

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft

an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



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

Grußwort

Liebe Studierende, liebe Ehemalige, sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen wieder unseren aktuellen Personalmanagement-Newsletter präsentieren zu können. Diesmal u.a. mit zahlreichen Forschungsbeiträgen unserer Absolventen und der Neuauflage des Standardwerkes „Führung von Mitarbeitern“.

Im Wintersemester 2014/2015 wurde die Akkreditierung des Masterstudiengangs Personalmanagement erfolgreich abgeschlossen und ein neuer Jahrgang mit 31 Nachwuchspersonalern gestartet.

Das Thema Fachkräftesicherung hat uns weiter intensiv beschäftigt: In Praxisprojekten, in Abschlussarbeiten, Veröffentlichungen und in unterschiedlichsten Firmenkursen – diese reichten vom Personalmarketing/Employer Branding über das Führen von Auswahlgesprächen bis hin zum Thema Mitarbeiterbindung durch Fairness und „gesunde“ Führung.

Im neuen Jahr werden wir mit mehreren Hochschul-Zertifikatskursen unser Angebot der berufsbegleitenden Weiterbildung in der Region Bayerisch-Schwaben weiter fortführen. Dazu unten mehr.

Und neben all der Arbeit gab es auch viele bereichernde persönliche Treffen, Ehemaligenveranstaltungen und Gelegenheiten zum Feiern.

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

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg

Christian Lebrez und Erika Regnet

Inhaltsverzeichnis

Nr. 15 - Sommersemester 2015

Termine 2015	1
Erfahrungsberichte Auslandspraktika	2
Berufseinstieg	4
Master Personalmanagement / Links	5
Weiterbildung und Firmenseminare	6
Exkursionen	8
Fachvorträge / XING-Absolventengruppe	9
Augsburger Personalertage	10
Kongressberichte	11
Aus der Forschung	12
Für Sie gelesen	16

Termine 2015

- Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschul-Zertifikatskursen: Informationstermine an unserem Hochschul-An-Institut in Nördlingen am 10. Februar und am 25. März 2015, jeweils 17.00 Uhr. Anmeldung unter info@tcw-donau-ries.de.
- Am 23. und 24. Februar findet der nächste DGFP Jahreskongress zum Thema „Digitale Transformation der Unternehmen“ statt. Ausrichtungsort ist diesmal Berlin. Infos und Anmeldung unter <http://congress.dgfp.de/startseite.html>.
- Das inzwischen 44. Beckhäuser Personalforum findet am 25.02.2015 bei der Ebert + Jacobi GmbH & Co. KG in Würzburg statt. Das Thema wird sicher kontrovers diskutiert werden: Martin Gaedt (Younect) spricht über „Mythos Fachkräftemangel - Mitarbeiterpotenziale ohne Ende“. Kostenfreie Anmeldung unter www.beckhaeuser.com.
- Mit dem Equal Pay Day am 20. März 2015 weisen zahlreiche Frauenorganisationen mit Veranstaltungen in vielen Städten auf die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern hin. www.equalpayday.de.
- Der nächste Girls´ bzw. Boys´ Day findet am 23. April statt. Angesprochen sind SchülerInnen ab der 5. Jahrgangsstufe, um in (bisher) geschlechtsuntypische Berufe hinein zu schnuppern. Infos unter www.girls-day.de.
- Am 27./28. April 2015 startet der neue Hochschul-Zertifikatskurs Management-Wissen am Weiterbildungszentrum Donau-Ries. Professoren der HS Augsburg vermitteln aktuelles Wissen speziell für Nicht-Betriebswirte, die Führungsverantwortung übernehmen. Infos und Anmeldung unter www.tcw-donau-ries.de.
- Am 8. Mai gibt es an der Universität der Bundeswehr den Dialog Personalmanagement 2015 zum Thema: „Bewährtes Praktikerwissen oder Forscherweisheiten: Was macht Personalmanagement wirklich erfolgreich?“ Anmeldung unter http://www.unibw.de/wow1_1/dialog.
- Am 13. Mai 2015 schon zum 25. Mal: Die Pyramid an der HS Augsburg ist inzwischen ein fester Termin für Firmen der Region zur Nachwuchsrekrutierung und für die Studierenden der Hochschule wie der Universität. Infos und Anmeldung unter <http://www.pyramid-hsa.de>.
- Am 19. und 20. Mai findet in Stuttgart die 16. Personalmesse Süd statt. In mehreren Messehallen gibt es zahlreiche Aussteller zu aktuellen Personalthemen sowie ein umfangreiches Vortragsangebot, das im Messeeintritt beinhaltet ist. Infos unter www.personal-sued.de.
- Am 9. Juni 2015 findet der 3. Deutsche Diversity-Tag statt. Infos über geplante Veranstaltungen erhalten Sie unter <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag.html>.
- Der BPM führt am 18. und 19. Juni 2015 zum sechsten Mal den Personalmanagementkongress wie immer in Berlin durch. Er ist inzwischen der größte Fachkongress für Personalverantwortliche im deutschsprachigen Raum und bietet mit zahlreichen Referenten eine Plattform zum Austausch. Das Fokusthema 2015 ist ganz einfach: Zukunft. Infos unter <http://www.personalmanagementkongress.de>.
- Mit Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement beschäftigt sich ein weiterer Hochschul-Zertifikatskurs, der am 24./25. Juni beginnt. Durchführungsort: Nördlingen. Infos und Anmeldung unter www.tcw-donau-ries.de.
- Unser nächster Personalertag am 22. Juli 2015 wird erfolgreiche Führung thematisieren. Anmeldung erforderlich, nähere Informationen erhalten Sie über Vera Krieger, weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

Praktikum in Kuala Lumpur

„Twenty years from now you will be more disappointed by the things you didn't do than by the ones you did do. So throw off the bowlines, sail away from the safe harbour. Catch the trade winds in your sails. Explore. Dream. Discover“ - Mark Twain

Erkunden. Träumen. Entdecken. Genau das wollte ich. Deshalb habe ich beschlossen, nach zwei Semestern voller personalrelevanter Inhalte die Theorien über internationales Arbeiten in die Praxis umzusetzen. Doch wohin genau? Und lieber ein Auslandssemester oder ein Auslandspraktikum? Was ist bereichernder, was lässt mich mehr wachsen und nicht zuletzt: Was macht sich besser im Lebenslauf? Nach einiger Recherche und Überlegungen wurde mir schnell klar, dass für mich die Vorteile des Auslandspraktikums die des Auslandssemesters überwiegen, und so habe ich mich bei verschiedenen Unternehmen in unterschiedlichen Ländern beworben. Nach einigen Absagen und nachdem ich die Hoffnung, ein begehrtes Auslandspraktikum zu bekommen, beinahe aufgegeben habe, hatte ich plötzlich innerhalb von drei Wochen vier verschiedene Angebote in unterschiedlichen Unternehmen und Ländern, die auf der ganzen Welt verteilt sind. Schließlich habe ich mich für die Alternative entschieden, die mich vor die größte Herausforderung gestellt hat: Ein sechsmonatiges Praktikum im Market Management bei der Allianz in Kuala Lumpur, Malaysia. Auch wenn ich schon vorher bei der Allianz als Werkstudentin gearbeitet habe, hatte ich kaum Berührungspunkte mit dem Bereich Market Management. Zudem habe ich schon vorher geahnt, dass die malaysische Arbeitsweise nur wenig mit der deutschen gemein hat. Es folgten mehrere Wochen der Organisation, die die Beantragung eines Visums, Flugbuchungen, Suche nach einer Unterkunft und Impfungen beinhaltet haben, bevor es endlich losgehen konnte.

Nach einer 16-stündigen Reise nach Malaysia kam ich in Kuala Lumpur an und kam aus dem Staunen gar nicht mehr heraus: Bereits auf dem Weg vom Flughafen in die Stadt habe ich nichts als Palmen und riesige Gebäude gesehen. Meine Maklerin hat mich vom KL Sentral (Hauptbahnhof) in Kuala Lumpur abgeholt und mich in mein Condo (großes Gebäude, ähnlich einem Hochhaus, mit möblierten Wohnungen, bei dem auch Kurzzeitmiete möglich ist) gefahren, das für das nächste halbe Jahr mein Zuhause sein sollte.

Um mir das Eingewöhnen leichter zu machen, hat mich meine Maklerin gleich einer anderen deutschen Praktikantin vorgestellt, die im gleichen Condo aber einem anderen Apartment wohnt. Das Apartment selbst

teile ich mit Praktikanten und Studenten aus verschiedenen Ländern wie Frankreich, Russland und auch Deutschland.



Pool auf dem Dach meines Condos

Es hat mir extrem geholfen, dass mir eine Gleichgesinnte in den drei Tagen bis zu meinem ersten Arbeitstag die Stadt Kuala Lumpur und die Umgebung gezeigt hat und mich auf das Wichtigste hingewiesen hat. Doch was genau ist das Wichtigste? Eigentlich ist Kuala Lumpur so wie fast jede Großstadt auf der Welt: Laut, teilweise dreckig, etwas gefährlich, wenn man nicht aufpasst. Daher gilt es, die Handtasche immer auf der der Straße abgewandten Seite zu tragen, auf den Verkehr zu achten (denn selbst bei roten Ampeln bleiben Autos und v.a. Mopeds oft nicht stehen) und mit offenen Augen durch die Straßen zu gehen. Nachts sollte man nicht alleine nach Hause gehen und immer mit einem Taxi fahren, am besten auch hier mindestens zu zweit. Mit Taxifahrern kann man entweder einen Festpreis verhandeln (was die meisten Fahrer machen, die man auf der Straße anhält) oder aber sich ein Taxi mit der MyTeksi-App rufen. Der Vorteil hierbei ist, dass die Fahrer registriert sind und man sich daher um seine Sicherheit nicht so viele Gedanken machen muss. Zudem fährt man immer mit Taxometer. An sich ist die Kriminalität in Kuala Lumpur aber nicht höher als in anderen Großstädten auch, so dass man zwar vorsichtig, nicht aber verängstigt sein muss.



Jalan Alor, die „Food-Street“ im Herzen von Kuala Lumpur

Besonders faszinierend finde ich an Kuala Lumpur und auch an ganz Malaysia, dass hier drei Bevölkerungsgruppen nebeneinander leben: Malaier, Chinesen und Inder. Das heißt auch, dass viele Religionen, wie der Islam, Hinduismus, Buddhismus und Chris-

tentum parallel existieren und praktiziert werden. Nicht immer ist es da einfach herauszufinden, wie genau man sich als „Fremder“ zu verhalten hat. Natürlich muss man sich an die Lebensweise und Gewohnheiten eines anderen Landes anpassen, wenn man hier lebt. In einem Land wie Malaysia bedeutet das, keine zu kurze Kleidung zu tragen, Hierarchieebenen zu beachten und auf das eigene Verhalten in der Öffentlichkeit zu achten. Beispielsweise sind Malaysier generell eher zurückhaltend. Eine laute, emotionale und aufbrausende Art und Weise ist hier also beispielsweise nicht angebracht. Auch offene Zuneigungsbekundungen, wie Küssen, wird hier nicht gern gesehen. In den öffentlichen Verkehrsmitteln gibt es hier sogar teilweise Verbotsschilder.



Ein hervorragender Blick aus einer der zahlreichen Rooftops-Bars auf die Petronas-Zwillingstürme - Dem Wahrzeichen von Kuala Lumpur.

Alkoholkonsum wird zwar geduldet und man kann auch Alkohol in Spirituosenläden kaufen, allerdings ist der Alkohol aufgrund der hohen Alkoholsteuer sehr teuer und man sollte nicht vergessen, dass Muslime in der Regel gar keinen Alkohol trinken. Nun aber zum eigentlichen Grund meines Auslandsaufenthalts: das Arbeiten. Auch hier gibt es zahlreiche Unterschiede zu Deutschland. Da die meisten Malaysier mit Englisch als zweite Muttersprache aufwachsen, wird in den meisten Unternehmen englisch gesprochen. Allerdings werden einige Wörter anders ausgesprochen als gewohnt und zudem fließen Ausdrücke in bahasa (der malaysischen Sprache) in die Sätze ein. Auch wird oft ein „lah“ in die Mitte oder das Ende eines Satzes eingebaut, was ungefähr mit dem bayrischen „gell“ gleichzusetzen ist. Gerade anfangs war es für mich nicht immer leicht zu verstehen, was die Kollegen genau von mir wollen und erwarten. Aber auch beim zweiten Nachfragen sind sie stets freundlich und hilfsbereit geblieben. Das lässt sich auf alle Menschen hier übertragen: Ich habe es zuvor noch nie erlebt, dass Menschen so hilfsbereit und freundlich sind wie in Malaysia. Ein weiterer Unterschied in der Arbeitsweise ist, dass vieles eher spontan entschieden wird und das Meiste nicht so vorausgeplant und strukturiert abläuft wie in Deutschland. Auf den ersten Blick mag diese Herangehensweise

für den typischen Deutschen etwas ineffizient wirken, allerdings kann man so auch schneller auf bestimmte Veränderungen reagieren. Es gibt meist keinen genauen Projektplan und auch keine strengen Deadlines. Vieles wird ad hoc entschieden und muss daher auch innerhalb von kurzer Zeit fertig gestellt werden. Das war für mich eine sehr große Umgewöhnung und ich musste beginnen, mein festgefahreneres Denken über Bord zu werfen und mich auf das neue Arbeiten einzulassen. Denn es gibt keine „bessere“ oder „schlechtere“ Arbeitsweise - es gibt nur ein „anders“. Und es lohnt sich definitiv, sich dem zu öffnen, denn so trifft man viele sehr nette Menschen und lernt, seine persönliche, engstirnige Sichtweise zu überdenken. Generell arbeiten die Menschen hier sehr viel und sind länger im Büro als in Deutschland. Das hängt auch damit zusammen, dass sich Privat- und Arbeitsleben oftmals vermischen. Beispielsweise unterstützen Kollegen verschiedener Abteilungen als Freiwillige bei Wochenend- und Abendveranstaltungen andere Abteilungen. Im Market Management arbeite ich v.a. in der Abteilung „Branding&Sponsorship“, was viele Laufevents mit Wochenendarbeit beinhaltet. Da es in Malaysia immer zwischen 25 und 35 Grad bei einer Luftfeuchtigkeit von bis zu 90 % hat und zudem tagsüber die Haze-Belastung (Smog) sehr hoch ist, finden die Running-Events am Wochenende frühmorgens statt. Die meisten Läufe starten gegen 6:00 Uhr. Ein internationaler Marathon mit 80.000 Läufern auf Penang, einer großen Insel an der Westküste Malaysias, hat sogar um 1 Uhr morgens begonnen. Das bedeutet dann also eine komplette Nacht von 23 Uhr bis 11 Uhr morgens zu arbeiten, die Allianz zu promoten und die Läufer auf ihren Lauf vorzubereiten. Eine große Freude haben die Malaysier mit Fotos aller Art, daher darf auch eine Fotobox auf keinem Event fehlen.



#Runfie-Laufevent mit meinen Kollegen

Eine Kollegin hat mir erzählt, dass sie jeden Monat 2000 Bilder von sich macht. Aus diesem Grund hat auch fast jeder Malaysier einen Selfie-Stick (ausfahrbarer Stick, an dem man sein Handy befestigen kann, um bessere Bilder von sich zu machen) sowie eine Power Bank (tragbares Handyladegerät, das einen Akku beinhaltet). Allianz Pacer, die Running Community der Allianz Malaysia, die von der Abteilung Market Management gegründet wurde, hat dafür ein eigenes Laufevent organisiert: #Runfie. Die Läufer haben einen 5 km langen Fun-Run absolviert und sich an drei verschiedenen

Stationen mit Superhelden, verschiedenen Masken sowie in einem Schaum-Tunnel fotografiert. Selbstverständlich wurden die Bilder auf Facebook und Instagram hochgeladen und mit den meist-geklickten Bildern konnte man tolle Preise gewinnen. Auch ich kann inzwischen auf sehr viele Fotos mit meinen Kollegen zurückblicken.

Jeden Mittwoch ist bei der Allianz in Malaysia Corporate-Shirt Tag, um den Gedanken einer großen Allianz-Familie zu leben. Das bedeutet, dass jeder Allianz-Mitarbeiter eines seiner zahlreichen T-Shirts tragen sollte, auf dem das Allianz-Logo zu sehen ist. Da für jedes Event ein eigenes T-Shirt gedruckt wird, sieht man an einem Mittwoch schon mal bis zu 30 verschiedene Allianz T-Shirts. Ich habe inzwischen 12 verschiedene Designs in meinem Kleiderschrank hängen. Anfangs dachte ich, dass Malaysier schüchtern und stets zurückhaltend sind. Einige sind es auch, aber mit Sicherheit nicht alle. Und vor allem nicht in jeder Hinsicht. So wird man oft bereits bei der ersten Begegnung gefragt, wie viel die eigene Wohnung kostet, ob man verheiratet ist und warum man noch keine Kinder hat. Natürlich wollen die Malaysier nicht in die Privatsphäre eindringen, sondern lediglich ihr Interesse am Anderen bekunden. Ein weiterer Punkt, der mir immer in Erinnerung bleiben wird, ist die Bedeutung des Essens: Statt einem „wie geht es dir?“ wird man zur Begrüßung gefragt „hast du schon gegessen?“. Das Essen hier ist aufgrund der verschiedenen Bevölkerungsgruppen sehr abwechslungsreich. Ich wohne in „Little India“, weshalb ich nach der Arbeit oft indisch esse. Doch auch chinesische und malaisische Gerichte schmecken sehr gut. Das typische malaisische Essen ist Nasi Lemak: Reis mit Kokosfett, eine scharfe rote Sosse, getrocknete Sardellen, Erdnüsse, Ei und meist noch Chicken oder Beef dazu. Nasi Lemak kann sowohl zum Frühstück als auch zum Mittag- oder Abendessen gegessen werden.

Ein letzter positiver Aspekt an Kuala Lumpur, den ich noch erwähnen möchte, ist die ideale Lage: Die Stadt eignet sich hervorragend zum Reisen. Singapur, Hong Kong, Indonesien und auch verschiedene Inseln und Orte in Malaysia lassen sich meist in einer Flugstunde oder mit dem Bus erreichen. Traumhafte malaysische Inseln gibt es an der Ostküste der westlichen Halbinsel, auf der Kuala Lumpur liegt: Ich war auf den Perhentian Islands und Redang. So einen weißen, feinen Sandstrand habe ich noch nie zuvor gesehen. Auch so klares Wasser, das sich hervorragend zum Schnorcheln eignet, findet man sonst an nicht vielen Orten dieser Welt. So kann man auch Riesenschildkröten, Haie und verschiedene bunte Fische unter Wasser sehen. Man sollte allerdings beachten, dass zwischen Oktober und Februar der Nord-Ost-Monsun tobt und diese Inseln dann nicht zu bereisen sind.



Der traumhafte Ausblick aus dem Rooftop Restaurant des Marina Bay Sands Hotels in Singapur

Das Auslandspraktikum hat mir nicht nur geholfen, ein besseres interkulturelles Verständnis zu entwickeln, sondern hat mich auch persönlich weitergebracht. Ich habe mich weiterentwickelt und habe das Gefühl, meine eigene Sichtweise erweitert zu haben. Ich kann nur jedem empfehlen, sich auf das Abenteuer Ausland einzulassen. Es lohnt sich, die eigenen Ängste und Bedenken über Bord zu werfen und sich dem Fremden zu öffnen. Nicht zuletzt kann man internationale Kontakte aufbauen und hat die Möglichkeit, sich weltweit zu vernetzen. Zudem glaube ich, dass es extrem hilfreich ist, selbst einmal im Ausland gearbeitet zu haben, wenn man in einem international tätigen Unternehmen arbeiten möchte. Wenn ihr noch Fragen habt oder euch austauschen wollt, könnt ihr mich gerne jederzeit kontaktieren: schaeferlisa2@gmail.com

Lisa Schäfer, Masterstudiengang Personalmanagement

Praktikum in Kapstadt

Im Wintersemester 2014/15 habe ich, Jule Meisenzahl, mein Auslands-Praxissemester in der multikulturellen Metropole Kapstadt, in Südafrika verbracht. Von den insgesamt sechs Monaten am anderen Ende der Welt habe ich fünf davon in dem Recruitment-Unternehmen *German Placement Specialists* gearbeitet.

Meine Geschichte, wie ich nach Kapstadt kam, hat zwei Anfangspunkte. Nachdem ich im vorherigen Wintersemester meinen Schwerpunkt in Human Resource Management belegt hatte, wusste ich, dass ich mein Praktikum in diesem Bereich absolvieren möchte. Allerdings kannte ich zu diesem Zeitpunkt noch nicht das passende Land dazu.

Bezüglich der Örtlichkeit, an der ich ein halbes Jahr lang leben und arbeiten würde, wusste ich nur, dass ich weit weg möchte. Ich wollte die Zeit nutzen, um eine neue Kultur kennenzulernen und Erfahrungen im Land und mit Leuten zu sammeln, die

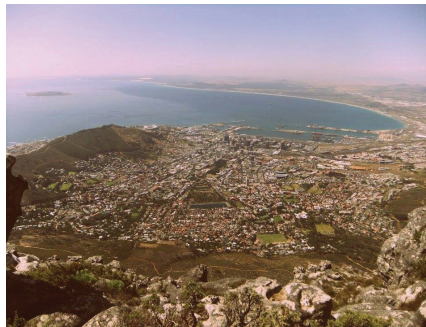
anders sind, als die, die ich bisher kannte. Daher suchte ich ab diesem Zeitpunkt nach einem passenden Ort, der wirtschaftlich entwickelt ist, weit weg und anders ist als Europa. Hier kam ich dann auf Kapstadt. Alle Personen, die bisher in Kapstadt waren und mir von ihrem Aufenthalt erzählt haben, waren sehr beeindruckt und haben absolut geschwärmt von der Stadt am Kap. Nach ein bisschen Research, Bewerbungsprozedere und Interviews habe ich dann die perfekte Firma gefunden. Ein Recruitment Unternehmen namens „German Placement Specialists“.

Die Firma beschäftigt sich seit 1995 mit der Vermittlung von Bewerbern mit Kenntnissen einer oder mehreren europäischen Fremdsprachen, vor allem Deutsch, an südafrikanische Unternehmen. Hierbei werden Stellen in sämtlichen Industrien als auch in diversen Positionen angeboten.

Während der 18 Wochen praktischer Tätigkeit in diesem Betrieb, hatte ich die Chance, einen tieferen Einblick in die Arbeitswelt einer Recruitment-Firma zu erwerben.

Durch die bilinguale Kommunikation in der Praktikumsstelle hatte ich die Möglichkeit, meinen englischen Wortschatz anzuwenden und zu erweitern.

Dank dem tollen Einsatz meiner Arbeitskollegen hatte ich in jedem Schritt des Recruitment Cycles eine kompetente Ansprechperson. Von Zeit zu Zeit wurden mir mehrere Aufgaben übertragen und mein Verantwortungsbereich erweitert. Durch die Involvierung in Interviews, Referenzchecks und Klienten-Meetings habe ich hautnah erfahren, mit Leuten zu kooperieren, und eine Sensibilität für das Einschätzen von Persönlichkeiten erlangt.



Die Stadt Kapstadt selbst ist relativ europäisch gehalten. Die Infrastruktur ist recht modern, es gibt Einkaufszentren und sogar mehrere deutsche und sogar bayerische Einkaufsmöglichkeiten. Aber wenn man das „echte“ Südafrika kennenlernen möchte, dann muss man nur eine viertel Stunde fahren und befindet sich mitten in einem Township. Relativ am Anfang meines Aufenthalts haben wir eine Tour durch eines der Townships gemacht. Zuerst war ich skeptisch, die „andere“ Seite von Kapstadt kennenzulernen, aber es hat sich definitiv gelohnt, um die südafrikanische Kultur im Ganzen zu erfassen.

Mein Aufenthalt in Kapstadt war ein unglaubliches Kapitel in meinem Leben, zu dem tolle Leute, ein unglaublich aufregendes und vielseitiges Land und super Wetter beigetragen haben. Ich kann es wirklich jedem empfehlen, dieses Land zu besuchen, und es fiel mir ehrlich gesagt wirklich schwer, wieder zu gehen. Aber ich weiß, dass wird nicht das letzte Mal sein, dass ich in diesem Land gewesen bin.

Jule Meisenzahl, Bachelorstudiengang IM

Berufseinstieg



Berufseinstieg bei der RENK Aktiengesellschaft

Gedanken über meinen Berufseinstieg habe ich mir schon lange gemacht, gerade auch deshalb, weil es immer hieß, dass es im Personalbereich nicht ganz einfach sei, eine passende Stelle zu finden. Es war allerdings immer noch eine Weile hin. Nach Auslandsaufenthalt, Praktikum und Beginn der Bachelorarbeit konnte ich das Thema Bewerbung jedoch nicht mehr vor mir her schieben. Auch freute ich mich darauf, mein gelerntes Wissen in der Praxis unter Beweis zu stellen und nach knapp vier Jahren der Entbehrung endlich wieder Geld zu verdienen.

Etwa fünf Monate vor dem geplanten Berufseinstieg brachte ich meine Bewerbungsunterlagen auf Vordermann und begann mit der Suche nach geeigneten Stellen. Klar war, es sollte unbedingt im Personalbereich sein. Praktikum, Schwerpunktwahl und auch die Bachelorarbeit waren darauf ausgelegt. Eine

Alternative kam für mich zu dem Zeitpunkt nicht in Frage. Auch sollte es, wenn möglich, ein Direkteinstieg sein. Am schnellsten und effektivsten ging die Suche nach geeigneten Stellen auf Jobportalen wie Stepstone.de oder Monster.de. Auch war es möglich, einen Job-Newsletter zu abonnieren, der Jobangebote passend auf die vorher eingegebene Suchanfrage auf die angegebene E-Mail-Adresse sendete. Doch allein auf die Jobportale wollte ich mich nicht verlassen. So holte ich unter anderem den Katalog der vergangenen Hochschulmessen wie beispielsweise der Augsburger Pyramid hervor und klapperte die Karriereseiten interessanter Unternehmen ab. Durch einen Besuch auf der Allgäuer Hochschulmesse in Kempten sowie auf der Augsburger Pyramid erhoffte ich mir persönliche Kontakte und Informationen aus erster Hand. Um auch unterwegs immer über die neuesten Jobangebote informiert zu werden, installierte ich mir die App „Indeed“ auf meinem Smartphone. Dadurch konnte ich auch die Zeiten in der Straßenbahn oder im Zug perfekt für die Stellensuche nutzen.

Schnell wurde mir bewusst, dass das Bewerben viel Zeit und Kraft in Anspruch nehmen würde, vor allem auch deshalb, weil ich parallel mit der Anfertigung meiner Bachelorarbeit beschäftigt war. Jede Bewerbung musste inhaltlich auf die Stellenausschreibung und das Unternehmen

abgestimmt werden. Dies war jedoch nicht das Hauptproblem. Jede Karriere-Seite war anders aufgebaut, teilweise konnten die Bewerbungen per E-Mail verschickt werden, teilweise mussten seitenweise Fragebögen ausgefüllt werden. Auch musste die Größe der Anhänge auf die zugelassene Maximalgröße angepasst werden, ohne dass es auf Kosten der Qualität ging.

Trotz der Mühe waren die Erfolgserlebnisse zu Beginn eher spärlich. Dies änderte sich allerdings mit dem Besuch des Augsburger Personalertags im Juli 2014 an der Hochschule Augsburg. Ich hatte mich freiwillig gemeldet, die Organisatoren, also Frau Prof. Dr. Regnet und Frau Krieger, bei der Veranstaltung tatkräftig zu unterstützen. Mit was ich nicht gerechnet hätte war, dass dieser Tag den ersten Schritt in Richtung Berufseinstieg bedeuten würde. So lernte ich in der Kaffeepause zwischen den Vorträgen meinen heutigen Chef kennen. Er suchte für eine Kollegin, die bald in Elternzeit gehen würde, eine Nachfolgerin. Während des Gesprächs konnten wir uns etwas kennenlernen und ich erfuhr einiges über die Aufgaben, mit denen ich später konfrontiert sein würde. Noch in derselben Woche hatte ich die Möglichkeit, mich persönlich vorzustellen und das Gespräch an der Stelle fortzuführen, an der wir aufgehört hatten. Etwa eine Woche später erreichte mich im Zug nach Prag, wo ich über ein verlängertes Wo-

chenende mit meinen Kommilitoninnen das Ende unseres Studiums feierte, der Anruf, dass ich zum Zweitgespräch eingeladen werde. Die erste Hürde war somit überstanden. Nun hieß es, neben meinem jetzigen Chef und meinem Kollegen auch den Personalleiter zu überzeugen. Das Gespräch war anspruchsvoll, verlief aber gut. Ob es allerdings gereicht hatte, war ich mir nicht sicher. Etwa eine Woche später sollte ich Bescheid bekommen. Diese Woche war, wie man sich vorstellen kann, sehr nervenaufreibend. Ich wollte die Stelle unbedingt haben, es war genau das, was ich mir vorgestellt hatte.

Und es hatte gereicht - ich bekam die Zusage. Der Druck der letzten Wochen fiel schlagartig von mir ab. Ich hatte es geschafft, neben einem tollen Aufgabengebiet mit der RENK Aktiengesellschaft auch einen tollen Arbeitgeber zu finden. RENK ist ein traditionsreiches Augsburger Unternehmen im Herzen der Stadt. Das Unternehmen entwickelt und produziert hochwertige Komponenten der Antriebstechnik sowie Prüfsysteme. Seit 1923 gehört RENK zum MAN-Konzern. Der Stammsitz befindet sich in Augsburg. In Deutschland ist RENK des Weiteren in Hannover und Rheine vertreten. Aber nicht nur in Deutschland ist RENK zuhause, sondern auch beispielsweise in Frankreich, in der Schweiz, in den USA oder in der Türkei. Da der zu beliefernde Kundenkreis auf dem ganzen Erdball verstreut liegt, gibt es darüber hinaus mehr als 90 Service-Stützpunkte in über 50 Ländern.

Gut erholt nach dem Urlaub in Kroatien ging es am ersten September auch schon los. Als ich das Werksgelände meines neuen Arbeitgebers das erste Mal betrat, tat ich das mit gemischten Gefühlen. Ich freute mich auf die Herausforderung und die Möglichkeit, mein Können unter Beweis zu stellen. Andererseits weiß man auch nie, was auf einen zukommen wird. Bin ich beispielsweise den Anforderungen gewachsen? Und wie werden wohl meine neuen Kollegen sein? Nach nun etwas mehr als drei Monaten in meinem Job kann ich sagen, dass die Sorgen unbegründet waren. Ein klasse Team und auch sonst nette Kollegen erleichtern den Einstieg ungemein. Fragen dürfen jederzeit gestellt werden und ein kollegiales Miteinander ist selbstverständlich. Auch mein Aufgabengebiet ist spannend und vielseitig. Jeden Tag lerne ich viel Neues hinzu und dies wird auch noch eine ganze Weile so sein. Zu meinem derzeitigen Aufgabengebiet gehört es beispielsweise, Praktikanten, Verfasser von Abschlussarbeiten oder Werkstudenten einzustellen und zu betreuen, Personalentwicklungsmaßnahmen zu konzipieren, Verträge zu erstellen und Entgeltfragen zu klären. Was ich an meiner Arbeit besonders liebe, ist der Kontakt zu ganz unterschiedlichen Personengruppen und das Unvorhersehbare, das damit verbunden ist.

An die Zeit an der Hochschule Augsburg erinnere ich mich aber trotzdem sehr gerne zurück. Es war eine großartige Zeit, die ich niemals missen möchte. Die knapp vier Jah-

re an der Hochschule haben mich gut auf meine jetzige Arbeit vorbereitet. Allen, bei denen der Berufseinstieg noch bevorsteht, wünsche ich viel Erfolg und alles alles Gute. RENK als Arbeitgeber kann ich persönlich nur empfehlen. Informationen zum Einstieg bei RENK finden Sie unter www.renk-karriere.de.



Franziska Jörg, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Links

- Virtuelles Schnupperstudium („VISchnu“) zur Entscheidungshilfe? Die Universität Ulm bietet ein solches Instrument für ihre Studienangebote - verbunden mit Multiple-Choice-Fragen zur eigenen Einschätzung, Informationen zu Berufsbildern und zur Arbeitswelt. Wir freuen uns über Erfahrungsberichte! www.uni-ulm.de/vischnu.

- Die deutsche Gesellschaft für Personalführung bietet Nachwuchspersonalern und Young Professionals eine Plattform zur Vernetzung mit zusätzlichen Veranstaltungen. Kosten 100 bzw. 150 €/Jahr. Registrierung unter www.dgfp.de/ypn.

- Auch der Bundesverband der Personalmanager unterstützt den Personal-Nachwuchs mit dem Programm students@BPM. Service-Angebote des Verbandes können während des Studiums kostenfrei genutzt werden. Es gibt auch einige kostenlose Kongressplätze. Infos unter <http://www.bpm.de/themen/nachwuchsfoerderung/students-bpm>.

- Unter www.dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt stellt die DGFP empirische Studien, Praxispapiere und eine Datenbank zur Volltextsuche zur Verfügung.

Master Personalmanagement

Master Personalmanagement der Hochschulen Augsburg, Landshut und München - News

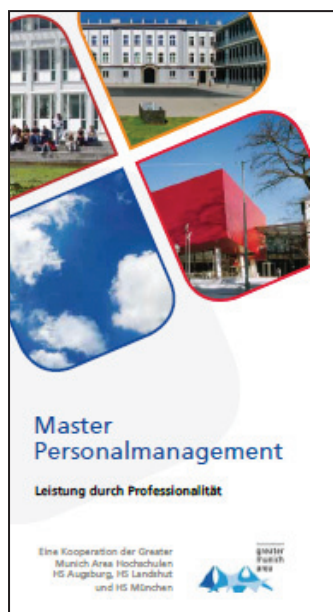
- Der Master wurde im letzten Jahr erfolgreich durch ACQUIN akkreditiert. Wir danken allen KollegInnen und Studierenden, die uns in dieser arbeitsintensiven Phase unterstützt haben.

- Der Studienstart ist jeweils zum Wintersemester möglich. Für das WS 2014 erhielten wir 223 Bewerbungen. Knapp die Hälfte der BewerberInnen wurde zum persönlichen Gespräch an eine der beteiligten Hochschulen eingeladen, d. h. es fanden mehrere Tage lang intensive Auswahlgespräche statt. Im neuen Studienjahr konnten wir schließlich 26 weibliche und 5 männliche Masterstudierende neu begrüßen.

- Im Beirat unterstützen uns inzwischen 9 ausgewiesene HR-Experten aus Großunternehmen, Mittelstand und Beratung. Herzlichen Dank an alle für ihren Input!

- Detaillierte Informationen zum Studiengang finden Sie unter www.personalmanagement-master.de.

Erika Regnet



Beim steten Wettbewerb um geeignete Fachkräfte wird lebenslanges Lernen immer wichtiger.

Berufliche und betriebliche Qualifizierung stärkt zum einen die Wettbewerbsfähigkeit. Gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte können mit Kreativität und aktuellem Know-how eigenverantwortlich Impulse für erfolgreiche, nachhaltige Entwicklungen in den Unternehmen geben.

Zum anderen fördert Talent Management die Mitarbeiterbindung. Mitarbeiter wollen Zusammenhänge verstehen und ihr Wissen in ihrem Arbeitsalltag gezielt anwenden können. Sie wollen sich weiterentwickeln und möchten an Sicherheit im Umgang mit Instrumenten und Tools gewinnen.

Die Hochschule Augsburg ist mit ihrem Inhouse-Weiterbildungsangebot der Fakultät für Wirtschaft ein strategischer Weiterbildungspartner für die Firmen der Region. Wir unterstützen Sie kompetent bei der Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter.

Inhouse-Firmenseminare 2015 - das neue Angebot

Wir bieten Ihren Fach- und Führungskräften eine fundierte berufsbegleitende Weiterbildung mit:

- aktuellem betriebswirtschaftlichem Know-how aus allen Bereichen des Managements und dem Wirtschaftsrecht
- der gezielten Vertiefung von Spezialthemen
- Führungsseminaren
- Trainings von sozialen und interkulturellen Kompetenzen.

Kompaktkurse vermitteln Grund- und Überblickwissen: Mit unseren bewährten Kompaktkursen erhalten Sie innerhalb von 2 - 4 Tagen einen kompakten Überblick über alle relevanten Themen bzw. Neuentwicklungen auf einem Wissensgebiet.

Fachliche Spezialthemen werden in ein- bis zweitägigen Veranstaltungen vertieft.

Alle Seminare werden auf Ihr Unternehmen und Ihren Bedarf hin zugeschnitten. Unsere Dozenten sind erfahrene Professoren der HS Augsburg.

Alle Seminare können nach Absprache größtenteils auch in englischer Sprache durchgeführt werden.

Nähere Infos und detaillierte Seminarbeschreibungen finden Sie unter www.hs-augsburg.de, Seite Unternehmen, Inhouse-Firmenseminare oder direkt

<http://www.hs-augsburg.de/unternehmen/if/index.html>



Download unter www.hs-augsburg.de/medium/download/fkw/firmenseminare/broschuere2015.pdf oder Versand durch Vera Krieger, bitte Mail an weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

QR-Code für die Jahresbroschüre 2015:



Ansprechpartner und Beratung für Inhouse-Firmenseminare der Hochschule Augsburg:



Prof. Dr. Erika Regnet

Vera Krieger, Dipl.-Betriebswirtin (FH)

Tel.: 0821/5586-2921 oder -2912

weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

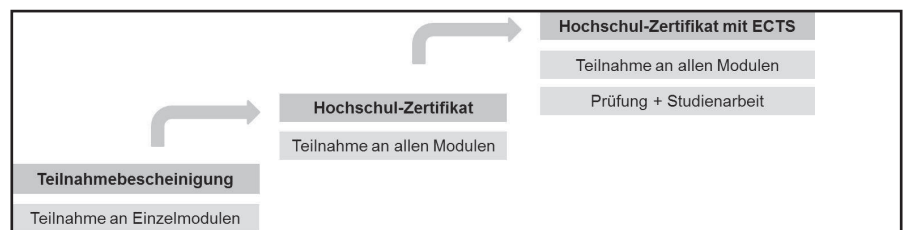
Berufsbegleitende Weiterbildung auf Hochschulniveau

Unsere Zertifikatskurse ermöglichen den Teilnehmern, ein Themengebiet berufsbegleitend zu vertiefen und mit einem Zertifikat der Hochschule Augsburg abzuschließen. Umfang: 8 Module à 1 - 2 Tage, die sich über ein Jahr erstrecken.

Die Zertifikatskurse können ebenfalls als Inhouse-Firmenseminare - auch modulweise - gebucht werden.

Hochschul-Zertifikatskurs „Management-Wissen“ (April 2015 - Februar 2016)

Dieser Kurs wendet sich an Fach- und Führungskräfte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit verstärkt Management-Wissen benötigen und/oder Management-Wissen vertiefen bzw. auffrischen



wollen, insbesondere an Führungsnachwuchskräfte mit naturwissenschaftlichem, technischem oder ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund in der Vorbereitung auf eine Führungsposition.

Die Teilnehmer können wirtschaftliche Zusammenhänge am Markt und im Unternehmen erkennen und Steuerungssysteme und -instrumente einsetzen.

NEU: Hochschul-Zertifikatskurs „Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement“ (Juni 2015 - März 2016)

Im Mittelpunkt jeder Geschäftsbeziehung stehen Kunden und Produkte. Es sind Menschen, die Geschäft generieren und darüber entscheiden, ob eine Kundenbeziehung dauerhaft Bestand hat. Was einfach klingt, ist im Alltag eine sehr herausfordernde Managementaufgabe. Marketing und Vertrieb in einer globalisierten Welt

erfordern ein fundiertes, aktuelles und interdisziplinäres Wissen.

Die Hauptkompetenzen erfolgreicher Funktionsträger im Vertrieb und Marketing sind eine hohe emotionale Intelligenz, eine hohe Konzeptionskompetenz sowie eine gefestigte Abschlusskompetenz. Erfolg hat, wer bestmöglich Bedürfnisse der Kunden erfüllt und einzigartigen Nutzen bietet. Ein klares und differenzierendes Profil in Markt und Öffentlichkeit ist der Schlüssel dafür.

**1. Hochschul-Zertifikatskurs
Marketing, Vertrieb und
Kundenmanagement**

Abschlußzertifikat der
Hochschule Augsburg

Hochschule
Augsburg University of Applied Sciences

Dauer: Juni 2015 – März 2016
jederzeit Einstieg möglich,
Module auch einzeln buchbar!

Technologie Centrum Westbayern (TCW)
Ein Institut der Hochschule Augsburg
Emil-Eigner-Straße 1
89720 Nördlingen

Weiterbildungszentrum Donau-Ries
Tel. 09081 8055-100
Telefax 09081 8055-101
info@tcw-donau-ries.de
www.tcw-donau-ries.de

Der Zertifikatskurs „Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement“ kombiniert wissenschaftlich fundiertes Fachwissen und Praxisnähe aus allen marketing- und vertriebsrelevanten Bereichen. Spezialwissen über Marktforschung, Online-Marketing und Vertragsrecht ergänzt die Kompetenzfelder. International Business Behaviour sowie ein Gesprächs- und Verhandlungstraining runden das Themenangebot ab.

Hochschul-Zertifikatskurs „Controlling“ - neue Reihe startet im Oktober 2015

Controlling hilft, die unternehmerischen Aktivitäten an den gesetzten Zielen auszurichten, um auch in stürmischen Zeiten „auf Kurs“ zu bleiben.

Angesprochen sind Fach- und Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen, die aufgrund ihrer gestiegenen Verantwortung im Unternehmen ihr Know-how im Bereich Controlling und Unternehmenssteuerung vertiefen oder auffrischen wollen.

Controlling mit Kennzahlen, Kostenmanagement, Investitions- und Finanzcontrolling, Wertorientierte Unternehmensführung sowie funktionsspezifisches Controlling sind die zentralen Themenfelder.

Informationstermine

Für nähere Informationen rund um die Zertifikatskurse finden an folgenden Terminen Informationsabende beim TCW in Nördlingen statt. Hier stehen auch Dozenten einzelner Module für Fragen zur Verfügung:

Dienstag, 10. Februar 2015, um 17 Uhr
Mittwoch, 25. März 2015, um 17 Uhr
Anmeldung unter Tel. 09081/8055-102
manuela.jenewein@tcw-donau-ries.de

**2. Hochschul-Zertifikatskurs
Controlling**

Abschlußzertifikat der
Hochschule Augsburg

Hochschule
Augsburg University of Applied Sciences

Dauer: Oktober 2015 – Juli 2016
jederzeit Einstieg möglich,
Module auch einzeln buchbar!

Technologie Centrum Westbayern (TCW)
Ein Institut der Hochschule Augsburg
Emil-Eigner-Straße 1
89720 Nördlingen

Weiterbildungszentrum Donau-Ries
Tel. 09081 8055-100
Telefax 09081 8055-101
info@tcw-donau-ries.de
www.tcw-donau-ries.de

Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen - 4 Workshops mit individueller Beratung

Immer mehr Unternehmen bekommen die demografische Entwicklung zu spüren. Die Zahl der Berufsanfänger sinkt und es wird zunehmend schwieriger, geeignete Kandidaten für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen aus einer wirtschaftlich starken Region wie dem Donau-Ries. Während große Unternehmen durch ihren Namen, vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten oder auch schlichtweg durch bessere Bezahlung punkten können, fehlen mittelständischen und kleineren Unternehmen meist diese Möglichkeiten. Die Situation im ländlichen Raum verschärft die Situation noch zusätzlich.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen können Unternehmen einiges tun, um ihren Bestand an Fachkräften zu sichern und auszubauen. Diese Möglichkeiten sind Thema einer Workshop-Reihe, die das TCW in Nördlingen in Kooperation mit der Hochschule Augsburg ab Februar 2015 zum zweiten Mal anbietet.

Während der gesamten Workshop-Reihe steht ein intensiver Austausch zwischen den Teilnehmern im Vordergrund. Zudem gibt es das Zusatzangebot einer individuellen Beratung. Die Leitung liegt wieder bei Prof. Dr. Christian Lebrecht.

Ablauf der Workshops:

Vielen Unternehmen ist oft gar nicht bewusst, was sie von anderen Unternehmen unterscheidet, was sie zu bieten haben, was nicht. Dieses Wissen um die eigenen Stärken ist aber die Voraussetzung dafür, dass ein Unternehmen sich gezielt auf die Suche nach Bewerbern macht, ohne mit einem hohen Gehalt oder steilen Karrierepfaden werben zu müssen. Im ersten Schritt werden unter Leitung von Prof. Dr. Lebrecht, Hochschule Augsburg, gemeinsam die Stärken und Schwächen der beteiligten Unternehmen analysiert: Was macht das Unternehmen aus Sicht der Mitarbeiter und Bewerber als Arbeitgeber attraktiv, was eher nicht? Im zweiten Schritt geht es in die Tiefe: Betrachtet und verglichen werden die Unternehmenskulturen und die Zusammenarbeit. Am dritten und vierten Tag wird eine Arbeitgebermarke entwickelt: Was macht das Unternehmen besonders, für welche Mitarbeiter und Bewerber ist das

Unternehmen daher interessant, und wie können diese Vorteile gezielt kommuniziert werden?

Weitere Informationen telefonisch beim Technologie Centrum Westbayern (TCW), oder unter anmeldung@tcw-donau-ries.de und im Internet unter www.tcw-donau-ries.de oder www.hochschulzentrum-donau-ries.de.

Ansprechpartner für offene Seminare und Inhouse-Firmenseminare am Weiterbildungszentrum Donau Ries in Nördlingen, einem An-Institut der Hochschule Augsburg:

Technologie Centrum Westbayern GmbH
Frau Manuela Jenewein
Emil-Eigner-Straße 1
D-86720 Nördlingen
Tel. 09081/8055-102
manuela.jenewein@tcw-donau-ries.de

Erika Regnet und Vera Krieger



Zur Patrizia AG nach Augsburg - der Master Personalmanagement geht auf die Baustelle

Die Ausrichtung des Personalmanagements an den Belangen des Unternehmens ist zentrales Thema der Vorlesung Strategisches Personalmanagement im Rahmen unseres Masterstudienganges. Viele Firmenbeispiele, wie auch der Gastvortrag in der Woche davor von der Munich Re (s. u. bei den Fachvorträgen), kommen aus Großunternehmen. Diese haben die Ressourcen und das Know-how, ihre Arbeit strategiekonform auszurichten. Wie gehen aber mittelständische Unternehmen mit der strategischen Personalarbeit um?

Um dies herauszufinden, besuchte der Master Personalmanagement Anfang Dezember die PATRIZIA AG in Augsburg. Das Unternehmen, das im letzten Jahr sein 30-jähriges Bestehen feierte, hat sich aus einem lokalen Projektentwickler zu einem international tätigen integrierten Immobilien-Investmenthaus entwickelt. Das Unternehmen wächst schnell und hat in den letzten fünf Jahren die Zahl der Mitarbeiter auf über 700 Mitarbeiter mehr als verdoppelt. Wie muss sich die Personal-

funktion aufstellen, damit das schnelle Wachstum und die Internationalisierung des Unternehmens begleitet werden können? Wie wird dabei die Personalarbeit an der Unternehmensstrategie ausgerichtet? Mit diesen Fragestellungen ging es nach Augsburg.

Erste Station war eine Wohnanlage am Provi-no-Park, in der uns der Projektleiter, Herr Zeitler, die Tätigkeiten und Anforderungen eines Immobilien-Entwicklers direkt auf der Baustelle erklärte. Wir konnten die Wohnungen in den verschiedenen Entstehungsphasen begutachten. Man sah, wie einige der Teilnehmer(innen) in Gedanken eifrig dabei waren, die Wohnungen einzurichten. Nach einem kurzen Zwischenstopp auf dem Augsbu-



rger Weihnachtsmarkt ging es dann zur Zentrale der PATRIZIA AG. Dort stellte uns Herr Jaksch, der Personalleiter des Unternehmens, in einem sehr lebendigen Vortrag die Neuausrichtung der Personalarbeit bei der PATRIZIA AG vor. Denn parallel zum starken Unternehmenswachstum und der beginnenden Internationalisierung wandelte sich der ursprünglich rein operative Fokus der Personalarbeit hin zu einer stark strategisch ausgerichteten Tätigkeit. Vor dem Hintergrund des starken Unter-

nehmenswachstums und des demographischen Wandels hat sich gerade das Employer Branding zu einem der zentralen Hebel entwickelt, um das weitere Wachstum des Unternehmens begleiten zu können. Für uns eine spannende Darstellung,

wie es auch in mittelständischen Unternehmen möglich ist, ein strategisch ausgerichtetes HR Management zu implementieren.

Noch einmal ein herzliches Dankeschön an das Team der PATRIZIA AG, das uns einen spannenden Einblick in die Praxis ermöglicht hat.

Prof. Dr. Christian Lebrecht



Exkursion zu Fujitsu Technology Solutions GmbH

Der HR-Bereich in Augsburg hatte ein umfassendes Programm für uns vorbereitet: Nach einer ersten Vorstellung des Unternehmens erhielten wir einen Überblick über die Organisation des HR-Bereichs bei Fujitsu. Anschließend wurden die aktuellen Konzepte und Erfahrungen zu den Themen:

- Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitmanagement
- Personalentwicklung, Talent Management
- Entgeltfindung, Gehaltspolitik
- Gesundheitsmanagement

dargestellt. Die Studierenden erhielten dabei immer Gelegenheit für Fragen und zur Diskussion, so dass der Vormittag sowohl interaktiv als auch sehr anschaulich gestaltet war und jeder Empfehlungen zur praktischen Umsetzung mitnehmen konnte.

Dann ging es zur Werksführung durch den Produktionsbereich. Fujitsu ist der einzige IT-Hersteller weltweit, der mit umfassenden Produktions- und Entwicklungsstätten in Deutschland vertreten ist. Fujitsu hat Strukturen im Produktionsumfeld implementiert, die es dem Unternehmen erlauben, kundenspezifische Produkte mit unterschiedlichsten Volumenansforderungen in der bestehenden Infrastruktur kurzfristig und termingerecht zu produzieren und auch auf die jeweilige Marktsituation zu reagieren. Ermöglicht wird dieses Konzept durch

ein innovatives und sehr flexibles Arbeitszeitmodell, das kurzfristige Anpassungen der täglichen Arbeitszeit ermöglicht. Ein weiteres Schlüsselement stellt der flexible Einsatz von Leihkräften dar. Dieses hochflexible Konzept bezeichnet Fujitsu deshalb zu Recht auch als „atmende Fabrik“.

Zum Abschluss war es – trotz parallel ablaufender Filmaufnahmen – noch möglich, das Executive Customer Center mit der umfangreichen Fujitsu-Produktpalette zu besichtigen. Dort können Kunden neue Produkte und Lösungen rund um die Themen Workplace und Datacenter Computing vor Ort erleben und testen.

Im Anschluss an den interessanten Vormittag bei Fujitsu nutzte eine Gruppe der Studierenden noch die Gelegenheit zu einer Stadtführung, die uns einen Einblick in die Architektur und vor allem die Stadtgeschichte Augsburg vermittelte. Das schöne Rathaus, Bürgerhäuser, die wirtschaftliche Entwicklung und Bedeutung der Fugger, Textilarbeiten und das frühere Handwerkerleben in der Unterstadt, Bedeutung der zahlreichen Kanäle der Stadt – für jeden war etwas Neues dabei.

Erika Regnet



Die Master-Studierenden zusammen mit Frau Sproll, Frau Stoll und Frau Weidenspointner, Fujitsu Technology Solutions GmbH (von rechts)



Gastvortrag - Strategische Personalplanung bei der Munich Re

Je wichtiger der Faktor Humankapital für den Geschäftserfolg, desto kritischer wird auch eine vorausschauende Personalplanung für das Unternehmen. Denn nur wenn genug Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen an Bord sind, kann das Unternehmen seine Strategie erfolgreich umsetzen. Dies ist einsichtig und das Instrumentarium der strategischen Personalplanung ist genauso wie jeder andere Planungsprozess in der Betriebswirtschaft von der Idee her trivial: Ist-Bestand erfassen, Soll-Bestand definieren und dann Lücken identifizieren, die mit einem Maßnahmenkatalog geschlossen werden. In der Praxis ist dieser Prozess allerdings alles andere als trivial.

Welche Probleme bei der Entwicklung und Einführung einer strategischen Personalplanung in einem Unternehmen auftreten können, schilderte Herr Alexander Martin Boes, zuständig für HR Strategy & Planning bei der Munich Re in seinem spannenden Vortrag: „Strategic Workforce Planning - ein Praxisbericht“. Dabei berichtete Herr Martin Boes den Masterstudierenden des Studiengangs Personalmanagement sehr anschaulich von den Erfahrungen, die er bei der Einführung der strategischen Personalplanung bei der Munich Re seit einigen Jahren gemacht hat bzw. immer noch macht: Sei es die Überzeugung des Top-Managements für die

Notwendigkeit, das Instrument einzusetzen, die Suche nach dem geeigneten Berater und der Software, und die Frage, wie im Unternehmen mit den Ergebnissen umgegangen werden sollte, welche Folgen die Analysen haben müssen. Herr Martin Boes ging sehr offen sowohl auf den hohen Ressourcenaufwand ein, den der Prozess - und hier allein schon die Identifikation der Job-Familien - erfordert, als auch auf die Bedeutung, die das Instrument hat, um Unternehmensstrategien auf ihre Umsetzbarkeit hin zu überprüfen.

Für die Studierenden war dieser hoch interessante gestaltete Vortrag eine willkommene Möglichkeit, von den Erfahrungen eines Unternehmens bei der Anwendung des Instruments zu lernen und ein Gespür dafür zu bekommen, wie sich der Transfer eines Konzepts aus der Theorie trotz aller Widerstände in die Praxis bewerkstelligen lässt. An dieser Stelle noch einmal vielen Dank an Herrn Martin Boes, der uns diesen spannenden Einblick gewährt hat.

Christian Lebrez

Gastvortrag - Anforderungen an Führungskräfte und Executive Search

Im Masterstudiengang Personalmanagement gab es im Wintersemester noch einen zweiten Fachvortrag: Herr Dr. Thomas Kienle, Geschäftsführender Gesellschafter der Labbé & Cie GmbH, einer auf Executive Search und auf die Besetzung von Aufsichtsratsmandaten spezialisierten Beratung, stand den Studierenden Rede und Antwort. Zunächst stellte er anschaulich dar, welche Anforderungen heutzutage an Führungskräfte der verschiedenen

Hierarchieebenen gestellt werden und erläuterte, was erfolgreiche und was nicht-erfolgreiche Führungskräfte unterscheidet.

Besonders spannend war für den Zuhörerkreis, auch einiges über das Berufsbild eines „Head Hunters“ und das konkrete Vorgehen beim Direct Search, der Anforderungsanalyse und der Besetzung von Spitzenpositionen zu erfahren.



Dr. Thomas Kienle bei seinem Vortrag in München

Erika Regnet

Absolventen-Netzwerk

Unser XING-Netzwerk der Ehemaligen, d.h. der Absolventen der Personal-Vertiefungsmodule der Studiengänge IM und BW, ist inzwischen auf 64 Personen angewachsen. In diesem Semester gab es gleich mehrere Treffen, die jeweils in Augsburg stattfanden: Zunächst gab es am 16. Oktober ein Treffen zum After-Work-Drink, zum Essen und zum Austausch von Erinnerungen wie Erfahrungen.



Für uns ist es immer spannend, die Weiterentwicklung unserer Personaler und unserer Personaler-Community zu begleiten. Selbst wenn es im Dezember sehr kalt ist, dafür war die Stimmung am Weihnachtsmarkt umso gelöster, als alle auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken konnten.



Weihnachtliche Einstimmung bei Eiseskälte und einigen Glühweinen am Augsburger Weihnachtsmarkt

Und natürlich sind unsere „Ehemaligen“ auch immer herzlich zu unseren Augsburger Personalertagen eingeladen. Diese sind eine gute Möglichkeit, aktuelle Entwicklungen kennenzulernen und KollegInnen zu treffen. Sollten Sie keine Einladung erhalten haben, kontaktieren Sie uns kurz.

Neben den Absolventen der HS Augsburg sind natürlich auch aktuell Studierende der Personalvertiefungsmodule herzlich zur Teilnahme an unserem Netzwerk eingeladen. Schreiben Sie dazu einfach eine Mail über XING an Prof. Lebrez, damit er Sie in die Gruppe aufnimmt.

Erika Regnet

Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Ein zentraler USP der Hochschule Augsburg ist die hohe Praxisorientierung - sowohl der ProfessorInnen als auch unserer Studierenden. Deshalb ist es uns auch sehr wichtig, Master- und auch Bachelorarbeiten zumeist in Kooperation mit Unternehmen durchzuführen.

Von den Professorinnen Regnet und Stief sowie den Professoren Bloching, Freiboth und Lebrez werden die Abschlussarbeiten im Bereich Human Resources, Change Management und Arbeitsrecht betreut. Ab Seite 13 erhalten Sie Einblick in Methodik wie Ergebnisse bei mehreren Forschungsarbeiten des letzten Jahres.

Wenn Sie geeignete Themen haben, sprechen Sie uns bitte an. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Sepp Starzner Weiterbildungspreis

Mit dem Sepp-Starzner-Weiterbildungspreis, gestiftet von der Hochschule Augsburg, wurde Prof. Dr. Erika Regnet ausgezeichnet. An der Fakultät für Wirtschaft, der sie seit dem Sommersemester 2008 angehört, sowie am Technologie Centrum Westbayern (TCW), einem AN-Institut der Hochschule Augsburg, befasst sich Prof. Regnet in Seminaren und speziellen Zertifikatskursen unter anderem mit den Themen Personalentwicklung, Führungsverhalten, Demografische Entwicklung und Fachkräftesicherung, den Spezifika weiblicher Fach- und Führungskräfte sowie Recruiting. Der Sepp-Starzner-Weiterbildungspreis wird jährlich in Erinnerung an den 2011 verstorbenen Professor der Hochschule Augsburg, Sepp Starzner, ausgelobt.



Prof. Dr. Elisabeth Krön, Fakultät für Architektur und Bauwesen, Prof. Dr. Erika Regnet, Fakultät für Wirtschaft, und Prof. Dr. Hans-Eberhard Schur, Präsident der HS Augsburg

Führung von Mitarbeitern - überarbeitete Neuauflage

Wissenschaftlich fundiert und doch immer praxisbezogen - das ist das Erfolgsrezept dieses Buches, das seit über 20 Jahren von Frau Prof. Dr. Erika Regnet lektoriert und mitherausgegeben wird. Dieses Standardbuch für Führungskräfte ist inzwischen in der überarbeiteten 7. Auflage erschienen.



In insgesamt 55 Einzelbeiträgen werden sowohl die Führung von Mitarbeitern als auch die Führung von Teams und der eigenen Person, Personalpolitik, Change Management sowie das gesellschaftliche Umfeld thematisiert. Dabei reicht das Themenspektrum von der

Mitarbeiterauswahl über die Einarbeitung, Qualifizierung, Motivierung und Beurteilung bis zu Personalentwicklung und rechtlichen Fragestellungen. Die überarbeitete und ergänzte Neuauflage führt die bewährte Grundkonzeption fort und wirft zugleich einen Blick auf aktuelle Fragestellungen - wie Fachkräftesicherung, Arbeitgeberattraktivität, Führung in Netzwerkstrukturen, Personalarbeit in Krisenzeiten, Interessenvertretung von Führungskräften oder Shared Leadership. Verknüpft mit vielfältigen Praxishinweisen ist das Buch ein wichtiger Ratgeber für Führungskräfte. Und Studierende werden umfassend in die Führungsaufgaben eingeführt.

Hrsg: Lutz von Rosenstiel, Erika Regnet & Michel Domsch. 7. Auflage erschienen 2014. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 786 Seiten, 79,95 €.

Parallel dazu erschien 2012 der Band „Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement“ in der 3. Auflage. Hier werden Führungsheausforderungen in Fallbeispielen konkretisiert und besprochen. 486 Seiten, 49,95 €.

Beide Bücher sind auch als E-Book erhältlich.

Augsburger Personalertage

Die Augsburger Personalertage werden jedes Semester an der Hochschule zu aktuellen Themen durchgeführt und richten sich an HR-Verantwortliche der Firmen der Region.

Der 9. Personalertag am 22. Juli 2014 hatte die „Flexibilisierung der Arbeit“ zum Thema. Die Flexibilisierung der Arbeit hat viele Facetten: befristete Stellen und Leiharbeitsverträge, aber auch die verschwimmenden Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit. Chancen, Herausforderungen und Risiken zeigten die Professoren Christian Lebrecht und Erika Regnet in ihrem einführenden Themenvortrag auf. Im ersten Praxisvortrag stellte Katharina Quandt vom zentralen Personalwesen der BMW Group das mittlerweile preisgekrönte Modell der Mobilarbeit bei BMW vor. Hier hat das Unternehmen aufbauend auf den in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen mit der Telearbeit ein Konzept eingeführt, das einem hohen Anteil der Mitarbeiter die Möglichkeit einräumt, tage- oder auch stundenweise außerhalb der Firma zu arbeiten. Es besteht weder eine grundsätzliche Pflicht, noch ein Anrecht auf Mobilarbeit.

Statt dessen legen die Mitarbeiter und Vorgesetzten gemeinsam fest, in welchem Umfang außerhalb des Unternehmens gearbeitet werden kann und wie die Erreichbarkeit gewährleistet ist.



Katharina Quandt, BMW Group

Im zweiten Praxisvortrag stellte Heiko Pfister, ebenfalls BMW Group, das Projekt „Neue Arbeitswelten“ vor. Eine flexible Arbeitsplatzgestaltung und Desksharing ermöglichen Mitarbeitern eine ihren Aufgaben besser angepasste Arbeitsumgebung. Vorhandene Büroflächen werden gleichzeitig effektiver genutzt. Auch hier war die zentrale Aussage, dass für den Erfolg solcher flexiblen Arbeitsplätze weniger die technische Ausstattung, sondern vielmehr die Soft Facts, wie eine auf Vertrauen basierte Führungskultur, ausschlaggebend seien.

Den Abschluss des Tages bildete ein Vortrag von Prof. Dr. Micha Bloching zu aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Am inzwischen 10. Augsburger Personalertag am 11. Februar 2015 wird es um Kennzahlen in der Personalarbeit gehen. Personalcontrolling macht Effekte einzelner Maßnahmen messbar und dient zur zukunftsorientierten Steuerung - für den HR- wie die einzelnen Fachbereiche. Auch hierzu werden wir wieder einen Mix aus Wissenschafts- und Praxisvorträgen anbieten.



Heiko Pfister, BMW Group

Der 11. Augsburger Personalertag - voraussichtlich am 22. Juli 2015 - wird sich wieder den „weicherer“ Themen der Personalarbeit widmen und basierend auf eigenen empirischen Studienergebnissen das Thema „Erfolgreiche Personalführung“ fokussieren.

Eine persönliche Anmeldung ist erforderlich. Interessenten wenden sich bitte, wenn Sie noch nicht auf unserem Verteiler sind, an Vera Krieger, weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

DGFP Forum Human Resources & Science am 10.9.2014 an der FOM in Bonn

Zwischen Theorie und Praxis in der Betriebswirtschaftslehre klafft oft eine tiefe Lücke. Praktiker beklagen sich zu Recht darüber, dass die Wissenschaftler sich in Details verlieren oder mit einer Methodik an die Themen herangehen, die für den Laien unzugänglich ist: Die Zeit, sich in die Tiefe und die Methodik einzuarbeiten, fehlt in der Praxis schlichtweg. Gleichzeitig sind Wissenschaftler oft frustriert, da in der Praxis viele Ideen und Praktiken verbreitet sind, deren Unwirksamkeit längst wissenschaftlich belegt ist. Seit einigen Jahren gibt es unter dem Stichwort des „Evidenzbasierten Managements“ die Bewegung, wissenschaftliche Ergebnisse so aufzubereiten, dass diese interessierten Laien verständlich sind, und so als belastbare Entscheidungsgrundlage im Unternehmen eingesetzt werden können.

Im Bereich des Personalmanagements haben sich gerade die Professoren Sliwka, Biemann und Heckmüller dem Ansatz des Evidenzbasierten Managements verschrieben und propagieren diesen auch seit einigen Jahren u.a. in der von ihnen mit herausgegebenen Zeitschrift PersonalQUARTERLY. Um den Ansatz weiter zu verbreiten, wird auch zunehmend mit der DGFP zusammengearbeitet. Ein Beispiel dieser Kooperation war das Forum „Human Resources & Science: Was HR-Wissenschaftler und HR-Praktiker voneinander lernen können“, zu dem die DGFP Anfang September zusammen mit der FOM in Bonn einlud. Gut sechzig Teilnehmer aus Firmen und Hochschulen folgten dieser Einladung für den eintägigen Workshop. Dr. Armutat, Organisator seitens der DGFP, zeigte sich über die hohe Resonanz erfreut.

Die Veranstalter verfolgten zwei Ziele mit dem Workshop: Wissen zu vermitteln und Akteure zu vernetzen. Der Vormittag stand unter dem Stichwort der Wissensmittlung. Hier stellte erst Prof. Kabst das Konzept des Evidenzbasierten Managements vor, dann erläuterten Prof. Biemann und Prof. Heckmüller eine Studie zum Transfer von wissenschaftlichen Ergebnissen in die HR-Praxis, die die Autoren zusammen mit der DGFP letztes Jahr durchgeführt hatten. Ein Vortrag von Prof. Sliwka zum Thema Kausalität im Evidenzbasierten Management rundete den Theorieteil ab.

Der zweite Block am Nachmittag war der Vernetzung gewidmet. Hier tauschten sich die Teilnehmer in vier parallelen Workshops dazu aus, wie das Evidenzbasierte Management im HR-Bereich in den Bereichen der Forschung, der Lehre, der Anwendung und den Medien verbreitet werden kann. Gerade im Bereich der Praxis wurde die Frage diskutiert, wie man vermeintliche „Best Practices“ durch wissenschaftlich fundierte Instrumente ersetzen kann und welche Hindernisse es in der Organisation dazu zu überwinden gilt. Gleichzeitig wurden Interessierte gesucht, die sich mit ihren Unternehmen an Studien für eine breitere empirische Forschungsbasis beteiligen.

Die hohe Resonanz zeigte, wie stark das Bedürfnis auf beiden Seiten ist, die Lücke zwischen Praxis und Wissenschaft zu überbrücken. Das Forum war insgesamt eine sehr gelungene und gut organisierte Veranstaltung. Man kann nur hoffen, dass die Impulse, die hier gegeben wurden, möglichst breit aufgegriffen werden. Ich bin jetzt schon gespannt, welche weiteren Aktivitäten aus diesem Forum hervorgehen werden.

Christian Lebrecht

Projekte im Vertiefungsmodul Personalmanagement

Im SS 2014 wurden parallel 2 Firmenprojekte bearbeitet, die sich mit unterschiedlichen Aspekten des Personalmarketings und der Fachkräftesicherung beschäftigten: Für die swa analysierten wird die Resonanz von Schülern in Augsburg Stadt und Land auf die neue Auszubildendenkampagne. Für den Ingenieurdienstleister ALTEN GmbH beleuchteten wir das Hochschulmarketing ausgewählter Vergleichsunternehmen. Höhepunkte waren natürlich die Ergebnispräsentationen bei den jeweiligen Unternehmen und vor ihren Führungskräften. Im Newsletter Nr. 14 haben wir ausführlich über die Projekte berichtet.



Bei so viel Arbeit blieb erst einmal keine Zeit für ein gemeinsames Abschlussessen, denn die Prüfungen rückten bedrohlich näher.

So wurden erst am 24. Juli die erfolgreichen Projektabschlüsse auf der Terrasse des Ratskellers in Augsburg dafür dann aber ausgiebig gefeiert.

Erika Regnet

Participate! Mitreden, Mitdenken, Mitgestalten im Unternehmen von morgen

DGFP // lab - Die Zukunftsplattform für HR-Professionals & Young Professionals

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) veranstaltete am 26. und 27. September 2014 erstmals einen Personalkongress zusammen mit HR-Vertretern aus Unternehmen, Young Professionals sowie Trendforschern, welche sich mit personalwirtschaftlichen Themen beschäftigen. Diese Veranstaltung sollte den Personalverantwortlichen Inspiration bieten, um innovative Ansätze für die Personalarbeit im Unternehmen zu entwickeln. Hierfür wurden neben den Vorträgen von bekannten und angesehenen Experten auch durch interaktive Runden und Podiumsdiskussionen diverse Anregungen für die Umsetzung der Ansätze gegeben. Um möglichst unterschiedliche Blickwinkel zu diesem Themen-

gebiet zu erlangen, wurden zudem Studenten mit personalwirtschaftlichem und psychologischem Hintergrund als sogenannte „Mitmacher“ in die Veranstaltung integriert.

Dank unserer Professorin Frau Dr. Erika Regnet bekamen wir die Möglichkeit, an diesem interessanten Kongress teilzunehmen. Im Vorfeld des Kongresses wurden bei zwei Online-Sessions die Themen der zweitägigen Veranstaltung gemeinsam erarbeitet und anschließend von der DGFP aufbereitet.

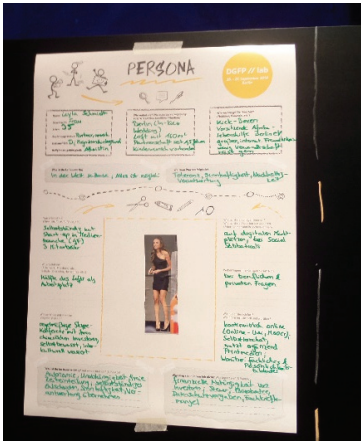


Eigene Aufnahme - Veranstaltungsort

Tag 1: 26. September 2014

Am ersten Tag der Veranstaltung präsentierte die DGFP diese Ergebnisse als Opener des Kongresses. Im Anschluss daran wurden die Teilnehmer nach ihren gewählten Themenschwerpunkten in Kleingruppen eingeteilt. Die Mitmacher (HR-Verantwortliche / Studenten) hatten daraufhin die Möglichkeit, das Thema „Mitbestimmung (er-)leben“ bei einer interaktiven Übung zu reflektieren. Hierbei wurde in Kleingruppen mit der sogenannten „Persona-Methode“ eine fiktive Figur kreiert. Diese wurde anhand der Leitfrage „Wie wünscht sich Persona, im Jahr 2024 Zusammenarbeit und Teilhabe zu erleben?“ von den einzelnen Gruppen entwickelt.

Dabei kamen verschiedene fiktive Personen mit unterschiedlichen Interessen und Ansichten zustande. Diese Übung war dazu gedacht, die Teilnehmer für das Thema zu sensibilisieren und einen verständlichen Einstieg in das Thema rund um die Mitarbeiterpartizipation in den Unternehmen von morgen zu ermöglichen.



Eigene Aufnahme „Übung- Persona-Methode“

Im Anschluss an die darauf folgende Mittagspause und die Möglichkeit zum Networking gab es einen Kurzvortrag eines Autors und Trendforschers zum Thema „Der Schwarm ist das neue Kollektiv“. Anschließend konnten die Mitmacher bei diversen Kurzvorträgen durch erläuterte Praxisbeispiele Wissen und Inspirationen zum Thema „Partizipation, Kollaboration und Vernetzung von morgen“ einholen. Hierfür wurden Kleingruppen gebildet und die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, den Experten direkt Fragen zu dem jeweiligen Themengebiet zu stellen und Erfahrungen auszutauschen. Themen hierbei waren beispielsweise „Partizipation zwischen Politik und Gesellschaft“, „Employees eat Managers for Breakfast“ oder auch das Themengebiet „Führung 2030“. Im Anschluss an diese praktischen Eindrücke wurden bei einer Podiumsdiskussion die bis dahin gesammelten Zwischen-

ergebnisse von Unternehmensvertretern, einem Buchautor sowie Vertretern von Hochschulen diskutiert. Zudem konnten die Mitmacher aktiv an der Diskussion teilnehmen. Dies wurde auch genutzt.

Zum Abschluss des ersten Kongresstages fand die Verleihung der „HR next generation awards 2014“ statt. Dieser Preis wird jährlich an herausragende Nachwuchspersonaler verliehen, die bereits zu Beginn ihrer Karriere außergewöhnliche Leistungen und Engagement gezeigt haben. Um den Gewinner des Awards sowie das bis zu diesem Zeitpunkt gemeinsam Erarbeitete zu zelebrieren, wurde zudem eine DGFP // lab // Party durch die Deutsche Gesellschaft für Personalführung organisiert. Der Tag klang in der PLATOON Kunsthalle Berlin aus.

Tag 2: 27. September 2014

Am zweiten Tag wurde nach einem kurzen Grußwort durch Frau Katharina Heuer, die Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP, der Kongress mit dem Thema „Erfolgsfaktor Netzwerk: Können Unternehmen künftig Partizipation überleben?“ begonnen. Hierbei tauschten sich diverse Akteure wie beispielsweise Buchautoren, Geschäftsführer und Experten für Social Media zu diesem Thema aus. Im Anschluss an diese Diskussion hatten sowohl Mitgestalter als auch Mitmacher ein weiteres Mal die Möglichkeit, sich aktiv in Themenbereiche einzubringen. Dabei konnten die Teilnehmer jeweils zwei Vorträge von Experten innovativer Methoden und Technologien wie Open Innovation, Collective Creativity und Cloud-Labor hören und

durch bestimmte Fragestellungen auf einige Punkte der Vorstellungen tiefer eingehen. Als Zusammenfassung fand daraufhin eine Podiumsdiskussion statt, bei der die Ideen der interaktiven Sessions zusammengetragen, vorgestellt und diskutiert wurden. Diese werden von der DGFP als Grundlage für weitere Kongresse in dieser Art und Weise gesehen. Außerdem erhielt jeder Teilnehmer der Veranstaltung ein Thesenpapier mit den wichtigsten Erkenntnissen dieser beiden Tage.

Gesamteindruck

Wir haben aufgrund dieser Veranstaltung einen guten ersten Einblick in den Ablauf eines solchen Kongresses erhalten und konnten viel Neues auf dem Themengebiet rund um das Thema „Mitarbeiterpartizipation in den Unternehmen von morgen“ dazulernen. Besonders schön fanden wir die Zusammenarbeit sowohl mit Experten als auch mit Personalverantwortlichen aus der freien Wirtschaft. Dadurch haben sich viele unterschiedliche Sichtweisen ergeben, die in den Übungen berücksichtigt wurden, so dass gute Ergebnisse erzielt werden konnten. Vor allem war die Veranstaltung sehr gut organisiert und durch die verwendeten modernen Methoden sehr abwechslungsreich gestaltet.

Mike Hammermayer & Eva-Maria Lechner, Absolventen Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Aus der Forschung

Bachelorarbeit: „Chancen und Herausforderungen der Integration von Fachkräften aus dem südeuropäischen und nordafrikanischen Ausland“

Das Thema habe ich aus aktuellem Anlass (Zuwanderungszahlen in Deutschland/politische und wirtschaftliche Lage in den betrachteten Ländern) sowie aus meinem persönlichen Interesse heraus gewählt. Ziel meiner Arbeit war es, anhand der von Firmen und Institutionen zur Verfügung gestellten Erfahrungsberichte die Integration von Fachkräften aus dem südeuropäischen (Griechenland und Spanien) und nordafrikanischen (Tunesien) Ausland zu analysieren. Für meine Recherche zu diesem Themengebiet besuchte ich diverse Veranstaltungen, beschäftigte mich mit vielen Zeitungsartikeln, und nahm Kontakt zur Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer auf, die sich schon seit einiger Zeit mit diesem Themenschwerpunkt auseinandersetzen und verschiedene Projekte diesbezüglich ins Leben gerufen haben.

Für den empirischen Teil meiner Bachelorarbeit, der Analyse der Erfahrungsberichte von Unternehmen und Institutionen, erarbeitete ich zur einheitlichen Betrachtung einen Fra-

genkatalog. Bei den befragten 14 Institutionen und Unternehmen handelt es sich um solche, die exemplarisch für die internationale Rekrutierung anzusehen sind. Diese Unternehmen und Institutionen kommen aus unterschiedlichen Branchen, haben aus verschiedenen Ländern Mitarbeiter rekrutiert und sind an diversen Standorten in Deutschland angesiedelt.

Länder: Zwei rekrutierten griechische Mitarbeiter. Eine Institution hat sich sowohl auf griechische als auch spanische Beschäftigte spezialisiert. Zehn der Befragten beschäftigen Spanier, davon drei Firmen Auszubildende. Drei Unternehmen haben tunesische Mitarbeiter eingestellt.

Aufbau des Fragebogens	
Allgemeine Informationen	Gründe der Beschäftigung / Vorgehen und Erfahrungen
Qualifikation der/des Mitarbeiter/s	Beweggründe für die Beschäftigung
Beschäftigungsbeginn	Spezielle Berufsgruppe / Länder
Ziel: langfristige Beschäftigung?	Bewertung der Arbeitsleistung
Andauernde Tätigkeit im Unternehmen	Maßnahmen vor der Einstellung
Zukunftsansichten	Betreuung während der Tätigkeit
	Spezielle Einarbeitungsmaßnahmen
	Angebote zur weiteren Qualifizierung

Branchen: Drei gehören zum Pflege-, Gesundheits- bzw. Erziehungsbereich, fünf sind im technischen Sektor sowie drei im Bausektor angesiedelt, zwei aus dem IT Bereich sowie ein Logistikunternehmen.

Standort: Über 70 % der Befragten haben ihren Firmensitz in Bayern. Bei vier der befragten Unternehmen ist der Firmensitz im ländlichen Gebiet (< 6.000 Einwohner). In Kleinstädten (< 25.000 Einwohner) beschäftigen drei Unternehmen die ausländischen Mitarbeitenden. In Städten bis zu einer Einwohnerzahl von 300.000 sind ebenfalls drei der befragten Unternehmen angesiedelt. Eine Organisation ist in einer Millionenstadt ansässig.

Aus den beantworteten Fragenkatalogen sowie den theoretischen Erkenntnissen können folgende Rückschlüsse gezogen werden:

Das gute und vergleichbare Bildungssystem in den Ländern ist entscheidend

Die Entscheidung zur Rekrutierung aus den Ländern Griechenland, Spanien und Tunesien wurde aufgrund des guten Bildungsstandes in den einzelnen Ländern und der Vergleichbarkeit mit dem deutschen Bildungssystem getroffen. Ebenso spielte die schlechte wirtschaftliche Lage in diesen Ländern eine Rolle. Viele junge Ausländer sehen keine Chancen für sich auf dem eigenen Arbeitsmarkt und sind daher bereit, nach Deutschland zu gehen. Ebenfalls gaben Unternehmen, welche eine Ausbildung in Deutschland anbieten, an, dass sie die Ausgebildeten gerne später in der Tochtergesellschaft in dem jeweiligen Heimatland beschäftigen würden.

Internationale Rekrutierung findet verstärkt seit Ende 2012 / Anfang 2013 statt

Alle befragten Organisationen haben ungefähr zur selben Zeit begonnen, im Ausland zu rekrutieren. Größtenteils konzentrieren sie sich bei der Suche auf die Engpassbereiche im Gesundheits- und Pflegesektor sowie im Ingenieurbereich. Dieser erhöhte Bedarf nach gut ausgebildeten Mitarbeitern aus den genannten Bereichen deckt sich mit anderen Studien und Analysen.

Bei der internationalen Rekrutierung wird gerne auf die Unterstützung von diversen Kammern, wie z.B. der Industrie- und Handelskammer oder der Ärztekammer zurückgegriffen. So kann die Betreuung besser gewährleistet werden und die Unternehmen und Institutionen werden bei der Rekrutierung etwas entlastet. Eine weitere mögliche Begründung ist auch, dass die internationale Rekrutierung noch nicht sehr lange verbreitet ist und somit auch mögliche Unsicherheiten seitens der Arbeitgeber vermieden werden können.

Vorkehrungen, die vor Aufnahme der Tätigkeit in den Unternehmen getroffen werden

Alle Befragten leiten Maßnahmen (Sprachkurs organisieren / Einreiseformalitäten erledigen / Unterstützung bei der Wohnungssuche) ein, um den ausländischen Mitarbeitern den Einstieg in das deutsche (Arbeits-)Leben so einfach wie möglich zu gestalten. Viele der Rekrutierten hatten zudem bereits einen Deutschkurs im Heimatland besucht. Die angebotenen Maßnahmen zeigen die Bemühungen der Unternehmen, den internationalen Mitarbeitern die Integration in die neue und unbekannte Umgebung zu erleichtern.

Unterschiede bei der Betreuung von europäischen und afrikanischen Mitarbeitern konnten bei dieser Befragung keine festgestellt werden. Dies kann jedoch auch damit zusammenhängen, dass die Rekrutierung der Tunesier über Kammern lief und somit den Unternehmen ein Großteil des Betreuungsaufwandes abgenommen wurde.

Internationale Rekrutierung bei Unternehmen aus dem ländlichen Raum sehr beliebt

Oft wird von den befragten Unternehmen eine zu geringe Anzahl an Bewerbungen in Deutschland als Beweggrund für die internationale Rekrutierung genannt. Jedoch stellt sich hier die Frage, ob die Integration dieser Mitarbeiter nicht noch intensiver erfolgen muss. Aufgrund der ländlichen Lage haben die internationalen Beschäftigten weniger Möglichkeiten, Freizeitangebote anzunehmen bzw. erreichen diese schwieriger. Daher liegt die Überlegung nahe, die Mitarbeiter durch explizite Maßnahmen wie beispielsweise die Organisation eines Betriebssportes stärker einzugliedern. Eine weitere Option wäre, die ausländischen Beschäftigten bei der Wohnungssuche in der nächstgelegenen Kleinstadt bzw. größeren Stadt zu unterstützen. Hier ergeben sich durch das breitere Spektrum an Freizeit- und Unterhaltungsmöglichkeiten leichter Kontakte.

Hohe Zufriedenheit der Unternehmen mit den ausländischen Beschäftigten

Die befragten Arbeitgeber sind sehr zufrieden mit der Arbeitsleistung der Ausländer, insbesondere auch mit dem Engagement der Auszubildenden. Dies zeigt sich vor allem in der guten bis sehr guten Bewertung der Arbeitsleistung der internationalen Mitarbeiter und der andauernden Beschäftigung sowie der Übernahme nach einem Praktikum in eine Festanstellung.

Es scheint auch so zu sein, dass das Arbeiten und Leben in Deutschland auch von den internationalen Arbeitnehmern sehr gut angenommen wird. Vor allem erweisen sich Unterstützungsmaßnahmen während des Aufenthalts als hilfreich.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aufgrund der nur als exemplarisch anzusehenden kleinen Befragungsgruppe nicht rückgeschlossen werden, ob die Rekrutierten eine langfristige Beschäftigung in Deutschland anstreben oder dies nur zur Überbrückung der aktuell schlechten Wirtschaftslage im Heimatland nutzen. Jedoch lässt sich sagen, dass beide Parteien mit der jetzigen Situation sehr zufrieden sind und die befragten Unternehmen und Institutionen auch in naher Zukunft wieder international rekrutieren werden bzw. es teilweise auch schon wieder getan haben.

Eva-Maria Lechner, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Für detailliertere Informationen zu meiner Bachelorarbeit können Sie mich gerne unter lechner.eva-maria@web.de kontaktieren.

Führungsstil und psychische Gesundheit: eine empirische Studie

Die Mehrheit der bisher erschienen Veröffentlichungen, die die sich für Bereiche „Führung“ und „psychische Gesundheit“ interessieren, fokussieren die Auswirkungen des Führungsverhaltens auf den geführten Mitarbeiter. Doch dieser eine Blickwinkel reicht aus meiner Sicht nicht aus, um das vielschichtige Thema psychische Gesundheit im Arbeitskontext zu verstehen. Eine Führungskraft ist eine aktiv handelnde Person, deren Verhalten zwar auf die Mitmenschen wirkt, doch auch auf die eigene Person eine Auswirkung hat. Im Rahmen meiner Masterthesis sollte mittels einer empirischen Studie im ersten Schritt geklärt werden, welcher Führungsstil von Führungskräften primär angewendet wird. Auf Basis dieser Erkenntnisse sollte im zweiten Schritt die Frage untersucht werden, wie sich das eigene Führungsverhalten auf die psychische Gesundheit der Führungskraft auswirkt.

Vorgehen

Hierzu wurden insgesamt 108 Führungskräfte aus dem oberen, mittleren und unteren Management aus verschiedenen Branchen (28,7 % weiblich, 63 % männlich, 8,3 % ohne Angabe) aus Deutschland, Österreich und der Schweiz nach ihrem Führungsverhalten mit Hilfe des Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) nach Felfe und Goihl (2002) befragt. Dabei wurde nach transaktionaler, transformationaler und laissez-faire Führung gefragt. Gemeinsam ergeben die drei Stile den „Full-Range-of-Leadership“ (s. Abbildung).

Was verbirgt sich hinter den Führungsstilen? Transaktionale Führung geht von einer Austauschbeziehung zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter aus (z. B. Arbeit gegen Lohn). Diese Austauschbeziehung geht auch mit einer intensiven Kontrolle durch die Führungskraft einher. Bei transformationaler Führung motiviert die Führungskraft den Geführten intrinsisch und spricht dessen persönliche Werte und Überzeugungen an. Es geht nicht mehr nur um die reine Austauschbeziehung, sondern dem Mitarbeiter wird die Sinnhaftigkeit seiner Tätigkeit vermittelt und er wird an einer Vision beteiligt. Gleichzeitig kann die Führungskraft Verantwortung delegieren. Laissez-faire Führung beschreibt die Abwesenheit von Führung. Die Führungskraft tritt als solche nicht in Erscheinung.

der transaktionalen Führung. Laissez-faire Führung wird deutlich seltener verwendet. Hinsichtlich der eigenen psychischen Gesundheit der Führungskräfte geht aus den Ergebnissen hervor, dass transformationale Führung signifikant mit psychischen Wohlbefinden korreliert und Laissez-faire Führung tendenziell mit Unzufriedenheit zusammenhängt. Alle befragten Führungskräfte fühlen sich einem sehr starken Erfolgsdruck ausgesetzt und beklagen einen extremen Mangel an sozialer Anerkennung. Ihnen fehlen Lob und konstruktive Wertschätzung sowie allgemeine Unterstützung im Arbeitskontext.

Warnsignalen. Die Führungskraft fühlt sich deutlich weniger innerlich widerstandsfähig und weniger selbstwirksam. Sie nimmt ihre Rolle bei diesem Stil nicht an, zieht sich zurück und gibt die Kontrolle ab.

Erfasst wurden Korrelationen, es kann also nichts über die Ursachen-Wirkungs-Zusammenhänge ausgesagt werden. Nicht klar zu deuten ist beispielsweise, ob eine Führungskraft mit hoher Selbstwirksamkeit eher transformational führt und umgekehrt eine Person mit geringer Selbstwirksamkeit wenig steuernd aktiv wird (= Laissez-faire) oder ob die Führungsstile ihrerseits mit ihren Konsequenzen die Wahrnehmung und das Erleben verändern.

Ergänzend wurde geprüft, welche Variablen sich auf die Arbeitszufriedenheit und die Absicht, das Unternehmen in den nächsten 12 Monaten zu verlassen, auswirken. Führungskräfte, die ihren Tätigkeitsspielraum als groß einschätzen, sind zufrieden und wollen das Unternehmen nicht verlassen. Auch Führungskräfte, die resilient und optimistisch sind, wollen ihrem Unternehmen treu bleiben. Wiederum planen Mitarbeiter, die körperliche Warnsignale spüren und sich nicht genug anerkannt fühlen, ihr Unternehmen zu verlassen.

Kurzer Praxisbezug

Aufbauend auf diesen neuen Erkenntnissen ändert sich das Führungsverständnis: Die Führungskraft beeinflusst mit ihrem Verhalten nicht nur den Mitarbeiter, sondern auch die eigene psychische Gesundheit. Hier kann das Unternehmen im Rahmen von Personalentwicklung unterstützen. Mittels einer Trainingsreihe oder in Coachings können die Führungskräfte beim Ausbau der eigenen Resilienz, also der eigenen Widerstandskraft und psychischen Stabilität, unterstützt werden. Hierbei sollte auch Hilfestellung gegeben werden, um den wahrgenommenen Erfolgsdruck und den Umgang damit zu hinterfragen. Auch die Wichtigkeit und mögliche Quellen sozialer Anerkennung können dabei ergründet werden. Solche individuellen Maßnahmen sollten ergänzt werden durch Arbeitsgestaltung und Kulturveränderungen im Unternehmen. Denn nachhaltige Veränderung entsteht nur, wenn alle miteinander lernen, der Mensch, die Arbeitsgruppe und die Organisation.

Literatur

Felfe, J. & Goihl, K. (2002). Deutsche überarbeitete und ergänzte Version des „Multifactor Leadership Questionnaire“ (MLQ). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), ZUMA – Informationssystem. Elektrisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 5.00. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.

Nerdinger, F. W. (2011). Führung von Mitarbeitern. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Aufl. Berlin/Heidelberg 2011, S. 81-94.

Stief, M. & Kubowitsch, S. (2015). Coaching für den Full Range of Leadership. Organisationsberatung. In: Supervision, Coaching. In Vorbereitung.

Katharina Kriens, Masterstudiengang Personalmanagement

	Pearson-Korrelationskoeffizienten r		
	Transformationale Führung	Transaktionale Führung	Laissez-faire Führung
Erfolgsdruck	n. s.	.344**	n. s.
Mangel an sozialer Anerkennung	-.24*	n. s.	n. s.
Selbstwirksamkeit	.50**	.24*	-.26**
Tätigkeitsspielraum	.36**	n. s.	n. s.
Resilienz	.47**	.20*	-.32**
Optimismus	.32**	n. s.	n. s.
Warnsignale aufgrund psych. Belastung & Stress	-.20*	n. s.	.25*

*: Alpha-Fehler = 5 %; **: Alpha-Fehler = 0,1 %; n. s. = nicht signifikant

Tabelle: Zusammenhang zwischen Führungsstil und psychischer Gesundheit

Um das komplexe Konstrukt der psychischen Gesundheit empirisch erfassen zu können, wurde eine Auswahl an belastungs- und stresserzeugenden Variablen (Erfolgsdruck, Mangel an sozialer Anerkennung und körperliche Warnsignale) als auch ressourcenstärkende Variablen (Selbstwirksamkeit, Tätigkeitsspielraum, Resilienz, d. h. innere Widerstandsfähigkeit, sowie Optimismus) abgefragt. Bei diesen Variablen handelt es sich mit Ausnahme der körperlichen Warnsignale um einzelne Skalen aus standardisierten Verfahren.

Wie führen Führungskräfte und wie steht es um ihre Gesundheit?

Nach eigenen Angaben führen die Führungskräfte in Summe überwiegend transformational und kombinieren die Art ihrer Führung mit Stilmitteln

Hängt der Führungsstil mit der seelischen Gesundheit zusammen?

Es konnten insbesondere positive Korrelationen zwischen den ressourcenstärkenden Variablen und der transformationalen Führung festgestellt werden. Wer transformational führt, fühlt sich selbstwirksamer, ist optimistischer, nimmt seinen Tätigkeitsspielraum als größer wahr und ist auch innerlich widerstandsfähiger. Transformationale Führung korreliert signifikant mit der psychischen Gesundheit der ausführenden Führungskraft. Bei der transaktionalen Führung gibt es positive signifikante Zusammenhänge mit der persönlichen Selbstwirksamkeit und der Resilienz der Führungskraft. Zwar sind die gefundenen Zusammenhänge schwächer als bei der transformationalen Führung, aber nicht zu ignorieren. Laissez-faire Führung hat einen hohen Zusammenhang mit körperlichen

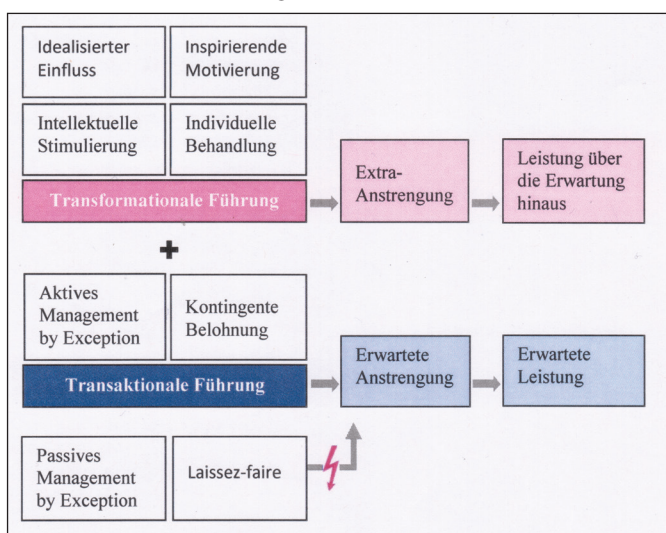


Abbildung: Der Full-Range-of-Leadership (nach Nerdinger, 2011, S. 88; Stief & Kubowitsch, 2015)

Work-Life-Balance und deren Umsetzung in Unternehmen - ein Vergleich von Selbstdarstellung und Mitarbeiterbewertung

Bei der Suche nach einem geeigneten Thema für meine Bachelorarbeit hatte ich anfangs ein Thema in Richtung Mitarbeiterbindung oder Arbeitgeberattraktivität im Kopf. Um dieses jedoch nicht zu allgemein zu halten und auch in die Tiefe gehen zu können, pickte ich mir dann das Thema „Work-Life-Balance“ raus, da in Zeiten von Zeitdruck und Fachkräftemangel das Thema immer mehr an Bedeutung gewinnt. Aus diesem Grund wollte ich aus Interesse ein fundiertes Wissen in diesem Thema erlangen und wählte es als Thema für meine Bachelorarbeit.

Meine Bachelorthesis beschäftigte sich in der Theorie mit dem Thema Work-Life-Balance und führte hin zu einer Analyse über die Umsetzung in verschiedenen Unternehmen. Dabei wurden zuerst Homepages von 28 Firmen aus mehreren Branchen nach verschiedenen Bestandteilen der Work-Life-Balance untersucht. Diese Selbstdarstellung konnte ich dann mit den Bewertungen auf dem Bewertungsportal Kununu vergleichen, um die Umsetzung der angepriesenen Maßnahmen herauszufinden. Meine Forschungsfragen lauteten dabei: „Wird das Work-Life-Balance Angebot der Firmen, die sich damit auf ihrer Homepage schmücken, auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestätigt und bieten die Unternehmen, welche keine Work-Life-Balance Maßnahmen ausführen, auch keine an?“

Der erste Teil der Analyse bestand aus einer Untersuchung der Homepages der Firmen. Diese wurden nach folgenden Kriterien untersucht:

- Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort
- Familienservice
- Elternzeit
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Frauenanteil

Aus diesen Kategorien wurden noch detaillierte Unterpunkte gebildet, wie Telearbeit, Teilzeit oder Betreuung von Pflegebedürftigen. Auch nach genauen Angaben wie Frauenanteil in Teilzeit oder die Telearbeitsquote wurde gesucht.

Nachfolgende Tabelle zeigt, wie viele Firmen welche Work-Life-Balance Maßnahmen anbieten bzw. aktiv damit werben.

Flexible Arbeitszeiten	64 %
Kinderbetreuung	64 %
Betriebssport	64 %
Betreuung von Pflegebedürftigen	54 %
Telearbeit	50 %
Vorsorgeuntersuchungen	46 %
Teilzeit	43 %
Gesunde Ernährung in der Kantine	7 %
Flexible Arbeitszeiten im Schichtbereich	0 %

Abbildung: Work-Life-Balance Angebote laut Firmenhomepage

Die meisten Unternehmen nannten ein Angebot von flexiblen Arbeitszeiten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung mit jeweils 64 %. Die niedrigen Quoten kamen zustande, da einige Firmen (hierunter vor allem Dienstleister und Einzelhandelsunternehmen) gar nichts über eine mögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeben haben.

Der Großteil der Unternehmen gab an, dass Flexibilisierungsmöglichkeiten angeboten werden, wie konkret diese jedoch ausgestaltet sind, war meist nicht herauszulesen. Die einzige Ausnahme hierbei war das Angebot für die Pflege von Angehörigen. Das reichte von der einfachen Beratung über die Vermittlung von Betreuern bis hin zu Kompetenztrainings für die Vorbereitung.

Nach der detaillierten Analyse der Unternehmenshomepages untersuchte ich die Firmen bei www.kununu.com nach den erwähnten Punkten, zuerst ohne die Kommentare der Bewertenden miteinzubeziehen, danach mit Berücksichtigung der Kommentare. Bei Kununu gibt es für jedes Unternehmen eine Übersicht über einzelne Kategorien, bewertet von 0 bis 5. Je weniger Punkte die Firma hat, desto schlechter schneidet sie in dieser Kategorie ab. Eine dieser Kategorien ist der Punkt Work-Life-Balance. Als Unterpunkte hiervon können Bewertende verschiedene Benefits auswählen, die ihnen angeboten wurden. Dabei wurden folgende Benefits in meiner Arbeit berücksichtigt: Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Kinderbetreuung, Gesundheitsmaßnahmen und Betriebsarzt.

Bei einem Vergleich der Nennungen der Benefits mit den Angaben auf den Homepages, konnte ich herausfinden, dass dies zum Großteil übereinstimmte. Die Firmen, die ein Angebot auf ihrer Homepage nannten, bekamen bei Kununu auch die höchsten Prozentwerte.

Im nächsten Schritt wertete ich die Kommentare zu den einzelnen Firmen aus. Um eine möglichst aktuelle Bewertung der Unternehmen zu erhalten, wurden nur Kommentare aus den Jahren 2013 und 2014 berücksichtigt. Des Weiteren wurden die Bewertenden, welche nichts in das Kommentarfeld geschrieben haben, nicht miteinbezogen. Aussagen zur Work-Life-Balance wie „Kommt auf die Führungskraft an“ oder „Jeder ist seines Glückes Schmied“ sowie alle weiteren Aussagen, die keine negative oder positive Wertung enthalten, wurden nicht erfasst.

Fast alle Großkonzerne bekamen mehr positive als negative Kommentare, wenn man die Work-Life-

Balance betrachtet. Vor allem die Automobilkonzerne wurden sehr gut bewertet. Unternehmen aus dem Handel sowie die meisten Dienstleister schnitten schlecht ab. Diese wurden deutlich öfter schlecht als positiv bewertet.

Die Kommentare selbst waren sehr unterschiedlich. Viele haben unter dem Punkt „Work-Life-Balance“ nur „gut“, „super“ oder „schlecht“ geschrieben. Andere waren sehr sarkastisch und unter diesem Punkt stand nur „HAHAHA“ oder ähnliches. Auch sehr detaillierte und genaue Ausführungen waren zu finden, mit positiver und negativer Ausrichtung.

In der Konklusion stellte ich die Homepages, die Work-Life-Balance Bewertung auf Kununu und die Kommentare gegenüber. Alle Unternehmen, welche 7 oder mehr Angaben zu den Work-Life-Balance Maßnahmen auf ihrer Homepage machten, erfasste ich in der Kategorie „sehr ausgeprägtes Work-Life-Balance Angebot auf Homepage“. Wer zwischen 3 und 6 Angaben auf der Homepage machte, fiel unter die Kategorie „mäßiges Work-Life-Balance Angebot auf Homepage“, alle anderen unter „kaum bis kein Work-Life-Balance Angebot auf Homepage“. Folgende Ergebnisse konnte ich aus den jeweiligen Kategorien ziehen:

Sehr ausgeprägtes Work-Life-Balance Angebot auf Homepage:

- 12 der 28 Unternehmen waren in dieser Kategorie
- Bei Kununu wurde die Work-Life-Balance bei fast allen mit mehr als 3 von 5 Punkten bewertet (zwischen 3,3 und 3,9)
- 10 von 12 Firmen bekamen mehr positive als negative Kommentare bei Kununu (1 Unternehmen ausgeglichen, 1 Unternehmen mit mehr negativen Bewertungen)
- zusätzlich zur hohen Punktzahl für die Work-Life-Balance bei Kununu bekamen 83 % der untersuchten Unternehmen durch die Kommentarfunktion die Bestätigung, dass ihr angepriesenes Angebot auch in die Tat umgesetzt wird.

Mäßiges Work-Life-Balance Angebot auf Homepage:

- 6 der 28 Unternehmen fielen in diese Kategorie
- Punktzahl für Work-Life-Balance bei Kununu zwischen 2,7 und 3,6
- 50 % mit mehr positiven, 50 % mit mehr negativen Kommentaren
- Angebot auf Homepage wird zum Teil bestätigt.

Kaum bis kein Work-Life-Balance Angebot auf Homepage:

- 10 der 28 Unternehmen in dieser Kategorie
- Punktzahl für Work-Life-Balance bei Kununu zwischen 2,2 und 2,9 (2 Ausreißer nach oben)
- 8 von 10 Firmen mit mehr negativen Kommentaren, ein Unternehmen ausgeglichen, ein Unternehmen mit mehr positiven Kommentaren
- zusätzlich zur geringen Punktzahl für die Work-Life-Balance bei Kununu bekamen 80 % der untersuchten Unternehmen teilweise sogar deutlich mehr negative Kommentare.

Daraus konnte ich mein Fazit ziehen, dass das Angebot der Unternehmen, wenn sie Work-Life-Balance Maßnahmen auf ihrer Homepage angeben, dieses auch wirklich vorhanden ist und genutzt werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firmen, die keine Maßnahmen aufführen, erhalten das Angebot dann auch seltener bis gar nicht.

Die Forschungsfragen wurden also bestätigt und es darf die Aussage getroffen werden, dass Unternehmen, die sich mit einem großen Work-Life-Balance Konzept auf der Homepage anpreisen, dieses auch ermöglichen und Unternehmen, die keine Konzepte anpreisen, meist auch keine anbieten.

Inwiefern man anhand durch die Bewertungen auf Kununu den Schluss ziehen kann, in welchem Umfang Maßnahmen angeboten werden, ist fraglich. Sicherlich gibt es einige Bewertungen, die entweder aus Wut schlechter formuliert wurden, als die Realität ist. Außerdem gibt es zwischendrin wohl auch nur positive Bewertungen, die die Punktzahl wieder in die Höhe treiben.

Dennoch geben Bewertungsportale allgemein und diese Arbeit eine schöne Übersicht über neue Möglichkeiten, die man im Zeitalter des Internets bekommt. Und man kann davon ausgehen, dass eine Vielzahl der Bewertungen der Realität entspricht.

Alexandra Wechsberger, Bachelorstudiengang International Management

Bei Fragen können Sie mich gerne per E-Mail kontaktieren: a.wechsberger@gmail.com

„MBA Mittelstandsmanagement“ für Unternehmen

An der Hochschule Augsburg, Fakultät für Wirtschaft, soll ab dem Wintersemester 2015/2016 (Start Oktober 2015) ein neues Weiterbildungsprogramm angeboten werden: Der MBA Mittelstandsmanagement vermittelt Grundlagen der Unternehmensführung unter spezieller Berücksichtigung der Besonderheiten des deutschen Mittelstandes.

Die Teilnehmer sind bereits Absolventen ingenieurs- und naturwissenschaftlicher Bachelorstudiengänge aus dem südeuropäischen Raum (Italien, Spanien, Portugal), die wir in Zusammenarbeit mit dem Goethe-Institut und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) auswählen. Als Weiterbildungsmaster richtet sich das Programm an Absolventen mit mindestens einjähriger Praxiserfahrung.

Das dreisemestrige Programm bereitet gezielt auf den Berufseinstieg in Ihrem Unternehmen vor. Dazu beinhaltet das Curriculum neben Managementthemen auch eine intensive Sprachausbildung, interkulturelle Trainings sowie den Freiraum, studienbegleitend in Ihrem Unternehmen tätig zu werden und die Abschlussarbeit projektbezogen für Ihr Unternehmen zu verfassen.

Was spricht dafür, dass Sie mit Ihrer Firma unseren Master Mittelstandsmanagement unterstützen?

- In vielen Unternehmen besteht ein Fachkräftemangel, insbesondere ein Mangel an qualifizierten Ingenieuren – in Ihrem auch?
- Viele Unternehmen wollen internationale Beziehungen auf- oder ausbauen – Ihres auch?
- Sie profitieren von unserem Zugang zu qualifizier-

ten Absolventen aus Südeuropa.

- Sie können aus einem Pool motivierter und engagierter junger Arbeitnehmer wählen.
- Während der Laufzeit des Programms können Sie „Ihren“ Studenten über „training-on-the-job“ intensiv kennen lernen.

Auszug aus dem Fächerkatalog:

- Interkulturelle Kompetenz
- Managing People
- Managing Projects & Organisations
- Managing Processes & Quality
- Managing Finance

Nähere Informationen:

www.hs-augsburg.de/fakultaet/wirtschaft/studium/studiengang/mm_mba/index.html

Kontakt

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung!

Ansprechpartner an der Fakultät für Wirtschaft sind:

Prof. Dr. Georg Erdmann

georg.erdmann@hs-augsburg.de

Dipl.-Betriebswirtin (FH) Vera Krieger

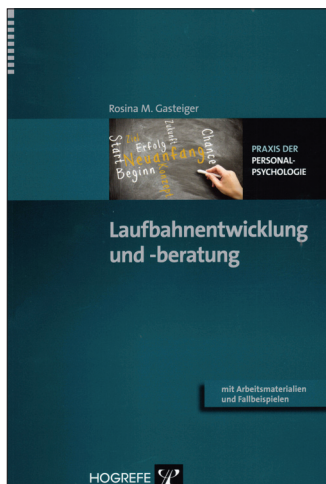
vera.krieger@hs-augsburg.de

Tel: 0821/5586-2921

Prof. Dr. Georg Erdmann

Für Sie gelesen

Gasteiger, R. M. (2014). Laufbahnentwicklung und -beratung. Göttingen: Hogrefe.



138 Seiten. 24,95 €, als E-Book 21,99 €.

Die Hogrefe Reihe „Praxis der Personalpsychologie“ verspricht gut lesbare, kurz zusammengefasste, wissenschaftlich fundierte Bücher rund um aktuelle Themen der Personalarbeit. Dieses neue Buch freut mich besonders, fehlte bislang doch ein guter Überblick über das Thema im deutschsprachigen Raum. An wen wendet es sich? Es gibt immer mehr Anbieter, die sich auf Berufsberatung spezialisieren, z. B. im Out- und Newplacement, aber auch viele Coaches arbeiten zusammen mit ihren Klienten an Laufbahn- und Kar-

rierefragen. Insbesondere Anbietern, aber auch Kunden dieser Leistungen nützt dieses Buch. Der wissenschaftliche Hintergrund zur Laufbahnentwicklung stammt primär aus dem englisch-amerikanischen Raum und ist teilweise schon einige Jahrzehnte alt. Er wird hier sehr übersichtlich und kurz zusammengefasst. Dabei werden auch verschiedene neuere Ansätze beleuchtet. Für die Beratungspraxis werden Qualitätsstandards und Kompetenzanforderungen definiert, die beispielsweise bei der Auswahl eines Karriereberaters hilfreich sein können. Ein kurzer Prozess der Laufbahnberatung inklusive möglicher diagnostischer Verfahren sowie fünf Fallbeispiele geben einen guten Einblick in ein bisher wenig standardisiertes und in Theorie und Praxis bislang eher unübersichtliches Feld der Personalarbeit.

Felfe, J. & Franke, F. (2014). Führungskräfte-Trainings. Göttingen: Hogrefe. 129 Seiten. 24,95 €, als E-Book 21,99 €.

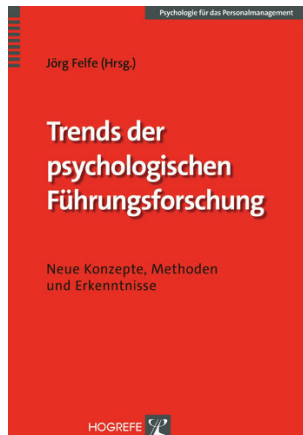
Einerseits gibt es am Markt viele gute Bücher, die sich an Trainer richten und zahlreiche, oft theoretisch ausgerichtete Bücher zur Führungsforschung. Dieser kleine Band „Führungskräfte-Trainings“ zielt dazwischen, es wird kurz alles Wichtige rund um Führungskräfte-Trainings auf dem neuesten Stand zusammengefasst. Man kennt danach beispielsweise die Rolle von Trainings im Personalentwicklungszyklus, weiß wie gut die Effektivität von Führungskräfte-Trainings nachgewiesen ist und kennt die typischen



Formen und Methoden von Führungskräfte-Trainings. Viele Beispiele, Checklisten und Übersichtstabellen machen die Informationen schnell zugänglich und transparent. Hauptzielgruppe sind Personen, die (neu) im Bereich Führungskräfteentwicklung arbeiten und sich einen komprimierten und aktuellen Überblick über den wissenschaftlichen Hintergrund verschaffen möchten, um danach beispielsweise Anbieter besser befragen und Trainingsreihen sinnvoll planen zu können.

Mahena Stief

Felfe, J. (Hrsg.). (2015). Trends der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse. Göttingen: Hogrefe. 613 Seiten. 59,95 €



Warum braucht man noch ein Buch über Führungstheorien? Wissenschaftliche Werke zum Thema Führen füllen doch bereits jetzt viele Regalmeter in Bibliotheken. Das könnte man sich sicher fragen. Das Buch von Felfe geht aber nicht in die Falle, bisherige Theorien noch einmal zu beschreiben und zusammenzufassen. Sondern es stellt gezielt neue Entwicklungen in der psychologischen Führungsforschung in Einzelbeiträgen oft namhafter Autoren vor. Es bietet auf beste Weise genau das, was der Titel verspricht und richtet sich also an Experten und Personen, die mit den Grundlagen vertraut sind. Damit man sich etwas besser orientieren kann, ist das Buch strukturiert in „Aktuelle Konzepte“, „Der Führungsprozess“, „Wirkung und Effektivität“, „Negative Aspekte der Führung“, „Individuelle Voraussetzungen“, „Führungskräfteentwicklung“, „Neue Anforderungen und aktuelle Felder“ und „Neue Methoden“. Die Auswahl der Beiträge finde ich höchst aktuell, interessant, meist gut geschrieben und informativ. Es ist für alle zu empfehlen, die tiefer in aktuelle psychologische Konzepte zu „Führung“ eindringen wollen.

Mahena Stief

Engelen, A. & Tholen, E. (2014). Interkulturelles Management. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 310 Seiten. 39,95 €.

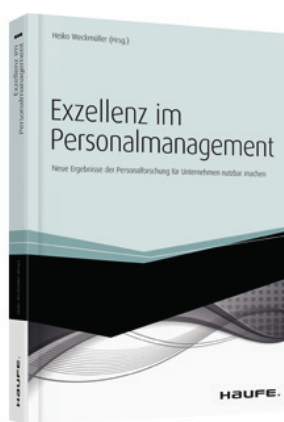


Das Buch hat den Anspruch, die theoretischen Grundlagen darzustellen und die aktuelle Forschung strukturiert zu vermitteln.

Das einführende Kapitel zur Bedeutung eines interkulturellen Managements bietet unterschiedliche Beispiele, dürfte für die meisten Leser aber wenig Neues bringen - wer sich ein solches Buch kauft, ist meist schon überzeugt, dass die Thematik für ihn/sie relevant ist. Der Zusatznutzen des Buches liegt darin, dass verschiedene Forschungsansätze und -ergebnisse ausführlich und kritisch-vergleichend gegenübergestellt werden. Im 2. Kapitel geht es beispielsweise sehr detailliert um die Kulturdimensionen in fünf verschiedenen Konzepten - von GLOBE über Hall und Hofstede bis zu Schwartz und Trompenaars/Hampden-Turner. Im 3. umfangreichsten Kapitel wird der Zusammenhang von nationaler Kultur und konkreten Managementfunktionen behandelt. Dieser Teil dürfte Praktiker besonders interessieren, da die Auswirkungen der Kulturdimensionen anschaulich geschildert und mit zahlreichen Unternehmensbeispielen unterlegt werden. Somit wird der Leser für den Gap zu den eigenen Vorstellungen sensibilisiert. In den drei abschließenden Kapiteln wird zunächst Corporate Governance im Spiegelbild der Kulturen beschrieben, dem folgen Hinweise zur Forschungsmethodik und schließlich noch eine Beschreibung der sehr differierenden Länderkulturen und der damit verbundenen Managementfunktionen in den USA, China, Schweden und Frankreich.

Trotz rund 25 Seiten Literatur und durchgängig mit wissenschaftlichen Studien belegter Argumentation ist es den Autoren gelungen, das Buch gut lesbar und anschaulich zu gestalten. Es ist ein sehr fundiertes Buch, das nicht nur Studierenden, sondern ebenso Praktikern wärmstens empfohlen werden kann.

Weckmüller, H. (2013). Exzellenz im Personalmanagement. Freiburg. München: Haufe. 334 Seiten. 59,00 €.



Evidenzbasiertes Personalmanagement ist ein zentrales Stichwort der letzten Jahre. Das Buch will - so der Untertitel - „Neue Ergebnisse der Personalforschung für Unternehmen nutzbar machen“. Der Leser hat den Vorteil, dass der Erstautor zusammen mit 9 Mitverfassern zu zentralen Personalthemen empirische Studien auswählt, bewertet und ihre zentralen Erkenntnisse zusammenfasst und kurz erläutert.

Thematisch reicht der Bogen hier sehr weit, ausgehend von der Diagnostik und Personalauswahl, über Generation Y, Teamarbeit, Entgeltssysteme bis hin zu Mitarbeiterbindung, Betriebsklima und Downsizing. Nachteil ist, dass alle Themen in wenigen Seiten nur überblicksartig dargestellt werden können.

Ein Schwerpunkt des Buches besteht aber auch darin, genau zu erklären, wie Literaturrecherche sinnvoll gestaltet werden kann und vor allem, wie Forschungsergebnisse bewertet werden können. Dazu werden sowohl statistische Analyseverfahren (wie Regressionsanalyse, Pfad- und Metaanalyse) anhand von Beispielen gut nachvollziehbar erläutert und in ihrer Aussagekraft kritisch reflektiert als auch verschiedene empirische Forschungsmethoden vorgestellt.

Ehrenwert ist der Ansatz, Praktikern die theoretischen Grundlagen darzustellen und die aktuelle Forschung strukturiert zu vermitteln. Besonders empfehlenswert ist das Buch aber für alle Masterstudierenden in HR-Studiengängen, die sicher nicht nur inhaltlich, sondern vor allem methodisch ihr Wissen gut vertiefen können. Für HR-Masterstudierende sollte das Buch Standardliteratur werden.

Erika Regnet

Impressum

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

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

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

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

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

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

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