

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



Grüßwort

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

*auch dieses Semester lief coronabe-
dingt ganz anders ab als geplant, doch
das Studieren, Forschen und Arbeiten
ging bei den meisten hochkonzentriert
weiter. Lesen Sie hier im Newsletter die
Erfahrungsberichte.*

Studierende und Lehrende des
Masterstudiengangs Personalmanagement
bei der Online-Einführungsveranstaltung

Masterstudiengänge und höhere Semester begannen planmäßig am 1.10., lediglich die Erstsemester im Bachelor starteten wegen der späteren Abiturprüfungen erst am 19.10.2020. Zunächst dachten wir, dass die Räume der Engpassfaktor wären – aufgrund der Abstandsregelungen durften in den größten Raum im W-Gebäude maximal 30 Studierende, kontrolliert und dokumentiert mit einer speziellen App. Doch die Freude am Präsenzunterricht und den persönlichen Treffen währte nur kurz. Dann stiegen die Coronazahlen in Augsburg stark an, dies bedeutete zunächst ein Unterrichten mit Maske und schließlich die vollständige Umstellung auf Online-Unterricht.

Natürlich mussten die Studierenden viele Einschränkungen hinnehmen: Exkursionen, Kongress- und Messebesuche, Auslandsaufenthalte und Feiern waren kaum möglich, Selbstdisziplin, -organisation und -motivation sind in hohem Maße gefordert, Praktika sind deutlich verändert. Umso mehr freuen wir uns, dass zahlreichen AbsolventInnen trotz der schwierigen Umstände ein guter Berufseinstieg gelungen ist.

Herzlichen Dank sagen möchte ich allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule aktiv unterstützt haben – 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 2021.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet



\\ INHALTSVERZEICHNIS \\

Studieren im Ausland	2
Haaga-Helia University of Applied Sciences, Helsinki	2
Von der Hochschule in den Beruf	6
Master Personalmanagement	9
Erfahrungsbericht: Online-Semester	12
Erfahrungsbericht: Online Lehre an der HS Augsburg	13
Praxisprojekt	15
Befragung bei der Evang. Landeskirche Württemberg	15
Neue Mitarbeitende an der Hochschule	16
im neuen Studiengang Wirtschaftspsychologie	16
in der Personal- und Arbeitspsychologie	16
Neue Lehrbeauftragte	16
im Fach Kommunikationspsychologie	16
für Rhetorik und Präsentationstechniken	17
Für Sie gelesen	18
Aus der Forschung	20
Fachkräftemangel als Barriere für Innovationsprojekte	20
Entgrenzung der Arbeitsumgebung: Beispiel Home-Office	21
Forschungsprojekt AIXPERIMENTATIONlab	24
Connectedness – Interview Prof. Dr. Katrin Winkler	25
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	26
Berufsbegleitende Weiterbildung	27
Betriebswirt(-in) im Gesundheits- und Sozialbereich	28
Zertifikatskurs Produktmanagement / Controlling	29
Impressionen vom 19. Augsburger Personalertag ...	30
Termine & Links	8
Impressum	28



» **Erfahrungsbericht Erasmus:
WS 2020 an der Haaga-Helia
University of Applied Sciences
in Helsinki, Finnland**

**Tervetuloa suomeen! –
Willkommen in Finnland!**

Schon zu Beginn meines Masterstudiums im Studiengang Personalmanagement beschloss ich, einen Auslandsaufenthalt in mein Studium zu integrieren. Dass ich mein Erasmussemester hierbei in der wunderschönen Hafenstadt Helsinki verbringen werde, hätte ich zu Beginn jedoch nicht erwartet...

Bewerbung & Vorbereitungen

Für das Auslandssemester bot sich innerhalb des Masterstudiums das 3. Semester an. Hierfür musste ich mich schon recht früh, konkret zu Beginn des 1. Semesters beim International Office bewerben. Zunächst konnte man sich im Rahmen einer Infoveranstaltung zum Erasmusprogramm informieren und anschließend über das Online-Bewerberportal seine drei

Wunschhochschulen angeben. Das International Office teilte mir meine erste Wahl Irland zu, worüber ich mich zunächst sehr freute.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde an den meisten Partnerhochschulen das Präsenzstudium für das kommende Semester kurzfristig abgesagt und auf Online-Vorlesungen umgestellt. So war auch ich gezwungen umzuplanen, als das Auslandsstudium in Irland komplett abgesagt wurde. Mit vorausschauender Planung und ein bisschen Glück konnte ich mich schließlich noch an der Haaga-Helia University in Helsinki bewerben. Der Bewerbungsprozess an der Haaga-Helia verlief vollends unkompliziert, es sind lediglich ein paar Unterlagen einzureichen. Bei Fragen konnte man sich direkt an die Koordinatoren vor Ort wenden und erhielt immer unmittelbare Rückmeldung. Ebenso erfolgt die Kurswahl bereits vorab

online, doch hierzu später mehr. Leider war auch an der Haaga-Helia zunächst nicht sicher, ob das Auslandssemester wie geplant stattfinden kann. Daher war ich umso glücklicher, als ich schließlich die finale Zusage für das Präsenzstudium erhielt und ich mein Auslandssemester konkreter planen konnte.

Anreise

Das Semester in Finnland beginnt bereits recht früh Ende August und dauert nur bis Ende Dezember. Die Haaga-Helia organisiert noch vor dem eigentlichen Semesterstart Orientierungstage am Campus, weshalb man Mitte August vor Ort sein sollte. Aufgrund der Corona-Situation wurden in diesem Semester die Orientierungstage größtenteils online durchgeführt, wobei eine Campustour und eine Stadtführung durch Helsinki vor Ort erfolgen konnten. Die Orientierungstage waren sehr gut organisiert und die Auslandskoordinatoren haben sich hierbei sehr viel Zeit genommen, um alle aufkommenden Fragen zu beantworten.

Ich würde empfehlen, schon zwei Wochen vorher einzureisen, um sich schon etwas einzuleben, Kontakte zu knüpfen bzw. einige Ausflüge zu unternehmen. Denn besonders im August lohnt es sich, das schöne Sommerwetter auszunutzen und möglichst viele Sonnenstunden mitzunehmen, bevor es in die dunkle Jahreszeit geht. Bei der Flugbuchung empfiehlt es sich, den Hin- und Rückflug direkt zu buchen sowie ein zusätzliches Gepäckstück aufzugeben, um später hohe Kosten zu vermeiden.

Die gute Organisation der Haaga-Helia zeigt sich auch daran, dass jeder exchange student einen Tutor zugeteilt bekommt, welcher einem bei allen Fragen und Problemen vor der Anreise und auch während des ganzen Semesters zur Seite steht. Normalerweise bietet die Haaga-Helia auch einen Pick-up-Service an, bei dem die Tutoren die Austauschstudenten vom Flughafen abholen und zum jeweiligen Wohnheim begleiten. Aufgrund der Corona-Situation wurde dies leider abgesagt, jedoch hat mich mein Tutor vor meinem Wohnheim in Empfang genommen.

Unterkunft

Bereits im Laufe des Bewerbungsprozesses für die Haaga-Helia kann man sich für ein Zimmer im Wohnheim bewer- >

> ben. Die Organisation HOAS vermietet hierbei unterschiedliche Wohnungsarten in verschiedenen Wohnheimen in ganz Helsinki. Wichtig ist, dass man sich rechtzeitig bei HOAS bewirbt, da die Zimmer nach dem First-come-first-served-Prinzip vergeben werden. Die Monatsmieten betragen zwischen 350 – 450 Euro.

Ich war beispielsweise in einem 3er Apartment in Kannelmäki untergebracht, welches 10 min vom Pasila Campus (dem Hauptcampus der Haaga-Helia) und 15 min von der Innenstadt entfernt ist. Das Wohnheim liegt direkt neben der Bahnstation und ist zu jeder Tageszeit sehr gut angebunden. Die Apartments wurden erst frisch renoviert und sind mit dem

sprechend höher. Die meisten exchange students waren daher in den Wohnheimen von HOAS untergebracht, so war es natürlich auch sehr einfach, neue Leute kennenzulernen. Ich war insgesamt mehr als zufrieden mit meiner Unterkunft, was unter anderem auch an der unkomplizierten Abwicklung durch HOAS lag.

Universität

Finnland ist unter anderem bekannt für sein sehr gutes Bildungssystem, daher war ich gespannt, was mich erwarten würde. Ich wurde nicht enttäuscht – denn die Haaga-Helia UAS ist eine wirklich sehr moderne und renommierte Universität. Die gesamte Koordination des Auslands-

laufen über das ganze Semester hinweg. In den meisten Studienfächern hat man keine klassische Prüfung am Semesterende, sondern die Prüfungsform setzt sich aus mehreren, teilweise wöchentlich zu erbringenden Assignments (Gruppenarbeiten, Reports, Präsentationen etc.), zusammen. Hierdurch hat man zwar im Laufe des Semesters einen höheren Lernaufwand, jedoch bleibt der Lernstress am Ende dafür aus. Weiterhin spielt die Anwesenheit in der Vorlesung eine große Rolle und wird teilweise mitbewertet. Letztendlich wurden die Vorlesungen von den Dozenten sehr praxisorientiert und strukturiert gestaltet, es war schön, einen Einblick in ein anderes Studiensystem zu erhalten bzw. neue Lernmethoden kennenzulernen. Aufgrund der geringen Corona-Fallzahlen in Finnland, konnten die Vorlesungen trotzdem teilweise in Präsenz stattfinden, worüber ich natürlich sehr froh war.

Im Rahmen meiner Nachqualifikation für den Master habe ich mir in meinem freiwilligen Auslandssemester insgesamt drei Kurse anrechnen lassen. Nachfolgend eine kurze Übersicht über meine Kurse, welche ich während meines Semesters an der Haaga-Helia belegt habe:

- **Globalization and Internationalization** (Dozent: Irma Mäkäräinen-Suni | 5 ETCS)
Innerhalb des Kurses haben wir in einem Gruppenprojekt einen Internationalisierungsplan für ein finnisches Unternehmen, welches nach Deutschland expandieren möchte, erstellt. Der Kurs war insgesamt sehr praxisorientiert und da wir sehr wenige exchange students im Kurs waren, war es sehr schön, mit finnischen Studenten in Austausch zu kommen. Die Endnote setzte sich aus mehreren Assignments, Reports, dem Internationalisierungsplan und dessen Endpräsentation zusammen. Der Kurs fand online statt.
- **Communication and Culture** (Dozent: Graham Hill | 5 ETCS)
Der Kurs beschäftigt sich mit Business English, kulturellen Unterschieden und damit auch mit der richtigen Kommunikation am Arbeitsplatz. Zwar fand dieser Kurs ebenso online statt, jedoch hat Graham die Studenten zu jeder Zeit miteinbezogen und durch >



Notwendigsten ausgestattet (sämtliche Küchenutensilien, Bettdecke und Kissen, Bettwäsche), ggf. sind Kleinigkeiten noch vor Ort anzuschaffen. Für das Internet benötigt man einen Router, hier würde ich empfehlen, einen günstigen Router bereits aus Deutschland mitzubringen. Weiterhin werden in einem separaten Waschaum Waschmaschinen und Trockner umsonst bereitgestellt, welche über eine App vorab reserviert werden können. Das Highlight des Wohnheims ist ganz klar die Sauna – typisch finnisch kann man sich hier vom stressigen Unialltag erholen.

Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, sich auf eigene Faust ein Zimmer zu suchen via Airbnb oder durch Facebookgruppen, jedoch sind die Kosten und der Organisationsaufwand hierfür ent-

semesters war trotz der Corona-Situation bestens organisiert, wodurch ich mich gut aufgehoben gefühlt habe. Die Ausstattung war insgesamt sehr modern und die Dozenten waren zu jeder Zeit sehr hilfsbereit und flexibel. Der Hauptcampus für den Bereich Business ist in Pasila, welcher über eine große Mensa (in welcher man sehr günstig ein Mittagessen bekommt), eine Bibliothek, ein Café und sogar einen Fitnessraum verfügt. Am Haaga Campus gibt es außerdem ein kostenloses Schwimmbad.

Generell unterscheidet sich das Studiensystem in Finnland sehr von dem in Deutschland. Zunächst ist das Semester in zwei Perioden aufgeteilt, daher kann es sein, dass manche Kurse nur in einer der Semesterhälften stattfinden, andere ver-

› breakout-sessions die Vorlesung interaktiv gestaltet. Insgesamt hat dieser Kurs sehr viel Spaß gemacht und da wir viele Studenten aus unterschiedlichen Kulturkreisen waren, war es sehr spannend, über unterschiedliche Sichtweisen zu diskutieren und neue Perspektiven kennenzulernen. Die Endnote hat sich hierbei aus der Mitarbeit und wöchentlichen Assignments ergeben.

• **Branding and Marketing Communication**

(Dozent: Leena Korttilalli | 5 ETCS)
Dieser Kurs setzte sich mit dem Aufbau und der Positionierung einer Marke sowie deren kontinuierlichen Entwicklungsprozess auseinander. Der Kurs fand am Campus in Pasila statt und war sehr praxisorientiert von Leena gestaltet. In Gruppenarbeiten waren wöchentliche In-class-activities anhand von konkreten Beispielen zu bearbeiten, wodurch man sich mit den verschiedenen Facetten einer Marke auseinandergesetzt hat. Diese stellten, zusammen mit weiteren Assignments und einer abschließenden Online-Klausur, die Endnote dar.

• **Excel in Business**

(Dozent: Lauri Tapola | 3 ETCS)
Diesen Online-Kurs habe ich freiwillig besucht und das lohnt sich für alle, die ihre Basic-Excel-Kenntnisse weiterentwickeln wollen. In wöchentlichen Assignments hat man hier sehr viel über die Systematiken in Excel gelernt, die ich auch zukünftig in der Praxis anwenden werde.

• **Finnish for Exchange Students**

(Dozent: Maria Jompero | 5 ETCS)
Wer ein Auslandssemester in Finnland macht, sollte unbedingt auch diesen Finnisch Kurs besuchen! Zwar ist die finnische Sprache wirklich sehr schwer zu erlernen, da sie sich von allen anderen unterscheidet, jedoch nimmt man hier auch sehr viel über die finnische Kultur mit und kann sich so zudem besser in Alltagssituationen in Helsinki zurechtfinden. Ebenso hat sich dieser Kurs allein deshalb gelohnt, um mit den anderen Austauschstudenten weiter in Kontakt zu kommen. Der Kurs hat sich über beide Semesterhälften erstreckt und konnte vor Ort in Pasila stattfinden.



Leben und Reisen

Da ich bereits Mitte August angereist bin, habe ich noch den Spätsommer in Helsinki miterlebt. In dieser Zeit findet das Leben überwiegend draußen statt, so nutzen die Finnen diese Zeit, um die restlichen Sonnenstunden aufzufangen, bevor es im Oktober in die kalte und dunkle Jahreszeit geht. Aufgrund der Wetterlage empfiehlt es sich, besonders zu Beginn des Semesters möglichst viele Ausflüge in und außerhalb Helsinkis zu unternehmen.

Helsinki ist eine wunderschöne Hafenstadt mit außergewöhnlicher Architektur und vielen sehr schönen Cafés (Tipp: Das Café Regatta hat die besten Zimtschnecken der Stadt). Die nebenliegenden Inseln wie z. B. Suomenlinna, Vallisaari, Lammasaari etc. eignen sich perfekt für Tagesausflüge. Außerdem sollte man unbedingt eine Wanderung in dem nahe-

legenden Nuuksio Nationalpark machen. Weiterhin besticht Helsinki durch seine kulturellen Angebote, es gibt zahlreiche und vielfältige Museen, in denen sich ein Besuch besonders an verregneten Tagen lohnt. Die Oodi Library ist außerdem ein Highlight aufgrund des außergewöhnlichen Designs und der modernen und innovativen Ausstattung. Ein Alleinstellungsmerkmal der finnischen Kultur ist definitiv die Sauna – um einen typischen Saunagang zu erleben, kann ich die Löyly Sauna in Helsinki empfehlen. Ebenso lieben die Finnen Eishockey, daher ist der Besuch eines typischen Eishockeyspiels in der berühmten Hartwall Arena unverzichtbar. Zuletzt hat mich Helsinki spätestens Anfang November verzaubert, als die wunderschönen Weihnachtslichterketten in der ganzen Stadt aufgehängt wurden, hierbei zeigt die Stadt definitiv ihren ganzen Charme. ›

› Finnland ist ein sehr guter Ausgangspunkt für Reisen nach Estland, Lettland, Norwegen, Schweden oder auch nach Russland. Normalerweise werden hier zahlreiche Ausflüge über die Studentenorganisation ESN angeboten, leider konnten diese aufgrund von Corona dieses Semester nicht stattfinden. Da es manche Beschränkungen im August noch nicht gab, konnten wir einen Ausflug nach Tallinn unternehmen, das mit der Fähre nur zweieinhalb Stunden von Helsinki entfernt ist und definitiv besucht werden sollte. Weiterhin haben wir exchange students im Laufe des Semesters viele Ausflüge selbstständig organisiert, z. B. nach Porvoo, Tampere oder Turku.

Jedoch besticht Finnland nicht unbedingt aufgrund seiner Städte, Finnland glänzt vielmehr aufgrund seiner unglaublich schönen Natur, daher sollte man so viele Ausflüge in Nationalparks planen, wie nur möglich. So empfiehlt es sich, einen größeren Ausflug nach dem Ende der ersten Semesterhälfte zu planen, da man hier eine Woche keine Vorlesungen hat. Hierbei habe ich mich mit ein paar anderen exchange students zusammengetan und einen Roadtrip nach Oulu unternommen. Ein weiteres Muss für das Auslandssemester ist ein Cottage-Wochenende, bei dem man die finnische Natur besonders gut genießen kann.

Das Highlight meines Auslandssemesters war definitiv der Trip nach Lappland,

welcher von ESN organisiert wurde und als einziger Ausflug trotz Corona stattfand. Daher hatten wir aber auch das Glück, dass kaum Touristen zu diesem Zeitpunkt vor Ort waren. Es war eine unglaublich schöne Erfahrung, Rentiere in ihrem natürlichen Umfeld zu sehen, eine Husky Tour zu unternehmen und die einzigartigen Nordlichter zu sehen. Dieses Erlebnis war einfach unvergesslich.

Grundsätzlich habe ich die Finnen als sehr offene und hilfsbereite Menschen kennengelernt, welche besonders in der Sauna gesprächig werden. Sie sprechen herausragendes Englisch und sind sehr diszipliniert. So hatte ich z. B. den Eindruck, dass die Finnen die Corona-Maßnahmen der Regierung sehr respektieren und sich auch daran hielten. Durch die geringen Corona-Fallzahlen und die wenigen Beschränkungen wurde mir so auch während Corona ein relativ normales Studentenleben ermöglicht.

Fazit

Zwar war Finnland nicht mein ursprüngliches Ziel, jedoch bin ich sehr froh, dass ich mein Auslandssemester in Helsinki verbringen konnte, denn die gesamte Organisation verlief unkompliziert und ich habe mich zu jeder Zeit sehr wohl und sicher gefühlt. Daher kann ich jedem Studenten Finnland und somit auch die Haaga-Helia UAS bedenkenlos weiterempfehlen.

Letztendlich war dieses Semester aufgrund der Corona-Pandemie kein Auslandssemester wie jedes andere, da vieles gar nicht oder nur eingeschränkt stattfinden konnte. Allerdings war ich eine der wenigen, bei der ein Auslandsstudium vor Ort überhaupt möglich war und darüber bin ich sehr dankbar. Doch wahrscheinlich auch gerade aufgrund von Corona konnte dieses Semester zu so einer besonderen Erfahrung für mich werden, denn der kulturelle Austausch ging keineswegs verloren und der persönliche Kontakt zu den anderen Austauschstudenten war hierdurch wahrscheinlich noch enger. Ich werde Finnlands atemberaubende Natur und mein Studentenleben in Helsinki sehr vermissen, jedoch bin ich froh über meine gemachten Erfahrungen sowie über die Freundschaften, die hierdurch entstanden sind.

Zuletzt kann ich sagen, dass es für mich kein Zufall ist, dass die Finnen weltweit zu den glücklichsten und zufriedensten Menschen gehören, denn so habe ich mich auch während meines gesamten Auslandssemesters gefühlt!

Kiitos paljon ja nähdään suomessa! – Danke vielmals & bis bald Finnland!

Bei weiteren Fragen könnt ihr mich gerne unter louisa.hurst@hs-augsburg.de kontaktieren. ‹‹

*Louisa Hurst, Masterstudiengang
Personalmanagement*



Der Berufseinstieg zu Zeiten von Corona

» Kurzarbeit, Entlassungen, Pleitewelle: Die Auswirkungen der Corona-Krise sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu spüren. Dabei gestalten sich besonders die Jobsuche und die Bewerbung zu Zeiten von Corona als schwierig.

Bereits während ich noch meine Bachelorthesis verfasste, befasste ich mich frühzeitig mit dem Gedanken: Wie geht es weiter nach dem Bachelorstudium? Früh wurde mir dabei klar, dass ich in den Beruf starten und Praxiserfahrungen sammeln möchte. Gleichzeitig wurde mir aber auch bewusst, dass dies gerade zu wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wie wir sie derzeit vorfinden, als sehr herausfordernd gestaltet wird. Mein Bachelorstudium belegte ich mit den Vertiefungen Change Management und Personalmanagement. Durch mein Praktikum, meine Werkstudententätigkeit und meine Bachelorthesis in einem Unternehmen lernte ich bereits verschiedene Bereiche im Personalwesen kennen. Für mich stand deshalb schnell fest, dass es in die Richtung Personalwesen oder Change Management gehen soll. Bereits im Frühjahr begann ich mich zu bewerben. Im Sommer/Herbst entdeckte ich dann glücklicherweise die Stellenausschreibung des Landratsamtes Lindau (Bodensee) und bewarb mich hier im Bereich Personal und Organisation für das Team Organisation. Diesen Teilbereich des Personalwesens hatte ich in der Praxis noch nicht gesehen, das machte mich daher neugierig und weckte mein Interesse.

Bewerbungsverfahren

Kurze Zeit nachdem ich die Bewerbung online eingereicht hatte, erhielt ich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Zu meiner Freude konnte das Gespräch unter gewissen Hygiene- und Abstandsvorschriften vor Ort stattfinden. Zu Beginn des Termins wurde mir eine kleine Aufgabe mit Fallbeispiel vorgelegt. Anschließend fand das eigentliche Vorstellungsgespräch statt. Im Gespräch hatte ich Zeit, meine Ergebnisse aus der vorangegangenen Aufgabe vorzustellen. Darauf folgte eine kleine Kennenlernrunde und es wurden verschiedene Situationen dargestellt, zu denen ich meinen Standpunkt erläutern sollte. Insgesamt verlief das Gespräch sehr angenehm und in lockerer Atmo-

sphäre. Bereits nach zwei Tagen erhielt ich die ersehnte Zusage für die Stelle.



Das Landratsamt

Das Landratsamt Lindau am schönen Bodensee ist die Verwaltungsbehörde des Landkreises. Das dort beschäftigte Personal erledigt Verwaltungsaufgaben, die den Landkreisen durch bestimmte Gesetze übertragen sind und vollzieht Beschlüsse des Kreistages. Zu diesen Zuständigkeitsbereichen gehören zum Beispiel die Sozial- und Jugendhilfe, der Bau und die Unterhaltung von weiterführenden Schulen und Kreisstraßen. Des Weiteren unterliegt das Landratsamt den Aufgaben des Freistaates Bayern. Hierzu gehören Aufgaben in den Bereichen Ausländerwesen, Bauwesen, Jagd- und Fischereirecht, Kraftfahrzeugzulassung, die Führerscheinstelle, Natur- und Immissionsschutz, Wasserrecht, der Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie das Gesundheits- und Veterinärwesen einschließlich des Verbraucherschutzes.

Die ersten Tage

Erfreulicherweise konnte ich bereits drei Wochen nach der Zusage die Stelle antreten. Für das Landratsamt Lindau (Bodensee) ist die Coronakrise, ebenso wie für viele Unternehmen der Privatwirtschaft, eine sehr große Herausforderung, allerdings bieten sich daraus auch Chancen. Denn dadurch werden einige Prozesse zum Beispiel hinsichtlich Digitalisierungsmaßnahmen, mobilem Arbeiten und flexibleren Arbeitszeiten etc. beschleunigt.

Ebenso kann sich auch die Einarbeitung zu Zeiten von Corona in anderer Form als üblich gestalten, da man eventuell nicht wie gewöhnlich direkt am Arbeitsplatz kommunizieren kann, sondern digitale Wege über Telefon, E-Mail oder Videokonferenzen nutzen muss. Gründe hierfür sind zum Beispiel, dass direkte Kolleginnen oder Kollegen im Homeoffice arbeiten.

Aufgrund steigender Infektionszahlen mussten beim Landratsamt Lindau (Bodensee) weitere Sicherheitsmaßnahmen

und Personalaufstockungen in bestimmten Bereichen getroffen werden, um den Gegebenheiten gerecht zu werden. Dies fordert unter anderem das Team „Personal und Organisation“ hinsichtlich der Schaffung neuer Raumkonzepte, der Personalbeschaffung und der Personalverwaltung heraus, wobei ich sehr schnell ins Geschehen eingebunden wurde. Fortlaufende Flexibilität ist hier Voraussetzung, da Prozesse und Konzepte ständig überarbeitet und überdacht werden mussten.

Aufgabenbereich

Mein Aufgabenbereich im Fachbereich Personal und Organisation – Team Organisation – ist dem Hauptamt (Zentrale Angelegenheiten) zugeordnet. Er umfasst sehr vielfältige Aufgaben von der Gebäudeverwaltung über das Projektmanagement, welches unter anderem die Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen und Veränderungsmanagement beinhaltet. Zentral sind hierbei die Planung organisatorischer und personeller Veränderungsprozesse zur Weiterentwicklung der Organisationsstruktur im Landratsamt und die Erstellung und Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie für den Landkreis Lindau (Bodensee) sowie die zentrale Steuerung des Digitalisierungsprozesses. Des Weiteren befasste ich mich mit der Konzeption von organisatorischen Optimierungen (Organisationsentwicklung), welche eine Prozess- und Schnittstellenoptimierung umfasst sowie die Steuerung und die Leitung der Organisationsentwicklung beinhaltet.

Mein persönliches Fazit

Insgesamt lässt sich sagen, dass man gerade in schwierigen Zeiten, wie jetzt, die Geduld nicht verlieren darf. Es lohnt sich trotzdem, an eine erfolgreiche Umsetzung seiner Pläne zu glauben. Sicherlich ist es sinnvoll, wesentlich mehr Zeit für den Bewerbungsprozess einzuplanen. Gründe hierfür sind zum einen die geringere Anzahl an Stellenausschreibungen und zum anderen die erhöhte Bearbeitungszeit der eingegangenen Bewerbungen, da möglicherweise die Büros aufgrund von Homeoffice oder Kurzarbeit nicht wie üblich besetzt sind. In vielen Firmen/Organisationen ändert sich momentan >

> der Auswahlprozess, da oftmals die Vorstellungsgespräche online per Skype oder Videogespräch stattfinden. Hierzu empfiehlt es sich, sich entsprechend vorzubereiten.

Natürlich ist man nicht nur während der Bewerbungsphase, sondern auch beim Beginn eines neuen Jobs dauerhaft mit der Coronakrise und vor allem mit den Beschränkungen konfrontiert. Einige Projekte, die vor der Krise angestoßen wurden, geraten nun in Stillstand, da ursprüngliche

Vorhaben unter den vorhandenen Vorschriften und Gegebenheiten nicht mehr umsetzbar sind. Dennoch sollte man auch die Chancen durch die Coronakrise sehen, denn es eröffnen sich so manche Möglichkeiten, die vorher nie in Betracht gezogen wurden, und der ein oder andere Prozess beschleunigt sich.

Seit Antritt der Stelle sind nun vier Wochen vergangen. Die Arbeit macht mir sehr viel Spaß und ich fühle mich wohl, da es eine sehr angenehme Arbeitsatmosphäre

ist und sich der Aufgabenbereich als sehr vielfältig und abwechslungsreich gestaltet, denn jeder Tag bringt neue und spannende Aufgaben und Herausforderungen mit sich. Ich freue mich auf die kommende Zeit beim Landratsamt Lindau (Bodensee) und blicke den bevorstehenden Projekten und Aufgaben gespannt entgegen. <<

Anika Mattes, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Berufseinstieg in Corona-Zeiten?!

>> Nicht einfach, aber möglich. Das Studium ist (fast) geschafft, voller Euphorie und Tatendrang möchten Absolventen/innen ins Berufsleben einsteigen und - werden ausgebremst. Durch die derzeitige Situation ist es sehr schwierig, nach dem Studium einen Einstieg ins Berufsleben zu finden. Auch ich habe in „Corona-Zeiten“ viele Bewerbungen versendet. Zunächst erfolglos! Und das, obwohl ich bereits parallel zu meiner Abschlussarbeit Anfang des Jahres damit begonnen habe. Die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage aufgrund von Corona ab Ende Februar/Anfang März hat meine persönliche Situation nicht vereinfacht: Absagen häuften sich und von vielen Unternehmen habe ich die Mitteilung erhalten, dass der Einstellungsprozess derzeit auf Eis gelegt ist. Für eine Absolventin auf der Suche nach einem passenden Berufseinstieg eine problematische Situation, die viel Selbstmotivation und Durchhaltevermögen verlangt – zumal ich durch eine Ausbildung, die anschließende einjährige Berufstätigkeit und Werkstudentenstellen bereits Erfahrungen gesammelt hatte.

Bei ca. 10 % meiner versandten Bewerbungen wurde ich zum Gespräch eingeladen. Diese fanden fast alle per Videokonferenz oder telefonisch statt. Für mich machte das keinen Unterschied zu Präsenzgeseprächen, die Aufregung war zu Beginn immer da und von Gespräch zu Gespräch wurde ich sicherer. Nur ei-

CANCOM



nes meiner Gespräche fand in Präsenz statt, selbstverständlich mit ausreichend Abstand und ohne „Handshake“. Dieses eine Gespräch war auch mit das angenehmste, da von Anfang an eine sehr sympathische und lockere Atmosphäre herrschte. Der Austausch mit den beiden HR-Managerinnen war stets auf Augenhöhe und führte letztendlich auch zum Ziel - einem erfolgreichen Einstieg bei CANCOM im Bereich HR Trainees and Talents (Aus- und Weiterbildung). Der gesamte

Prozess von Bewerbung bis zum Vertragsabschluss verlief sehr zügig, kompetent und problemlos innerhalb eines Monats. Dies möchte ich hervorheben, da ich von mehreren Unternehmen bis heute keine Antwort auf meine Bewerbung erhalten habe.

Seit 1. Juli 2020 arbeite ich bei CANCOM im Bereich HR Trainees and Talents und bin mit dem Unternehmen, dem eingesetzten Bereich und der Position sehr zufrieden. Rückblickend betrachtet, haben sich meine Selbstmotivation und mein Durchhaltevermögen gelohnt. Ich konnte mich sofort richtig gut in das Unternehmen und ins Team integrieren und wurde herzlich aufgenommen.

Am ersten Arbeitstag jeden Monats findet ein kleiner Standort-Welcome-Day in Jettingen-Schepach statt, bei dem alle neuen Mitarbeiter/-innen onboarding werden. An diesem Tag erhielt ich viele Informationen über das Unternehmen, den Standort und die einzelnen Abteilungen. Bei einem gemeinsamen Mittagessen hatte ich direkt die Gelegenheit, viele Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen. Das hat mir an meinem ersten Arbeitstag sehr viel Aufregung genommen. Von meinem Team wurde ich ebenfalls herzlich empfangen – ein rundum gelungener Start!

Bei CANCOM herrscht abteilungsübergreifend eine sehr kollegiale Atmosphäre (Duz-Kultur) und Zusammenhalt wird hier groß geschrieben. Innerhalb meines Bereiches kann ich meine Ideen einbringen, >

> bin in Projekte eingebunden und habe sehr viel Spielraum in der Gestaltung meiner Aufgaben. Ich lerne jeden Tag dazu, kann selbstständig an Themen arbeiten und bin gefordert, proaktiv zu denken, um adäquate Lösungen zu finden. Da ich Aufgaben sowohl im Bereich Ausbildung als auch in der Personalentwicklung habe, gestaltet sich mein Arbeitsalltag sehr abwechslungsreich. In beiden Bereichen gibt es strategische und operative Tätigkeiten, die mein Aufgabengebiet sehr vielseitig machen. Im Bereich Ausbildung betreue ich über 40 dual Studierende in sechs unterschiedlichen Bachelorstudiengängen, die bundesweit an den CANCOM Standorten eingesetzt sind. Vor allem kann ich hierbei meine eigenen Erfahrungen aus dem Studium, beispielsweise bei wissenschaftlichen Arbeiten, einbringen und den dual Studierenden vielseitige Unterstützung geben.

In der HR-Abteilung eines großen IT-Unternehmens zu arbeiten, bringt für mich ebenfalls neue und spannende Herausforderungen mit sich: So kann ich die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und Aufgaben sowie die sich verändernde Art der Zusammenarbeit aktiv mitgestalten. Dabei werde ich sowohl in fachlicher wie auch persönlicher Hinsicht gefordert und gefördert und kann so meine beruflichen

Weiterentwicklung vorantreiben. CANCOM kann ich jederzeit weiterempfehlen, vor allem für Absolventen/-innen eines Studiums. Jeden Tag habe ich die Möglichkeit, Neues zu lernen und mich persönlich weiterzuentwickeln – was ich sehr schätze! CANCOM als „Digital Transformation Partner“ ist immer offen für neue Talente, die die digitale Zukunft mitgestalten möchten.

Durch das BWL-Studium an der Hochschule Augsburg konnte ich dahingehend profitieren, Prozesse besser zu verstehen, diese kritisch zu hinterfragen und selbstständig Lösungen zu finden. Konkrete Inhalte des Studiums kann ich aus meinen beiden Vertiefungen Personalmanagement und Produktmanagement & Absatzkommunikation anwenden, z.B. arbeitsrechtliche Themen oder unterschiedliche Trends. Neben den theoretischen Inhalten meines Studiums kann ich vor allem folgende Kompetenzen in meinem beruflichen Alltag einsetzen: Themen und Inhalte selbstständig erarbeiten, Prozesse analysieren, Organisation, Koordination und die eigene Arbeit zu reflektieren. Meine Werkstudententätigkeiten boten mir eine gute Gelegenheit, diese Kompetenzen bereits während des Studiums in der Praxis anzuwenden und zu stärken. Für mich war eine praktische Tätigkeit neben den theoretischen Inhalten immer wich-

tig, da ich so die Möglichkeit hatte, unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln. Gerade Werkstudententätigkeiten oder Praktika bieten Studierenden wichtige Gelegenheiten, sich beispielsweise mehrere Bereiche und verschiedene Unternehmen anzusehen. Diese Chance sollte man auf jeden Fall nutzen.

Rückblickend habe ich an der Hochschule Augsburg keine Inhalte vermisst. Die ersten Semester sind sehr hilfreich für einen Gesamtüberblick in der Betriebswirtschaftslehre und mit den Schwerpunkten in den letzten beiden Semestern kann man seinen persönlichen Interessen und Neigungen folgen. Was ich allerdings jedem Studierenden empfehlen kann, ist selbstständig praktische Erfahrung zu sammeln und immer bereit zu sein, dazulernen und sich proaktiv und flexibel auf sich ändernde Rahmenbedingungen einzustellen, wenn man als Arbeitnehmer/in am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben und gute Chancen für einen Aufstieg schaffen möchte.

Mein ganz persönliches Fazit aus meiner Studienzeit lautet:

„Your growth is your **own** responsibility.“ <<

Lisa Abwandner, Hochschule Augsburg,
Betriebswirtschaftslehre B.A.



\\ TERMINE & LINKS \\

Natürlich haben im Herbst 2020 keine Kongresse live stattgefunden, diese Situation dürfte sich noch weit ins Jahr 2021 fortsetzen. Die Chance besteht andererseits darin, umso mehr virtuelle Veranstaltungen zu besuchen, von denen viele aktuell zudem kostenfrei angeboten werden. Um nur einige zu nennen:

- die Preisverleihung des **Deutschen Personalwirtschaftspreises** fand online statt;
- Mercer hat eine ganze Reihe **Human Work/s Talks** mit hochinteressanten Referenten und Themen angeboten (eine Empfehlung einer Masterabsolventin, vielen Dank dafür, ich hoffe, die Reihe wird in 2021 fortgesetzt);
- bei der Messe **Zukunft Personal** konnte man zahlreiche Vorträge online besuchen – die nächste **ZP Europe** ist für den **14. – 16. September 2021** geplant;
- **Vera Schneevoigt**, Chief Digital Officer bei Bosch Building Technologies, war Gast in unserer Hochschul-Vortragsreihe Erfolgswege,
- **HR Error Night**, sonst live in Würzburg, veranstaltet von Simon Klinghmaier, ISO Software Systeme GmbH,
- im November gab es das **Mittelstandsforum 2020** der *all for one Group* mit vielen Thementagen,
- im Dezember war die inzwischen **18. Jahrestagung von efas** zum Thema „Geschlechtergerecht durch die Pandemie? Ökonomische Analysen aus feministischer Perspektive“ online. Infos und Newsletter zum Ökonominnen-Netzwerk und zur nächsten Tagung unter <https://efas.htw-berlin.de/>.

Kommende, kostenfreie Veranstaltungen:

- **20. Augsburger Personalertag** an der Hochschule Augsburg am **10.2.2021 ab 14 Uhr**. Thema: *Personalpolitische Strategien in der Corona-Krisenzeit*. Infos und Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de
- **10.3.2021** – Gender Pay Gap ist in Deutschland auf 19 Prozent gesunken, der nächste **Equal Pay Day** wird deshalb vorverlegt. Es wird in verschiedenen Städten coronakonforme Aktionen geben, in München wird eine Straßenbahn foliert. Infos unter www.equalpayday.de und www.frauenverbaende.de
- **ICR Recruiting Trends 2021** – Online vom **15. – 19. März 2021**. Infos unter www.competitiverecruiting.de
- Der Nachwuchs sucht weiterhin gute Einstiegsmöglichkeiten in den Beruf. Die **Firmenkontaktmesse Pyramid** der HS Augsburg findet deshalb am **12. Mai 2021** statt. Infos: www.pyramid-hsa.de. Kontakt: kontakt@pyramid-hsa.de

Kooperationsstudiengang der Hochschulen Augsburg, Landshut und Kempten

» Neues inhaltliches Konzept, neue Kooperation und das nächste Coronasemester – das waren kurz gesagt die Herausforderungen im Wintersemester. Nach einem intensiven Auswahlverfahren (Bewerbung mit schriftlichem Thesenpapier zu vorgegebenem Thema, persönliches Gespräch zur Eignungsfeststellung und Motivation) bekamen knapp 40 BewerberInnen die Zusage zu einem Studienplatz im Master Personalmanagement, am 1.10. konnten wir zur Einführungsveranstaltung 30 Studierende begrüßen.

Welches Bachelorstudium haben die Studierenden zuvor abgeschlossen?

Die Studierenden kommen von Hochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet. Inhaltlich überwiegen Betriebswirtschaft und International Management, wir haben aber auch Studierende mit Abschlüssen in Tourismusmanagement, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht, Wirtschaftspsychologie, Pädagogik, Pflegemanagement und Medienmanagement. Der Vorteil sind viele unter-

schiedliche Erfahrungen und Perspektiven, der Kurs ist divers wie dies auch viele Personalabteilungen heute sind.

Im Oktober wurde gleich ein wichtiger Meilenstein erreicht: Der Studiengang durchlief erfolgreich die sog. Systemakkreditierung.

Optimistisch starteten wir in den Hybridunterricht: Angedacht war, rund 80 % der Veranstaltungen online und 20 % in Präsenz durchzuführen. Stattgefunden hat in Präsenz letztlich regelmäßig nur eine einzige Veranstaltung, in unserem größten Vorlesungsraum, um die geforderten Abstände auch einhalten zu können. Ab November dann – aufgrund der hohen Coronazahlen in Augsburg – mit durchgehender Maskenpflicht für Dozenten wie TeilnehmerInnen und dem Angebot, den Kurs auch über Livestream von zuhause zu folgen. Die anderen Präsenztermine, die für November und Dezember vorgesehen waren, wurden peu à peu in den virtuellen Raum verlagert. Nicht perfekt, aber wir sind froh, dass wir mit Zoom eine Plattform haben, mit der Präsenztermine, Gruppenarbeiten und Diskussionen möglich sind. Erstmals haben wir sogar ein Online-AC durchgeführt.

Wie sind die ersten Erfahrungen?

Von den Studierenden werden Inhalte, interaktive (Online-) Formate, externe Gastvorträge sowie der Zusammenhalt der Studierenden untereinander als besonders positiv hervorgehoben. Kritisch gesehen werden organisatorische Schwächen (Informationen, unterschiedliche Zoom-Links) und der hohe Organisations- und Arbeitsaufwand in Projekten und Gruppenarbeiten. Dies wird verstärkt dadurch, dass statt der sonst üblichen schriftlichen Prüfungen coronabedingt eher Portfolioprfungen eingesetzt wurden.

Vielen herzlichen Dank an die GastdozentInnen

Ein großer Vorteil der Online-Meetings ist, dass niemand herumfahren muss. In der Vorlesung besteht damit die Chance, zu >



Beispiel einer Online Messe

Online Messe Pyramid 2021

Jetzt sind Sie gefragt!
Welche Komponenten
behalten Sie und
was muss sich **ändern**?

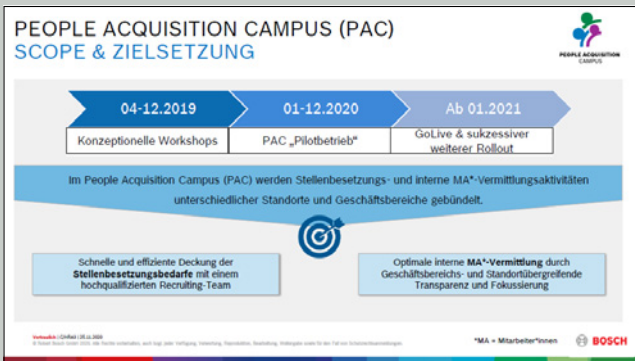
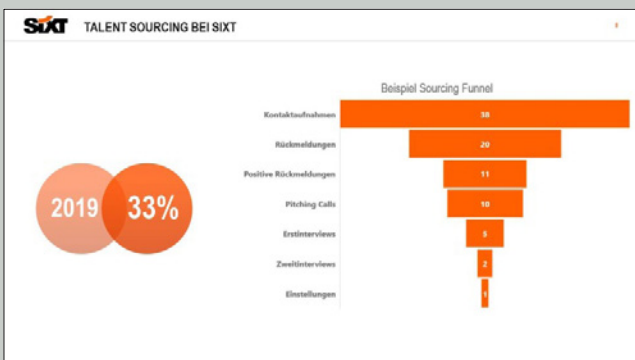
Bearbeitungszeit: 7 Minuten

StarTec GmbH | Assessment Center | 3. Dezember 2020

Abbildung: Teil einer Arbeitsaufgabe im Online-AC



◀ Stefan Widmer, Deutsche Bahn AG



› den unterschiedlichsten Themen kompetente Gäste einzuladen, um einen authentischen Praxiseinblick zu erhalten und Lessons Learnt zu diskutieren. Im Kurs Recruiting: Personalmarketing und Personalauswahl haben wir diese Chance stark genutzt. Mir war es wichtig, als Gesprächspartner PersonalerInnen aus großen wie kleinen Unternehmen zu gewinnen, sehr erfahrene Personaler ebenso wie Absolventinnen unserer Studiengänge, die erst vor einigen Jahren in den Beruf gestartet sind.

Den Anfang machte Herr Stefan Widmer, Leiter Employer Branding und Recruiting-Marketing bei der Deutschen Bahn AG. Die Deutsche Bahn plant, in den nächsten Jahren rund 100.000 Stellen zu besetzen, sie ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in Deutschland, rund jede/r fünfte bis sechste SchulabgängerIn bewirbt sich bei der Bahn. Allein im Jahr 2020 konnte die Deutsche Bahn 4.700 neue Azubis begrüßen. Talent Acquisition gilt als strategische Maßnahme. Für uns war es sehr spannend, die Überlegungen bei einem solch großen Player dargestellt zu bekommen: Was ist/wird automatisiert? Bei welcher Zielgruppe funktionieren welche Medien (von Insta bis zur Bild-Zeitung)? Wie und wie schnell wird der Erfolg gemessen? Mit der Kampagne „Chancengeber in der Krise. Wir rekrutieren weiter!“ hat die Deutsche Bahn den diesjährigen Personalwirtschaftspreis (Recruiting) gewonnen – innerhalb kürzester Zeit wurde das gesamte Recruiting online umgestellt. Und Martin Seiler, Vorstand für Personal und Recht, wurde als „CHRO of the Year“ ausgezeichnet. Die Deutsche Bahn AG überzeugt also beim Recruiting wie der gesamten Personalarbeit.

Wenn man nicht genügend Bewerbungen erhält, ist Active Sourcing eine zentrale Möglichkeit, um mögliche KandidatInnen auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen. Frau Kim Dieter, Teamlead talent sourcing bei SIXT SE, gab uns einen anschaulichen Einblick in die Unternehmenserfahrungen und das Vorgehen. Aktiv wird die Sourcing-Einheit, wenn eine Stelle nicht anderweitig besetzt werden kann, jeder Sourcer betreut im Durchschnitt vier Projekte parallel. Zur Motivation machen die Teammitglieder die Direktansprache immer wieder parallel. Was ist wichtig? Frau Dieter stellte klar: Hartnäckig sein und die Anzahl täglich kontaktierter KandidatInnen hochhalten. Never GIVE UP!

Ein Großteil der Stellenbesetzungen erfolgt durch interne KandidatInnen. Hier setzten Julia Dörflinger, Fachreferentin Staffing, und Jonas Gairing, Recruiter und Consultant bei der Robert Bosch GmbH in Stuttgart, ihren Erfahrungsbericht an. Der neu gegründete People Acquisition Campus (PAC) ist nicht nur für die Stellenbesetzung verantwortlich, sondern kümmert sich auch um die interne Vermittlung von MitarbeiterInnen. Nach der eigenständigen Registrierung im internen Vermittlungspool erhalten die wechselbereiten Mitarbeitenden eine fundierte Beratung und Begleitung durch erfahrene HR-Professionals (die sogenannten PAC-Consultants) und werden auf freie Stellen in Zukunftsbereichen gematcht. Die Resonanz ist ausgesprochen positiv, die HR-Beratungskompetenz wird sehr gerne in Anspruch genommen.

Siehe auch unter LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6737394570633465856/>.

Im Folgenden sehen Sie die Fragen der Studierenden an Herrn Gerd Bachmann – wir nutzten dazu das virtuelle Whiteboard von Zoom. Herr Bachmann ist Absolvent des Diplomstudiengangs Internationale Betriebswirtschaft der Hochschule Augsburg ›

› und seit Ende 2019 Teil des Agile Coach Team der Allianz Deutschland AG. Er berichtete über seine Erfahrungen bei Stellenbesetzungen mit internen und externen KandidatInnen, wofür er vor seinem internen Wechsel als HR Business Partner mehr als drei Jahre bei der Allianz verantwortlich war.

Viele Fragen der Studierenden richteten sich ganz aktuell auf die erfolgreiche Gestaltung und Steuerung von Transformationsprozessen und die HR-Aufgaben dabei.

Doch nicht nur große Unternehmen stellten ihr Recruiting vor. IT-Spezialisten sind schon seit längerem sehr gesucht, dies macht das Recruiting besonders herausfordernd. Wie können sich kleinere Unternehmen im war for talents positionieren und KandidatInnen überzeugen? Daniela Faber, Absolventin unseres Masterstudiengangs und als HR Business Partner bei diva-e im HR-Bereich tätig, stellte Erfahrungen mit jobufo, Videobewerbungen und der zielführenden Ansprache, z.B. bei persönlichen Kaffeedates und via WhatsApp, dar.

Und schließlich wechselten wir auch die Perspektive: Wie sieht die Tätigkeit in der Beratung aus? Welche Erfahrungen werden hier gemacht und welche Erwartungen bestehen an die Zusammenarbeit mit den HR-Verantwortlichen? Herr Michael Beckhäuser, Geschäftsführender Gesellschafter, und Elisabeth Steiger, Markenbotschafterin bei Beckhäuser Personal & Lösungen in Würzburg, berichteten aus ihrem Arbeitsalltag und von besonderen Kampagnen – wie einem Banner beim Würzburger Stadtstrand oder dem Mieten eines Flugzeugs, um Stellenangebote wirklich herausragend zu präsentieren. In den letzten 20 Jahren bestand Kontakt zu ca. 35.000 KandidatInnen und eine Besetzung ist in ungefähr 12 Wochen möglich. Ihr Wunsch an HR-ler ist: „realistischer mit dem Bewerbermarkt umgehen“ und wirklich „konsequent bestehende Rezepte gegen das vermeintliche „Fachkräfteleiden“ umsetzen“.

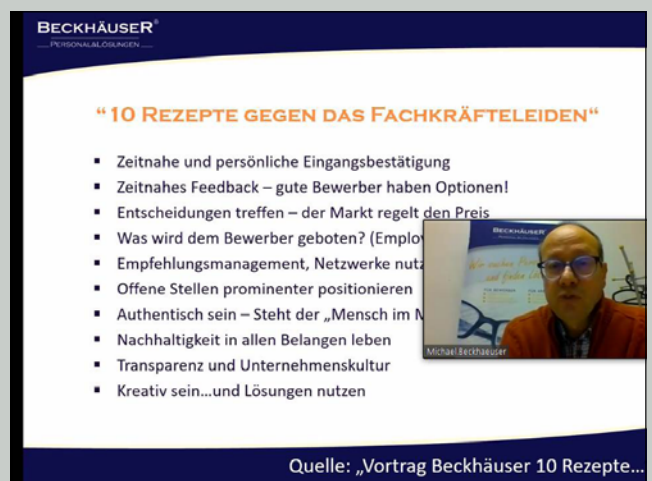
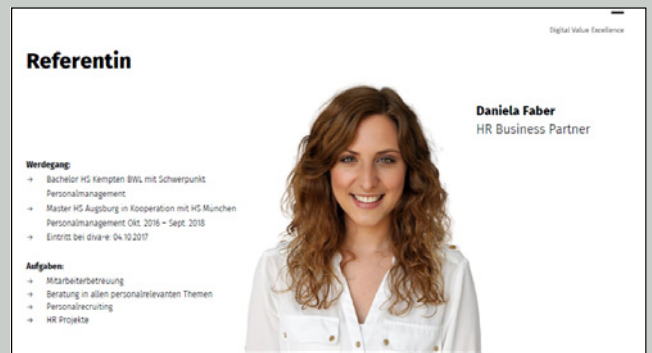
Prof. Dr. Werner Sarges, Unternehmensgruppe Prof. Sarges & Partner, ist seit mehr als 30 Jahren in der psychologischen Eignungsdiagnostik erfahren – in Lehre, Publikationen, Beratung und Training. Er plädierte bei Top-Positionen und High Potentials für ein biografisches Interview – systematisch und wissenschaftsbasiert, aber nicht strukturiert, um wirklich neben facts & figures die Motivation der Personen zu verstehen. Was treibt sie an? Welche Persönlichkeitsdimensionen werden sich bei hoher Verantwortung wie auswirken? Woran und warum scheitern Manager? Prof. Sarges machte sehr betroffen, als er von dramatischen Folgen von Fehlbesetzungen berichtete. Er bezeichnete „psychologische Diagnostik als Glatteisgeschäft“, das viel Sensibilität und Erfahrung erfordert.

Sein neuestes Buch ist gerade erschienen und natürlich auch bald in unserer Bibliothek erhältlich:

Sarges, W. (2021).
Biographisches Eignungs-Interview (B-E-I) zur Auswahl, Platzierung und Potenzial-Einschätzung von Führungskräften und Top-Fachkräften (Professionals).
 Lengerich.

Vielen Dank an alle PraktikerInnen, dass sie sich trotz dieser stressigen Zeiten bei uns eingeklinkt und ihre Erfahrungen so offen geteilt haben! ‹‹

Prof. Dr. **Erika Regnet**



›› Erfahrungsbericht – Online-Semester Masterstudium Personalmanagement

Der Start in ein Vollzeitstudium unter besonderen Umständen.

Anfang diesen Jahres fasste ich den Entschluss, mich für das Masterstudium Personalmanagement an der Hochschule Augsburg zu bewerben, dass alles etwas anders kommen wird, wusste zu diesem Zeitpunkt noch keiner. Bereits die Informationsveranstaltung zum Masterprogramm im April sowie das Auswahlgespräch im Rahmen des Bewerbungsverfahrens fanden online über Zoom statt. Dennoch war ich lange Zeit zuversichtlich – bis zum Studienstart im Oktober wird sich die Lage sicherlich wieder beruhigt haben und wir können die Lehrveranstaltungen teilweise in Präsenz besuchen. Kurz vor Studienbeginn kam dann die Nachricht - das Studium wird auch im Wintersemester überwiegend bzw. vollständig online stattfinden.

Wird mir die Decke auf den Kopf fallen?

Ich muss zugeben, erste Zweifel und Unsicherheit machten sich durch diese Nachricht breit – wie soll ich denn meine Kommilitoninnen und Kommilitonen kennenlernen? Können die Lehrinhalte genauso gut vermittelt werden wie in der Präsenzveranstaltung? Wie werden die Prüfungsleistungen stattfinden? Werden Gruppenarbeiten möglich sein?

Meine Zweifel sind jedoch schon relativ schnell verflogen, und zwar am Tag der Einführungsveranstaltung. Ich war begeistert, was für ein tolles Programm unsere Professorinnen und Professoren auf die Beine gestellt haben, sodass wir sowohl unsere Dozenten als auch die Mitstudierenden über Zoom kennenlernen konnten und uns die Angst vor der Einsamkeit und der drohenden, auf uns fallenden Decke, etwas genommen wurde.

Nachdem wir uns alle ein bisschen kennengelernt haben, starteten wir mit den Vorlesungen der verschiedenen Module. In meiner ersten Woche ist mir direkt aufgefallen, dass alle Dozentinnen und Dozenten einen individuellen Online-Lehrstil entwickelt haben. Sei es die Nutzung von Breakout-Sessions

oder Umfragen, das Einbeziehen von Gastbeiträgen sowie kurzen Videos und E-Learnings oder aber kleine Rätsel bzw. Spiele für zwischendurch, um den Kreislauf wieder in Schwung zu bringen – keine Vorlesung ist wie die andere. Für eine kurze Zeit vergisst man dabei sogar manchmal, dass man in den eigenen vier Wänden am Schreibtisch sitzt. Die verschiedenen Tools bei Zoom bieten vielzählige Möglichkeiten, die Online-Vorlesungen abwechslungsreich zu gestalten. Häufig sind dabei auch wir Studierende gefragt – in Kleingruppen werden Fragestellungen erarbeitet und präsentiert, Meinungen und Erfahrungen aus der Praxis werden eingeholt, um Diskussionen anzuregen oder es werden gemeinsam mit der Whiteboard-Funktion Ideen gesammelt. Ich muss sagen, hierdurch entsteht in den Online-Vorlesungen sogar teilweise mehr Dynamik und Beteiligung als bei Präsenzveranstaltungen.

Gruppenarbeiten in der Online-Lehre

Bereits zu Beginn des Semesters wurde uns mitgeteilt, dass die Prüfungsleistung in den meisten Modulen in Form von Gruppenarbeiten und -präsentationen erbracht werden soll. Gruppenarbeiten rein virtuell? Aus dem Bachelorstudium kannte ich es nur, dass wir uns für Gruppenarbeiten nach der Vorlesung oder an Wochenenden trafen, die Köpfe zusammensteckten und face-to-face Brainstorming betrieben (währenddessen wurde zur Stärkung natürlich auch gerne mal eine Pizza bestellt und das ein oder andere Getränk genossen – schließlich müssen Erfolge auch belohnt werden!). Ich stellte mir also die Frage, ob wir bei den virtuellen Gruppenarbeiten zu denselben Ergebnissen kommen können. Doch siehe da – auch hier wurde ich positiv überrascht. Nachdem wir nun alle einiges an Erfahrung mit den Online-Vorlesungen sammeln konnten, funktioniert auch die Gruppenarbeit über Zoom überraschend gut. Mit der Lizenz von der Hochschule haben wir die Möglichkeit, Zoom vollumfänglich zu nutzen, was uns die Arbeit enorm erleichtert. Dennoch wird man vor die ein oder andere Herausforderung gestellt. Ich denke,

ich spreche für alle meine Kommilitoninnen und Kommilitonen, wenn ich sage, dass die größte Hürde die Terminfindung war. Wir haben fast alle einen Nebenjob, bei dem wir überwiegend im Home Office tätig sind und unsere Arbeitszeiten flexibel gestalten können. Irgendwie strukturiert man seinen Tag in der Online-Lehre doch etwas anders als beim üblichen Präsenzstudium. Bei der Vielzahl an Gruppenarbeiten und den unterschiedlichen Gruppenkonstellationen gestaltete es sich oftmals schwierig, ein Zeitfenster zu finden, an dem alle Zeit haben – auch, wenn das im ersten Moment etwas widersprüchlich klingt, denn wir müssen uns ja nur an den Schreibtisch vor unseren Laptop setzen. Überraschenderweise (denn eigentlich befinden wir uns ja im 21. Jahrhundert, dem Zeitalter der Digitalisierung, Industrie 4.0 und dem technischen Fortschritt...) wurden unsere Gruppenmeetings auch häufig durch instabile Internetverbindungen gestört. Plötzlich ist ›



› das Bild des einen eingefroren, bei den anderen kommen die Worte verzögert an oder man wird einfach komplett aus dem Meeting geworfen, weil sich die WG-MitbewohnerInnen zum selben Zeitpunkt in Online-Sessions befinden. Infolgedessen kann sich so ein virtuelles Treffen leider auch schon mal über den eingeplanten Zeitrahmen ziehen, da der Arbeitsfluss immer wieder unterbrochen wird und man in Diskussionen alles fünfmal wiederholen muss. Außerdem mussten wir feststellen, dass es hilfreich ist, wenn eine Person die Moderator- bzw. Sprecherrolle einnimmt, sodass alle Gruppenmitglieder auch zu Wort kommen und ihre Ideen und Anregungen teilen können. Online kann immer nur einer sprechen, wodurch man sich ungewollt immer wieder gegenseitig ins Wort fällt und dadurch wiederum die Gruppe an Dynamik und Effizienz verliert. Bisher konnten wir diese Herausforderungen jedoch alle sehr gut meistern und zufriedenstellende Gruppenergebnisse erzielen.

Mein persönliches Fazit nach einem Semester Online-Lehre

Alles in allem kann ich für mich behaupten, dass meine anfänglichen Zweifel während des Online-Semesters beinahe alle verflogen sind. Ich habe das Gefühl, sowohl die Dozentinnen und

Dozenten als auch wir Studierende sind mittlerweile zu richtigen Zoom-Profis geworden. Wir nutzen die unterschiedlichen Tools, wo es nur geht – Präsentationen werden beinahe in Perfektion gehalten, virtuelle Hintergründe werden genutzt, um Gruppen erkenntlich zu machen und den Zusammenhalt zu verdeutlichen und von Breakout-Session zu Breakout-Session lernen wir uns untereinander immer besser kennen, wodurch trotz der räumlichen Distanz bereits tolle Freundschaften entstanden sind. Trotzdem muss ich natürlich zugeben, dass ich den Gang aus der Wohnung, die zwischenmenschlichen, sozialen Kontakte und das gemeinsame Feierabendbier nach einer erfolgreichen Woche oder der bestandenen Prüfung vermisse. In der aktuellen Krisenzeit sitzen wir hier aber leider alle im selben Boot, doch wie heißt es so schön – geteiltes Leid ist halbes Leid! Daher bleibt mir nur zu sagen, lasst uns gemeinsam das Beste aus der Situation machen und hoffen, dass sich die Lage im nächsten Jahr etwas verbessern wird, sodass wir eventuell hybrid in das Sommersemester starten können und uns dann doch noch gemeinsam durch die Augsburger Biervielfalt testen können. ‹‹

*Sofia Tauber, Masterstudentin
Personalmanagement*

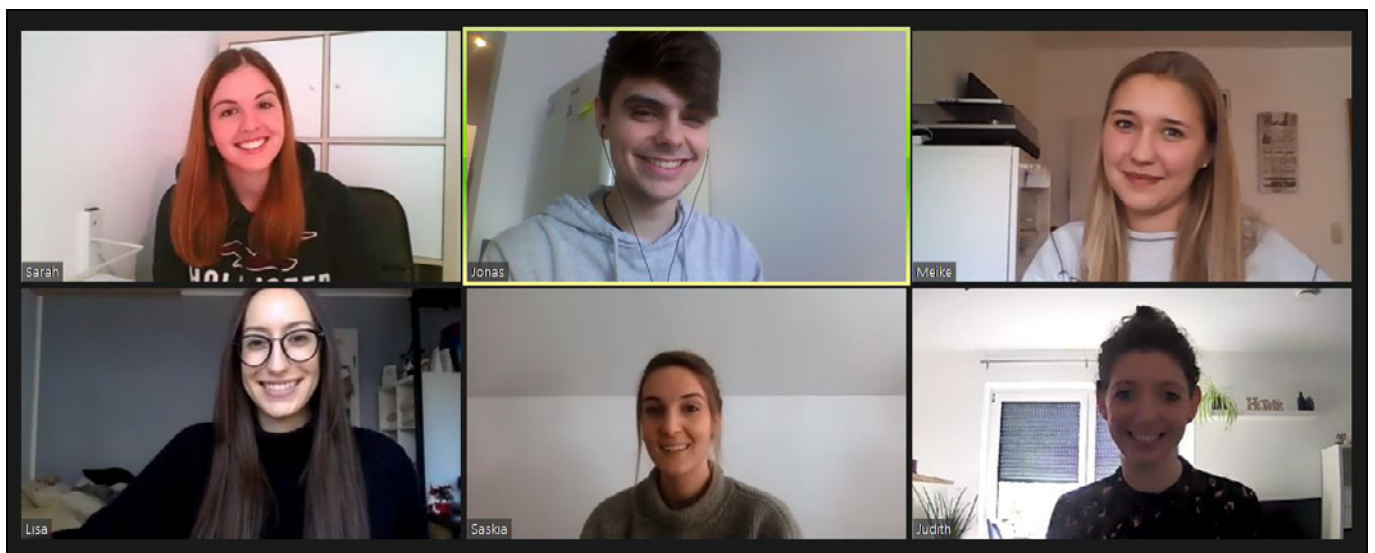
›› **Erfahrungsbericht: Online Lehre im Wintersemester 2020/2021 an der Hochschule Augsburg**

Digitalisierung, Home Office, Online Lehre – Themen, die uns privat, aber auch im beruflichen und hochschulischen Alltag vermehrt durch die Corona-Pandemie begleiten und beschäftigen. Die Hochschule Augsburg hat sich bereits im März 2020 dazu entschlossen, die Vorlesungen und Projekte der Dozentinnen und Dozenten sowie der Studierenden vermehrt online zu gestalten (sehen Sie hierfür den Personalnewsletter des Sommersemesters 2020). Durch die anhaltende Pandemie im Oktober 2020 fiel die Entscheidung, das Konzept der Online Lehre auch mit Start des Wintersemesters 2020/2021 fortzuführen, um somit weiterhin einen reibungslosen Ablauf des Studiums gewährleisten zu können.

Das Wintersemester 2020/2021 stellt nicht nur unter den momentanen Corona Bedingungen ein besonderes Semester für die Hochschule Augsburg dar. Gleichzeitig starten 30 motivierte und

wissbegierige Studierende in das neue Konzept des Masters Personalmanagement, welcher in Kooperation mit den Hochschulen Kempten und Landshut durchgeführt wird. Damit stellte sich die Hochschule Augsburg der Herausforderung, einen optimalen Start für die neuen Studierenden zu ermöglichen und die Online Lehre erfolgreich fortzuführen. Im Folgenden möchte ich Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, über meine bisherigen Erfahrungen zur Online Lehre im Masterstudiengang Personalmanagement sozusagen „aus erster Hand“ berichten.

30 Studierende. 30 unterschiedliche Personalerinnen und Personaler der Zukunft – in diesem Kontext stellt sich natürlich die Frage, wie es gelingen kann, den Start in das Masterstudium für diese 30 gefragten Persönlichkeiten gut gestalten zu können. Im Rahmen der Einführungsveranstaltung, welche online via Zoom durchgeführt wurde, hatten die Studierenden nicht nur ›



› ausreichend Möglichkeiten, die Studiengangleiterinnen Frau Prof. Dr. Regnet (Hochschule Augsburg), Frau Prof. Dr. Winkler (Hochschule Kempten) und Frau Prof. Dr. Speidel (Hochschule Landshut) näher kennenzulernen.

Durch Break-Out-Sessions, welche das Arbeiten in Kleingruppen in Zoom ermöglichen, konnten sich die Studierenden durch Vorstellungsrunden zur eigenen Person und dem vergangenen beruflichen und akademischen Werdegang näher kennenlernen. Teamaufgaben wie die Identifikation von individuellen Besonderheiten und gemeinsamen Eigenschaften innerhalb der Gruppe ergänzten die Einführungsveranstaltung zielführend. Erfolgreich abgerundet wurde der erste Tag im neuen Studium durch das Aufstellen von Erwartungen seitens der Studierenden und der Studiengangleiterinnen sowie der Vereinbarung für Kurs-Leitlinien – vor allem in Hinblick auf die Online Lehre – denn nur gemeinsam sind wir in der Lage, auch diese Herausforderung als Team meistern zu können.

Beispielsweise einigten wir uns darauf, in den Veranstaltungen stets unsere Kamera anzuschalten. Vorteilhaft ist zum einen, dass die Dozierenden nicht das Gefühl haben, alleine im Kursraum zu unterrichten und zum anderen, dass die Studierenden auch ein aktives Commitment zeigen und wir uns auch untereinander besser kennenlernen können. Für den weiteren Verlauf der Vorlesungen, welche zur großen Mehrheit online gehalten wurden, organisierten wir uns über entsprechende Zoom Meetings, die wöchentlich in den einzelnen Modulen stattfanden. Zudem wurden in vereinzelt Kursen auch kleinere Kursstärken mit je 15 Studierenden pro Vorlesung gebildet, um somit eine intensivere Betreuung sowie bessere Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit zu schaffen.

In den Vorlesungen selbst griffen die Dozierenden auf die unterschiedlichsten Zoom-Funktionen beispielsweise Break-Out-Sessions oder Whiteboard zurück, auf dem alle Studierenden via Textfeld kommentieren und somit gemeinsam brainstormen können. Gleichzeitig bietet Zoom die Möglichkeit, Umfragen im Kurs zu schalten. Das wurde zum Beispiel für „Check-Ins“ verwendet, damit die persönliche und soziale Komponente auch während der Online Lehre nicht

vernachlässigt wird. Hierbei konnten die Studierenden angeben, wie es ihnen heute geht, welchen Kenntnisstand sie zu bestimmten Themen bereits haben oder wie sie die heutige Vorlesung empfunden haben. Diese Vorgehensweise ist vor allem bei einem diversen Kurs wie dem Personalmanagement Master wichtig, da die Studierenden aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen an die Hochschule Augsburg kommen. Diese erstrecken sich von klassischen Betriebswirtschafts- oder International Management Bachelorn bis hin zu Tourismus, Gesundheitsmanagement oder Wirtschaftspsychologie sowie Studierenden mit langjähriger Praxiserfahrung.

Ergänzt wurde die Online-Lehre zudem durch E-Learnings und die Bereitstellung von Unterlagen zur Vor- und Nachbereitung in verschiedensten Modulen wie „Understanding Business“ oder „Personalentwicklung & Talent Management“. Beispielsweise bereiteten die Dozierenden Lern- und Erklärvideos mit Präsentationen und einem anschließenden Quiz zur Vertiefung der behandelten Themen vor, sodass Studierende selbstorganisiert und individuell ihr Studium gestalten konnten. Die Lernplattform Moodle, welche von der gesamten Hochschule Augsburg genutzt wird, wurde hierfür erfolgreich verwendet und bot darüber hinaus auch gute Rahmenbedingungen für die Kommunikation zwischen Dozierenden und Studierenden – auch außerhalb der Vorlesung.

Gleichzeitig fanden in einigen Vorlesungen diverse Gastbeiträge von Experten aus der HR-Praxis statt. Aufgrund von Zoom und dem Einsatz unserer Dozierenden konnten wir als Studierende Einblicke in Projekte verschiedenster Unternehmen gewinnen. Die Vortragsreihen stellten ein breites Spektrum dar, welches sich von Beratungsunternehmen, kleinen und mittelständischen Unternehmen bis hin zu Global Playern erstreckte. Themenbereiche wie Personalentwicklung, Recruiting, Talent Acquisition und Personalmarketing sowie Consulting und Digitalisierung standen dabei auf der Tagesordnung. Somit wurde das Blended Learning Konzept für den Personalmanagement Master durch zahlreiche Möglichkeiten und Lerninstrumente optimal abgerundet.

Besonders das Feedback und eine stetige Optimierung spielen für unseren Studiengang eine relevante Rolle – gerade

im Hinblick auf die Online Lehre und das erste Online Semester im Master. Bereits nach vier Wochen hatten die Studierenden die Möglichkeit, in einem Zoom Meeting zusammen mit den Kursprecherinnen und -sprechern sowie den Studiengangleiterinnen die positiven Aspekte sowie die Optimierungsbedarfe zu diskutieren und abgeleitete Maßnahmen gemeinsam zu gestalten. An diesem Punkt lässt sich vor allem festhalten, dass trotz der Umstände die Organisation sehr positiv verlief und die Studierenden insgesamt mit der Online Lehre und dem Blended Learning Konzept sehr zufrieden waren und immer noch sind. Ein weiterer Termin ist bereits für das Ende des Wintersemesters im Februar 2021 geplant, um in dieser Runde ein vollumfassendes Feedback der Studierenden einzuholen und auch die Thematik der Prüfungsleistungen im Online Semester aufgreifen und gemeinsam diskutieren zu können.

Bedingt durch das Online Semester wurde die Mehrheit der Module über Portfolio Prüfungsleistungen organisiert. Zum Beispiel wurde in Arbeitsmarktökonomie ein Thesenpapier und die dazugehörige Präsentation als Gruppenarbeit zu aktuellen, volkswirtschaftlichen Themen wie dem Home Office und dessen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit oder der kritischen Diskussion der Kurzarbeit als effektive Lösung in der Corona-Pandemie durchgeführt. In anderen Modulen wie „Strategisches Personalmanagement“ erarbeiteten die Gruppen Konzepte zu Digitalisierungsprojekten wie der Einführung einer digitalen Personalakte. Das Modul „Talent Management“ beschäftigte sich mit einem strategischen Talent Management Konzept, welches durch Fallstudien im Zwei-Wochen-Takt für ein Unternehmen Schritt für Schritt von den Gruppen entwickelt wurde. In allen Modulen wurde besonders deutlich, dass die Hochschule Augsburg einen stetigen Bezug zur Praxis gewährleistet, die Themen der aktuellen Diskussion aufgreift und diese zukunftsorientiert erarbeitet.

Im Recruiting und Personalmarketing Modul von Frau Prof. Dr. Regnet kam es ebenfalls zu einer, sozusagen, „Online Premiere“. Als Portfolio Prüfungsleistung waren die Studierenden in Sechsergruppen dafür zuständig, eine Assessment Center Übung zu konzipieren, diese vorzubereiten und mit ihren Kommiliton*innen als Be- ›

> obachter*innen und Teilnehmer*innen an einem Assessment Center Tag durchzuführen und anschließend auszuwerten. Ursprünglich sollte das AC in Präsenz durchgeführt werden, was sich allerdings aufgrund der steigenden Fallzahlen stetig schwieriger gestaltete. Somit entschlossen sich die Studierenden in Kooperation mit Frau Prof. Dr. Regnet dafür, erstmalig ein Online Assessment Center auf die Beine zu stellen.

Diese Entscheidung stellte auch meine Gruppe, welche für die Teamaufgabe zuständig war, vor eine neue Herausforderung: Wie kann man über ein Online Meeting via Zoom dennoch gewährleisten, dass fachliche, methodische und vor allem soziale Kompetenzen erfolgreich abgeprüft, beobachtet und bewertet werden können? Hinzu kam, dass wir uns untereinander erst seit Kurzem kannten und dennoch agil und anpassungsfähig agieren mussten. Trotz aller Online Lehre Umstände war unser Kurs in der

Lage, letztlich ein erfolgreiches Online AC durchzuführen.

Das Erfolgsrezept meiner Gruppe bestand vor allem darin, dass wir uns von Anfang an auf einen gemeinsamen Nenner geeinigt haben und ein gemeinschaftliches Verständnis hinsichtlich unserer Ziele und Vorgehensweisen definierten. Unsere Meetings fanden ausschließlich über Zoom statt, was für uns vor allem den Vorteil einer ortsunabhängig und äußerst flexiblen Gestaltung ermöglichte. Durch die Aufteilung aller Aufgaben in Zweiergruppen – zum Beispiel nach Story Telling & Aufgabenstellung, Konzeption Beobachtungsbogen und -schulung sowie der Erstellung des Feedbacks- und Selbstreflexionsbogens – konnten wir uns je nach individuellen Stärken und Interessen organisieren. Mit Hilfe von gemeinsam festgelegten Meilensteinen waren wir in der Lage, stetig den Fokus anzupassen und für die nächsten Termine zu legen. In den Besprechungen selbst,

bis zu denen wir unsere Unteraufgaben erledigt haben sollten, haben wir unsere Zwischenergebnisse der Gesamtgruppe vorgestellt, Anpassungen vorgenommen und letztlich einen roten Faden für die Teamaufgabe geschaffen.

Zusammenfassend und rückblickend auf die vergangenen Wochen in meinem ersten Online Semester im Masterstudiengang Personalmanagement kann ich überzeugt behaupten, dass wir gemeinsam als Team auch diese Herausforderungen erfolgreich gemeistert haben. Durch die stetige Kooperation in den Gruppen, innerhalb des Kurses und mit unseren Studiengangsleiterinnen schaffen wir gemeinsam einen zukunftsfähigen Grundstein für die kommenden Semester, in denen voraussichtlich die Online Lehre ebenfalls Teil des Blended Learning Konzepts sein wird. <<

*Jonas Schwerberger, Masterstudiengang
Personalmanagement*

PRAXISPROJEKT

Projekt: Mitarbeitendenbefragung bei der Evangelischen Landeskirche Württemberg



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Im Sommersemester konnten 15 Studentinnen eine große Mitarbeitendenbefragung durchführen, auswerten und die Ergebnisse wie Empfehlungen vor Repräsentanten der Kirche vorstellen. Es war das erste Online-Projekt für uns an der Hochschule. Wir haben im letzten Personalnewsletter darüber berichtet. Als Dankeschön wurden wir im Anschluss zu einem köstlichen Abendessen in Augsburg eingeladen. Bei wunderbarem Sonnenschein trafen wir uns erstmalig (!) persönlich im Außenbereich des Brauhauses Riegele, ließen das Projekt noch einmal Revue passieren und genossen das Ende des hektischen Semesters und den Ausblick auf schöne Sommerwochen.



Mitarbeiterin im neuen Studiengang Wirtschaftspsychologie

Wir freuen uns, dass wir mit Dr. Julie Zenner unsere erste Mitarbeiterin für den neuen Studiengang Wirtschaftspsychologie bei uns an der Hochschule Augsburg begrüßen dürfen. Frau Dr. Zenner hat als Wirtschaftspsychologin (mit Schwerpunkt Personalpsychologie) und Erziehungswissenschaftlerin in den vergangenen Jahren vielfältige berufliche Erfahrungen im Hochschulbereich sammeln können. Zuletzt war sie als Koordinatorin der Qualitätssicherung im Rahmen eines durch das BMBF geförderten Projektes an der Universität zu Köln tätig. Nebenberuflich hat sie an der Universität Siegen promoviert und sich mit dem Zusammenhang zwischen Bindungserfahrungen und der Karriereaspiration von Menschen beschäftigt. Ihre fachlichen Interessen liegen insbesondere in den Berei-



chen Personal- und Sozialpsychologie. An der Hochschule Augsburg unterstützt

Frau Dr. Zenner nun Prof. Dr. Sarah Hatfield und Prof. Dr. Mahena Stief beim Aufbau des neuen Bachelorstudiengangs Wirtschaftspsychologie, welcher im Wintersemester 2021/22 startet. Beim Aufbau des Studiengangs stehen aktuell Themen wie die Entwicklung der SPO und des Modulhandbuchs sowie allgemeine Öffentlichkeitsarbeiten im Fokus. Auch wurden bereits die ersten Berufungsverfahren eingeleitet; so fanden Ende November und Anfang Dezember Probevorträge für die Professuren Markt- und Konsumentenpsychologie sowie Personalpsychologie statt. Mittelfristig übernimmt Frau Dr. Zenner im Studiengang die Verantwortung für die Konzeption und Weiterentwicklung des neuen Fachgebiets Soziale Kompetenzen.

Prof. Dr. **Mahena Stief**

NEUE LEHRBEAUFTRAGTE

Tanja Anderl M.A., Dozentin im Fach Kommunikationspsychologie

Tanja Anderl ist seit 2015 als Dozentin an der Hochschule Augsburg in den Fächern Kommunikation sowie Personal- und Konfliktmanagement aktiv. Seit diesem Wintersemester unterstützt sie virtuell das Team von Frau Prof. Stief im Fach Kommunikationspsychologie. Die Online Lehre hat der Wahlmünchenerin in diesem Jahr viel Freude bereitet. Tanja Anderl hat 1998 an der Universität Augsburg ihr Magisterstudium in Sprachen, Soziologie und Kommunikationswissenschaften abgeschlossen und ist seither in Konzernen und mittelständischen Unternehmen aktiv. Nach dem Studium begann sie erst einmal in der Kommunikationssteuerungs- und Strategieabteilung bei der BMW Zentrale in München. Vom 19. Stockwerk des Vierzylinders ging es weiter in internationale Leitungspositionen im IT Outsourcing Geschäft der Siemens AG. Das Herzsthema war immer die Entwicklung von Führungskräften international und national sowie die Vernetzung weltweit.

Im Jahr 2008 hat sie ihr eigenes Unternehmen Anderl Consulting, Leadership Trainings und Coachings in München gegründet und widmet sich seither erfolgreich ihrem Kernthema: Der Unterstützung bei der Entfaltung von Soft Skills Kompetenzen in der Arbeitswelt. Gerade in Zeiten



von Veränderungen oder Krisen geraten Führungskräfte und Teams immer wieder in Konflikt- und Drucksituationen und es leiden die Beziehungsfähigkeiten. Gerade hier liegt der Schwerpunkt ihrer Arbeit in diesem besonders herausfordernden Jahr 2020, das durch die Covid19-Pandemie geprägt war: Führungskräfte und ihre Teams in Präsenz und Online Coachings zu begleiten und ihre Schlüsselfähigkei-

ten (insbesondere bei der Lösung der anstehenden Konflikte) mit zu entfalten. Dabei konnte Tanja Anderl ihre langjährigen fundierten Weiterbildungen aus systemischem Coaching, Beratung, Gruppensupervision und Neuromediation vorwiegend in Gruppen- aber auch in Einzelsettings zum Einsatz bringen.

Mit einer ressourcen- und fähigkeitenorientierten Haltung, Achtsamkeit, praxisnaher Durchführung und der Arbeit mit Resonanzen unterstützt sie in verschiedenen Branchen (Automobil, IT, High Tech, (Rück-)Versicherungen, Kliniken, etc.) in Konzernen, Mittelstand und bei öffentlichen Auftraggebern und auch auf Anfrage Privatpersonen. Im letzten Kommunikationsmodul für die Wirtschaftsingenieure gab es auf Bitte der Studierenden einen einstündigen „Online Talk zu Praxiserfahrungen“ per Zoom. Privat stehen für Tanja Anderl Bewegung und Beweglichkeit im Vordergrund: Wandern in den Bergen und Outdoor Spaziergänge wurden daher beliebte Lernformate in diesem Jahr. Frei nach dem Motto: „Willst Du was bewegen, beweg Dich“. Und, neugierig geworden?

Kontaktieren Sie mich gern bei Fragen: tanja.anderl@hs-augsburg.de

Kurzvorstellung Katharina Breuer, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Personal- und Arbeitspsychologie

Mich interessiert, was Menschen bewegt. Ich möchte wissen, was sie tun und verstehen, warum sie es tun. Besonders beschäftigt mich das Verhalten und Erleben von Menschen im Arbeitsumfeld, zum Beispiel: In welchen Arbeitssituationen verhält sich ein Mitarbeiter überdurchschnittlich engagiert? Wann wird eine Arbeitstätigkeit als sinnstiftend erlebt? Wann werden Arbeitssituationen dagegen als stark beanspruchend wahrgenommen? Um Antworten auf meine Fragen zu finden, studierte ich Wirtschaftspsychologie mit den Schwerpunkten Personal- und Organisationspsychologie. Im Studium habe ich meine Freude am wissenschaftlichen Arbeiten entdeckt, welche natürlich sehr nützlich ist, um Antworten auf meine endlos vielen Fragen zu finden.

Mich begeistern vor allem Forschungsprojekte, die das Ziel verfolgen, eine



Win-win-Situation in Arbeitsorganisationen zu schaffen, von der sowohl Mitarbeitende als auch Unternehmen profitieren. Daher freue ich mich sehr, dass ich seit Dezember 2020 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Teil des Projekts AIXPERIMENTATIONlab (für mehr Informationen siehe [S. 24](#) in die-

sem Personalnewsletter) bin. Das Forschungsprojekt verfolgt das Ziel, die Arbeitssituation von Mitarbeitenden, primär im Bereich Service und Kundendienst, durch den Einsatz menschenzentrierter KI für die Entscheidungsunterstützung, zu verbessern. Konkret sollen eine physische und virtuelle Lern- und Entwicklungsumgebung geschaffen werden, in welchen Mitarbeitende, Führungskräfte, Zugehörige von Mitarbeitervertretungen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemeinsam humanzentrierte Lösungen für KI-basierte Entscheidungsunterstützungssysteme erarbeiten. Im Projekt beschäftige ich mich vor allem mit der übergeordneten Fragestellung, wie die Interaktion von Mensch und KI in betrieblichen Arbeitsprozessen unter Berücksichtigung von Belastungen und Beanspruchungen zu gestalten ist.

NEUE LEHRBEAUFTRAGTE

Dr. Eugenia Schmitt MBR, Dozentin für Rhetorik und Präsentationstechniken

Unabhängig davon, ob Sie in einem Klassenzimmer oder beim Vorstand sprechen oder präsentieren, jede/r von uns hat Input zu geben und Botschaften zu vermitteln. Ohne Kommunikation aus mehreren Perspektiven verpassen wir wertvolle, benötigte Ideen und Einsichten. Vor anderen zu reden oder Vorträge zu halten, ist für viele Menschen eine Qual. Die Vortragenden haben oft doppelte Angst: zu vergessen, was sie sagen wollen, sowie dass ihre Zuhörer vergessen, was sie gehört haben. Wenn es darum geht zu kommunizieren, zeigen Menschen oft zwei Tendenzen: Das Leiden des „Fluchs des Wissens“, und Dinge so zu erklären, wie es am besten für den Redner funktioniert, nicht für das Publikum.

Jede/r kann die rhetorischen Fähigkeiten schulen, denn es gibt zahlreiche Techniken und Übungen, die zum Aufbau und Durchführung einer gelungenen Rede der Vorbereitung auf den Auftritt helfen. Eine reibungslose Präsentation abzuliefern, erfordert jedoch eine Menge Aufwand.

Virtuell zu kommunizieren, ist heute nicht mehr nur eine Annehmlichkeit, sondern eine Notwendigkeit. Da immer mehr Unternehmen und Klassenzimmer zur



Online-Kommunikation übergehen, können wir alle von Best Practices profitieren um sicherzustellen, dass unsere Ideen klar und prägnant kommuniziert werden. Ein guter Redner auf dem Bildschirm zu sein, erfordert jedoch bestimmte Fähigkeiten. Effektiv zu kommunizieren hat mit Präsenz, der Fähigkeit, Tools zu nutzen, und dem Engagement Ihres Publikums zu tun, aber auch mit passender Struktur und Aufbau eines virtuellen Vortrags.

Die wissenschaftliche Vorgehensweise fasziniert mich bereits seit 2008, wo ich in diversen Lehraufträgen über mehrere Jah-

re Kommunikation, Präsentieren und Visualisieren, Gesprächsführung sowie Moderation und Teamentwicklung vermittelt habe, an der Hochschule für angewandtes Management in Erding und Ismaning sowie an der Hochschule Fresenius.

Seit über 12 Jahren bin ich Business Coach und Beraterin mit Trainingserfahrung in Wirtschaft, Finanzwirtschaft und Schlüsselqualifikationen. Die Kernpunkte meiner Arbeit liegen in Beratung und Coaching der Führungskräfte und fachverantwortlichen Mitarbeiter bei ihrer Weiterentwicklung in der Business-Kommunikationskompetenz (Gesprächsführung, Präsentation und Moderation), Entscheidungs- und Risikokompetenz als Grundbaustein der Führungskompetenz.

Als Lehrbeauftragte liegt mir am Herzen, Anwendung neuer Methoden und Wege zu vermitteln, Mut zum Ausprobieren, Kreativität sowie Spaß, um das Lernen zu fördern. Über die Jahre hinweg sehe ich die Notwendigkeit deutlicher, dass die Anwendung der Methoden und wissenschaftlicher Ergebnisse in der Praxis für das Schaffen des Mehrwerts wichtig ist. Ich freue mich über die Zeit an der Hochschule Augsburg!



Schmitt, E. (2020).

Virtuelle Meetings leiten.

Bonn: managerSeminare. 263 Seiten.
49,90 €.

Das Thema betrifft viele: Seitdem klar ist, dass die Corona-Pandemie nicht schnell durch einige Wochen Lockdown beendet werden kann, stellt sich immer mehr die Frage, wie die virtuelle Zusammenarbeit effizient und gleichzeitig den menschlichen Bedürfnissen adäquat gestaltet werden kann. Ausufernde Präsenzmeetings wurden schon immer beklagt, online wird das Treffen nicht von alleine besser. Und dass Menschen nun während der Online-Meetings vielfach andere Dinge erledigen (von essen, Mails/Nachrichten schreiben bis schlafen und Videospiele nachgehen ist nach einer im Buch zitierten Studie wirklich alles dabei – S. 23 f.), das mag die schlimmsten Befürchtungen vieler Führungskräfte und Personalverantwortlicher bestätigen.

Die Autorin behandelt das Thema sehr umfassend. Sie geht zum einen auf technische Hilfsmittel ein, auf unterschiedliche Konferenz-Software und zahlreiche Tools, z.B. Mentimeter, mit denen die Online-Sitzung produktiv und anregend gestaltet werden kann. Hinzu kommen ganz konkrete Anregungen für Führungskräfte, ModeratorInnen und TeilnehmerInnen – wie virtuelle Meetings im Stehen (statt auf der gemütlichen, aber wenig rücken-

freundlichen Couch), Nutzen der sichtbaren Web-Uhr, Tipps zur Gestaltung von ppt-Charts und zum „Blickkontakt“ oder zur auflockernden Pausengestaltung, um nur einiges zu nennen.

Ein Schwerpunkt liegt auf der Gestaltung und Sicherstellung der Kooperation: In Kapitel 6 geht es beispielsweise darum, Ideen zu generieren, Abstimmungen sinnvoll durchzuführen, virtuelle Gruppenräume zu nutzen und Entscheidungen zu treffen. Kapitel 8 widmet sich den Besonderheiten der Kommunikation im virtuellen Raum, während in Kapitel 9 zum Abschluss noch die Gruppendynamik in der Zusammenarbeit anhand grundlegender psychologischer Studien erläutert wird.

Ein Buch zur richtigen Zeit, in dem der Leser sicher noch viele Anregungen herausziehen kann: „Wird nur ein Meeting pro Tag verbessert, werden die positiven Auswirkungen kaskadengleich zu Vorteilen in der gesamten Organisation führen“ meint die Autorin (S. 14). Genannt werden neben Kosteneinsparungen die erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeiter. Das Buch ist mit vielen Abbildungen zudem sehr anschaulich und ansprechend gestaltet.

Prof. Dr. Erika Regnet

VERÖFFENTLICHUNGEN

Von der Bachelorarbeit zum Buch

Dass mittlerweile nicht nur das klassische Büro als Arbeitsort existiert, ist keine bahnbrechende Erkenntnis. Immer mehr Unternehmen sehen Vorteile darin, MitarbeiterInnen die flexible Wahl des Arbeitsortes zu ermöglichen. Und immer mehr Menschen entscheiden sich, remote, also fernab des Unternehmenssitzes, zu arbeiten. Hierbei fällt die Entscheidung oft auf die Arbeit im Home Office, doch auch die Anzahl von Coworking Space-Nutzern steigt stetig und gewinnt damit an Bedeutung.

Die Studie von Laura Schwarz setzt sich wissenschaftlich mit den beiden Alternativen Coworking und Home Office auseinander. Hierbei wurden sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede untersucht sowie die Vor- und Nachteile beider Arbeitsplätze in Form von Handlungsempfehlungen gegeneinander abgewogen. Die Studie von Laura Schwarz entstand an der Hochschule Augsburg in

Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Coworking Spaces e. V. (BVCS) und der cowork AG. Die empirische Erhebung wurde anhand von quantitativen Forschungsmethoden erarbeitet.

Besonders spannend: Die empirische Erhebung lief zu Beginn der Corona-Pandemie. So konnten **122** Home Office Nutzer mit **44** Coworkern (= NutzerInnen von Coworking Spaces) verglichen werden. Dies ist ein aktuell besonders wichtiges Thema, gilt es doch nach der Corona-Pandemie zu entscheiden, wo wann wieviel Kooperation nötig ist und wo das individualisierte Arbeiten im Home Office zu gleich guten oder sogar besseren Ergebnissen führt.

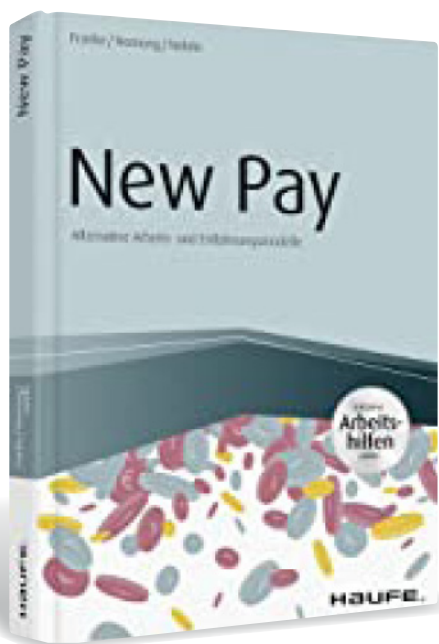
Die Studie ist seit 15.12. für 19,99 € in gebundener oder digitaler Version verfügbar: <https://www.cowork.de/news/publikationen/>

ISBN 978-3-9819726-5-8

Wir gratulieren ganz herzlich zu diesem Erfolg und zur ersten eigenen Publikation!

Prof. Dr. Erika Regnet





Franke, S., Hornung, S. & Nobile, N. (2019).

New Pay – Alternative Arbeits- und Entlohnungsmodelle.

Freiburg: Haufe. 285 Seiten. 39,95 €.

Wenn New Work in aller Munde ist, dann verwundert es nicht, wenn auch die Frage gestellt wird, welche Formen von Entlohnung für New Work angemessen wären. Diese Frage scheint das Autorenteam Sven Franke, Stefanie Hornung und Nadine Nobile auf den ersten Blick mit ihrem Buch ‚New Pay‘ zu beantworten, das 2019 bei Haufe erschienen ist.

Allerdings stellen die Autoren schon recht früh in ihrem Buch klar, dass sie sich nicht in ein „New-Work-Korsett“ (S. 25) mit ihren Antworten und Modellen stecken lassen wollen. Sie wollen das Thema neue Entlohnungsmodelle möglichst undogmatisch angehen. Dann überrascht auch nicht, dass die Autoren auch mit ihrer Definition von „New Pay“ recht vage bleiben. Sie liefern für diesen Begriff eine „Anti-Definition“ (S. 82), was in diesem Falle bedeutet, dass eher Kriterien genannt werden, die ein New-Pay-Modell erfüllen sollte, statt einer eindeutigen Definition. Dies sind Fairness, Transparenz, Selbstverantwortung, Partizipation der Mitarbeitenden, Flexibilität, Wir-Denken und ein „Permanent Beta“, sprich die Bereitschaft, das Modell ständig wieder den geänderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Damit bleibt das Buch auf der konzeptionellen Ebene eher vage. Aber dies machen die Autoren durch zehn Beispiele ungewöhnlicher oder innovativer Entgeltmodelle wett, die im siebten Kapitel den eigentlichen Kern des Buches bilden. Die Beispiele decken ein weites Spektrum von Organisationen ab. Industrieunter-

nehmen kommen genauso vor wie Beratungsunternehmen im Profit- und im Non-Profit-Bereich, eine Gewerkschaft ebenso wie Kommunikationsagenturen. Der Schwerpunkt liegt eindeutig auf kleineren bis mittleren Dienstleistungsunternehmen. Lesern der brand eins dürfte das eine oder andere Modell bekannt sein. Die verschiedenen, gut verständlich dargestellten Beispiele zeigen, was für Möglichkeiten es gibt, wenn man beginnt, ausgetretene Pfade zu verlassen: Unternehmen, bei denen die Mitarbeitenden ihr Gehalt selbst bestimmen können (Bsp. 7.10) genauso wie Modelle für teambasierte Entlohnungsmodelle (Bsp. 7.6) oder ein Einheitsgehalt (Bsp. 7.2). Das achte Kapitel liefert zusätzlich Hinweise, welche rechtlichen Freiheitsgrade bei der Gestaltung der Entgeltmodelle bestehen – deutlich mehr als viele im ersten Moment denken werden.

Natürlich wird nicht alles auf die eigene Situation, die eigene Branche und Firma übertragbar sein. Manche der Beispiele sind wirklich radikal. Aber gerade darin liegt der Charme dieses Buches. Es macht Mut, auch in Fragen der Entlohnung den Status quo in Frage zu stellen, scheinbar Selbstverständliches zu hinterfragen. Daher ist das Buch eine empfehlenswerte Lektüre für all diejenigen, die auf der Suche nach frischen Ideen beim Umgang mit dem sensiblen Thema Entgelt sind.

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



Das Managementbuch ist im September in der 8. Auflage erschienen:

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

Umfang: 1.008 Seiten

ISBN-13 : 978-3791045306

Preis: 79,95 €, E-Book 69,99 €

Aus der Rezension von **Bernd W. Müller-Hedrich**:

„Der Mehrwert dieses ausgesprochen gut zu lesenden Klassikers besteht in dem gelungenen Mix aus der Darstellung des bewährten Wissens und dem Aufgreifen aktueller Entwicklungen in der Wissenschaft und Praxis des Personalmanagements einerseits sowie aus einer Fülle von Anregungen, neuen Sichtweisen und innovativen Perspektiven im Hinblick auf die Führung von Mitarbeitern andererseits. Das Handbuch in der nunmehr achten überarbeiteten Auflage zählt nach wie vor zu Recht zur Standardliteratur von Führungskräften und HR-Managern sowie von Lehrenden und Studierenden mit dem Schwerpunkt Personalmanagement.“

Fachkräftemangel als Barriere für Innovationsprojekte

Der Mangel an Fachkräften steht in Deutschland seit fast zehn Jahren in der öffentlichen Diskussion. In den vergangenen Jahren hat der langanhaltende Konjunkturaufschwung zu einer Erhöhung der Arbeitsnachfrage geführt, die Arbeitslosenquote fiel im Jahre 2018 auf 3,4%, den zweitniedrigsten Wert in der EU. Mittel- bis langfristig wird der demographische Wandel zu einem Mangel an jungen Arbeitskräften führen.

Innovative Unternehmen können vom Fachkräftemangel besonders betroffen sein, da sie einen höheren Bedarf an gut ausgebildetem und spezialisiertem Fachpersonal haben. Ein derartiger Fachkräftemangel kann dann aber dazu führen, dass Investitionen und Innovationsaktivitäten nicht realisiert werden, sodass das Wachstum gerade dieser Unternehmen gebremst wird.

Die vorliegende Studie geht zunächst der Frage nach, ob innovative Unternehmen in überdurchschnittlicher Weise vom Fachkräftemangel betroffen sind. In einem zweiten Schritt wird untersucht, ob Fachkräftemangel die Innovationsaktivität deutscher Unternehmen beeinträchtigt. Im Rahmen der ökonomischen Analyse werden dabei unterschiedliche Qualifikationsniveaus berücksichtigt.

Die Analyse nutzt Daten des Mannheimer Innovationspanels (MIP) für Deutschland von 2017 bis 2019. Das MIP ist Teil des europaweiten Community Innovation Surveys (CIS). Diese Befragung stellt eine der wichtigsten Quellen zur Analyse des Innovationsverhaltens von Unternehmen dar. Die Befragungswelle des Jahres 2018 enthielt ein Fragenmodul zum Fachkräftemangel, das mit den sehr detaillierten Informationen zum Innovationsverhalten der Unternehmen verknüpft werden kann.

Fachkräftemangel in deutschen Unternehmen im Jahre 2017

Nach der in der vorliegenden Studie zugrunde gelegten Definition liegt ein Fachkräftemangel dann vor, wenn das befragte Unternehmen im Jahr 2017 offene Stellen gar nicht, nur verspätet, oder nicht mit dem gewünschten Personal besetzen konnte. Es zeigt sich, dass innovative Unternehmen hiervon mit einem Anteil von knapp 44% im Vergleich zu allen Unternehmen (40%) stärker betroffen sind.

Aufgrund der wechselseitigen Abhängigkeit von Innovationstätigkeit und Fachkräftemangel erfordert die ökonomische Analyse die Verwendung von sogenannten Instrumentenschätzungen, da auf der einen Seite vermehrte Innovationsaktivitäten zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels führen können, auf anderen Seite ein Fachkräftemangel die Innovationsaktivitäten aber behindern und damit verringern kann.

Die Ergebnisse der ökonomischen Analyse zeigen, dass innovative Unternehmen einen signifikant höheren Fachkräftemangel aufweisen. Der Fachkräftemangel ist noch stärker ausgeprägt, wenn es sich um Unternehmen handelt, die sich in einer guten Gewinnsituation befinden und deren Produktnachfrage hoch ist. Außerdem zeigt sich eine deutliche Pfadabhängigkeit des Fachkräftemangels, d. h. Unternehmen, die in der Vergangenheit Probleme hatten, ein passend ausgebildetes Fachpersonal zu bekommen, haben sie auch in der Gegenwart und Zukunft. Die regionale Dimension ist dabei zudem wichtig. Unternehmen in Regionen, in denen die Arbeitslosigkeit hoch ist, haben einen geringeren Fachkräftemangel, während in prosperierenden Agglomerationsräumen das Gegenteil der Fall ist.

Die Ergebnisse eines weiteren ökonomischen Modells zeigen, dass Fachkräftemangel Innovationsprojekte verzögern bzw. sogar ihren Abbruch hervorrufen kann. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die stark auf Personal mit einer beruflichen Qualifikation im Produktions- und IT-Bereich angewiesen sind. Der Fachkräftemangel bei akademischen Qualifikationen ist in diesem Zusammenhang dagegen weniger wichtig, während er bei an- bzw. ungelernten Tätigkeiten gar keine Rolle als Innovationsbarriere spielt.

Eine ausführliche Fassung der Ergebnisse findet sich im folgenden Diskussionspapier, das in einer referierten Zeitschrift eingereicht wurde und sich dort im Begutachtungsprozess befindet:

□ Horbach, Jens & Rammer, Christian (2020): Labor Shortage and Innovation. ZEW Discussion Paper No. 20-09, Mannheim, <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp20009.pdf>

Prof. Dr. Jens Horbach, Fakultät Wirtschaft, Hochschule Augsburg

Fachkräftemangel in Bezug auf:	In % aller Unternehmen	In % der innovativen Unternehmen
Alle Qualifikationen	39.6	43.8
Akademiker	13.3	20.0
Berufliche Ausbildung	28.6	33.7
Angelernte/ungelernte Tätigkeiten	21.4	21.6

Quelle: Mannheimer Innovationspanel 2018, hochgerechnete Werte



» „Mehr Home als Office?“ Die Entgrenzung der Arbeitsumgebung am Beispiel des Home-Office

Den Titel meiner Bachelorarbeit hatte ich bereits im Januar 2020 festgelegt – nichts ahnend darüber, dass die Thematik des Home-Office nur kurze Zeit später präsenter denn je sein würde.

Obwohl in den vergangenen Jahren ein zunehmender Trend zum Home-Office beobachtet werden konnte, war die flexible Arbeitsform in deutschen Unternehmen bislang wenig verbreitet (Grunau et al. 2019, Frodermann et al. 2020). Widerstände waren häufig auf technische Hindernisse, eine stark ausgeprägte Präsenzkultur sowie den Wunsch nach einer klaren Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem zurückzuführen (Grunau et al. 2020). Diese Hemmnisse traten jedoch im März 2020 in den Hintergrund, als sich das Home-Office als ein wichtiges Instrument der Kontakteinschränkung und damit einhergehend als Maßnahme zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiter herausstellte. Infolgedessen nahm die Nutzung des Home-Office in einer unvorhersehbaren Art und Weise zu und entwickelte sich zum alltäglichen Leben vieler Beschäftigter. Aufgrund der Präsenz des Themas sowie der Tatsache, dass durch die Pandemie viele Arbeitnehmer zum ersten Mal im Home-Office beschäftigt waren, ergab sich die folgende Forschungsfrage:

„Wie wird die Tätigkeit im Home-Office während der Corona-Krise wahrgenommen?“

Methode: Von Ende April bis Ende Mai 2020 wurde eine empirische Studie mithilfe eines Online-Fragebogens durchgeführt. Dabei konnte insgesamt eine Teilnehmeranzahl von N=246 erreicht werden. Von den 246 Studienteilnehmern gaben

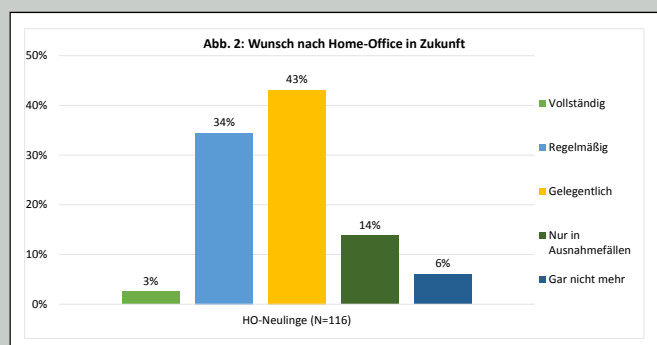
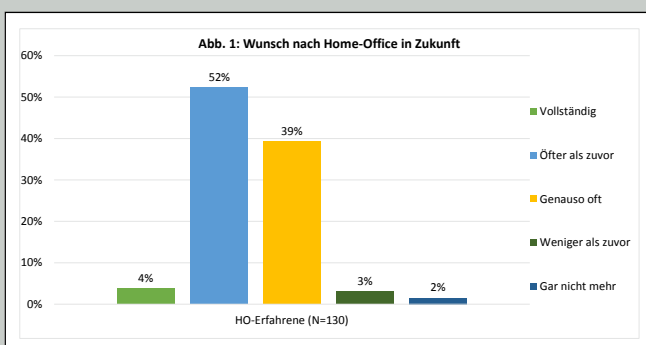
130 Beschäftigte an, bereits Erfahrung mit der Arbeit im Home-Office zu haben (**HO-Erfahrene**). Für die verbleibenden 116 Umfrageteilnehmer war das Arbeiten von Zuhause völlig neu (**HO-Neulinge**).

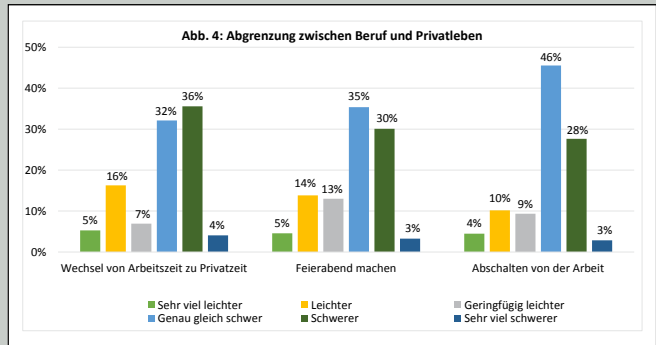
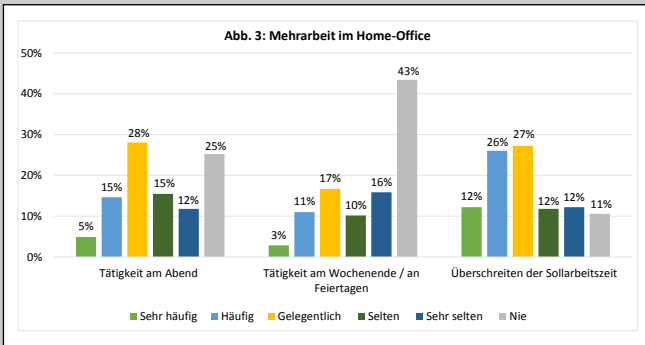
Ergebnisse: Die hohe Verbreitung des Home-Office während der Corona-Krise spiegelt sich auch in den Ergebnissen dieser Studie wider. Während des Erhebungszeitraumes waren 161 der insgesamt 246 Umfrageteilnehmer täglich im Home-Office tätig. Dies entspricht der Mehrheit von knapp 66 Prozent. Weitere 27 Prozent der Befragten haben in diesem Zeitraum bis zu drei Mal wöchentlich von Zuhause aus gearbeitet und lediglich 7 Prozent waren höchstens drei Mal pro Monat im Home-Office beschäftigt. Neben der aktuellen Situation wurden die Studienteilnehmer außerdem bezüglich ihres Wunsches nach der zukünftigen Arbeit im Home-Office befragt. Wie den [Abbildungen 1](#) und [2](#) zu entnehmen ist, überwiegt bei beiden Zielgruppen eindeutig der Wunsch, die Arbeit im Home-Office auch nach der Corona-Krise fortzuführen. Mit insgesamt 52 Prozent wünscht sich die Mehrheit der HO-Erfahrenen, in Zukunft öfter von Zuhause aus zu arbeiten als vor der Pandemie. Knapp 4 Prozent können sich vorstellen, ihre Tätigkeit sogar vollständig im Home-Office auszuüben. Bei den HO-Neulingen äußerte die überwiegende Mehrheit von 77 Prozent den Wunsch, das Home-Office weiterhin gelegentlich bis regelmäßig zu nutzen. Auch in dieser Zielgruppe sind es gut 3 Prozent, die ihre Tätigkeit in Zukunft vollständig im Home-Office ausüben möchten.

Da im Home-Office keine eindeutigen zeitlichen und räumlichen Grenzen be-

stehen, kann dies bei den Beschäftigten das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit hervorrufen und zu Mehrarbeit führen. Aus diesem Grund wurden die Studienteilnehmer zunächst dazu befragt, ob sie im Home-Office das Gefühl haben, ständig erreichbar sein zu müssen. Hierbei hat sich ergeben, dass insgesamt ein Drittel der Befragten im Home-Office das Gefühl hat, für den Arbeitgeber rund um die Uhr erreichbar sein zu müssen. Dieses Gefühl ist vor allem bei den HO-Neulingen stark ausgeprägt. Gut 42 Prozent der HO-Neulinge empfinden im Home-Office den Druck, für den Arbeitgeber durchgehend erreichbar sein zu müssen. Im Gegensatz dazu fühlen sich nur 26 Prozent der HO-Erfahrenen von der ständigen Erreichbarkeit im Home-Office unter Druck gesetzt. Im nächsten Schritt wurden die Beschäftigten zur Mehrarbeit im Home-Office befragt. [Abbildung 3](#) veranschaulicht, dass in insgesamt 28 Prozent der Fälle abends gelegentlich weitergearbeitet wird. Knapp jede/r Fünfte führt die berufliche Tätigkeit sehr häufig bis häufig am Abend fort. An Wochenenden und Feiertagen wird im Home-Office jedoch weitaus seltener gearbeitet. Wie [Abbildung 3](#) ebenfalls darstellt, sind 43 Prozent der Umfrageteilnehmer an beschäftigungsfreien Tagen nie im Home-Office tätig. Bei weiteren 26 Prozent der Befragten kommt die berufliche Tätigkeit an Wochenenden oder Feiertagen nur sehr selten bis selten vor. Allerdings wird im Home-Office des Öfteren die Sollarbeitszeit überschritten.

Da das Arbeits- und Privatleben im Home-Office am selben Ort stattfinden, besteht die Gefahr, dass beide Lebensbereiche ineinander übergehen. Deshalb wurde als nächstes die Abgrenzung zwischen





➤ Beruf und Privatleben im Home-Office untersucht. Diesbezüglich sollten die Studienteilnehmer angeben, wie schwer beziehungsweise wie leicht ihnen im Home-Office der Wechsel von der Arbeitszeit zur Privatzeit, das Feierabend machen sowie das Abschalten von der Arbeit fällt.

Wie in [Abbildung 4](#) zu sehen ist, fällt es 40 Prozent der Befragten im Home-Office (sehr viel) schwerer, von der Arbeits- auf die Privatzeit umzuschalten. Was den Feierabend betrifft, gestaltet sich der Dienstschluss im Home-Office für 33 Prozent als (sehr viel) schwieriger. Im Hinblick auf das Abschalten von der Arbeit stellen 46 Prozent im Home-Office keinen Unterschied zur Arbeit im Unternehmen fest. Allerdings kommen 31 Prozent der Umfrageteilnehmer nach der Arbeit im Home-Office (sehr viel) schwerer zur Ruhe.

Im weiteren Verlauf der Studie wurde analysiert, wie die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung und Zusammenarbeit mit Kollegen und Führungskräften im Home-Office wahrnehmen. Wie sich aus [Abbildung 5](#) ableiten lässt, wurde sowohl die Konzentration als auch die Produktivität hierbei äußerst positiv bewertet. Somit gab die Hälfte der Studienteilnehmer an, die Konzentration im Home-Office als besser oder sogar sehr viel besser zu empfinden. Die Produktivität wurde von insgesamt 45 Prozent der Umfrageteilnehmer als besser oder sehr viel besser eingeschätzt.

Im Vergleich dazu fiel die Beurteilung der Kommunikation und Meetings deutlich negativer aus: Sowohl die Kommunikation und Absprache als auch die Besprechungen und Konferenzen wurden vom Großteil der Befragten als schlechter bewertet. Bei der Kommunikation beläuft sich der Anteil dabei auf insgesamt 51 Prozent und bei den Meetings beträgt der Anteil 57 Prozent. Auffällig war außerdem, dass es keinen einzigen Studienteilnehmer gab, der/die die Kommunikation und Meetings im Home-Office als sehr viel besser beurteilte.

Nachfolgend sollten die Studienteilnehmer angeben, welche Störfaktoren bei der Arbeit in den eigenen vier Wänden die größte Herausforderung darstellen. Die Erkenntnisse der Studie zeigen, dass eine mangelnde Büroausstattung (24 Prozent), technische Störungen (23 Prozent) sowie Unterbrechungen durch das private Umfeld (19 Prozent) die drei größten Störfaktoren des Home-Office bilden.

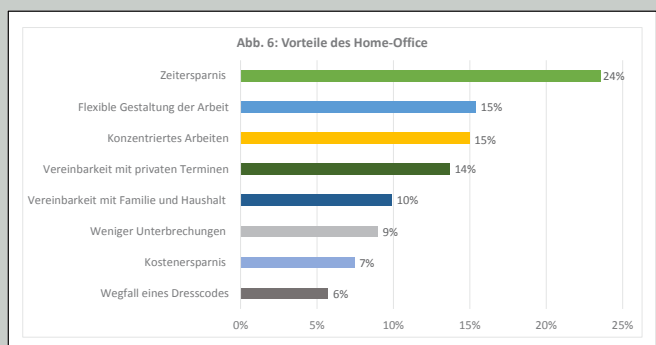
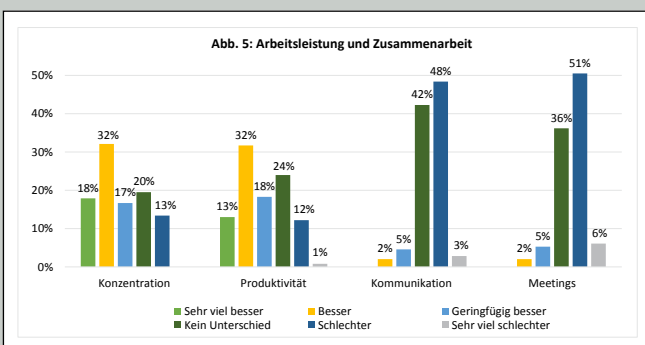
Hinsichtlich der Vorteile sollten die Studienteilnehmer aus den in [Abbildung 6](#) dargestellten Faktoren die jeweils drei wichtigsten Vorteile des Home-Office auswählen. Die Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitsweges (24 Prozent), die flexible Gestaltung der Arbeit (15 Prozent) sowie das konzentrierte Arbeiten in einem ruhigen Umfeld (15 Prozent) zählen für die Beschäftigten zu den drei wichtigsten Vorteilen des Home-Office.

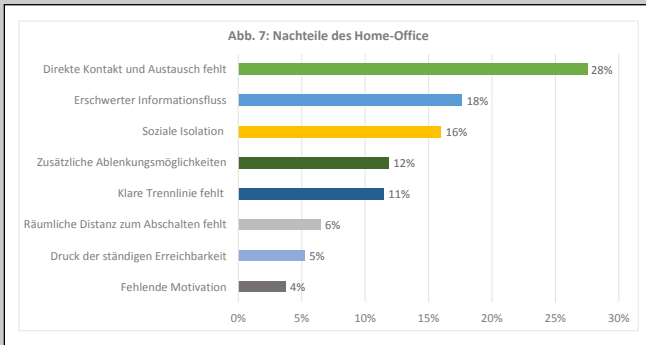
Wie auch bei der Analyse der Vorteile wurden die Studienteilnehmer anschließend dazu aufgefordert, aus den in [Abbildung 7](#) angeführten Faktoren die drei größten Nachteile auszuwählen. Hierbei stellen für die Umfrageteilnehmer der fehlende Kontakt und Austausch mit Kollegen und Führungskräften (28 Prozent), der erschwerte Informationsfluss (18 Prozent) sowie die soziale Isolation und das Gefühl der Einsamkeit (16 Prozent) die drei größten Nachteile des Home-Office dar.

Zu guter Letzt sollten die Studienteilnehmer ihre Erfahrung mit der Arbeit im Home-Office im Allgemeinen beurteilen. Hierbei ergab sich, dass knapp 45 Prozent die Tätigkeit im Home-Office als positiv empfinden. Rund 28 Prozent bewerteten die Beschäftigung im Home-Office sogar als sehr positiv.

Im Hinblick auf die beiden Zielgruppen lässt sich sagen, dass die Erfahrung mit der Arbeit im Home-Office von den HO-Erfahrenen wesentlich positiver bewertet wurde (insgesamt 80 Prozent). Im Vergleich dazu beurteilen bei den HO-Neulingen knapp 66 Prozent die Beschäftigung im Home-Office als positiv oder sehr positiv.

Die Studienteilnehmer wurden zudem befragt, ob sie das Thema Home-Office außerhalb der Corona-Krise positiver bewerten würden. Dem stimmten knapp 43 Prozent der Befragten zu. Hierbei wurde als häufigster Grund genannt, ➤





› dass außerhalb der Corona-Krise das Gefühl der sozialen Isolation nicht so stark wäre, da man sich in der Freizeit mit Familie und Freunden treffen kann. Der zweithäufigste Grund bezog sich auf die Freizeitaktivitäten, Sportmöglichkeiten, Veranstaltungen und Urlaube, welche während des Lockdowns nicht möglich waren und normalerweise einen besseren Ausgleich zum Arbeitsalltag ermöglichen. Als dritthäufigster Grund wurde die instabile Internetverbindung während des Lockdowns angegeben.

Fazit: Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Resonanz zur Arbeit im Home-Office während der Pandemie ausgesprochen positiv ausfiel. Trotz einer erschwerten Trennung zwischen Beruf und Privatleben und trotz des fehlenden Kontakts zu Kollegen und Führungskräften fand die flexible Arbeitsform während der Coronakrise bei den Studienteilnehmern großen Zuspruch. Die Ergebnisse der Studie zeigen nicht nur eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten, sondern auch den überwiegenden Wunsch, die Tätigkeit im Home-Office zukünftig fortzuführen. Neben den Arbeitnehmern, die bereits vor der Corona-Krise im Home-Office tätig waren, möchten dabei insbesondere die HO-Neu-

linge die flexible Arbeitsform auch in Zukunft beibehalten. Darüber hinaus deuten die Erkenntnisse der Untersuchung darauf hin, dass die Erfahrung mit der Arbeit im Home-Office außerhalb der Corona-Krise noch positiver bewertet worden wäre, was in erster Linie auf den Lockdown während des Erhebungszeitraums und die daraus resultierende soziale Isolation und fehlenden Freizeitmöglichkeiten zurückzuführen ist. Darüber hinaus ist an die Belastungen durch Kinderbetreuung und Home Schooling zu denken. Aufgrund der hohen Akzeptanz des Home-Office während der Corona-Krise ist anzunehmen, dass die Arbeit in den eigenen vier Wänden auch nach der Pandemie weiterhin einen festen Bestandteil des Arbeitsalltags bilden wird. In welchem Ausmaß ist zum aktuellen Zeitpunkt allerdings noch schwer einzuschätzen. Es ist jedoch unumstritten, dass sich durch die Corona-Krise die Nutzung des Home-Office in einer zuvor unvorstellbaren Geschwindigkeit verbreitet hat, und langfristig einen Kulturwandel in der Arbeitswelt zufolge haben dürfte. ‹‹

Lena Dörner, Absolventin Bachelorstudiengang International Management, aktuell Masterstudiengang Personalmanagement

Quellen:

- **Frodermann, Corinna/Grunau, Philipp/Haepf, Tobias/Mackeben, Jan/Ruf, Kevin/Steffes, Susanne/Wanger, Susanne** (2020). *Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat*. IAB-Kurzbericht, 13/2020. Online verfügbar unter: <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K200623B06>.
- **Grunau, Philipp/Ruf, Kevin/Steffes, Susanne/Wolter, Stefanie** (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. ZEW-Kurzexpertise, 19-03. Mannheim. Online verfügbar unter: <https://www.zew.de/publikationen/homeoffice-bietet-vorteile-hat-aber-auch-tuecken>.
- **Grunau, Philipp/Steffes, Susanne/Wolter, Stefanie** (2020). *Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale*. IAB-Forum 25. März 2020, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/>, Abrufdatum: 8. Dezember 2020.

Zur Vernetzung haben wir neben dem Augsburger Personalertag auch unsere XING-Gruppe. Wenn Sie beitreten wollen, schreiben Sie mich auf XING an. Aktuell haben wir 135 Mitglieder, die sich regelmäßig austauschen. ▶

Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg

E-Mail-Benachrichtigungen

Mehr ▼

Autor: Prof. Dr. Erika Regnet ▼

Diskussionen
Über uns
Events
Mitglieder
Statistiken



Start des Forschungsprojekts AIXPERIMENTATIONlab

An unserer Hochschule startet das Forschungsteam von Prof. Sarah Hatfield gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Werkzeugmaschinenlabors (WZL) der RWTH Aachen mit dem Forschungsprojekt Augmented Intelligence Experimentation Laboratory, kurz AIXPERIMENTATIONlab.

In dem auf drei Jahre angelegten Projekt soll die Frage untersucht werden: Wie lässt sich Arbeitsstress durch die gezielte Kombination von menschlichen und maschinellen Fähigkeiten reduzieren?

Zur Untersuchung dieser Frage forschen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler praxisorientiert in Kooperation mit Mitarbeitenden und Führungskräften betrieblicher Anwenderunternehmen (HEIM & HAUS Bauelemente Produktionsgesellschaft mbH; Aumüller Aumatic GmbH; aixtema GmbH) sowie Zugehörigen der Gewerkschaft ver.di. Der Untersuchungsraum wird durch typische Arbeitsbereiche der Anwenderunternehmen, welche primär die Kernaktivität Service und Kundendienst betreffen, aufgespannt. Die Unternehmen sehen sich mit einer

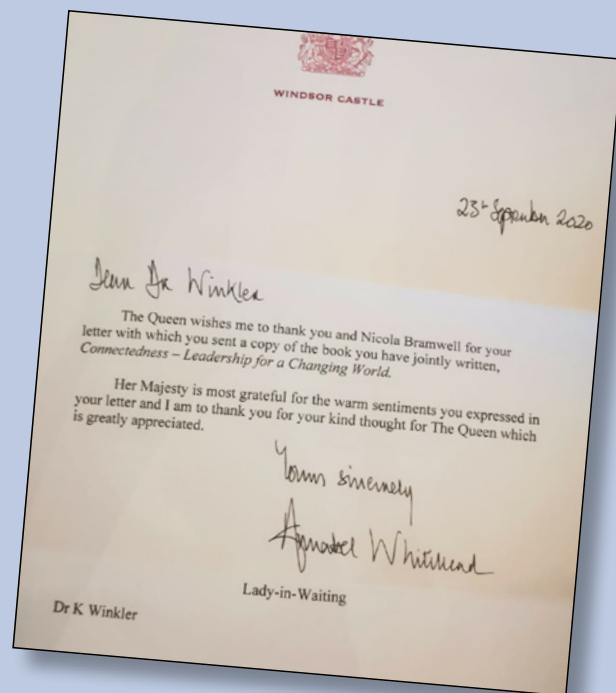
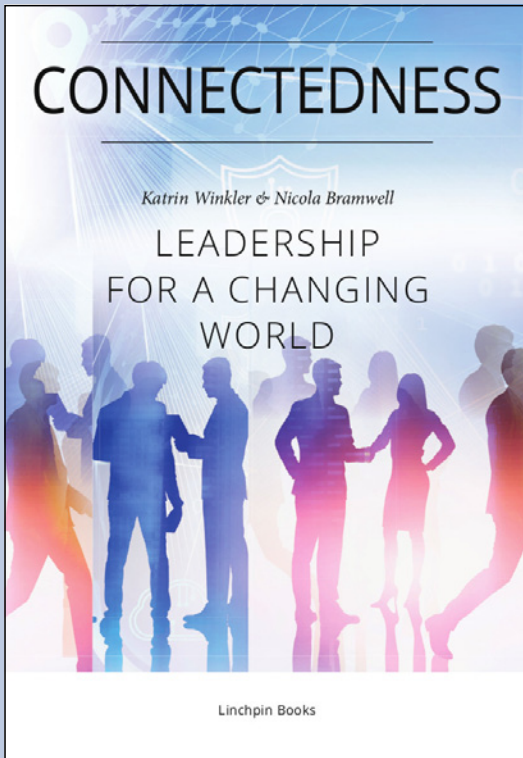
stetig wachsenden Anzahl komplexer werdender, interner und externer Daten- und Informationsstrukturen konfrontiert. Durch die kontinuierlich steigende Menge an internen Produkt- und Produktbegleitdaten sowie externen Felddaten und Kundeninformationen, kommt es bereits heute zu einer Informationsüberlastung. Zusätzlich sind die Mitarbeitenden mit externen Faktoren konfrontiert, wie Kundenerwartungen an schnelle Reaktionszeiten, die als belastend wahrgenommen werden. Zusammengenommen führen diese Entwicklungen vermehrt zur Beanspruchung, welche sich insbesondere in kurzfristigen Entscheidungssituationen in Form von Stress und Abwehrhaltung der Mitarbeitenden zeigt.

Um die Arbeitssituation der Mitarbeitenden zu verbessern, soll im Forschungsprojekt Augmented Intelligence, im Sinne einer menschenzentrierten KI, eingesetzt werden, um die Mitarbeitenden in Entscheidungssituationen zu unterstützen. Dabei sollen die relativen Vorzüge von Methoden der Künstlichen Intelligenz mit den relativen Vorzügen menschlicher

Urteilkraft in einen guten Entscheidungsprozess gebracht werden, der die arbeitspsychologische Fehlbelastung und Fehlbeanspruchung von Mitarbeitenden im Service und Kundendienst reduziert.

Durch die partizipative Entwicklung menschenzentrierter KI-Anwendungen zur Entscheidungsunterstützung werden die Problemstellungen adressiert. Im Vordergrund steht dabei die Gestaltung einer aus Sicht der Mitarbeitenden „optimalen“ Mensch-KI-Schnittstelle. Die praxistauglichen KI-Anwendungen werden zunächst im AIXPERIMENTATIONLAB entwickelt und erprobt und anschließend bei den Anwenderunternehmen im betrieblichen Alltag angewendet. In diesem Zusammenhang werden empirisch belegbare Hinweise im Hinblick auf Belastungs- und Beanspruchungswirkungen durch menschenzentrierte KI-Anwendungen gesammelt. Die Erkenntnisse finden Eingang in ein Transformationskonzept, das alle relevanten Aspekte der KI-Einführung in betriebliche Arbeitssysteme berücksichtigt.

Katharina Breuer



› **Connectedness** – Ein Interview mit Prof. Dr. Katrin Winkler über ihr neues Buch über Führung in einer sich verändernden Welt

Unsere Kollegin Prof. Dr. Katrin Winkler von der Hochschule Kempten brachte im vergangenen Jahr das Buch ‚Connectedness – Leadership for a Changing World‘ mit ihrer Co-Autorin Nicola Bramwell heraus. Ich wollte wissen, was ‚Connectedness‘ in Zeiten von Social Distancing für eine Bedeutung beigemessen wird.

Prof. Dr. Sarah Hatfield (SH): Katrin, was hat Dich bewegt, dieses Buch zu schreiben?

Prof. Katrin Winkler (KW): Es gibt 1.000 Bücher zum Thema Leadership und auch ganz viele theoretische Abhandlungen. Was mir immer gefehlt hat, ist jedoch die Frage „Und wie jetzt“? Zum Beispiel bei dem Thema transformationale Führung: die vier I's (Idealised Influence, Intellectual Stimulation, Individual Consideration, Inspirational Motivation, Anm. d. Red.). Das klingt ganz toll, aber die Fragen: Wie mache ich es ganz konkret als Führungskraft? Wie bin ich authentisch oder wie weiß ich, dass ich authentisch bin? Wie motiviere ich Mitarbeiter oder was bedeutet es, eine inspirierende Vision darzustellen. Ich hatte immer das Gefühl, in den Büchern hört es beim „Wie“ auf.

Deswegen wollten wir ein Buch schreiben, in welchem wir eine theoretische Fundierung legen, aber auch die Praxis einbeziehen. Daher haben wir Praktiker angesprochen und gefragt, „Wie sind Eure Erfahrungen zu diesen Themen, was hat Euch geholfen? Was war schwierig? Was ist die größte Herausforderung?“. Deren Reflexionen haben wir dann eingebaut.

S. Hatfield: Was ist die Reflexion oder der Beitrag von Praktikern, der Dir immer als erstes einfällt, wenn Du eine Anekdote erzählen solltest?

K. Winkler: Mit dem Peer Schatz (ehemaliger CEO von QIAGEN, Anm. d. Red.) habe ich schon viel in der Vergangenheit zusammengearbeitet. Bei einem intensiven Gespräch über das Buch sagte er, dass es beim Thema Talententwicklung immer sehr einfach ist, wenn die Leute selbst aktiv dabei sind. Aber die stillen Talente zu finden, die nicht darüber reden, wie toll sie sind und was sie alles können. Das ist ihm auch im Prozess der Bearbeitung des Buches klar geworden, dass er noch viel zu wenig Fokus darauf gelegt hat, die Hidden Champions zu identifizieren. Da dachte ich mir, das stimmt

eigentlich. Wir reden auch generell beim Thema Talententwicklung immer von den offensichtlichen Talenten, manche sind vielleicht nicht so offensichtlich.

S. Hatfield: Da habt Ihr dann die ersten Vorschläge erarbeitet und bestimmt, wie man diese stillen Talente ausfindig macht, oder?

K. Winkler: Genau. Man muss sich als Führungskraft sehr viel intensiver mit dem Einzelnen beschäftigen, um das herauszufinden. Die Rolle des Talententwicklers ist eben ein Kernelement der Führungskräfte und nicht der Personaler.

S. Hatfield: Da wären wir schon wieder bei einem ‚I‘, nämlich der ‚Individual Consideration‘ angelangt. Erklärt das auch, warum Ihr das Buch so genannt habt, nämlich ‚Connectedness‘?

K. Winkler: Ganz genau. Wir wollten den Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen und sichergehen, dass wir in dieser Welt, in der wir uns heute bewegen im Kontext der Digitalisierung die Verbindung beibehalten. Das sehen wir auch gerade in der Corona-Krise: Wie schaffen wir es, ein Wir-Gefühl zu kreieren und trotzdem ›

» bei dem Einzelnen zu sein? Genauso geht es darum, unter den Führungskräften Verbindungen zu schaffen und diese Gruppe zusammenzubringen. Deswegen ‚Connectedness‘.

S. Hatfield: Stand der Titel schon vor der Corona-Pandemie?

K. Winkler: Der stand tatsächlich schon vor der Corona-Pandemie, das war ein absoluter Zufall. Wir haben das fünfte ‚I‘ ergänzt, als Element der Digitalisierung (‚Integrated Support‘) und haben uns viel mit der Frage beschäftigt, ändert sich das Thema Führung im Kontext der Digitalisierung? Dann sind wir auf das Thema Connectedness gekommen, zufälligerweise kurz vor der Corona-Pandemie.

S. Hatfield: Wie kam die Idee, auch der Queen des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland ein Exemplar von Eurem Buch zukommen zu lassen?

K. Winkler: Naja, also es gibt in diesem Buch einen ziemlich wichtigen Teil über

persönliche Präsenz und wie man als Führungskraft ´rüber kommt. In der Diskussion dieses Themas haben wir uns unter anderem auch über die persönliche Präsenz der Queen oder der von Frau Merkel unterhalten. Die Queen hat uns in einigen Sachen inspiriert, deswegen soll auch sie ein Buch haben. Auch wenn wir sie nicht persönlich in epischer Breite erwähnt haben.

S. Hatfield: Dafür gab es aber ein schönes Dankeschreiben, was Du Dir mal einrahmen kannst?

K. Winkler: Unbedingt, und ich hoffe natürlich, dass sie es jetzt regelmäßig liest. (beide lachen)

S. Hatfield: Ja, in ihrer Isolation auf Castle Windsors kann ja so ein bisschen Connectedness nicht schaden.

K. Winkler: Genau. Und sie kann es natürlich auch für ihre Ansprachen nutzen, selbstverständlich!

S. Hatfield: Wir sollten vielleicht bei der Weihnachtsansprache dieses Jahr genau drauf schauen, ob es nicht irgendwo in ihrem Bücherregal steht.

K. Winkler: Oh ja. Dadurch, dass es pinke Elemente hat, ist es natürlich auch gut zu sehen. (beide lachen wieder)

S. Hatfield: Und welches Buch kommt als nächstes raus, Katrin?

K. Winkler: Das ist eine gute Frage, darüber haben wir auch schon nachgedacht. Wir wollen uns dem Thema Kommunikation widmen. Ja, es gibt 1.000 Bücher über das Thema Kommunikation, aber hier geht es eher um die Frage, wie kommuniziere ich denn im virtuellen Kontext besser und eleganter, um wieder die Connectedness herzustellen. Da geht es auch um das ‚Wir‘ und den starken Praxisansatz.

S. Hatfield: Ja, dann freuen wir uns darauf. Katrin, danke Dir ganz herzlich für dieses Interview. «

Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Unsere Abschlussarbeiten in den Bachelor- und Masterstudiengängen werden üblicherweise empirisch, zumeist in Zusammenarbeit mit Unternehmen bearbeitet. Doch auch an diesem Bereich ging die Coronazeit nicht spurlos vorbei: besprochene Themen waren nicht mehr möglich, in Aussicht gestellte Verträge wurden storniert. Es war/ist keine einfache Zeit für die Studierenden.

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

- Einfluss der Corona-Pandemie auf das mobile Arbeiten
- Mehr Home als Office?
- Führung im Home Office

- Überbetrieblicher Austausch in Unternehmensnetzwerken als Lernstrategie
- Werteorientierung des Nachwuchses und ihre Änderung in der Pandemiezeit
- Mitarbeitermotivation im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Ghosting – wenn Bewerber sich nicht mehr melden. Eine empirische Studie
- Das berufsbegleitende Studium als Beitrag zum lebenslangen Lernen
- Erarbeitung einer Methodik zur Darstellung, Analyse und Vereinfachung von Personalmanagementaufgaben bei NN
- Einführung einer elektronischen Personalakte bei NN

- Evaluation and elaboration of an employee attraction system for NN
- Implementation von Active Sourcing bei NN
- Candidate Experience der Bewerber bei NN
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement im dänisch-deutschen Grenzraum - Handlungsempfehlungen für Personaler
- Agiles Changemanagement bei einem Startup.

Wir freuen uns über geeignete Themen und Aufgabenstellungen. Sprechen Sie uns an oder schicken Sie uns eine kurze Beschreibung. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Prof. Dr. Erika Regnet

Gefragte Persönlichkeiten lernen ein Leben lang



Weiterbildung neben dem Beruf – nicht nur in kurzen Seminaren, sondern vielmehr in länger dauernden Zertifikatsstudiengängen sowie berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen ist ein aktueller Trend. An der Hochschule Augsburg gibt es in jeder Fakultät inzwischen mehrere berufsbegleitende Angebote. Was treibt die TeilnehmerInnen an, welche Ziele haben sie und wie werden sie von ihren Arbeitgebern gefördert? Lena Berghofer, Studiengang Betriebswirtschaft, hat diesen Fragen ihre Bachelorarbeit gewidmet und im Frühjahr eine Befragung bei 152 TeilnehmerInnen durchgeführt.

Wer bildet sich fort? 25 % unserer TeilnehmerInnen sind sehr jung und machen die Weiterbildung nach einer Berufsausbildung / einem Bachelorstudium. 32 % sind zwischen 31 und 40 Jahren alt, 9% sind älter als 40 Jahre. Abbildung 1 veranschaulicht die Motivation. Ausschlaggebend waren vor allem das Interesse am (Zertifikats-)Studiengang und dessen inhaltlich überzeugendes Konzept.

Gefördert wird die berufsbegleitende Weiterbildung häufig durch den Arbeitgeber – im Schnitt durch 2,3 Maßnahmen wie Abbildung 2 veranschaulicht. Bei 80 TeilnehmerInnen wird die Teilnahmegebühr übernommen, 79 haben eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Eine bezahlte Freistellung für die Kurse bzw. für Prüfungen erhält jeweils rund ein Drittel der Befragten. Gar keine Förderung durch den Arbeitgeber geben nur 13 Personen (knapp 9 %) an.

Zur berufsbegleitenden Weiterbildung bieten wir als Hochschule zur Unterstüt-

zung für Fach- und Führungs(nachwuchs)kräfte generell mehrere Möglichkeiten:

- 1. Inhouse-Seminare zu allen betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Themen.** Diese werden von uns zusammen mit Ihnen speziell geplant und für Sie durchgeführt. Einen Überblick erhalten Sie [hier](#) und in unserer aktuellen Jahresbroschüre.
- 2. Durchführung von Workshops zur Erarbeitung einer konkreten Lösung.**
- 3. Komprimierte Einzelseminare zu aktuellen Fragestellungen** – diese sind sehr gut geeignet, um neues Know-how aufzubauen bzw. einen schnellen Überblick bei Veränderungen zu erwerben. Diese Seminare führen wir an unserem Hochschul-An-Institut TCW, Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen durch. Nähere Infos und Anmeldung unter <http://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/>.
- 4. Einjährige, berufsbegleitende Zertifikatsstudiengänge mit Abschluss der Hochschule zur Vertiefung.**

Die Durchführung ist in Präsenz oder als Online-Seminar-/Workshop möglich.

Detaillierte Informationen finden Sie auf unserer Homepage und in der neuen Weiterbildungsbroschüre: <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Inhouse-Firmenseminare.html>.

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Erika Regnet, Nadine Vila
weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

0821 – 5586 – 2917.

Motivation für ein berufsbegleitendes Studium

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Faktor 2: „Absicherung“ <ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Selbstständigkeit im gegenwärtigen Berufsfeld Anpassung an veränderte Anforderungen am Arbeitsplatz Sicherung der gegenwärtigen Berufsposition 	Faktor 1: „Etwas Zusätzliches“ <ul style="list-style-type: none"> Erwerb zusätzlicher, fachlicher Qualifikationen Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten im gegenwärtigen Berufsfeld Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten
Faktor 3: „Etwas Anderes“ <ul style="list-style-type: none"> Bessere Chance zum Wechsel des Arbeitgebers Qualifikationen für andere Tätigkeiten (Änderung des bisherigen Weges) Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten wissenschaftliche Laufbahn 	Faktor 4: „Nebensächliches“ <ul style="list-style-type: none"> Herauskommen aus dem Alltagstrott Streben nach Anerkennung durch Kollegen oder Arbeitgeber

Faktoren: Frage Gründe für berufsbegleitendes Studium



Zertifikatsstudiengang: Betriebswirt(-in) im Gesundheits- und Sozialbereich

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

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

Zentrale Inhalte sind:

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

Der nächste Studiengang beginnt am 17. April 2021 mit dem Kurs „Personalauswahl“ (Leitung Prof. Dr. Regnet), am 8. Mai 2021 folgt „Marketing/Öffentlichkeitsarbeit“ (Prof. Dr. Riegl), am 19. Juni Arbeitsrecht (Leitung RA Jens Goldschmidt).

Wir gehen davon aus, dass wir den Kurs mit gesamt 16 Tagen (Freitagnachmittag und Samstag) weitgehend in Präsenz durchführen können. Der Zertifikatsstudiengang dauert bis Juli 2022 und endet mit einer Studienarbeit und Präsentation.

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

Durchführungsort: Hochschule Augsburg.

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

Ansprechpartner in Augsburg:

Prof. Dr. Erika Regnet

Weiterbildungskoordinatorin Fakultät Wirtschaft

Daniela Reif-Schüleln,

Tel.: 0821 5586-2921/2918

Mail: Weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de



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

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 /- 2917

erika.regnet@hs-augsburg.de · www.hs-augsburg.de

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

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

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

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

Zertifikatskurs Produktmanagement

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

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

Coronabedingt wurden die folgenden Module auf 2021 verschoben – d.h. ein Einstieg ist hier noch möglich.

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte aus Vertrieb, Marketing und Produktmanagement, Projekt- und Bereichsleiter für Forschung und Entwicklung sowie Repräsentanten dieser Fachabteilungen.

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

Seminarleiter sind ProfessorInnen der Hochschule Augsburg und erfahrene Praktiker.

Ort: Durchführung am Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen.

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

Zertifikatskurs Controlling

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

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

Der Zertifikatskurs umfasst **14 Seminartage im Zeitraum von März 2021 bis November 2021**. Es ist auch möglich, nur einzelne Kurse zur Auffrischung von ausgewählten Themenbereichen zu besuchen.

Seminarleiter sind praxiserfahrene ProfessorInnen der Hochschule Augsburg.

Ort: Durchführung am Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen.

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

Ansprechpartner Weiterbildungszentrum Donau-Ries in Nördlingen:

Manuela Jenewein

Leitung Geschäftsfeld

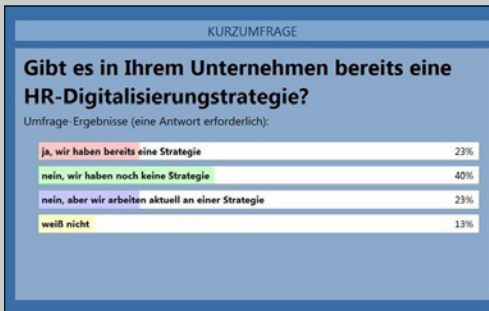
Seminare, Foren & Personalentwicklungsangebote

Tel.: 09081 8055-102

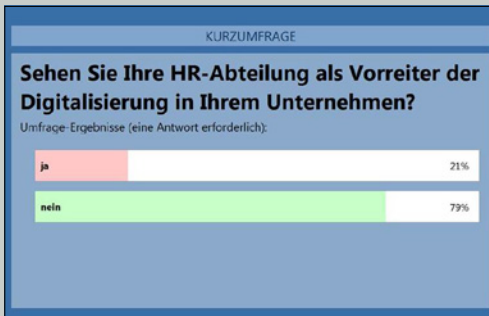
Manuela.Jenewein@tcw-donau-ries.de

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

vom 19. Augsburger Personalertag – erstmalig online durchgeführt am 22. Juli 2020 zum Thema „Digitalisierung im Personalmanagement“



◀ Abfragen unter den ca. 60 TeilnehmerInnen



▼ Begrüßung durch den Dekan der Fakultät für Wirtschaft, Prof. Dr. Michael Feucht

Unser Weg in die Digitalisierung

Neuer ganzheitlicher Ansatz

- Managementberatungsprojekt zur Gestaltung eines IT-HR-Gesamtkonzeptes zum weiteren Ausbau der HR-Landschaft mit Kosten-/Nutzenbetrachtung und Priorisierung der Themen.
- Outtasking von Abrechnung und Folgeaktivitäten
- Implementierung weiterer Themen aus IT-HR-Gesamtkonzept:
 - Automatisierte Zeugniserstellung
 - eAkte sowie kontextbezogene Dokumentenerzeugung

2018/2019 → **2019/20** → **2019/2020** → **2021 ff**

- Priorisierung der Themen aus erstellten IT-HR-Gesamtkonzept und Implementierung:
 - Successfactors Employee Central
 - SF Goals & Performance
 - SF Compensation
 - SF Learning;
- Ablösung der bestehenden Bewerbermanagementlösung („stand alone – Lösung“) durch SF Recruiting
- Einführung von ESS/MSS Szenarien für die Zeitwirtschaft
- u.v.m.

◀ Frau Dagmar Baldus, Personalleiterin bei der Käserei Champignon Hofmeister Unternehmensgruppe in Kempten, erläutert die Entwicklung, Umsetzung und Erfahrungen bei der Digitalisierungsstrategie im Unternehmen

Neben Dagmar Baldus waren Dozenten: Joachim Volpert, Geschäftsführender Gesellschafter novamusHR01 GmbH, Unterschleißheim, sowie Dr. Ralf Kittelberger und Markus Gloksin, DREITOR Rechtsanwälte, Reutlingen