ geprägt ist und dass Probleme wie Rassismus definitiv existieren.

Fazit

Nach zehn großartigen Monaten fiel mir die Rückkehr nach Deutschland schwerer als gedacht. Ich bin dankbar für all die schönen Erfahrungen, neuen Freundschaften und Erlebnisse. Dies war definitiv nicht meine letzte Reise nach Südkorea und ich freue mich schon jetzt darauf, irgendwann zurückzukommen.

Ich rate Jedem, den Schritt zu wagen und ein oder zwei Semester im Ausland zu verbringen. Wenn nicht jetzt, wann dann? Solch eine Chance wird man später vielleicht nicht wieder bekommen. Man lernt nicht nur Neues über andere Länder und Kulturen, sondern auch über sich selbst. Natürlich muss man für ein Auslandssemester so fern von zuhause offen für Veränderungen sein und manche Situationen mit Humor sehen, aber es wird sich lohnen. ‹‹

안녕히 계세요!

Megan Dinger, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft



Studieren mit Sonne, Strand, Salsa, Tapas und mehr Mein Auslandssemester an der Universidad de Cádiz

» Mein Erasmus Auslandssemester startete im September 2022 und geht bis Februar 2023. Diese fünf Monate habe und werde ich noch im sonnigen Cádiz leben. Cádiz ist eine Hafenstadt und befindet sich im Südwesten von Spanien. Zudem ist die Stadt eine der ältesten westeuropäischen Städte. Cádiz ist die Hauptstadt der gleichnamigen Provinz und gehört zur Region Andalusien. Die Stadt liegt auf einer Halbinsel und ist zum Großteil vom Atlantik umgeben. Im Norden liegt die Altstadt mit traditionellen Häusern und in Richtung Süden erstreckt sich die Neustadt mit einigen Hochhäusern. Der Großteil meines täglichen Lebens spielt sich in der Altstadt von Cádiz ab, denn dort befinden sich meine WG sowie auch die der meisten anderen Austauschstudierenden. Ebenfalls liegen dort die Uni, der Markt, Bars, Clubs und der Stadtstrand. Die Altstadt von Cádiz ist nicht besonders groß und somit kann man bequem innerhalb von 15 Minuten alles zu Fuß erreichen. Durch die Altstadt führen viele enge Gassen, die alle ähnlich aussehen, weshalb ich mich anfangs oft verlaufen habe und ohne Google Maps niemals irgendwo hingefunden hätte. Zu den Sehenswürdigkeiten von Cádiz gehören die Kathedrale, das Theater „Gran Teatro Falla“, der Plaza España, der „Torre Tavira“ mit einer 360° Aussicht über Cádiz und die Strände „La Caleta“,

„Playa Santa María“ und „Playa Victoria“. Außerdem befindet sich in Cádiz das Oratorium San Felipe Neri, in welchem 1820 die erste spanische, liberal orientierte Verfassung ausgearbeitet wurde. Diese liberale Mentalität spürt man auch heute noch in Cádiz. Es herrscht eine große Akzeptanz hier, sodass sich jeder entfalten, ausleben, lieben und anziehen kann, wie er oder sie will.

Das Leben an der Universidad de Cádiz

Meine Freunde und Familie aus Deutschland denken zwar, dass ich in Cádiz nur unterwegs bin und keine Zeit zum Studieren habe, das stimmt aber nicht ganz. Die Uni in Cádiz ist für mich als Personalerin sehr interessant, da diese ebenfalls einen Personalstudiengang anbietet und ich somit viele passende Kurse wählen konnte. Zudem konnte ich weitere geeignete Kurse aus den anderen Studiengängen Marketing, Public Administration, Tourismus und Kommunikationsmanagement wählen, welche perfekt meine Studieninhalte aus Deutschland

ergänzen. Verglichen zu Deutschland ist der Alltag an einer spanischen Uni wie ein Schulalltag organisiert. Die Kurse sind klein und werden oft nur von zehn bis 40 Studierenden besucht. Auch werden viele Gruppenarbeiten und individuelle Praktika durchgeführt, es gibt regelmäßig Hausaufgaben, es werden kontinuierlich Tests geschrieben und sowohl Anwesenheit als auch Mitarbeit während der Vorlesungen fließen ebenfalls in die Endnote mit ein.

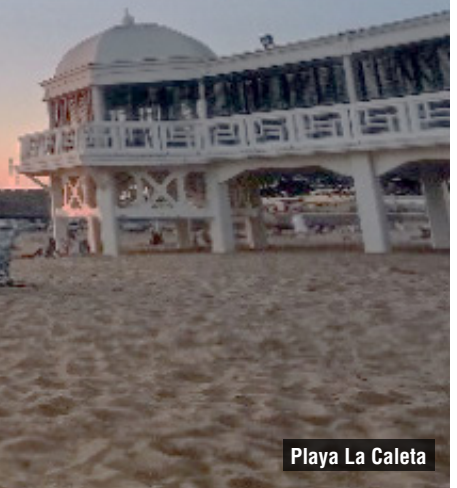
Die Universidad de Cádiz hat vier Standorte, diese sind in Cádiz Stadt, Jerez, Puerto Real und Algeciras. Ich habe sowohl Vorlesungen in Cádiz selbst als auch in Jerez. Das Besondere am Campus in Cádiz ist, dass dieser direkt am Strand „La Caleta“ liegt. Sobald man aus dem Unigebäude kommt, muss man nur eine Straße überqueren und steht direkt im Sand und am Meer. Somit kann man nach der Uni am Strand lernen, sich entspannen und zum Tagesabschluss bei einem Bier oder Wein den Sonnenuntergang genießen, spanische Musik hören und sich mit anderen Erasmus-Studierenden austauschen.

Die Schwierigkeiten mit dem andalusischen Dialekt

An der Hochschule in Augsburg habe ich alle sieben Spanischkurse absolviert, um mich sprachlich und auch kulturell auf >



Tapas mit Wein



Playa La Caleta

› mein Auslandssemester vorzubereiten, denn nur wer das Spanisch Niveau B2 hat, darf nach Spanien studieren gehen. Ich wurde vorgewarnt, dass der andalusische Dialekt der schwierigste spanische Dialekt ist, den es gibt. Im Andalusischen wird der Konsonant „s“ nicht ausgesprochen, sodass aus den Wörtern „Gracias“ oder „Adios“ einfach ein „Gracia“ und „Adio“ wird. Dementsprechend hatte ich anfangs große Schwierigkeiten, mein Umfeld zu verstehen, zudem wurde viel schneller gesprochen, als ich es aus meinen Spanischkursen in Deutschland gewohnt war. Aber auch wenn es anfangs schwer war mit der spanischen Sprache, mit der Zeit wurde es einfacher. Außerdem haben mir zu Beginn andere Austauschstudierende, welche Spanisch als Vollzeitstudium studieren und somit besser Spanisch sprechen als ich, gerne als Dolmetscher weitergeholfen. Gleichzeitig nehmen meine ProfessorInnen Rücksicht auf uns Austauschstudierende und wiederholen die Aufgabenstellung gerne nochmals langsamer für uns. Zudem sind die ProfessorInnen und spanischen Mitstudierenden stolz auf einen, wenn man sein Bestes gibt bei einer Präsentation auf Spanisch, auch wenn meine Aussprache nicht flüssig und perfekt ist.

Tapas, Tapas, Tapas

Südspanien ist für seine Tapas bekannt, das sind kleine Portionen an Essen, die mit Wein, Bier oder Tinto de Verano (einer Mischung aus Rotwein mit Fanta) gegessen werden. Das Schöne an Tapas ist, man kann viele verschiedene probieren, da die Portionen nicht so groß sind. Typische Tapas sind Thunfischsalat (Ensalada ruso), frittierte Tintenfischringe (Calamares fritos), frittierte Sardellen (Boquerones fritos), Kartoffelecken (Patatas bravas), Kroketten mit einer Füllung aus Käse oder Schinken-Käse (Croquetas), Kartoffelauflauf (Tortilla de patatas), spanische Wurst (Chorizo), Käse (Queso manchego) oder spanischer Schinken (Jamón ibérico). Außer Tapas bekommt man in Spanien natürlich viele Meeresfrüchte und Fisch zu essen und Kartoffeln in jeglicher Zubereitungsart. Typisch für Spanien sind auch Paella, kleine belegte Brötchen (Montaditos) oder Churros. Außerdem gibt es mit Gemüse, Thunfisch, Hähnchen oder einem Pizzamix gefüllte Teigtaschen (Empanadas). Insgesamt ist

das spanische Essen sehr lecker, aber gleichzeitig auch sehr gesund.

Das spanische Zeitgefühl

Der Tagesrhythmus in Spanien ist verglichen zu Deutschland weiter nach hinten verschoben. Das kommt mir als Nachteule sehr entgegen. Vor 9:00 Uhr morgens sind die Straßen leer, die Uni startet nicht früher und die meisten Läden haben noch geschlossen. Woran ich mich erst noch gewöhnen musste, ist die klassische spanische Siesta. Diese geht von ungefähr 14:00 bis 17:00 Uhr, zu dieser Zeit ist Ruhezeit und somit ist auch der Großteil der Restaurants und Läden in dieser Zeit geschlossen. Dies führte öfter dazu, dass ich nach der Uni etwas essen oder trinken gehen wollte und zu früh dran war und vor verschlossenen Türen stand. Der spanische Abend startet gegen 20:00 Uhr, Restaurants füllen sich langsam und sind bis ungefähr Mitternacht gut besucht. Nach dem Restaurant geht man dann zuerst noch in eine Bar, bevor man gegen 3:00 Uhr morgens in einen Club wechselt und bis frühmorgens feiert. Pünktlichkeit ist in Spanien nicht so wichtig. Wenn die Vorlesung um 9:00 anfängt, ist noch niemand im Vorlesungssaal. Manchmal beginnt die Vorlesung fünf Minuten später, manchmal aber auch erst 20 Minuten später. Wie viel Verspätung angemessen ist, liegt den Spaniern wohl im Blut. Ich habe es immer noch nicht rausgefunden und bin weiterhin viel früher oder viel später da als die Spanier.

Freizeitstress im sonst so entspannten Spanien

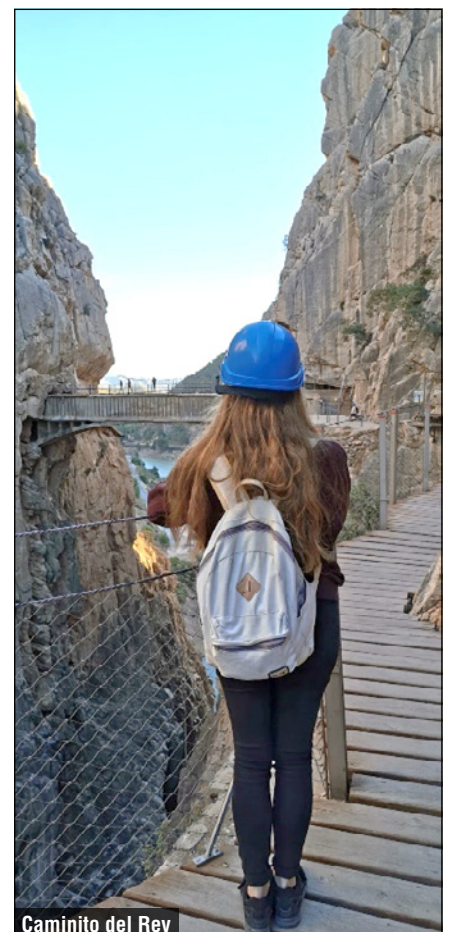
In Cádiz gibt es für Studierende viele Aktivitäten, es sind so viele, dass ich zeitlich gar nicht an allen teilnehmen könnte. Diese werden entweder durch Studierende selbst, durch Erasmus-Organisatoren oder verschiedene Veranstalter vor Ort angeboten. Für einige Sportarten gibt es Gruppen, die sich regelmäßig treffen, wie beispielsweise für Fußball, Basketball oder zum Beachvolleyball am Strand. Zudem habe ich einen Surfkurs besucht und man hat die Möglichkeit, am Strand selbst ein Board auszuleihen und zu üben. Eines meiner absoluten Highlights ist der wöchentliche Tanzkurs, dort lerne ich Salsa und Bachata. Der Tanzkurs hat als Anfängerkurs gestartet, anfangs haben wir die Grundschritte der beiden Tanzstile

gelernt. Mit der Zeit haben wir dann jede Woche ein bis zwei neue Figuren ergänzt. Deshalb kann ich inzwischen stolz sagen, dass ich die Grundschritte sowie einige Figuren gut beherrsche und man hat jedes Mal ein Erfolgserlebnis, wenn man eine neue Figur erlernt hat.

Cádiz bietet die ganze Woche über unglaublich viele Möglichkeiten, auszugehen, sich mit Freunden zu treffen und zu feiern. In den Clubs läuft hauptsächlich spanische Musik, um genauer zu sein, es wird Reggaeton gespielt. Am Anfang klangen alle spanischen Songs gleich, aber mit der Zeit erkennt man die Songs wieder. Die beliebtesten Songs während meines Auslandssemesters sind „La Bachata“ (Manuel Turizo), „Quevedo: Bzrp Music Session, Vol. 52“ (Bizarrap, Quevedo), „Quédate que la noche sin ti duele“ (Viral Máster), „Tití me preguntó“ (Bad Bunny), „Despechá“ (Rosalía) und „Pepas“ (Farruko).

Day- und Weekend-Trips von Cádiz aus

Durch die südwestliche Lage von Cádiz kann man bequem den Großteil von Andalusien bereisen. In nur ein bis drei Stunden Fahrt sind die spanischen ›



Caminito del Rey

> Städte Granada, Córdoba, Tarifa, Sevilla, Málaga und Ronda zu erreichen. Cádiz ist zudem ein super Ausgangspunkt, um auch internationale Reisen zu unternehmen, wie beispielsweise nach Portugal, Gibraltar oder Marokko. Zu meinen absoluten Reise-Highlights innerhalb Spaniens gehören Sevilla und Caminito del Rey. Die Großstadt Sevilla ist von Cádiz aus bequem in einer 1,5-stündigen Bahnfahrt zu erreichen. In Sevilla hat mir ein Spanier, der das vorletzte Semester sein Auslandssemester an der Hochschule Augsburg verbracht hat, eine private Stadtführung gegeben, da er in Sevilla aufgewachsen ist. Besonders beeindruckend waren für mich der Plaza España sowie der Palast und der Garten von Alcázar. Von dem danebenliegenden Glockenturm der Kathedrale, welcher früher ein Minarett war, hatte ich einen schönen Rundumblick über Sevilla. Der perfekte Ort, um später den Sonnenuntergang über Sevilla zu betrachten, sind die „Las setas“. Dabei handelt es sich um ein weißes Holzgebilde, welches wie übergroße Pilze aussieht und auf welchem man spazieren gehen kann. Ein Wanderausflug, welcher zu empfehlen ist, ist der Wanderweg Caminito del Rey (kleiner Königsweg). Dieser Wanderweg führt auf einer Höhe von 100 Metern durch und über eine Schlucht, durch welche ein Fluss fließt. Da ich Höhenangst habe, war ich anfangs skeptisch, ob mir dieser Ausflug gefallen wird oder nicht. Jedoch sah der Holzsteg so sicher aus, dass ich kaum Probleme mit der Höhe hatte. Und mein Mut wurde belohnt, denn der Blick durch die Schlucht und die Felsenwände der Schlucht ist atemberaubend.

Zudem habe ich von Cádiz aus einen Abstecher auf britisches Territorium unternommen, genauer gesagt nach Gibraltar. Gibraltar ist ein britisches Überseegebiet, weshalb dort Englisch gesprochen wird und auch in Pfund gezahlt werden kann. Gibraltar liegt an der Südküste Spaniens und von dort aus kann man den afrikanischen Kontinent sehen. Der europäische und der afrikanische Kontinent werden hier nur durch ein paar Kilometer Meer

voneinander getrennt, der Straße von Gibraltar. Dort leben Delfine, welche ich von einem Boot aus beobachten konnte. In Gibraltar selbst befindet sich ein riesiger Felsen mit einem Naturschutzgebiet. Von diesem Felsen hatte ich eine wunderschöne Aussicht über Gibraltar, die Küste Spaniens sowie Afrika am Horizont. Auf dem Felsen leben die einzigen freilebenden Affen auf dem europäischen Kontinent. Diese werden regelmäßig von Parkrängern gefüttert oder sie klauen das Essen der Touristen.

Von Cádiz aus lohnt es sich ebenfalls, für ein paar Tage nach Portugal zu fahren. Ich habe Lissabon besucht, dabei habe ich viel über die Geschichte Lissabons erfahren, die wichtigsten Plätze und Stadtviertel besucht und das traditionelle Getränk „Ginjinha“ probiert. Dies ist ein Kirschkör, welcher in einem kleinen Shotbecher aus Schokolade serviert wird, den man nach dem Trinken anschließend essen kann. Mein Lieblingsort in Lissabon war das Castelo de São Jorge, von wo ich einen einzigartigen Sonnenuntergang sowie anschließend die Lichter von Lissabon bei Nacht genießen konnte.

Ein weiteres sehr besonderes Erlebnis für mich war der Ausflug in den hügeligen Norden Marokkos. Dies war das erste Mal für mich auf dem afrikanischen Kontinent. Mit dem Bus, der Fähre und einem Reisepass kann man ganz bequem die Meerenge bei Gibraltar überqueren und nach Marokko einreisen. In Marokko leben hauptsächlich Berber und Araber und beinahe die komplette Bevölkerung gehört dem Islam an. In Marokko habe ich die nordmarokkanischen Städte Tanger, Chefchaouen, Asilah und Tétouan besichtigt. Dabei habe ich viel über die marokkanische Geschichte, Architektur und Kultur erfahren sowie das traditionelle Gericht Tajine probiert. Die aus meiner Sicht schönste Stadt ist Chefchaouen. Die Stadt wird auch als blaue Stadt bezeichnet, denn die Häuser der dortigen Altstadt sind komplett in dem gleichen blauen Farbton gestrichen. <<

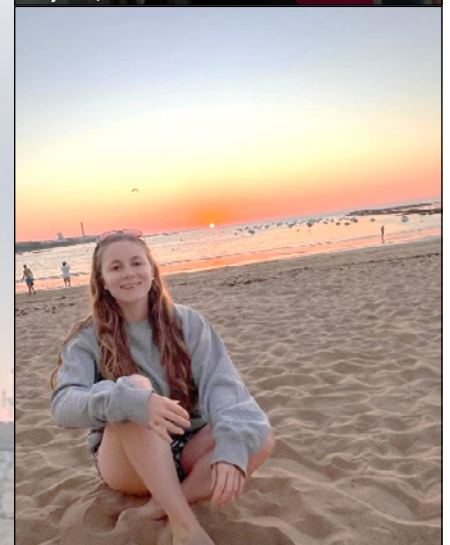
Jessica Brödner, Masterstudiengang Personalmanagement



Marokkanische Stadt Chefchaouen



Ginjinha, der Kirschkör aus Lissabon



Sonnenuntergang nach den Vorlesungen



Mein Berufseinstieg nach dem Bachelorstudium an der HS Augsburg

Beim Tippen der Überschrift musste ich zweimal hinschauen, weil ich es selbst manchmal noch gar nicht fassen kann.

Tatsächlich ist meine Studentenzzeit schon zu Ende. Ich würde lügen, wenn ich sage, dass ich die ganzen Prüfungen, Hausarbeiten oder Präsentationen vermissen werde, aber dennoch geht man natürlich immer mit einem lachenden und einem weinenden Auge aus der Studentenzzeit.

Ich habe im Oktober 2018 begonnen, an der HS Augsburg Betriebswirtschaft zu studieren, und es keinen Tag bereut (außer vielleicht in manch einer Phase der Prüfungszeiten). Bereits vor meinem Studium schloss ich eine Ausbildung ab, daher war für mich immer klar, dass ich möglichst praxisbezogen studieren und den Kontakt zur Arbeitswelt auch während des Vollzeitstudiums nicht verlieren möchte. Daher übernahm ich noch während des Studiums Werkstudententätigkeiten am Flughafen München oder arbeitete bei einem der größten Vergleichsportale Deutschlands. Dabei konnte ich schnell feststellen, dass das Personalwesen mich am meisten interessierte. Verstärkt wurde dies durch die Vertiefung „Personalmanagement“, die ich im 6. Semester bei Frau Regnet ablegte. Besonders interessant war für mich im Kurs der Prozess einer Mitarbeiterrekrutierung. Schritt für Schritt entstand so immer mehr das Interesse, mich im Bewerbungsprozess nicht nur auf die Seite des Arbeitnehmers, sondern auch in die des Arbeitgebers zu versetzen. Die Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz konnte ich also bereits im Vorfeld gezielt eingrenzen.

Relativ schnell wurde ich auf das Unternehmen AllDent aufmerksam. AllDent hat 12 große Zahnarztpraxen in Deutschland und wurde im Jahr 2011 von zwei Brüdern gegründet. Es handelt sich dabei um eine Zahnarztpraxis, die sich vor allem in ihrer Größe, den Behandlungspreisen und den Öffnungszeiten von anderen Zahnarzt-

praxen unterscheidet. Die Intention von AllDent ist die, dass man eine qualitativ hochwertige, aber gleichzeitig auch eine preislich angemessene zahnmedizinische Leistung in großem Umfang deutschlandweit anbieten möchte. Die erste Großpraxis wurde 2011 in der Bayerstraße in München eröffnet. Mittlerweile hat AllDent 12 große Zahnarztpraxen in ganz Deutschland und befindet sich stetig im Wachstum. Insgesamt beschäftigt AllDent mittlerweile 1000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ganz Deutschland, und der Rekrutierungsbedarf aufgrund der weiterhin anstehenden Neueröffnungen ist groß. Zusätzlich befinden sich die bereits bestehenden Standorte im Ausbau und so wächst auch hier der Bedarf an vielen neuen Mitarbeitenden. In Augsburg hat AllDent bereits eine Praxis in der Viktoriastraße eröffnet.

Tatsächlich hätte ich nie gedacht, dass die Medizinbranche die ist, in der ich nach meinem Studium landen werde. Meine Ausbildung absolvierte ich damals im Tourismusbereich und ursprünglich wollte ich dort wieder hin. Aber Corona warf viele Pläne durcheinander, so auch meine. Dennoch bin ich jetzt sehr glücklich, dass ich dadurch bei diesem Unternehmen gelandet bin. Das hat mir wieder gezeigt, dass man nicht von Anfang an den einen Weg forcieren, sondern ebenso anderen Möglichkeiten offen gegenüberstehen und den Schritt wagen sollte, etwas Neues auszuprobieren.

Bereits in meinem Praktikum wurde mir sehr viel Vertrauen geschenkt und ich durfte schnell alleinige Verantwortungsbereiche übernehmen und selbstständig die Auszubildenden für das Unternehmen rekrutieren sowie Bewerbungsgespräche führen. Als dann mein Praktikum sich dem Ende zuneigte, kam meine Chefin auf mich zu und fragte mich, ob ich nach dem Praktikum nicht noch im Unternehmen bleiben möchte. Zu dem Zeitpunkt wusste ich, dass ich noch meine Bachelorarbeit

schreiben und das natürlich im Auge behalten muss, sollte ich einer Vollzeitstelle zusagen. AllDent bot mir direkt an, mich bei meiner Bachelorarbeit zu unterstützen und mir im Zuge einer Vollzeitstellung trotzdem Zeit für die Arbeit zu geben. Das fühlte sich für mich sehr gut an, daher trat ich bereits am 01.03.2022 mein Arbeitsverhältnis als Junior Recruiterin an.

Das Thema meiner Bachelorarbeit war die Entwicklung einer erfolgversprechenden Ausbildungsmarketingstrategie, die für die zahnmedizinischen Fachangestellten herangezogen werden kann. Diese sind auf dem Arbeitsmarkt heiß begehrt, und wir haben im Unternehmen die Herausforderung, genug qualifizierte Fachkräfte zu bekommen. Daher ist die Ausbildung eigener Fachkräfte ein sehr geeignetes Mittel im Personalmarketing.

Sicherlich war es herausfordernd, neben einem Vollzeitjob noch eine Bachelorarbeit zu schreiben. Dadurch, dass mein Arbeitgeber aber sehr kooperativ war und meine tägliche Arbeit sich mit dem Thema befasste, war es letztendlich doch eine Aufgabe, die gut zu meistern war.

Ich bin bei AllDent noch immer in der Recruitingabteilung und dort sehr glücklich. Allerdings arbeite ich jetzt in einem anderen Team. Ich bin nicht mehr für die Auszubildenden zuständig, sondern rekrutiere nun die Zahnärzte für einige der Standorte in Deutschland. Ich bin froh darüber, auch hier einen Einblick zu bekommen.

Sollte jemand Interesse haben, ein Praktikum bei uns zu machen oder als Werkstudent das Recruiting zu unterstützen, freue ich mich jederzeit. Wie man sieht, kann der Weg von der Praktikantenstelle hin zu einem Vollzeitjob sehr schnell und nahtlos klappen. ☺

*Jana Schönwald, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft
Junior Recruiterin,
AllDent Holding GmbH
j.schoenwald@alldent.de*



Berufseinstieg bei der Hilti Deutschland AG

Nach langer Überlegung habe ich mich dazu entschlossen, meinen Master vorerst nicht direkt im Anschluss an mein Bachelorstudium zu machen, sondern erst einmal etwas Berufserfahrung zu sammeln. Zu diesem Zeitpunkt war ich bereits als Werkstudentin bei der Hilti Deutschland AG in Kaufering im Bereich Employer Branding tätig. Hilti ist ein internationaler Konzern mit über 32.000 Mitarbeitenden weltweit. In Deutschland ist der Standort Kaufering das Headquarter. Ursprünglich hat sich der Konzern aus einem kleinen Familienbetrieb in Liechtenstein entwickelt. Dieser familiäre Charakter ist auch heute noch zu spüren – trotz der inzwischen recht festen Konzernstrukturen.

Bewerbungsprozess

Als ich mich initiativ als Werkstudentin im Employer Branding Bereich beworben habe, bekam ich recht schnell eine Einladung zum ersten Telefoninterview. Das erste Telefongespräch war auch im Vergleich zu vorherigen Interviews entspannt, wohingegen das zweite Interview, welches ich dann mit meiner zukünftigen Teamleiterin führte, sehr fordernd war.

Als sich dann nach einem halben Jahr am Ende meiner Werkstudententätigkeit für mich herausstellte, dass ich gerne in Vollzeit zu arbeiten anfangen würde, bin ich durch Zufall mit einer Kollegin aus dem Recruitingteam ins Gespräch gekommen. Sie suchte eigentlich einen Senior Recruiter mit mehrjähriger Berufserfahrung, jedoch konnte die Stelle für mich nochmal angepasst werden. Auch hier hatte ich nochmal zwei Bewerbungsgespräche mit verschiedenen Teamkolleg:innen. Die erste Gehaltsverhandlung folgte – natürlich sehr aufregend. Und so wurde ich im Oktober in eine Festanstellung im Bereich Recruiting übernommen. Beide Bewerbungsprozesse waren sehr wertschätzend gestaltet und ich bekam schnell Antworten.

Mein Aufgabenfeld

Als Werkstudentin im Bereich Employer Branding konnte ich bereits Erfahrungen im Kampagnenmanagement, Messepla-

nung und Recruiting sowie in der Betreuung der Studierenden am Standort sammeln. Seit Oktober bin ich als Recruitingpartnerin für die Bereiche Customer Service, HR und Legal tätig. Neben operativen Themen des Recruitings wie der Bewerbervorselektion, der Durchführung von Interviews und dem Führen von Angebotsgesprächen, befasse ich mich auch mit strategischen Themen wie beispielsweise der Personalplanung für meine Fachbereiche.

Außerdem beschäftige ich mich weiterhin mit Employer Branding Thematiken, um geeignete Mitarbeitende für Hilti zu finden und die Arbeitgeberattraktivität nach außen zu steigern. Auch die Planung und Durchführung von Events und Messen gehört zu meinem Aufgabengebiet. In Zukunft strebe ich eine Business Partner Rolle an bzw. möchte ich die vielen Entwicklungschancen Hiltis nutzen, um mich international weiterzuentwickeln.

Einarbeitung

Am Anfang war der Einstieg erst etwas komisch: Vor einer Woche war ich selbst noch Werkstudentin und nun bin ich auf einmal fest angestellt und habe selbst einen Werkstudenten, der meine Termine koordiniert.

Die Einarbeitung war sehr intensiv – bzw. dauert aktuell noch immer an. Unter anderem habe ich verschiedene Produkttestings, was ich super finde, da ich sonst als HRler eher wenig Berührungspunkte mit den Produkten habe.

Außerdem haben mit mir noch zwei weitere neue Kolleginnen begonnen, was den Start und die Einarbeitung natürlich nochmal angenehmer gemacht hat. Mein Team hat mich gut aufgenommen und wir hatten schon die ersten Abendevents, wo wir als neues Team bereits enger zusammengewachsen sind.

Warum die HILTI Deutschland AG?

Ich habe mich für Hilti entschieden, weil es ein internationales Unternehmen ist mit vielseitigen Entwicklungschancen sowohl auf nationaler als auch globaler Ebene. Außerdem ist der Teamspirit, sofern ich

das anhand meiner bisherigen Erfahrung in anderen Unternehmen im Rahmen diverser Praktika und Werkstudentenjobs beurteilen kann, ziemlich einzigartig.

Darüber hinaus hat Hilti bei der Great Place to Work Verleihung dieses Jahr den ersten Platz belegt – was viel über die Kultur des Arbeitgebers aussagt. Die drei wichtigsten Säulen in der Hilti-Welt sind die Folgenden:

- Zusammengehören
- Eigene Stärken erforschen
- Eine bessere Zukunft gestalten

Die Hilti Kultur ist zwar auf der einen Seite leistungsorientiert, dennoch steht auf der anderen Seite immer der Mitarbeitende im Fokus. Teamzusammenhalt wird großgeschrieben und gelebt. Außerdem legt Hilti mehr Wert auf Potenzial als auf bereits erzielte Erfolge. Der Personalansatz verfolgt die Strategie, die Stärken jedes Einzelnen zu fördern, sodass man wachsen und sich stetig weiterentwickeln kann. Zudem hat sich Hilti zum Ziel gesetzt, durch kontinuierliches Engagement und Innovation eine bessere Zukunft für die Umwelt, Gesellschaft, die Hilti Mitarbeitenden und die Kunden zu bauen.



Lisa-Maria Renner, Bachelorstudiengang International Management

Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich

Der nächste Zertifikatsstudiengang beginnt im April 2023.

Berufsbegleitend können Fach- und Führungsnachwuchskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich ihr betriebswirtschaftliches Know-how und ihre Managementkenntnisse erweitern. Die TeilnehmerInnen lernen, betriebswirtschaftliche Entscheidungen auf fundierter fachlicher Basis zu fällen und konsequent umzusetzen.

Themen sind u.a. Marketing, Personalmanagement, Arbeitsrecht, Rechnungswesen, Kostenmanagement, Controlling, Projekt- und Qualitätsmanagement, Digitalisierung.

Weiterbildung auf Hochschulniveau: Unsere DozentInnen sind erfahrene ProfessorInnen der Hochschulen Augsburg und München sowie erfahrene PraktikerInnen.

Die TeilnehmerInnen sind an der Hochschule eingeschrieben und können Bibliothek, Rechnerraum, Zoom-Hochschullicenz etc. nutzen.



Der Zertifikatsstudiengang im Überblick:

- Berufsbegleitend am Samstag und z.T. Freitagnachmittag
- 16 Präsenztage über 15 Monate, Beginn im April 2023
- Kompakte Wissensvermittlung und Übungsmöglichkeit
- Erfahrungsaustausch und individuelles Fachcoaching
- Maximal 15 TeilnehmerInnen
- Abschluss: geprüftes Hochschulzertifikat (setzt Teilnahme an drei Prüfungen und Verfassen einer Studienarbeit voraus)
- Studentenausweis mit Zugangsberechtigung zur Bibliothek, Rechnerraum etc.
- Gebühren für das Gesamtprogramm 4.300 €
- Durchführungsort: Hochschule Augsburg, einzelne Kursteile bei Bedarf auch online.

Ein **Online-Informationstermin** wird am 25. Januar 2023 um 17 Uhr online stattfinden. Anmeldung bitte unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de. Wir schicken Ihnen dann den Einwahllink zu.

Termine, nähere Informationen und Anmeldung unter <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Betriebswirt-in-im-Gesundheits-und-Sozialbereich.html>.

Ansprechpartnerinnen:

- Prof. Dr. Erika Regnet, Studiengangsleitung, Tel.: 0821 - 5586 - 2921
- Gabriele Hoksch, Studiengangskoordination, Tel.: 0821 - 5586 - 2918



Die erfolgreichen AbsolventInnen des Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich des Jahrgangs 2021/2022 nach ihrer letzten Präsentation am 1. August 2022. Studienarbeit und alle Prüfungen sind erfolgreich geschafft! Herzlichen Glückwunsch und weiter so viel Erfolg wünschen wir.



Lange, Christina (2022).

OKR in der Praxis. Objectives & Key Results – Beispiele, Hacks, Erfahrungen.

Göttingen: BusinessVillage.

234 Seiten, 24,95 €.

Die Autorin will mit diesem Buch helfen, OKR im Unternehmen umzusetzen. Basis sind sowohl eigene Beratungserfahrungen als auch 30 Expertengespräche.

Key Results sind relevante Erfolgstreiber und messbare Hebel, um die angestrebten Ziele zu erreichen. OKR erfordert eine konsequente Definition und Umsetzung von businessorientierten Kennzahlen und stellt eine Weiterentwicklung der klassischen Zielvereinbarung und individuellen Leistungsbeurteilung dar. OKRs für Teams sind nicht nur möglich, sondern gewünscht, was sehr gut in agile Organisationen mit hoher Kollaboration passt.

Auffallend ist an den dargestellten Praxisbeispielen zunächst, dass es sich entweder um kleinere (agilere?) Unternehmen oder um spezifische Unternehmenseinheiten handelt. Entweder ist OKR also als Pilot gedacht oder nur für bestimmte Bereiche als sinnvoll betrachtet worden?

Das Buch ist sehr praxisorientiert angelegt, angenehm zu lesen und mit den zahlreichen Abbildungen sehr anschaulich. LeserInnen erhalten sowohl eine Einführung in die Grundbegriffe von OKR als auch über das Implementierungsvorgehen und damit eine Orientierung und Entscheidungshilfe.

Prof. Dr. **Erika Regnet**

Ehemaligengruppe neu auf LinkedIn

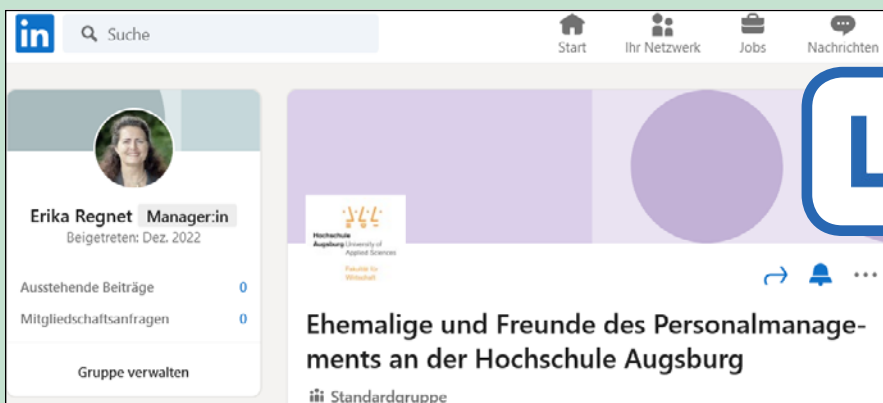
Seit Jahren hatten wir eine eigene XING-Gruppe „Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg“. Hier konnten sich die Ehemaligen vernetzen sowie Nachrichten, Stellenangebote, Fragen und Tipps austauschen.

XING orientiert sich neu und stellt ab Januar 2023 die Gruppenfunktion ganz ein.

Da wir gern mit Ihnen verbunden bleiben möchten, sind wir zu LinkedIn migriert und haben dort eine neue Gruppe erstellt: „Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg“: <https://www.linkedin.com/groups/12740432/>.

Wir laden Sie herzlich ein, der Ehemaligengruppe beizutreten. Hier erfahren Sie Neuigkeiten aus dem Bereich Personalmanagement und können Kontakte mit Ehemaligen, Beschäftigten der Hochschule Augsburg und Personaler:innen der Region knüpfen und pflegen. Natürlich können Sie selbst gerne Stellenanzeigen platzieren, Fragen stellen und Diskussionen anregen. Wir freuen uns, mit Ihnen im Dialog zu bleiben!

Teilen Sie uns eine Änderung Ihrer Adresse gerne jederzeit mit per E-Mail an: weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.



› geführt, um Ansteckungen möglichst auszuschließen. Ein Blocktag außerhalb der Hochschule in dem wunderschönen Schlossambiente ist eine gute Möglichkeit, nicht nur den Stoff komprimiert vermittelt zu bekommen, sondern sich auch als Gruppe besser kennenzulernen und zusammenzuwachsen.

Unsere Zoom-Campuslizenz gilt weiter, sodass nicht nur DozentInnen, sondern auch Studierende jederzeit und unbegrenzt Online-Sitzungen eröffnen und sich mit KommilitonInnen virtuell treffen und austauschen können.

Gastvorträge

Vielen Dank an alle PraktikerInnen, die uns in den unterschiedlichsten Kursen unterstützt haben und wieder an die Hochschule gekommen sind! Der Einbezug von vielen kurzen Praxisvorträgen bereichert die Lehre enorm und veranschaulicht den Studierenden gleich die Anwendung des vermittelten Stoffes anhand konkreter Unternehmensbeispiele.

Beispielhaft seien im Folgenden die Praxisvorträge im Modul Personalmarketing und Personalauswahl beschrieben.

Daniela Faber ist Absolventin unseres Masterstudiengangs und seit ihrer Masterarbeit bei diva-e, einem Digitalunternehmen in München, tätig, inzwischen in der Funktion als Senior HR Business

Partner mit den Aufgaben der Mitarbeitendenbetreuung, der Beratung in allen personalrelevanten Themen sowie der Verantwortung von speziellen HR-Projekten. diva-e versteht sich als erfolgreicher Transactional Experience Partner, der zahlreiche Unternehmen bei deren Digitalisierung unterstützt und berät. diva-e beschäftigt inzwischen rund 900 Mitarbeitende an 8 Standorten in Deutschland und hat jeweils ein Büro in Bulgarien (Sofia) sowie in den USA (Cincinnati). Frau Faber stellt uns vor Ort an der Hochschule Augsburg die Recruitingenerfahrungen sowie innovative Personalmarketingstrategien von diva-e vor (z.B. Kaffeedate, Videobewerbung, Social Media und WhatsApp-Gruppe mit diva-e Sprechstunde für interessierte KandidatInnen, Mitarbeitende werben Mitarbeitende mit großzügigen Prämien wie in diesem Jahr einem Reisegutschein über 15.000 €). Was ist zu beachten, wenn ein Unternehmen stark wächst und weiter wachsen will? Und man SpezialistInnen benötigt, die am Markt stark umworben sind? Hier gewinnt die Rekrutierung im Ausland an Bedeutung. Frau Faber erläuterte das Vorgehen beim Recruiting in Bulgarien bzw. den USA und die Erfahrungen beim Aufbau der Büros im Ausland. Zusätzliche Büros sind auf weiteren Kontinenten geplant – neben mehr Humanpotential bedeutet dies für

diva-e auch, dass der Support für die Kundenunternehmen nach dem „follow the sun“ Prinzip durchgehend gewährleistet werden kann.



Ein ganz anderes Unternehmen stellte uns Frau Dagmar Baldus in einer Online-Präsentation vor: Die Unternehmensgruppe Champignon-Hofmeister mit Hauptsitz im Allgäu. Das Familienunternehmen beschäftigt rund 1.000 Mitarbeitende und exportiert seine Produkte in 55 Länder. Thema der Präsentation waren die „Erwartungshaltung an einen Personaler eines mittelständischen Unternehmens im Recruiting“. Frau Baldus ist Leiterin des Bereichs Personal und Soziales, verantwortlich für alle Standorte und seit über ›

 A screenshot of a Zoom meeting. The main window shows a presentation slide titled 'Unsere Unternehmensgruppe' with the subtitle 'Im Käsehandwerk daheim – in der Welt zuhause'. The slide lists:

- Unternehmensgruppe im Überblick**
 - Hauptsitz der Unternehmensgruppe: Lauben (Allgäu)
 - Weitere Standorte: Kammlach (Allgäu), Moosburg (Oberbayern), Pfeffenhausen (Niederbayern) und Freiberg (Sachsen)
 - Geschäftsbereiche: Käse und Milchpulver
- Weltweit erfolgreich**
 - Eine der erfolgreichsten deutschen Molkereien
 - Beliefert rund 55 Länder (darunter USA, Japan und China)
 - Über 1000 Beschäftigte
 - Herstellung von Produkten von höchster Qualität für Käsekenner, Feinschmecker und Großverbraucher weltweit

 The slide also features a world map graphic with green circles and lines connecting to a factory icon. The Champignon Hofmeister logo is in the top right. A video inset in the bottom right shows Dagmar Baldus, a woman with dark hair wearing a red top and a headset, speaking. The Zoom interface at the bottom shows 27 participants and various control icons.

› 20 Jahren für die Unternehmensgruppe Champignon-Hofmeister tätig. Seit 2019 unterstützt sie uns auch im Praxisbeirat des Masterstudiengangs.

7 zentrale Rollen für PersonalerInnen im Recruiting stellte Frau Baldus heraus: Hüter des Prozesses, Berater der Führungskraft, Head Hunter, Moderator, Beobachter und Ermittler der Persönlichkeiten, Erklärer als Experte und Repräsentant der Organisation. Nach ihrer Erfahrung werden die Bedeutung der Prozessbegleitung und die Expertenrolle (incl. Beantwortung von Fragen zum Vertrag, zu Zuschlägen oder zu steuerlichen Details) von BerufsanfängerInnen unterschätzt, die sich eher auf das Interview konzentrieren wollen. Doch die Anforderungen im Unternehmen gehen weiter: Der/die PersonalerIn soll den Prozess gemeinsam mit der Führungskraft auf Augenhöhe gestalten und benötigt bei der Ansprache von internen wie externen potentiellen KandidatInnen „einen langen Atem“.

Darüber hinaus berichtete Frau Baldus in der Vorlesung „Strategisches Personalmanagement“ über das Vorgehen und die Erfahrungen in der HR Digitalisierungsstrategie ihres Unternehmens.

Einen Fachkräfte- und generellen Arbeitskräftemangel spüren inzwischen Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen. Es reicht nicht mehr aus, eine freie Stelle auf der Unternehmenshomepage oder auf Stellenportalen zu veröffentlichen, um ausreichend Bewerbungen zu erhalten. Deshalb sind inzwischen zahlreiche Unternehmen dazu übergegangen, Berufserfahrene über soziale Plattformen direkt anzusprechen. Doch worauf sollte HR bei diesem **Active Sourcing** achten? Wie kann die Direktansprache über soziale Medien so gestaltet werden, dass sich die angesprochenen Personen zurückmelden? Wie lässt es sich vermeiden, dass Angesprochene sich „genervt“ fühlen von der Anfrage oder dem Unternehmen? Wir freuen uns sehr, dass in diesem Jahr Frau Kim Dieter, Director Talent Sourcing und Interim Talent Acquisition bei SIXT SE, zusammen mit Lucy Hansen, neue Mitarbeiterin im Talent Sourcing, wieder in den Kurs kam und den Masterstudierenden – diesmal sogar face-to-face – die Aktivitäten und den Ansatz von SIXT im Talent Sourcing vorstellte. Vor allem der Recruiting Funnel stieß auf große Aufmerksamkeit. Als Erfolgsfaktoren betonte



Gabriele Holland, expertum GmbH

Frau Dieter: Individuelle und spezifische Anschreiben sind eine zentrale Voraussetzung und Mitarbeitende im Talent Sourcing müssen schnell reagieren, präzise und hartnäckig sein und zwischendurch auch einen detektivischen Spürsinn entwickeln. Neu eingesetzt wird, dass manche Stellen mit einem WhatsApp-Button zur schnellen Antwort verknüpft sind, die ersten Erfahrungen damit sind ermutigend.

Am 24.11. kam es zu einem Perspektivenwechsel: Wie ist das Vorgehen in der Personalberatung, welche Aufgaben stehen bei der Personaldienstleistung an? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der unternehmensinternen HR-Abteilung und was sind die konkreten Aufgaben einer Personalberaterin bzw. eines Personaldienstleisters? Wir freuen uns, dass wir Aylin Kleinert, Niederlassungsleiterin und verantwortlich für die Niederlassungen Augsburg, Nürnberg und Karlsfeld bei der expertum GmbH, sowie Gabriele Holland, Absolventin unseres Personalmasters im Jahr 2020 und jetzt Teamleiterin bei expertum, an der Hochschule begrüßen durften.

Expertum entstand aus der Industrie und hat mit seinen über 50 Niederlassungen und rund 2.000 Mitarbeitenden seinen Schwerpunkt gelegt auf Personalvermittlung u.a. für den Fahrzeug-/Maschinenbau, Verkehr und Logistik, Luft- und Raumfahrttechnik sowie Pharma und Life Sciences. Die Dienstleistungen reichen weit: von der Personalüberlassung über Personalberatung und Executive Search bis hin zum New Placement, HR Service/ Contracting und OnSite Services direkt bei den Kunden vor Ort.

Zu den Aufgaben eines Personalberaters gehören nicht nur die Entwicklung einer

geeigneten Recruitingstrategie und das Führen von Interviews, vielmehr sollen die **Kandidatinnen und Kandidaten durch den kompletten Bewerbungsprozess, also vom Erstkontakt bis zur Vertragsunterzeichnung, begleitet werden.**

Auf besonderes Interesse stießen bei der Präsentation auch die Erfahrungen mit ganz neuen Recruitingkanälen wie Ebay-Kleinanzeigen oder einem Pitch-You-Portal über WhatsApp. Die Herausforderungen sind also vielfältig und Personalberatungen bieten anspruchsvolle Einstiegsstellen wie attraktive Karriereoptionen für den HR-Nachwuchs.

Am 8.12. kamen Frau Ramona Brill und Frau Ramona Stöcker, beide Senior Consultants im Bereich People and Organization bei der MHP Management- und IT-Beratung zu uns. MHP ist ein Tochterunternehmen von Porsche und mit über 3.200 Mitarbeitenden als Branchenexperte vor allem für Mobility und Manufacturing an 19 Standorten im In- und Ausland tätig. Das Thema war Recruiting mit Success-Factors. Neben den technischen Lösungen wurden intensiv die Rollen in einem IT-Implementationsprojekt behandelt – also welche Fragen, Sorgen und Wünsche haben HR, Führungskräfte, Mitarbeitende, der Betriebsrat, die IT? Wie ist bei einer Implementierung vorzugehen? Wie könnte ein Workshop dazu aussehen? Da Frau Stöcker selbst eine Absolventin unseres Masterstudiengangs ist, gab es aber auch viele persönliche Fragen, z.B.: Wie kommt man ohne IT-Hintergrund in die IT-Beratung? Wie sieht der Tagesablauf als BeraterIn aus?



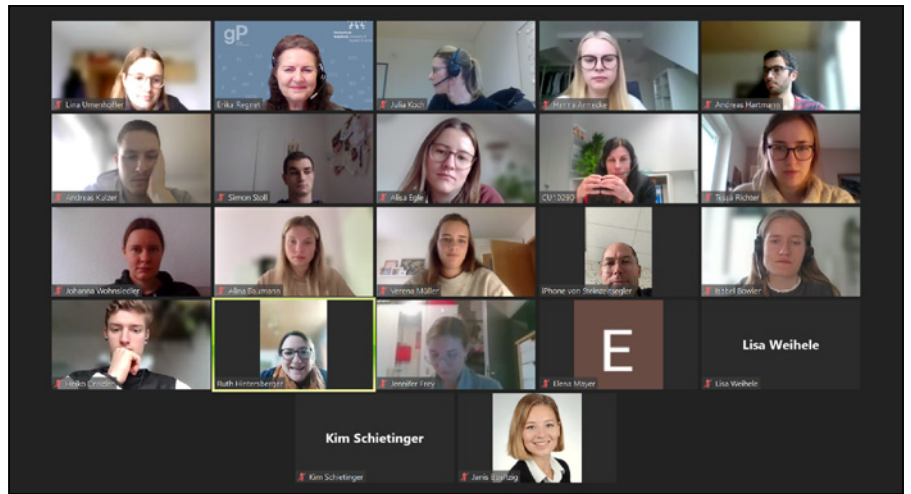
Vielen Dank an alle Dozentinnen für ihre Zeit, den gelungenen Praxiseinblick, ihr Engagement und ihre Offenheit im Gespräch mit den Studierenden! ‹‹

Prof. Dr. Erika Regnet, Studiengangsleitung
Master Personalmanagement

Der Praxisbeirat im Gespräch mit den Masterstudierenden

Die VertreterInnen des Praxisbeirats unterstützen uns dankenswerterweise schon seit Jahren mit ihrem Input und Rat – beispielsweise bei der fachlichen Neuausrichtung des Studiengangs oder der erfolgreichen Reakkreditierung. Durch den ständigen Praxisbezug können wir die im Studiengang angebotenen Inhalte immer wieder auf ihre Aktualität und Vollständigkeit hin abprüfen.

Im November 2022 gab es ein Zusatzangebot: Frau Dagmar Baldus, Leiterin des Bereichs Personal und Soziales bei der Unternehmensgruppe Champignon-Hofmeister, Herr Christian Stelmüller, Leiter Personalentwicklung und Training am Standort Dillingen der BSH Hausgeräte GmbH, sowie Frau Ruth Hintersberger, Leiterin Akademie für Gesundheitsberufe, Universitätsklinikum Augsburg, und selbst eine Absolventin unseres Studiengangs, standen den Studierenden in einem Online-Meeting Rede und Antwort.



Und es gab viele Fragen: Was sind die aktuellen und was die künftigen Herausforderungen im HR-Bereich? Was sind die größten Fehler beim Berufseinstieg? Wie kann man seine fachlichen und persönlichen Kompetenzen entwickeln? Wie eigene Netzwerke schaffen? Was erwarten

die Führungskräfte und Fachabteilungen? Was sind zentrale Themen in der Zusammenarbeit mit Führungskräften? 17 Studierende nutzten die Gelegenheit, weiter mit PraxisvertreterInnen ins Gespräch zu kommen.

Der zweite Jahrgang Wirtschaftspsychologie ist gestartet

Anfang Oktober konnten wir den zweiten Jahrgang des Bachelorstudiengangs Wirtschaftspsychologie willkommen heißen. Ungebrochen ist das Interesse bei den Studierenden: Auch dieses Jahr gehört unser Studiengang zu den beiden am stärksten nachgefragten an der Hochschule Augsburg.

Aus der aufregenden Startphase wird nun langsam Routine. Grundlagenfächer der Psychologie und der Betriebswirtschaftslehre bilden das Fundament, auf dem sich die Studierenden ab dem ersten Semester mit aktuellen Themen wie Internationalisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit auseinandersetzen. In Kleingruppen erarbeiten sie, wie die Wirtschaftspsychologie hier effektive Beiträge in Unternehmen und Institutionen leistet. Dabei sammeln sie Erfahrungen mit Methoden wie Moderation und Präsentation – ob klassisch oder in Form einer Vernissage, ob live on stage oder virtuell. Durchgehend werden dabei eine wissenschaftlich fundierte Vorgehensweise mit einem greifbaren Nutzen für die Praxis verbunden und auch Einblicke in Unternehmen durch Expert:inneninterviews integriert.

Unser erster Jahrgang befindet sich nun im dritten Semester. Die Studierenden bauen ihre Kompetenzen in angewandten Fächern wie der Personal- und Organisationspsychologie weiter aus, um für Herausforderungen von heute und morgen gewappnet zu sein. Projektorientiertes Lernen in vernetzten Teams ist effektiv und hat einen hohen Begeisterungsfaktor: So führen die Studierenden eigenständig Umfragen und Untersuchungen durch, immer mit dem Fokus auf unmittelbarer Anwendung. Nudging Projekte für die

Förderung von Nachhaltigkeit an der Hochschule sind ein aktuelles Beispiel dafür. Auch beginnen die Vorbereitungen auf das Praxissemester, das im übernächsten Semester ansteht. Gemeinsam haben wir eine tragfähige Grundlage dafür geschaffen, Erfahrungen in Unternehmen und Organisationen auf hohem Niveau zu sammeln – und die Chance zu nutzen, selbst hilfreiche Beiträge in ein Team einzubringen.

Prof. Dr. **Simone Kubowitsch**



Carmen Smith, Lehrbeauftragte für Rhetorik, Mitarbeiterführung und Kommunikation



Jeder von uns hat seine Wahrnehmung, geprägt durch die eigenen Zielvorstellungen, die inneren Werte, natürlich auch durch das häusliche Umfeld sowie über die gemachten Erfahrungen und Eindrücke. Wir wissen ganz genau, was wir meinen, wenn wir aus unserer eigenen Sphäre der Expertise reden. Nur die große Frage ist – versteht es mein Gegenüber genauso, wie ich es mir selbst zurechtgelegt habe? Wenn wir unter Gleichgesinnten sind, dann lautet die Antwort häufig „ja!“. Aber wie oft entstehen Unstimmigkeiten, auch wenn man sich schon eine ganze Weile kennt oder schon lange zusammenarbeitet?

Mich faszinieren die Menschen in ihren Begegnungen und in Interaktionen. Meine beruflichen Wurzeln sind in der Wirtschaft, wo ich über 18 Jahre als Führungskraft Strategieprojekte, Mitarbeiterführung und Kommunikation weiterentwickelt und erfolgreich umgesetzt habe. Die eigene innere Verbindung von Verstand, Empathie und Intuition unterstützt einen sichtbar erfolgreichen Weg als Führungskraft und reduziert Unstimmigkeiten in der täglichen Interaktion.

Seit 2013 begleite ich daher als Trainerin und Business Coach erfolgreich Führungskräfte, die sich der eigenen Reflexion öffnen und dadurch Perspektiven des Wachstums erkennen. Für mich ist wertorientierte Führung ein Anerkennen der Fähigkeiten meiner Mitarbeiter sowie ein Unterstützen von Engagement und individuellen Reifeprozessen. So entstehen Lösungen, Mehrwerte und Wachstumsszenarien, die ein Arbeitsumfeld erfüllen können.

Als Dozentin in diversen Lehraufträgen komplettieren sich meine praktischen Erfahrungen mit der wissenschaftlichen Vorgehensweise und erzeugen im fachlichen Austausch viel Kreativität und Weiterentwicklung. Es liegt mir am Herzen, die Studenten mit der Anwendung von Wissenschaft, praktikablen Methoden und Tools zu erreichen. In meinen Hochschulveranstaltungen erlebe ich viel Bereitschaft für neues Wissen und die richtige Portion Mut, sich wahrzunehmen und sich auszuprobieren.

„Understanding Business“ im Masterstudiengang Personalmanagement, Lehrbeauftragter Alexander Röntgen stellt sich vor



Nach einer – nicht langweiligen – aber doch sehr klassischen und langen Karriere im Management, die mit 12 Jahren als Vorstand in börsennotierten Unternehmen und im Private-Equity-Geschäft geendet hat, kam es im Alter von 50 Jahren ... zur „Besinnung“, was denn mit dem „Business-Lebens-Rest“ noch so „anzustellen“ sei. Es kam mit ein paar Freunden zur Gründung einer kleinen „Executive-Coaching-Firma“, in der ich die „Nische“ Vorstand coacht Vorstand besetzen sollte. Da „Ex-Vorstände“ in der Regel kluge Aufsichtsräte werden statt Coach, stieß ich auf einen spannenden und größer als erwarteten Markt. Auf diesen „Life-Change“ jetzt schon 12 Jahre zurückblicken zu „müssen/dürfen“ scheint surreal, ist aber nun Realität.

Während ich damals für Kultur, Vertrauen und Leadership direkt in der Linienhierarchie verantwortlich war, durfte ich das nun quasi „von der Seitenlinie“ begleiten. Die Umstellung vom

extrovertierten, sendungsbewussten, lösungsorientierten und „immer Recht habenden“ Vorstand zum ... dann doch ab und zu „zuhörenden“ Coach gelang nicht über Nacht, sondern nur mit viel kritischem Feedback und dann doch noch einer intensiven Coachingausbildung. Als nunmehr Hybrid zwischen Consultant (aus Erfahrung) und Coach (aus Interesse am Menschen) betreibe ich das Geschäft nun schon lange mit großer Freude. Einmal beauftragt, genieße ich als „Externer“ per definitionem Vertrauen meiner Kunden.

Eine Supervisorin, mit der ich Coaching-Cases schon seit langem teile, und die „rein zufällig“ der HS Augsburg schon lange sehr verbunden ist, mahnte mich, jetzt sei auch einmal „Pay-back-time“, und eröffnete mir die Möglichkeit, mich in die Lehre einzubringen.

Mit Freude teile ich meine Erfahrungen – rein basierend auf selbst erlebten Business- und/oder Coaching-Cases – mit den Student:innen.

Im Stil des Kolloquiums, der moderierten Diskussion arbeiten wir uns durch die Cases, um dem „Understanding Business“ gemeinsam näher zu kommen. „Der HRBP“, das „Fern-Berufsziel“ doch einer großen Anzahl der HR-Managementstudenten, ist in meinem Arbeitsleben zum Partner, Kollegen und Kunden geworden. Sein Standing im Business ist vielfältig. Mit der Erarbeitung der verschiedenen Perspektiven des HRBP im Austausch mit seinen Business-Counterparts im Unternehmen bringe ich den Student:innen die Realität – so sehr wie möglich – in den Hörsaal.

Die bisherigen Erfahrungen in Augsburg sind schon heute so, dass ich sie nicht missen möchte.

Marius Kräker, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Wirtschaftspsychologie zum Thema Gamified Learning



Bereits während meiner Schulzeit habe ich mich gefragt, wieso ich Songtexte wie von selbst auswendig gelernt habe, aber bei Gedichten Probleme hatte, oder wieso ich die Namen hunderter Pokémon wusste, aber für die Chemieklausur einfach nichts hängenbleiben wollte. Irgendwann habe ich dann verstanden, dass das unter anderem etwas mit meiner Motivation zu tun

hatte und damit, in welchen Kontexten ich diese Dinge lernte (oder eben nicht).

Nach meiner Schulzeit habe ich Erziehungs- und Bildungswissenschaften studiert und mich genauer damit auseinandersetzen können, welche Rolle die Motivation beim Lernen spielt und wie wir Menschen überhaupt gut lernen. Dabei war ich immer irgendwie versucht, den Menschen in Lernsituationen besser zu verstehen, um das Lernen effizienter und vor allen Dingen angenehmer gestalten zu können.

Nach der ersten Erleichterung bei der Beendigung meines Studiums merkte ich schnell, dass mich diese Fragen immer noch sehr beschäftigten und interessierten, weshalb ich mich für den Schritt zurück an die Hochschule entschied.

Als Teil des Projekts „Zukunftskompetenzen als Metakompetenzen in Lehrveranstaltungen fördern“ kann ich mich nun genau mit den mir wichtigen Fragestellungen befassen. Im Rahmen des Projekts wird ein Lernszenario entworfen, welches über die Vermittlung der Lerninhalte hinaus darauf ausgelegt ist, die Studierenden bei der Entwicklung wichtiger Zukunftskompetenzen zu unterstützen. Über das virtuelle, szenariobasierte Lernen hinaus sollen Elemente des Gamified Learnings genutzt werden, um den Studierenden eine neue, motivierende Lernumgebung zu bieten. Nach der Konzeption dieser Lehrveranstaltung interessieren uns die Lernerfahrungen und -erfolge der Studierenden sowie die Entwicklung der Zukunftskompetenzen.

Das Projekt wird unterstützt von der Stiftung Innovation in der Hochschullehre im Rahmen der Freiraum-Förderung.

Prof. Dr. Barbara Eschner, Markt- und Konsumentenpsychologie

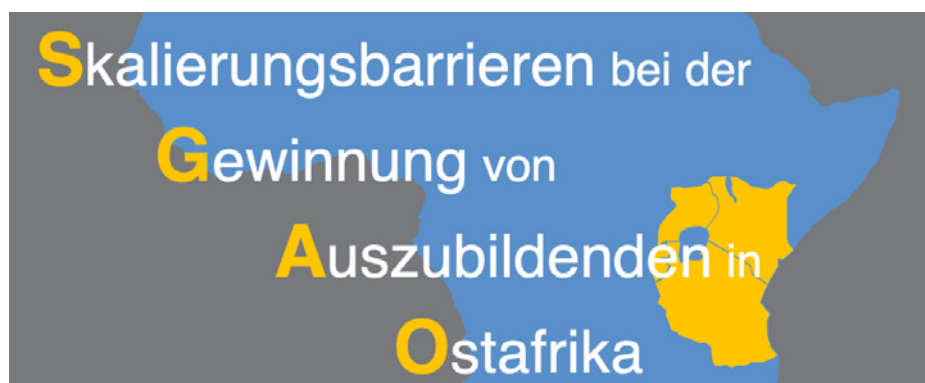


Wissen Sie, wie Ihre Kunden ticken? Und sind Ihre (neuen) Mitarbeiter auf die Bedürfnisse Ihrer Kunden eingestellt? Diese und ähnliche Fragen auf dem Weg zu mehr Kundenzentrierung sind mir eine Herzensangelegenheit. Seit Februar 2022 vertrete ich das Fachgebiet der Markt- und Konsumentenpsychologie an der Fakultät Wirtschaft. Mein Studium der Wirtschafts- und

Sozialwissenschaften absolvierte ich an den Universitäten in Erlangen-Nürnberg und Montpellier in Frankreich. Danach folgte die Promotion in Kommunikationswissenschaft an der Universität Hohenheim und der Wechsel in die Beratungspraxis.

Über 15 Jahre beriet ich Unternehmen unterschiedlicher Branchen bei Transformationsprozessen und schärfte deren Verständnis für die Bedürfnisse ihrer Kunden, zunächst als Associate Director bei Kantar, einem weltweit führenden Unternehmen für Data Science, Insights und Consulting, später als CX Transformation und Journey Managerin bei Allianz Deutschland AG.

In Lehrveranstaltungen in den Studiengängen Wirtschaftspsychologie, Betriebswirtschaft und International Management verbinde ich meine Leidenschaft für die Psychologie von Konsumenten sowie für das Handwerk „Customer Insights“ zu generieren und gewinnbringend zu nutzen, mit meiner Begeisterung für den Austausch und die Vermittlung von Fachwissen. Von enormer Bedeutung für die professionelle Ausbildung der Studierenden ist mir, stets in engem Kontakt und Austausch mit Unternehmen und deren Fragestellungen zu bleiben, wofür die Hochschule Augsburg im Rahmen von Gastvorträgen, Abschlussarbeiten bis zu gemeinsamen Projekten viel Potenzial bietet. Neugierig geworden? Dann melden Sie sich gerne: barbara.eschner@hs-augsburg.de



Projekt-Update: Nachhaltige Fachkräftesicherung in Pflegeberufen – Skalierungsbarrieren bei der Gewinnung von Auszubildenden in Ostafrika

Der deutsche Arbeitsmarkt wird zunehmend von einem weitreichenden Fachkräftemangel geprägt. Gerade der Bereich der medizinischen Pflege ist besonders betroffen. So gehen Prognosen von einer Lücke von bis zu 500.000 fehlenden Pflegekräften im Jahr 2030 in Deutschland aus. Eine Option der nachhaltigen Fachkräftesicherung ist die **Gewinnung von ausländischen Pflegekräften** für den deutschen Markt. In der Vergangenheit waren die Bemühungen, ausländische Pflegekräfte zu gewinnen, jedoch nur bedingt erfolgreich.

Im Projekt ‚Nachhaltige Fachkräftesicherung in Pflegeberufen: Skalierungsbarrieren bei der Gewinnung von Auszubildenden in Ostafrika‘ soll untersucht werden, wie der Fachkräftemangel in medizinischen Pflegebereichen nachhaltig verringert werden kann, indem zukünftige Fachkräfte im Ausland für eine duale Ausbildung in Deutschland qualifiziert werden. In der Zusammenarbeit mit Krankenhäusern in Deutschland und Ausbildungsstätten in Kenia sollen Barrieren identifiziert und beseitigt werden, die einer großflächigen und damit nachhaltigen Gewinnung von Auszubildenden im Ausland entgegenstehen. Im zweiten Schritt soll das Konzept auf weitere Mangelberufe in Deutschland übertragen werden.

Seit dem offiziellen Projektstart im März dieses Jahres lag der Fokus auf der Gewinnung der Kooperationspartner für das Projekt. Durch die Einbindung von Organisationen aus der kenianischen Diaspora in Deutschland konnten wir mit der Mount Kenya University, der größten privaten Universität in Ostafrika, einen starken Partner für die Gewinnung und Vorberei-

tung von jungen Menschen in Kenia für das Projekt gewinnen. Die Abstimmung des Curriculums für den achtmonatigen Vorbereitungskurs ist weitestgehend abgeschlossen. Anfang Januar wird am Equip Africa Institute, einem An-Institut der Mount Kenya University sowohl in Mombasa als auch in Thika die erste Runde des Vorbereitungskurses starten. In diesem Kurs steht neben Grundlagen der Pflege und einer interkulturellen Vorbereitung auf Deutschland vor allem die fachspezifische Sprachausbildung im Fokus.

In den Gesprächen mit verschiedenen Krankenhäusern wurde die Beherrschung der deutschen Sprache als entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung in Deutschland identifiziert. Daher setzen wir für die Aufnahme in unser Programm ein Deutsch-Zertifikat auf dem Niveau B2 voraus. Hier stoßen wir auf die erste Skalierungsbarriere für unser Projekt. Das Interesse an der Teilnahme am Projekt ist insgesamt in Kenia sehr hoch, die Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 bringen aber nur wenige Bewerber*innen mit. Dementsprechend bieten wir an der Mount Kenya University zusätzliche Deutschkurse an, um mehr Personen den Zugang zum Programm zu ermöglichen. Mit dem lokalen Goethe-Institut finden ebenfalls Gespräche statt, um die Zahl derjenigen zu erhöhen, die in Kenia Deutsch als Fremdsprache lernen. Da unser Programm eine klare berufliche Perspektive nach dem Spracherwerb bietet, sind wir zuversichtlich, mittelfristig einen ausreichend großen Pool an qualifizierten Bewerber*innen zu finden.

In Deutschland konnte mit der Gesundheitsholding Tauberfranken der erste Partner gewonnen werden. In dessen Krankenhäusern werden im Herbst 2023 die ersten Absolvent*innen des Vorbereitungskurses in Kenia ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft beginnen. Die Gespräche mit weiteren Krankenhäusern sind teilweise weit fortgeschritten. So werden wir auch den Teilnehmenden aus Kenia zunehmend eine größere Anzahl an Einrichtungen anbieten können, in denen sie ihre Ausbildung absolvieren können.

Durch die strenge Auswahl der Teilnehmenden und die intensive Vorbereitung in Kenia stehen den Partnereinrichtungen dann hochmotivierte und gut vorbereitete Auszubildende zur Verfügung. Durch die intensive Begleitung durch unsere Projektpartner aus der kenianischen Diaspora in Deutschland – „African Nurses/Pfleger in Germany“ und „AG-Career Hub“ – wird sichergestellt, dass die kenianischen Auszubildenden sich nicht nur beruflich, sondern auch privat in Deutschland integrieren werden. Damit wird der Grundstein für eine langfristige Berufstätigkeit in Deutschland gelegt.

Für 2023 planen wir eine systematische Erhöhung der Teilnehmenden am Programm. Außerdem werden wir für die Auswahl der Teilnehmenden psychometrische Eignungstests einführen, um die Passung der Teilnehmenden für das Programm und die Arbeit in der Pflege noch besser einschätzen zu können.

Für weitere Informationen steht Ihnen Prof. Dr. Lebrez (lebrez@hs-koblenz.de) zur Verfügung.



Fachkräftesicherung im ländlichen Raum

Im Sommersemester fand ein interdisziplinäres studentisches Praxisprojekt zum Thema statt – mit 14 Kooperationsunternehmen aus den Landkreisen Augsburg, Aichach-Friedberg und Donau-Ries sowie 30 Studierenden aus den Studiengängen Betriebswirtschaft, International Management und Soziale Arbeit. Die Ergebnisse wurden auf dem 22. Augsburger Personalertag am 21.07.2022 vorgestellt – wir berichteten im letzten Newsletter.

Mit der Veröffentlichung „Fachkräftesicherung im ländlichen Raum“ wollen wir die Analysen und Ergebnisse einem breiten Publikum zur Verfügung stellen und gemachte Erfahrungen sowie Best Practices gerne mit Ihnen teilen.

14 Autorinnen und Autoren haben ihre Erfahrungen zusammengetragen – der inhaltliche Bogen spannt sich dadurch weit von der Arbeitgeberattraktivität und den Erwartungen des Nachwuchses über Prozessverbesserung im Recruiting oder Suchmaschinenoptimierung bis hin zu Benefits, Ausbildungsmarketingstrategien speziell für Auszubildende oder die Gewinnung von Nachwuchskräften in Afrika. Unter den AutorInnen sind neben WissenschaftlerInnen und erfahrenen PraktikerInnen auch zwei Bachelorstudierende unserer Hochschule, die am Projekt teilgenommen haben, sowie eine Masterstudierende, die von ihrer Bachelorarbeit berichtet.

Unterstützt wurden das Transferprojekt und die Publikation „Fachkräftesicherung im ländlichen Raum“ durch HSA_transfer, die Agentur für kooperative Hochschulprojekte im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“.

Die Publikation umfasst 68 Seiten. Sie ist gedruckt an der Hochschule Augsburg verfügbar und online unter <https://doi.org/10.23779/0012>.

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 AbsolventInnen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Bachelor- und Masterarbeiten, Praktika und Berufseinstieg.

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

PraktikerInnen 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, KollegInnen oder der Hochschule verbundene Personen in unseren **E-Mail-Verteiler** auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.

Zukunftslust #RedesigningFuture

Auf dem Bildungsgipfel des Münchener Bildungsforums haben sich am 20. und 21. Oktober 2022 über 150 Corporate-Learning-Experten getroffen. Dem Motto „ZUKUNFTSLUST“ entsprechend wurde gemeinsam daran gearbeitet, wie im Jahre 2044 das betriebliche Lernen und Arbeiten aussehen könnte und vor allem, was wir heute bereits tun können, um die Zukunft positiv zu beeinflussen und zu gestalten. Die Schwerpunkte des Gipfels lagen auf Gemeinwohl, Performance und Disruption, die weiter in sechs Zukunftslabs (Green, Social Innovation, Well Being, Ultra Performance, No und Wild L&D) unterteilt waren. Ich selbst bekam die Möglichkeit, mich bei dem Zukunftslab „Social Innovation“ einzubringen. In den verschiedenen Labs wurde intensiv darüber gebrainstormed und diskutiert, wie die Zukunft in den jeweiligen Bereichen aussehen könnte und wie wir uns als Personalmanager jetzt konkret positionieren sollten, um eine positive Zukunft zu gestalten.

Donnerstagabend haben wir durch die Beiträge „Next Level Personalentwicklung“ von Oliver Maassen und „Operative Nachhaltigkeit für die Lebens- und Arbeitswelt von Morgen“ von Jivka Ovtcharova wertvolle Impulse erhalten und konnten den Abend anschließend gemeinsam ausklingen lassen.

Am Ende des Hackathons wurden die wichtigsten Impulse aus den verschiedenen Zukunftslabs in einer Beta-Version des Manifests „Lernen, Leben und Arbeiten“ von den Teilnehmenden festgehalten und gemeinsam präsentiert. „Wir leben, lernen und arbeiten in Ecosystemen primär mit regionaler (Deutschland, Europa) Wertschöpfung“ und „Daten sind relevant für kontextbasiertes lebenslanges Lernen, Sinnstiftung für die Motivation der Lernenden“ zeigen einen kleinen Einblick und Ausschnitt aus dem Entwurf des Manifests, welches zeitnah finalisiert werden soll.

Während dieser zwei Tage bekam ich viele interessante Einblicke in L&D sowie die Chance, mich sowohl mit vielen betrieblichen



Bildungsexperten als auch mit Studierenden anderer Hochschulen (München, Regensburg und Pforzheim) auszutauschen und zu vernetzen.

Ich möchte dem Münchener Bildungsforum sowie auch Frau Prof. Dr. Regnet und Herrn Prof. Dr. Schwaab für die Einladung zum Bildungsgipfel und die tolle Möglichkeit danken!

*Aneli Wittmann, Masterstudiengang
Personalmanagement*

DGFP // Jahrestagung Comp & Ben 2022

Nach pandemiebedingter Pause fand am 13.9. die Jahrestagung Comp & Ben der DGFP teilweise wieder in Präsenz statt. Zusätzlich zu einem Tag vor Ort in München gab es noch drei Online-Sessions. Man merkte den gut 50 Teilnehmenden in der Präsenzveranstaltung an, dass sie sehr froh waren, sich nicht nur per Teams, sondern auch endlich wieder in Person austauschen zu können. Schwerpunktthemen waren dieses Mal neben aktuellen Ansätzen der Stellenbewertung die Frage nach **passenden Benefits im Zeitalter von hybrider Arbeit und wie ESG-Ziele in die Vergütungskonzepte** integriert werden können.

Aus den Vorträgen und den anschließenden Diskussionen wurde deutlich, dass gerade bei den Bewertungssystemen ein klarer Trend in **Richtung vereinfachter und flexibler Ansätze** geht. Die lange verbreiteten detaillierten und formalisierten Stellenbewertungen werden dem Versuch vieler Unternehmen, agiler und dynamischer zu arbeiten, nicht mehr gerecht.

Bei den **Benefits stellt sich das Jobrad als aktueller klarer Favorit** bei den Mitarbeitenden heraus. Ein Unternehmensvertreter berichtete, dass sich bei ihm aktuell 80 Prozent aller Anfragen

zu den Benefits im Unternehmen um die Möglichkeiten eines Jobrades drehen. Andere Unternehmen berichten von 15 – 20 Prozent der Mitarbeitenden, die dieses Angebot nutzen.

Besonders gefreut hatte mich, dass ich einen Absolventen unseres Masters Personalmanagement unter den Referenten wiedersehen konnte. Henning Gutzeit berichtete in seinem Vortrag ‚A Billion Dollar Baby: Wie BMW seine Zusatzleistungen modernisiert‘ eindrucksvoll, welche – insbesondere kommunikativen – Herausforderungen zu meistern sind, um in einem Großunternehmen das umfangreiche Angebot an Benefits den aktuellen Bedürfnissen anzupassen.

Insgesamt war die Jahrestagung Comp & Ben eine sehr gelungene und anregende Veranstaltung. Nicht umsonst gehört sie seit Jahren zu den festen Terminen der HR-Veranstaltungen im deutschsprachigen Raum. Das hybride Format aus einem Präsenztag und den drei Online-Modulen traf bei den Teilnehmenden auf große Zustimmung und dürfte – unabhängig von Corona – auch zukünftig Bestand haben.

Prof. Dr. Christian Lebrez, HS Koblenz

Fachtagung AUX_divers zeigte innovative Wege zur Vielfalt in Organisationen auf

AUX_divers: Zu dieser Fachtagung eingeladen hatten die Fakultät für Wirtschaft der Hochschule Augsburg und die Techniker Krankenkasse in Kooperation mit HSA_transfer, im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“. Im Mittelpunkt standen Wege zu mehr Diversität, Inklusion und Demokratie in Unternehmen. Die Organisation hatten Prof. Dr. Sarah Hatfield und Prof. Dr. Simone Kubowitsch aus der Fachgruppe Wirtschaftspsychologie übernommen und Andreas Gailus mit seinem Team moderierte auf inspirierende Weise den Diversity Fachtag.

Im regen Austausch diskutierten Vertreter:innen aus Unternehmen, Organisationen und Wissenschaft Ansatzpunkte, um den Weg von „Vielfalt als Besonderheit“ hin zu „Vielfalt als Alltagsnormalität“ auszugestalten.

Damit stellten sich Fragen wie: Können Diversity und Inklusion einen Beitrag zu mehr sozialer Verantwortung und Teilhabe leisten? Führt ein höherer Grad an Diversität zu einem unternehmerischen Mehrwert? Wie können erste und weitere Schritte zu mehr Diversität in Unternehmen konkret aussehen? Welche Rolle können und sollten Führungskräfte in diesem Prozess übernehmen?

In Impulsvorträgen, einer Podiumsdiskussion und viel Interaktion an Marktständen wurden gemeinsam Antworten auf diese Fragen skizziert und praktisches Wissen, Erkenntnisse und Erfahrungen geteilt. Die Nutzenperspektiven sind so vielfältig wie das Thema der Diversität selbst: Von neuen Wegen für das Ausschöpfen von Fachkräpotenzialen – über **Employer Branding** mit einem überzeugenden **Purpose** – bis

zu substantiellen Beiträgen zu sozialer Nachhaltigkeit. Unter dem Aspekt der Inklusion beispielsweise wurde diskutiert: Wie kann das Prinzip, Menschen für Anforderungen an bestimmten Arbeitsplätzen zu entwickeln, dadurch bestmöglich ergänzt werden, die Arbeitsplätze so anzupassen, dass sie zu den Stärkenprofilen ganz unterschiedlicher Menschen passen?

Innovativ waren bei dieser Tagung nicht nur viele Themen, sondern gerade auch die Ideen für praktische Ansatzpunkte und Maßnahmen in Organisationen und Institutionen. Bei allen Herausforderungen und Hemmnissen auf dem Weg zu mehr Diversität sind dies ermutigende Perspektiven. So konnten alle Teilnehmenden nicht nur weiterführende Fragen und Stoff zum Nachdenken mitnehmen, sondern zudem Ideen, die sie im eigenen Umfeld weiterverfolgen können.

Lust auf weitere Eindrücke? Impressionen zu unserer Tagung finden Sie auch unter https://www.youtube.com/watch?v=d-mq_FgK7MKI.

Prof. Dr. **Simone Kubowitsch**





Eröffnung des Lern- und Innovationslabors im Recycling Atelier Wie VR zur Etablierung der textilen Kreislaufwirtschaft beitragen kann

Für die Produktion eines normalen T-Shirts werden 2.700 l Wasser verbraucht, ohne Wasser für Färbeprozesse und weitere chemische Behandlung eingerechnet zu haben. Die Textilindustrie verbraucht mehr CO₂ als die gesamte Luft- und Schifffahrt pro Jahr. Nur ein bis zwei Prozent aller Textilien werden tatsächlich recycelt. Der Umwelt wird an vielen Stellen dieser Welt durch textile Müllberge einiges zugemutet.

Im SIGMA-Park entsteht mit dem Recycling Atelier des ITA Augsburg im Rahmen des KI-Produktionsnetzwerks an der Hochschule Augsburg eine Weltpremiere: Hier wird Textilrecycling im industriellen Maßstab entwickelt. Zahlreiche Netzwerkpartner sind angetreten, um diesen Quantensprung in der Kreislaufwirtschaft zu realisieren. Dieser wird aber nur so wirksam sein, wie die Hersteller wirklich Waren produzieren, die tatsächlich recyclingfähig sind. Dies hängt unter anderem auch von Kunden ab, die solche Waren fordern.

Zu diesem Zwecke baut die Forschungsgruppe Wirtschaftspsychologie ein Innovations- und Lernlabor im Recycling Atelier auf. Hier werden Textilhersteller mittels VR in den Recyclingprozess eintauchen, um genau nachvollziehen zu können, welche Anforderungen an Stoffe bestehen, die in den Kreislauf zurückge-

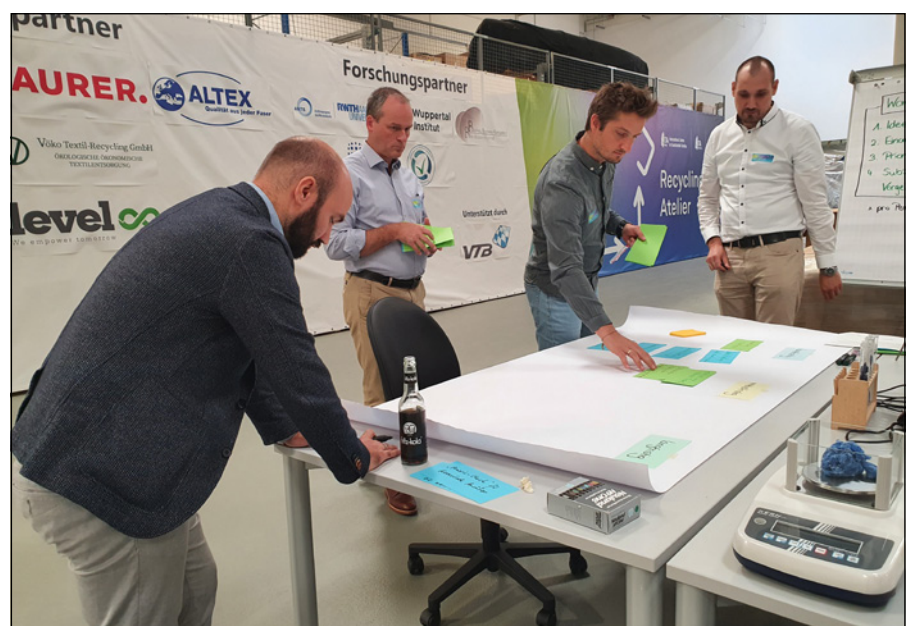
führt werden sollen. Endkunden werden in der virtuellen Realität erfahren, an welchen Stellen dieser Erde Konsumverhalten unerwünschte Auswirkungen hat, und somit sensibilisiert. Das Design 4 Recycling ist das Ziel, welches das Innovations- und Lernlabor hat, um eine Transformation zur textilen Kreislaufwirtschaft zu realisieren.

Die Eröffnung wird im Frühjahr 2023 stattfinden. Wer hier dabei sein möchte, kann sich formlos per Email für eine Einladung melden: sarah.hatfield@hs-augs-

burg.de. Erleben auch Sie die ersten Schritte der Transformation und schauen sich an: Wie geht Lernen im virtuellen Raum? Wie funktioniert Emotionalisierung? Welche Schulungsprozesse können mittels VR abgehalten werden? Und wie kann Design 4 Recycling aussehen?

Wir freuen uns auf Sie und die Eröffnung!

Prof. Dr. Sarah Hatfield



» Auf Gender Diversity bauen: Analyse und Handlungsempfehlungen für das Studien- und Berufsbild „Bauingenieurwesen“

Exotinnenstatus von Frauen im Bauwesen

In meiner Bachelorarbeit, welche ich im Sommersemester 2022 bei Prof. Dr. Regnet an der Hochschule Augsburg (Studiengang International Management) verfasst habe, bin ich tiefer in die Thematik von Diversity Management, speziell Gender Diversity Management, eingetaucht. Konkret wurden – neben der Vermittlung der theoretischen Grundlagen und Definitionen rund um Diversity – mögliche Ursachen für den in der Baubranche besonders niedrigen Frauenanteil (speziell im Berufs- und Studienbild Bauingenieurwesen) recherchiert. Dies beinhaltete die Durchführung einer Umfrage unter Studentinnen und Absolventinnen des Berufs und die Ableitung von Handlungsempfehlungen für Unternehmen dieses Sektors aus den Antworten der insgesamt über 360 Umfrageteilnehmerinnen.

Aufmerksam auf die Problematik wurde ich durch meine Werkstudierendentätigkeit im HR-Bereich eines großen Baudienstleisters. Denn betrachtet man die in den letzten Jahren stetig gestiegenen Zahlen an weiblichen Studierenden – 2020 lag die Frauenquote im Studiengang bei fast 30 % (Statistisches Bundesamt, 2021) – in Kombination mit der sehr guten Auftragslage in der Baubranche und dem hier ebenfalls bestehenden Fachkräftemangel, so sind die Voraussetzungen für eine Karriere mit stabilen und vielversprechenden Zukunftsaussichten für Männer als auch Frauen ideal. Dennoch spiegelt sich der inzwischen recht hohe Frauenanteil im Studium nicht in der Zahl berufstätiger Bauingenieurinnen wider. Aufgrund einer Neuklassifizierung der Wirtschaftszweige durch das statistische Bundesamt im Jahr 2008 (Statistisches Bundesamt, 2008) sind aktuell keine gesonderten Werte für Bauingenieur*innen mehr zu finden – im Jahr 2008 (letzter erhobener Wert vor der Neuklassifikation) lag der Frauenanteil bei 15,44 % (vgl. Hähnel & Martin, 2010, S. 6), 2021 lag er im gesamten Baugewerbe bei 13,27 % (Statistisches Bundesamt, 2022). Es ist zwar wahrscheinlich, dass der Anteil bei den Bauingenieurinnen

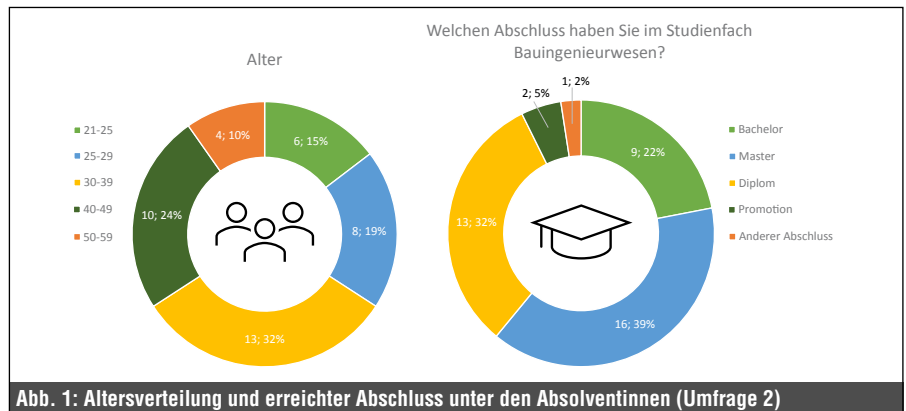


Abb. 1: Altersverteilung und erreichter Abschluss unter den Absolventinnen (Umfrage 2)

seither angestiegen ist, jedoch ist aufgrund der allgemeinen Entwicklungen im Bausektor davon auszugehen, dass dieser Zuwachs nicht allzu hoch ist bzw. nicht proportional zur Entwicklung der Anteile der Studentinnen im zugehörigen Studiengang. Es scheint Frauen also schwer zu fallen, in der Baubranche langfristig Fuß zu fassen. Das Ziel dieser Abschlussarbeit war es, eben diesem Phänomen der niedrigen weiblichen Repräsentation speziell im Studien- und Berufsbild Bauingenieurwesen auf den Grund zu gehen und Einblicke in die relevanten Faktoren und Diversity-Maßnahmen, welche die Tätigkeit und den professionellen Alltag speziell für Frauen attraktiver machen, zu erlangen.

Umfrageergebnisse – Was sich (angehende) Bauingenieurinnen wünschen

Anhand zweier Umfragen im Rahmen der Bachelorarbeit konnten Informationen zu den Beweggründen für die Studienwahl, den Erfahrungen im Studium und im Beruf sowie zu den Erwartungen an den (zukünftigen) Arbeitgeber gesammelt werden. Die wesentlichsten Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst. Teilnehmerinnen waren 327 (zum damaligen Zeitpunkt) Studentinnen des Bauingenieurwesens (aus 18 verschiedenen Universitäten und Hochschulen) sowie 41 aktuell und ehemals als Bauingenieurinnen berufstätige Frauen. Zwei der letzteren haben ihren Beruf nach weniger als fünf Jahren gewechselt. Die Gründe

für die Umorientierung waren für eine Frau **veränderte Karriereinteressen**, für die andere **Dienstreisen**, die **Entfernung zum Arbeitsort**, der Wunsch nach einer besseren **Work-Life-Balance** sowie die **Nicht-Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Heute sind die beiden Frauen im Consulting und in einer anderen (Ingenieurs-)Wissenschaft tätig.

In puncto **Geschlechterverteilung** im Studium gehen die meisten Studentinnen von einem Anteil zwischen 21 und 30 % in ihrem Studiengang aus, jedoch zeigen die Umfragen, dass sich dieser schwerpunktbedingt doch stark unterscheiden kann (in Modulen wie Projektmanagement bspw. ist der Frauenanteil deutlich höher), sodass viele Studentinnen sich nach wie vor in einem stark männlich dominierten Umfeld befinden. Die meisten der hier befragten Teilnehmerinnen können im Studium relativ gut damit umgehen bzw. sich der Situation anpassen, begegnen jedoch manchmal nicht unerheblichen **Diskriminierungen** durch einzelne Dozenten oder Kommilitonen und wünschen sich einen höheren weiblichen Anteil bei Lehrenden wie Studierenden. In der Praxis und auf der Baustelle begegnen ihnen häufiger unangenehme Situationen, in denen sie als Frauen nicht oder weniger ernst genommen werden als männliche Kollegen und mit Situationen konfrontiert werden, in denen sie sich ungleich behandelt fühlen. Dennoch bewertet die Mehrheit die bisher gemachten Praxiserfahrungen als positiv.

Die Absolventinnen bestätigen diese in der Berufspraxis vorkommenden gelegentlichen Diskriminierungen. Knapp zwei Drittel von ihnen geben an, im >

Macht sich der niedrige(re) Frauenanteil im Studium bemerkbar?

Nein/kaum

- „Man merkt kaum einen Unterschied, da wir **fast halb/halb aufgeteilt** sind.“
- „Nein, da der Frauenanteil nicht (deutlich/merkbar) kleiner ist. **In meinem Schwerpunkt beträgt die Frauenquote ca. 60-70%!**“
- „In meinem Jahrgang gibt es **zum Glück sehr viele Frauen, was ich sehr angenehm finde.**“
- „Die Dozenten sind regelmäßig um die doch eher hohe Frauenquote erstaunt und betonen dies.“

Ja, negativ

- „Weniger erfolgsbezogenes Studieren, **Belächeln** von Frauen, nur zwei weibliche Dozenten“
- „Einige ältere Professoren halten daran fest, dass der Studiengang eher für Männer ausgelegt ist“
- „Ja es ist immer noch ein **sehr männlich dominiertes Berufsfeld, Frauen eher belächelt**“
- „Männliche Kommilitonen sehen in Frauen des Studiengangs weniger Potential, bzw. sind der festen Überzeugung sie verfügen nicht über gleiche Fähigkeiten oder Ressourcen.“
- „Manchmal merkt man den ‚niedrigen‘ Frauenanteil am teilweise schlechten Umgang anderer männlicher Studierender mit Frauen“
- „Ja, der Studiengang ist sehr **sexistisch**. Profs und Kommilitonen.“
- „**Sexistische Witze** sind nicht wenig verbreitet“

Ja, neutral

- „Ja, allerdings stört es mich im Studium nicht. **Sehr auffällig finde ich es jedoch im Arbeitsumfeld** (z.B. beim Werkstudentenjob) und auch etwas störend.“
- „Ja, sind halt mehr männliche Kommilitonen, aber **daran habe ich mich gewöhnt und stört auch nicht.**“
- „Im Hörsaal sieht man eine deutliche Minderheit. Aber im **Allgemeinen werden wir alle gleich behandelt.**“
- „Es macht sich definitiv bemerkbar.“
- „Dozenten freuen sich, wenn Frauen in der Vorlesung sind“

Anderer Umgang und Dynamik

- „Ich bin oft fast die **einzigste Frau in kleineren Kursen.**“
- „In manchen Modulen sitzt man **manchmal als einzige Frau in der Vorlesung**“
- „Besonders bei Kleingruppenaufgaben gibt es **häufig nur eine Frau pro Team**“
- „Bei einer Exkursion war ich die einzige Frau, war zwar ok, wäre aber cooler gewesen.“
- „Wenig soziale Kontakte zum selben Geschlecht“
- „In den Vorlesungen sitzen weniger Frauen. Es herrscht ein **eher männlicher Umgangston**“
- „Ja, häufig werden wir Studierende als Studenten angesprochen. Außerdem ist es schwierig Freundinnen zu finden, da es nur wenig Kommilitoninnen gibt“
- „andere **Gruppendynamik**, weniger Vielfalt“
- „Man ist ‚gezwungen‘ sich mit den Jungs zu verstehen und ggf. mit denen eine Lerngruppe zu bilden.“
- „Ja, da einfach weniger Frauen in Präsenz da sind, **das kann manchmal einschüchternd sein.**“

Abb. 2: Feedback zum niedrigen Frauenanteil im Studium (Umfrage 1)

➤ Beruf mindestens ein paar Mal eine ungleiche (ca. 60 %) bzw. sexistische (ca. 70 %) Behandlung erlebt zu haben. Spezifisch genannt wurden u.a. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eine geringere Baustellenzulage als Frau sowie die Konfrontation mit Vorurteilen, deren Abbau viel Energie kostet. Auch hat die Hälfte bereits miterlebt, mindestens in ein paar Fällen (ein Drittel sogar oft bis immer) geringer entlohnt worden zu sein als männliche Kollegen. Dies unterstreicht

einmal mehr die dringende Notwendigkeit von Equal Pay.

Die Abbildungen 2, 3 und 4 zeigen die Antworten der Teilnehmerinnen (teils etwas paraphrasiert) in Hinblick auf erlebte ungleiche Behandlungen.

Erwartungen an das Berufsleben und den Arbeitgeber

Hinsichtlich der immer noch existierenden Diskriminierungen in diesem Berufsbild

aufgrund des Geschlechts wünschen sich Studierende wie Berufstätige im Berufsleben vor allem

- eine **örtliche** (z.B. durch Remote Work, hybrides Arbeiten) und **zeitliche Flexibilisierung der Arbeit** (flexible Zeiteinteilung der Arbeit, Angebot an Teilzeitmodellen bei Bedarf);
- ein **gleichwertiges Gehalt und Berufschancen** wie männliche Kollegen;
- Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Familie und/oder Privatleben und Beruf;**

Inwiefern haben Sie sich anders behandelt gefühlt? – Spezifikationen

Zuschreibung/Absprechen bestimmter Fähigkeiten:

- „Ältere Professoren gehen bei Frauen von einem **niedrigeren Verständnis für wissenschaftliche Zusammenhänge** aus“
- „Grundsätzlich wird von Männern erwartet, dass sie kompetent sind, bevor sie das Gegenteil beweisen. Bei Frauen ist es umgekehrt. Stattdessen wird **von den Frauen immer erwartet, dass sie akademisch besser sind**, also bessere Hausarbeiten und Noten schreiben.“
- „**Weibliche Professoren können sich leichter in die eigene Lage versetzen** und sind bereit, die weiblichen Charakterzüge (die meist etwas weicher und ruhiger sind) zu akzeptieren und nicht als Schwäche anzusehen. **Männliche Professoren/ Lehrbeauftragte neigen dazu, diese ‚weicheren‘ Charakterzüge als Schwäche anzusehen.** Obwohl dieser Umstand nicht als Schwäche anzusehen sein sollte.“
- **Pauschalierungen** z.B. Frauen wären „fleißiger und organisierter“, „akademisch besser“, hätten „kein gutes Verständnis für technische/mathematische Dinge“ o.ä.
- „Ich habe fast ausschließlich männliche Kommilitonen, besonders bei Gruppenarbeiten werde ich **in Bezug auf Fachliches nicht ernst genommen** [...]“
- „Vor allem im Vorpraktikum **direkt auf der Baustelle** konnte man merken, dass man öfter als **‚schwache Frau‘** dargestellt wird. Jetzt nicht schlimm, man konnte trotzdem viel sehen, aber schon so, dass es auffällig war.“

Bevorzugung/vorsichtiger Behandlung:

- „Professoren sind meist freundlicher [...]“
- „Ich wurde bevorzugt“
- „**Es gibt Professoren, die Frauen bevorzugt behandeln** [...]“
- „Bewertungen, Tonfall, jedoch auch spürbare **Zurückhaltung bei der Wortwahl** (Eigenkorrektur, politisch korrekt)“
- „Man wird gefühlt etwas ‚**zaghafter**‘ behandelt.“

Diskriminierung/sexistische Kommentare:

- „**Teils sexistische Sprüche**“, „Witze/Sprüche über Frauen in dieser Branche“, „**Frauenfeindliche Aussagen** [...]“
- „Einige Profs (vor allem ältere) sind zu den weiblichen Mitstudierenden herablassender als zu den männlichen“
- „Wenn man die einzige Frau in einer Gruppe ist, wurde ich nur als ‚Frau‘ angesprochen und nicht mit meinem Namen“
- „Ich werde öfter als die **Quotenfrau** abgestempelt“
- „Einmal durften eine Freundin und ich uns nicht auf die Warteliste einer Exkursion aufschreiben lassen, weil die Zimmer nach Geschlechtern getrennt waren und die meisten Teilnehmer männlich waren [...]“
- „Studi hilfsjob (Schweißen) wurde an einen Jungen vergeben obwohl meine Kommilitonin es genauso gut bzw. besser konnte und schon länger macht.“

Unterschätzen der Fähigkeiten:

- „Inhaltlich als unwissender dargestellt, **muss sich mehr beweisen gegenüber anderen**“
- „Bei Nachfragen besteht manchmal eine gewisse Anspannung von einem selber aus, weil man das **Gefühl hat sich stärker beweisen zu müssen** und man bei ‚dummen‘ Fragen schneller abgestempelt wird.“
- „Oft wird Frauen keine praktische Tätigkeit an einem Lehrstuhl im Bereich Bauingenieurwesen zugetraut, da dort handwerkliches Können gefragt ist.“
- „In Bezug auf Erfahrungen auf der Baustelle bezüglich Mitarbeit. Vieles wird einer eher zierlichen Frau nicht zugetraut.“, „Mehr Hilfestellung bei Übungen (Feldarbeit), **Arbeit auf dem Bau wird nicht so ernst genommen**“
- „Ich wurde manchmal **unterschätzt**“
- „**Gleiche Aussagen haben einen anderen Wert** (hauptsächlich unter den Kommilitonen)“
- „Es wird **öfter hinterfragt, einem Mann wird eher vertraut, dass die Antwort oder Berechnung richtig ist.**“

Abb. 3: Feedback zur anderen Behandlung durch Kommilitonen oder Professoren (Umfrage 1)

Gab es konkrete Situationen, in denen Sie im Beruf aufgrund Ihres Geschlechts anders behandelt wurden als männliche Kollegen? Wenn ja, welche?

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

- „Gehaltsverhandlung, Frage nach Schwangerschaft (obwohl man es nicht ist)“
- „'Frauen können das nicht' angeblich zu schwach, zu wenig technisches Verständnis“
- „Sehr viele kleine Situationen (sexistische Sprüche, beiläufige Bemerkungen, Witze)“
- „schlimmste persönliche Erfahrung: vom eigenen Chef in Besprechungen öffentlich als nicht glaubhaft genannt, da nur eine 'weibliche' Meinung“
- „Kaffeekochen' für Meetings“
- „männliche Chefs fördern männliche Mitarbeiter“
- „Bei vereinzelt Mitarbeiter*innen [...] muss man als Frau seine fachliche Kompetenz beweisen, um ernst genommen zu werden.“
- „Erfahrung aus einer Werkstudententätigkeit: Einzige Frau auf gesamter Großbaustelle, extrem viele unangenehme Blicke.“
- „Ich falle als Frau immer auf und das wird auch meistens kommentiert“
- „Auftraggeber tendieren eher zu meinen männlicheren Kollegen, sehen ab und zu eher geringer verantwortlichere Arbeiten bei mir. Bei wichtigen Entscheidungen musste immer der vorgesetzte Mann mit dabei sein.“
- „Bekomme die kleinsten Baustellen, und darf viele Entscheidungen nicht selbst treffen“
- „Begriff 'Mädchen' von älteren Herren“
- „Immer. Und immer noch, obwohl ich nicht mehr als Bauingenieurin arbeite aber noch in der Baubranche.“
- „Nicht die geleistete Arbeit, sondern das Geschlecht wird beurteilt. Als Frau muss 200 % geleistet werden.“

zuvorkommende Behandlung

- „Mit Ja, als Frau hat man in diesem Beruf immer einen Sonderstatus, irgendwie fast einen Bonus. Entweder man lernt das zu nutzen, oder man macht einen anderen Beruf.“
- „Als Frau wird man zuvorkommender behandelt.“
- „Auf Baustellen wurden mir während des Praktikums schwere Arbeiten abgenommen.“

Abb. 4: Erfahrung anderer Behandlung aufgrund des Geschlechts (Umfrage 2)

- eine **Sensibilisierung der Kolleg*innen und Vorgesetzten** in der Firma für das Thema **Gender Diversity**;
- eine **Förderung von weiblichen Mitarbeiterinnen** (durch bspw. Trainings);
- **weibliche Vorbilder** in Fach- und Führungspositionen.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen der Baubranche

Anhand der in den beiden Umfragen genannten Wünsche wurden einige Handlungsempfehlungen für Unternehmen der Baubranche herausgearbeitet:

Anpassen des Wordings von Stellenanzeigen: Änderungen im Stellentitel (geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder konsequentes Gendern) und in der Formulierung des Anforderungsprofils (statt maskuliner Beschreibungen eher feminine Wörter verwenden) können einen Unterschied machen und eine signifikant höhere Zahl an Bewerberinnen verzeichnen. (vgl. Regnet, 2017, S. 117 ff.) Auch Bilder, auf denen beide Geschlechter abgebildet sind, können zur besseren Identifikation von weiblichen Interessenten mit der Stelle beitragen und gleichzeitig dabei helfen, Stereotype nach und nach abzubauen.

Im Rahmen der Personalauswahl unbewusste Diskriminierungen vermeiden: HR-Mitarbeitende als auch Entscheider aus den Fachbereichen können und sollten

sich Schulungen unterziehen, um sich für Wahrnehmungsfehler und den „Unconscious Bias“ zu sensibilisieren. Auch die Definition klarer Eignungskriterien für den Recruitingprozess, die Definition eines Soll-Profiles anhand von Muss-Kompetenzen und wünschenswerten Zusatzqualifikationen und das Abhalten strukturierter Interviews mit mehreren Beobachtern kann solche Effekte vermeiden. Zu guter Letzt könnte das Festlegen von Zielquoten – z.B. bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen oder bei Einstellungen – dafür sorgen, dass mehr weibliche Profile in Betracht gezogen werden.

Arbeitsortflexibilisierung durch das Angebot von Remote Work: Auf Baustellen ist Remote Work natürlich keine Option, jedoch sind auch Bauingenieur*innen nicht nur an die Baustelle gebunden, sondern je nach Position und Arbeitgeber können mehr oder weniger Bürotätigkeiten anfallen.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit sind bewährte und beliebte Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung und insofern vorteilhaft für Unternehmen, als die Mitarbeitenden entspannter, zufriedener, motivierter und produktiver sind. (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2019, S. 34–41)

Arbeitszeitverkürzung durch Teilzeit oder vollzeitnahe Teilzeit sowie Jobsharing: Laut den Umfrageergebnissen ist die Arbeit in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit

(Arbeitszeit ab 30 Stunden pro Woche) in diesem Beruf keinesfalls unüblich und wird auch vielfach gewünscht. Auch bei der Internetrecherche lassen sich inzwischen einige Teilzeitangebote, u.a. auch mit Baustellenverantwortung – beispielsweise bei der Deutschen Bahn oder der ZÜBLIN AG – finden. Die Option des Jobsharing, bei der sich zwei oder mehr Beschäftigte einen Arbeitsplatz und die Arbeitszeit teilen, scheint hier weniger verbreitet. Dennoch konnten auch hier Beispiele (z.B. bei der Karriereseite von ZÜBLIN sowie aus einem Interview mit einem Bauleiter, welcher sich die Baustellenleitung mit einem Kollegen teilte (vgl. Tandemploy)) gefunden werden, die aufzeigen, wie dieses Modell bei der richtigen Organisation und zugeschnitten auf die jeweilige Stelle gut funktionieren kann.

Hierarchieübergreifende Schulungen unter Kollegen, Führungskräften und der Geschäftsführung können Awareness für das Thema Gender Diversity schaffen und anschaulich vermitteln, wo geschlechtliche Alltagsdiskriminierung bereits anfängt.

Ein **Angebot an frauenspezifischen Coachings oder Mentoringprogrammen** kann es Mitarbeiterinnen und angehenden weiblichen Führungskräften erleichtern, die eigenen Stärken und Ressourcen zu erkennen und zu aktivieren. Die Umfrageteilnehmerinnen hatten hierzu z.B. vermehrt den Wunsch nach Trainings zur Sicherstellung einer besseren >

› Kommunikation mit (schwierigen oder respektlosen) Kolleg*innen oder externen Partner*innen geäußert.

Eine **Minimierung oder gar Eliminierung des oft noch bestehenden Gender Pay Gap** bzw. eine **gleiche Bezahlung von Männern und Frauen** wird von beiden Geschlechtern gleichermaßen unterstützt und als Indikator wahrgenommen, ob vom Arbeitgeber Geschlechtergleichstellung angestrebt wird. Oft passiert diese ungleiche Entlohnung dabei unbewusst (bspw. als Folge unbewusster Geschlechterstereotype in der Leistungsbewertung). Dem könnte durch ein Transparentmachen der Gehaltsebenen entgegengewirkt werden. Ergänzt werden kann dieses System noch durch Informationen zum Gehaltsdurchschnitt der Kolleg*innen – dies bietet sich bei variablen Gehaltsbestandteilen an. Zwar erhöht ein solch transparenter Umgang auch den Rechtfertigungsdruck auf Seiten der Führungskraft, jedoch tut es dies auf positive Weise: Es ist eine klare Argumentation nötig, wieso der jeweilige Mitarbeitende so bewertet wurde, was

wiederum diesem ein deutliches Feedback liefert und Verbesserungspotenzial offenlegt, woran sich wieder das Performance Management orientieren kann. (vgl. Regnet, 2017, S. 89-90)

Employer Branding- Ansätze zur Kommunikation weiblicher Vorbilder und Repräsentant*innen

Die von den Umfrageteilnehmerinnen mehrmals angesprochenen, aktuell oft noch fehlenden **weiblichen Vorbilder** haben das Potential, das Arbeitgeberimage bei bereits in der Branche berufstätigen als auch noch in der Ausbildung befindlichen Bauingenieurinnen (sowie anderen Berufen der Baubranche) zu erhöhen, Frauen und Mädchen zu inspirieren sowie Vorurteile zu entwerfen. Dank der Digitalisierung können Unternehmen eine **hohe bzw. höhere weibliche Repräsentation über soziale Medien oder den eigenen Internetauftritt leicht kommunizieren** und

die in der Organisation angestrebte und gelebte Diversität und Inklusion untermauern. Hier bieten sich z.B. Kampagnen auf den Unternehmenskanälen an, welche die (Geschlechter-)Diversität im Unternehmen hervorheben. Auf der Unternehmenswebseite kann auf eine Verwendung von geschlechterneutraler Sprache und Formulierungen sowie Bildern geachtet oder das Engagement zu Diversity sowie das Angebot an Arbeitszeitmodellen und Förderungsmaßnahmen für Frauen und Männer auf separaten Unterseiten aufgeführt werden. Doch nicht nur beim digitalen Auftritt sollte auf weibliche Repräsentation geachtet werden, genauso wichtig ist der **persönliche Kontakt.** Deshalb ist es vorteilhaft, wenn auch bei öffentlichen Events wie Karrieremessen oder Vorträgen Männer und Frauen als Ansprechpartner bzw. Redner*innen zur Verfügung stehen. Dies kann die Kontaktaufnahme mit weiblichen Interessenten erleichtern und vermittelt ein Bild von (hoffentlich im Unternehmen auch genauso gelebter) Diversität und Inklusion. <<

Literatur

- ❑ **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (2019) *Flexible Arbeitszeitmodelle – Überblick und Umsetzung* [Online]. Verfügbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.html> (Abgerufen am 30. November 2022).
- ❑ **Hähnel, J. & Martin, A.** (2010) *Ingenieurstatistik der Bundesingenieurkammer: Ingenieurberufe – statistische Daten und Fakten* [Online], Bundesingenieurkammer. Verfügbar unter <https://docplayer.org/13302440-Ingenieurberufe-statistische-daten-und-fakten.html> (Abgerufen am 30. November 2022).
- ❑ **Regnet, E.** (2017) *Frauen ins Management*, Göttingen, Hogrefe.
- ❑ **Statistisches Bundesamt** (2008) *Klassifikation der Wirtschaftszweige: Mit Erläuterungen* [Online]. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html> (Abgerufen am 30. November 2022).
- ❑ **Statistisches Bundesamt** (2021) *21311-0003: Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach* [Online]. Verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=21311-0003&bypass=true&levelindex=0&levelid=1655301865647#abreadcrumb> (Abgerufen am 30. November 2022).
- ❑ **Statistisches Bundesamt** (2022) *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Wirtschaftsabschnitten* [Online]. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/wirtschaftsabschnitte.html> (Abgerufen am 28. November 2022).
- ❑ **Tandemploy** (2022) *Warum die Bauwirtschaft mehr Jobsharing braucht – Interview mit Josef Faßbender* [Online], Tandemploy. Verfügbar unter <https://www.tandemploy.com/de/job-sharing/warum-die-bauwirtschaft-jobsharing-braucht/> (Abgerufen am 26. November 2022).



23. Augsburger Personalertag

am 29. Juni 2023

SAVE THE DATE

Die Bilder vermitteln Impressionen vom 22. Augsburger Personalertag, endlich wieder in Präsenz am 21. Juli 2022 an der Hochschule Augsburg
Bilder: Ulrike Tielemann



Inzwischen suchen nicht nur unbekannte Unternehmen an weniger attraktiven Standorten nach Personal, nicht länger sind „nur“ IngenieurInnen, InformatikerInnen und Pflegekräfte schwer zu finden. Was steckt hinter dem um sich greifenden Fachkräftemangel in der Region? Wie sollten Unternehmen sich hierfür am besten positionieren?

Diese Themen beschäftigen uns auch an der Hochschule weiter – in Forschungs- wie Praxisprojekten. Den nächsten Augsburger Personalertag werden wir deshalb den Herausforderungen **Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung** widmen. Die Veranstaltung wird in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Christian Lebrecht, Hochschule Koblenz, durchgeführt.

Einladung folgt. Wenn Sie in unserem Verteiler sind bzw. sich unserer [LinkedIn Ehemaligengruppe](#) angeschlossen haben erhalten Sie diese automatisch. Alternativ schreiben Sie uns gerne unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de Wir freuen uns auf die Diskussion mit Ihnen!

Prof. Dr. Erika Regnet

