

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



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



Grüßwort

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

auch in diesem Semester können wir Ihnen unseren neuen Newsletter präsentieren, wie immer mit Neuigkeiten aus der Hochschule, Berichten der Studierenden zu ihrem Berufseinstieg, Infos zu Praxisprojekten, Gastvorträgen, aktuellen Forschungsthemen und vielem anderen mehr.

An der Hochschule begannen im Wintersemester wieder sehr viele junge Menschen ihr Studium. Darunter auch 31 Nachwuchspersonaler und -personalerinnen im Master Personalmanagement.

Neben der Lehre und aktuellen Veröffentlichungen beschäftigt uns die Weiterentwicklung unseres Studienprogramms – mit neuen Studiengängen und der grundsätzlichen Überarbeitung und Aktualisierung des Masterstudiengangs Personalmanagement. Zu all diesen Themen erfahren Sie im Folgenden mehr.

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

Wir wünschen Ihnen allen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen sowie Beiträge für unseren nächsten Newsletter Personalmanagement im Juli 2020.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

▲ Die Studierenden des Vertiefungsmoduls Change Management bei expleo, Kooperationspartner beim Projekt (s. h.)

INHALTSVERZEICHNIS

Von der Hochschule in den Beruf	2
Mein Einstieg als Trainee HR IT Consultant bei der TalentChamp Consulting GmbH	2
Neue Lehrbeauftragte	4
Annette Luickhardt – neue Lehrbeauftragte für Kommunikationspsychologie	4
Gastvorträge	5
Global Professionals im Kurs „Internationales Personalmanagement“	5
Diversity zwischen Chancenfairness und Machterhalt – mit Thomas Sattelberger, MdB	6
Recruiting mit SAP SuccessFactors – mit Sarah Reinhold	7
Veranstaltungen an der Hochschule	8
Personalwirtschaftspreis	9
Kongresse	11
Master Personalmanagement	13
Berufsbegleitende Weiterbildung	16
Aus der Forschung	18
Work-Life-Balance – Angebot der Firmen zur Mitarbeiterbindung oder leeres Versprechen?	18
Veröffentlichung zu New Work	21
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	21
Für Sie gelesen	22
Praxisprojekt	25
New Work: Bachelorstudentinnen unterwegs auf den Change Congress	25
Consulting Projekt bei der Firma expleo	26
Termine	15
Informationen und interessante Links	21
Impressum	23



Die 12 Trainees der KWP INSIDE HR GmbH beim Startertraining in Filderstadt

Mein Einstieg als Trainee HR IT Consultant bei der TalentChamp Consulting GmbH

» Kurz vor Abschluss meines Masterstudiums stand ich vor der schwierigen Entscheidung, wie ich meinen Einstieg ins Berufsleben gestalten möchte. Monatelang habe ich überlegt, was der richtige erste Schritt für mich sein könnte. Dabei scheint zumindest die Richtung mit einem Master in Personalmanagement doch eigentlich offensichtlich. Eine Stelle im Recruiting oder vielleicht in der Personalentwicklung!? Diese Bereiche haben mich doch schließlich immer begeistert. Als ich allerdings die unterschiedlichen Stellenanzeigen durchforstete, merkte ich schnell, dass ich gerne etwas Neues ausprobieren und mich vor eine völlig neue Herausforderung stellen würde. Durch unterschiedliche Praktika und Werkstudententätigkeiten hatte ich bereits vielfältige Erfahrungen in der Personalpraxis gesammelt und dabei die zunehmende Relevanz der Digitalisierung für das Personalmanagement erkannt. Als ich Frau Prof. Dr. Regnet von meinen Überlegungen erzählte, vermittelte sie mir den Kontakt zu einer ehemaligen Studentin, die mir von ihrem Einstieg als Trainee bei der KWP INSIDE HR GmbH (kurz KI) – dem Mutterunternehmen der TalentChamp Consulting GmbH – berichtete. Die KWP INSIDE HR GmbH bietet ein Einstiegs-

programm zur Ausbildung angehender SAP- und SuccessFactors Berater, die die Schnittstelle zwischen Personalwirtschaft und IT bilden. Nach unserem Gespräch war mir schnell klar, dass das Programm genau das ist, wonach ich gesucht hatte.

Das Auswahlverfahren

Bereits kurze Zeit nachdem ich meine Bewerbungsunterlagen eingereicht hatte, erhielt ich eine Einladung zu einem Telefoninterview. Das Gespräch verlief sehr angenehm und diente einem ersten Kennenlernen. Zudem wurde mir noch einmal der genaue Programmablauf erläutert. Darauf folgte ein persönliches Gespräch am Münchner Standort, in dessen Rahmen überprüft wurde, wie viel Durchhaltevermögen und Lernbereitschaft ich mitbringe – Kompetenzen, die für einen Einsteiger in der IT-Branche von hoher Relevanz sind, denn zwischenzeitliche Frustramente sind quasi vorprogrammiert. Ich kann jedoch jetzt schon verraten, dass die Freude dafür umso größer ist, wenn eine Konfiguration nach langem Ausprobieren endlich funktioniert.

Ablauf des Traineeprogramms

Das Traineeprogramm der KWP INSIDE HR GmbH ist auf sechs Monate angelegt

und umfasst eine allgemeine Einführungs- sowie eine Spezialisierungsphase. Neben der Vermittlung des notwendigen technischen Know-hows steht dabei auch der Aufbau von Lösungs- und Beratungskompetenzen im Fokus (bspw. durch Flipchart-Kurse).

Unsere Zeit in Heidelberg

Nach einem zweitägigen Startertraining in Filderstadt, bei dem wir alle wichtigen Ansprechpartner und Bereiche kennenlernten, ging es für alle 12 Trainees der KI nach Heidelberg. In verschiedenen Kursen und Schulungen wurden wir in die Software-Lösungen SAP ERP HCM und SAP SuccessFactors eingeführt und lernten, wie man den Alltag als Berater erfolgreich meistert. Dabei war besonders der Einstieg in das System für viele von uns eine große Herausforderung. Doch durch ein hohes Maß an Lernbereitschaft und viel Durchhaltevermögen, schafften wir es schließlich, uns langsam mit „Infotypen“, „Objekten“ und Ähnlichem vertraut zu machen. Der starke Gruppenzusammenhalt unter uns Trainees und das gegenseitige Motivieren erleichterte uns den Einstieg dabei enorm. Während unserer Zeit in Heidelberg waren wir in einer gemeinsamen Unterkunft beherbergt, wodurch »

Kick-off: 2-tägiges Startertraining in Filderstadt

Gemeinsame Einführungsphase in Heidelberg

Spezialisierungsphase in Ratingen, Oldenburg & München

Schwerpunkte:

- Lohn- & Gehaltsabrechnung
- Zeitwirtschaft
- SAP SuccessFactors (Modul "Employee Central")

> unser Teamgeist einmal mehr gestärkt wurde. Umso schwerer fiel uns jedoch der Abschied, als wir uns nach sechs Wochen für die Spezialisierungsphase auf unterschiedliche Standorte verteilen mussten. Für drei Trainees ging es nach Oldenburg, wo sie derzeit tief in das Thema „Zeitwirtschaft“ eingearbeitet werden, sechs Trainees gingen an den Standort Ratingen, um sich als SAP Berater im Bereich „Lohn- und Gehaltsabrechnung“ ausbilden zu lassen. Ich selbst bin derzeit gemeinsam mit zwei TraineeKollegen in München, wo wir uns intensiv auf die Zertifizierung in SAP SuccessFactors – genauer gesagt dem Modul „Employee Central“ – vorbereiten.

Spezialisierung auf SAP SuccessFactors am Standort München

SAP SuccessFactors ist eine cloudbasierte Software-Lösung für das Human Capital Management. Mit dem Zukauf der TalentChamp Consulting GmbH zum 01.01.2019 erwarb die KWP INSIDE HR GmbH einen Spezialisten in den Bereichen Talent Management und Cloud und baute ihre Expertise im SAP SuccessFactors Bereich weiter aus. Im Mittelpunkt des Geschäftsmodells stehen dabei Implementierungsprojekte für mittelgroße und große Unternehmen der verschiedenen SuccessFactors Module, die alle Bereiche des HCM abbilden:

- Recruiting
- Onboarding
- Learning
- Performance & Goals
- Succession & Development
- Compensation & Variable Pay
- Employee Central

Ich selbst strebe – wie bereits beschrieben – eine Zertifizierung im Modul

„Employee Central“ an, das als zentrale Datenbasis den Kern von SuccessFactors bildet. Durch die Verfügbarkeit von Daten der Mitarbeitenden aller Standorte und Tochtergesellschaften an zentraler Stelle können die internationale Zusammenarbeit sowie die globale Standardisierung der Personalprozesse stark vereinfacht werden.

Die Key Features von Employee Central sind dabei:

- Mitarbeiterprofile & HR Transaktionen
- Organisations- und Positionsmanagement
- Zeiterfassung & Abwesenheitsmanagement
- Administration globaler Benefits

Nach Abschluss des Traineeprogramms, als zertifizierte SuccessFactors Beraterin, werde ich schließlich u.a. dafür zuständig sein, sämtliche HR-Geschäftsprozesse zu analysieren sowie kundenindividuelle Prozessvorschläge und -verbesserungen zu modellieren, Kunden im Hinblick auf die

technische und funktionale Implementierung von SAP SuccessFactors Employee Central zu beraten und das System entsprechend zu konfigurieren. Ebenso gehört es zu meinen Aufgaben, Schulungen und Workshops durchzuführen.

Benefits bei der KWP INSIDE HR GmbH

Da ich absolut überwältigt bin von der Vielzahl an Benefits, die die KI ihren Mitarbeitenden bietet, möchte ich auch hierzu ein paar Worte verlieren. Nicht nur, dass wir nach unserer Traineezeit einen Firmenwagen zur privaten Nutzung erhalten, an unserem Münchner Standort mit Blick auf den Olympiapark stehen täglich frisches Obst und Müsliriegel bereit, wir bekommen einmal pro Monat eine kostenlose Massage sowie eine großzügige Bezuschussung zu einer Fitnesskarte, um nur einige Highlights zu nennen. Für mich persönlich jedoch noch viel wichtiger: ich erlebe bei der KI eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung. Ob die Geschäfts- >



Die Küche am Standort München

> führung oder unsere Kollegen an den unterschiedlichen Standorten, jeder hat uns von Beginn an das Gefühl vermittelt, dass sie sich riesig über den Nachwuchs im Unternehmen freuen.

Mein persönliches Fazit nach den ersten drei Monaten

Einen tolleren Einstieg ins Berufsleben hätte ich mir nicht wünschen können. Wenn ich nun auf den Anfang des Trainee-programms zurückblicke, kann ich selbst kaum glauben, wie viel ich in den letzten drei Monaten gelernt habe. War ich zu Beginn ein absoluter IT-Neuling, beherrsche ich inzwischen die Grundlagen von XML sowie den beiden Welten SAP ERP HCM & SAP SuccessFactors. Doch nicht nur fachlich, auch persönlich konnte ich bereits viel für mich mitnehmen. Insbesondere habe ich einmal mehr festgestellt, dass es sich lohnt, die eigene Komfortzone zu verlassen und sich auf neue Herausforderungen einzulassen, denn: **Great things never came from comfort zones.**

Wenn Du Dich auch für Themen rund um HR, IT und Beratung interessierst,

Der Ausblick unserer Dachterrasse



freuen wir uns, von Dir zu hören. Der nächstmögliche Einstiegstermin für das Traineeprogramm ist voraussichtlich der 1.10.2020. Weitere Informationen findest

Du unter: <https://karriere.kwp-inside-hr.com/de/trainee>. <<

Yola Holzhauser, Absolventin Master Personalmanagement

>> NEUE LEHRBEAUFTRAGTE <<

Annette Luickhardt – neue Lehrbeauftragte für Kommunikationspsychologie

In meiner hauptberuflichen Tätigkeit bin ich in der Wirtschaft unterwegs – ich berate, coache und gebe Trainings für Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit den Themenschwerpunkten Change Management, Kommunikation, Konfliktmanagement und Teamentwicklung. Was mich immer wieder erstaunt ist, wie schwer es den Menschen fällt, miteinander zu sprechen, sei es um Probleme anzusprechen oder auch einmal zu loben. Daher unterstütze ich sehr gerne seit dem Wintersemester 2019/2020 als Lehrbeauftragte für Kommunikationspsychologie die Fakultät für Wirtschaft der Hochschule Augsburg.

Meine Maxime lautet: Mutig neue Wege gehen. So wechselte ich nach über 11 Jahren Tätigkeit in Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sowie der Steuerabteilung eines führenden deutschen Versicherungsunternehmens im Jahr 2000 ins Personalmanagement. 2007 habe ich dann wieder einen neuen Weg eingeschlagen und bin seitdem frei-



beruflich als HR Beraterin, (e-)Trainerin und Coach tätig. Meine Kunden kommen aus der Finanzbranche, dem IT-, Halbleiter- und Telekommunikationsumfeld oder dem Direktvertrieb.

Mein Studium als Diplom-Volkswirtin habe ich 1988 erfolgreich an der Al-

bert-Ludwigs-Universität in Freiburg abgeschlossen. In meiner Arbeit steht der Mensch immer im Vordergrund. Deshalb habe ich mich zusätzlich als Wirtschaftsmediatorin, Konfliktcoach, Kommunikationstrainerin, e-Trainerin und systemischer Teamcoach qualifiziert.

Gastvorträge von Global Professionals im Kurs „Internationales Personalmanagement“

Wussten Sie schon, dass es in Thailand 16 verschiedene Geschlechter gibt? Wir, der Masterkurs im Modul „Internationales Personalmanagement“ auch nicht. Wie entscheidet man sich dann also im professionellen Kontext, MitarbeiterInnen und KollegInnen anzusprechen? Einfach mit „Khun“ – das ist gleichbedeutend mit „Mensch“. Diese und weitere, spannende Erkenntnisse präsentierte Rica Holzmann, General Manager der soffico Thailand und im Partnermanagement der soffico GmbH tätig. Frau Holzmann berichtete über ihre explorative „Studie zur Mitarbeiterführung in Thailand durch deutsche Führungskräfte“. Hierbei verriet sie den Studierenden, wie man mithilfe der Critical Incident Technique zu prägnanten Aussagen der thailändischen MitarbeiterInnen kommen kann. Wer erfolgreich im Ausland führen will, muss Verständnis für grundlegende kulturelle Unterschiede mitbringen. Spontane Terminverschiebungen, Unterbrechungen und Improvisation dürfen im thailändischen Arbeitsalltag nicht als Unachtsamkeit gewertet werden, sondern sind lediglich Ausdruck der hohen Bereitschaft zur Flexibilität. Da diese sich aber nur auf das Zeitverständnis beschränkt, braucht man nicht zu meinen, generell flexiblere Arbeitsformen, wie beispielsweise SCRUM in den Entwicklungsteams, einzuführen. Denn dieses Arbeiten wiederum widerspricht den strengeren, hierarchischen Vorstellungen von Führung in Thailand. Frau Holzmann ist heute anerkannte Führungskraft und konnte ihre Erkenntnisse gleich in die Praxis umsetzen. Ihre Erfolgsrezepte: Regelmäßige Anwesenheit und aktive Mitarbeit in thailändischen Teams, Kommunikation entlang der Hierarchieebenen sowie Vertrauensaufbau durch regelmäßige und persönliche Gespräche, initiatives Nachfragen bei Problemen und Konflikten aber gleichzeitiger Gesichtswahrung der Partner, Anpassung der Unternehmensrichtlinien an thailändische Gegebenheiten, aber auch regelmäßige Englischkurse der Thai zur Verbesserung der gemeinsamen Sprachbasis.

Ein weiteres Highlight war der Besuch durch die Masterabsolventin Carolin Reister. Auch sie hatte im Jahr zuvor eine



ausgezeichnete Abschlussarbeit durch ihre Überarbeitung des „Entsendungskonzepts der Webasto Gruppe unter Berücksichtigung aktueller Trends im Global Mobility Management“ erstellt. Nicht nur, dass sich die Masterstudierenden hier an ihrem methodischen Vorgehen und interessanten Ergebnissen orientieren konnten, sie konnten auch best practices zum erfolgreichen Bestehen des Studiums erfragen. Wie bereiten wir uns am besten auf die Prüfungen vor? Wie seid Ihr in Eurem Jahrgang mit dem Stress umgegangen – gibt es da Strategien, die be-

sonders gut funktioniert haben? Wie gehe ich an die Masterarbeit heran? Diese und viele weitere Fragen konnten hier aus erfahrener erster Hand abgegriffen werden. Auch Frau Reister ist ihrem Thema treu geblieben und arbeitet nun als Global Mobility Manager für die HypoVereinsbank. Die Einblicke in die professionelle Praxis waren nicht nur für die Studierenden spannend.

Wir danken beiden Referentinnen und wünschen ihnen für die weitere berufliche und persönliche Zukunft alles Gute!

Prof. Dr. Sarah Hatfield

Diversity zwischen Chancenfairness und Machterhalt Veranstaltung mit Thomas Sattelberger, MdB



◀ Der Dekan der Fakultät Wirtschaft, Prof. Dr. Feucht, begrüßt Herrn Sattelberger

▼ Thomas Sattelberger, Mitglied des Bundestags, wieder an der Hochschule Augsburg



Wir freuen uns sehr, dass wir am 4. Dezember 2019 Thomas Sattelberger wieder bei uns an der Hochschule zu einem Vortrag begrüßen durften. Herr Sattelberger ist den etwas älteren HRlern wohlbekannt, er war jahrelang einer der führenden Vertreter im HR-Bereich, wichtiger Gestalter und man darf ihn zu Recht Vordenker nennen: So hat er beispielsweise lange vor der entsprechenden rechtlichen Initiative –für die Deutsche Telekom als erstem DAX-Unternehmen – einen Frauenanteil von 30 Prozent im Management als Zielgröße verankert. Herr Sattelberger war als Personalvorstand und Arbeitsdirektor von 2007 bis 2012 für die Deutsche Telekom tätig, von 2003 bis 2007 für den Automobilzulieferer Continental. Zuvor war er bei der Lufthansa, u. a. von 1999 bis 2003 als operativer Airline-Vorstand. Seit 2017 ist er Mitglied des Deutschen Bundestages und Sprecher seiner FDP-Fraktion für Innovation, Bildung und Forschung.

Der Teilnehmerkreis war bei der Veranstaltung bunt gemischt: Studierende (meist weiblich) des Vertiefungsmoduls Change Management, internationale

Studierende des Moduls HR Management, Praktiker aus Unternehmen der Region sowie verschiedene KollegInnen aus der Hochschule.

Herr Sattelberger stellte zunächst aktuelle Forschungsergebnisse vor, die positive Auswirkungen verschiedener Diversitydimensionen auf die Innovationfähigkeit von Unternehmen belegen. Für Veränderungen betonte er die Bedeutung einer „kritischen Masse“ (also mindestens 20 % weibliche Führungskräfte) und dass Deutschland gerade beim Thema Frauen im Management und Vorstand international deutlich hinterherhinkt. Thomas Sattelberger kritisiert seit Jahren, dass gerade Wirtschaftsorganisationen einen Hang zur Uniformität haben – er nennt dies homosoziale Reproduktion und konservative Exklusion. Er gab aber auch zu bedenken, dass – wie aktuelle Studien belegen – soziale Medien wie Instagram, YouTube etc. stereotype Rollenbilder sogar wieder verfestigen.

Wir hoffen, dass wir Frauen Mut machen konnten für ihren eigenständigen

beruflichen Weg, denn viele wichtige Karriereentscheidungen fallen schon beim Berufseinstieg und in den ersten Berufsjahren. Herr Sattelberger warnte auch davor, eine aushäusige Betreuung von kleinen Kindern negativ zu bewerten und mit „wie in der DDR“ gleichzusetzen – in anderen Ländern schickt man Kinder nicht zur Verwahrung, sondern zur Förderung und zum Sozialkontakt in die Kita.

Leider fühlten sich Männer vom Thema weniger angesprochen. Doch diese sind ebenfalls gefragt, die Unternehmenskultur modern zu gestalten: „Kulturarbeit ist das Herz der Personalarbeit“, so Sattelberger, „das andere, Recruiting, Gehalt etc. ist Handwerk.“

Vielen Dank für diesen fundierten und inspirierenden Vortrag und den Einblick in Entscheidungsabläufe auf der Topebene internationaler Großkonzerne.

Prof. Dr. Erika Regnet

Recruiting mit SAP SuccessFactors – Gastvortrag von Sarah Reinhold



tingbereich zu erhalten, einer Branche, an die PersonalerInnen beim Berufseinstieg zunächst weniger denken, die aber große Potentiale und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Inhaltlich ging es dann um den gesamten Prozess der Einführung einer Recruiting-Software. Frau Reinhold erläuterte hier detailliert die Arbeitsweise vom Scoping und dem Angebot, über den Kick-off-Workshop zum Projektstart, hin zum konkreten Projektverlauf, Testing, optionalen Kundentrainings und den Projektabschluss mit der Go-live-Phase und dem Übergang in die Supportphase.

Besonders betonte Frau Reinhold, dass die Chancen von SF nicht nur in einem effizienten Bewerbermanagement liegen, sondern zudem Personalmarketing und Stellenposting incl. der dazu nötigen Suchmaschinenoptimierung (man denke daran, dass die Mehrzahl der Stellensuchenden inzwischen über Google einsteigt) integriert werden sollten. Dies erleichtert Abläufe und erhöht die Chance, dass potentielle Bewerber wirklich erreicht werden. Auch der Einbezug von Testergebnissen oder von Video- bzw. automatisierten Interviews ist möglich.

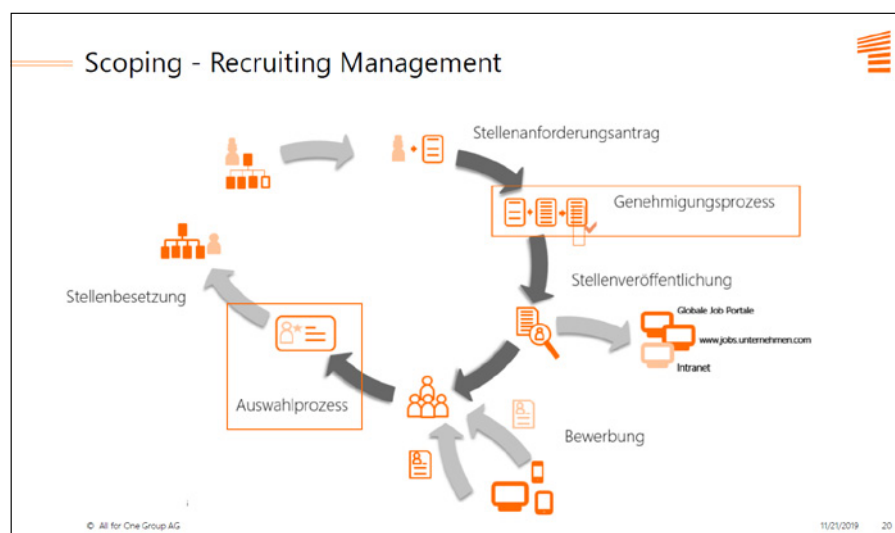
Vielen Dank für diesen spannenden Einblick in die Praxis von Change- und Beratungsprojekten und in die aktuellen technischen HR-IT-Entwicklungen. Ich persönlich freue mich sehr, dass sich nach Frau Reinhold bereits weitere unserer AbsolventInnen für eine Consultingtätigkeit im zukunftsträchtigen Bereich HR-IT entschieden haben.

Prof. Dr. Erika Regnet

Am 21. November kam Frau Reinhold für einen Praxisvortrag zum Master. Vor drei Jahren selbst Studentin im Master Personalmanagement, ist sie nun – nach einer Auslandsstation bei Henkel in Amsterdam – seit mehr als einem Jahr als Consultant bei TalentChamp Consulting GmbH tätig und berät Kunden bei der Umstellung auf bzw. der Einführung von SuccessFactors.

Die TalentChamp Consulting GmbH wurde in Österreich gegründet und ist einer der führenden SAP SuccessFactors Spezialisten im deutschsprachigen Raum. Die BeraterInnen sind alle zertifiziert und erfahren in Projekten im Mittelstand bis hin zu Global Players. Seit 2019 gehört TalentChamp zur All for One Group. SuccessFactors ist die SAP-Komplettlösung für HR-Anwendungen aus der Cloud und erleichtert so auch mobiles Arbeiten.

Spannend war für die Masterstudierenden zunächst, einen Einblick in Arbeitsweisen und Erfahrungen im HR-IT Consul-





1. gfo Regionalmeeting „Digitale Transformation“ in Augsburg

An der Hochschule Augsburg wurde es am Mittwochabend, dem 9. Oktober, bunt. Insgesamt 30 TeilnehmerInnen aus regionalen Firmen, Beratungen und Forschungseinrichtungen kamen zusammen, um Erfahrungen aus ihren Digitalisierungsvorhaben miteinander zu teilen. gfo steht für Gesellschaft für Organisation e.V., und dieses Jahr ist Augsburg als offizielle Region unter Leitung von Prof. Sarah Hatfield zu einem bereits breiten, deutschlandweiten Netzwerk an Organisationsgestaltern hinzugekommen.

Nach einem kurzen Impuls zu Befragungsergebnissen Studierender der Hochschule Augsburg zum aktuellen Stand der Digitalisierung in der Region, ging es unter der Moderation von Prof. Sarah Hatfield auch gleich in die Interaktion. Ob die Perspektive mehr auf den Menschen, auf Teams oder der ganzen Organisation lag,

in jeder Gruppe wurde intensiv über bisherige Herausforderungen, best practices und Wünsche für die Zukunft diskutiert. Hierbei wurde deutlich: Es geht mehr um das Kopieren als um das Kopieren! Mit der blinden Übernahme von Konzepten wurden nur begrenzt gute Erfahrungen gemacht. Der Erfolg liegt vielmehr in der Anpassung von Vorgehensweisen auf die konkreten Anforderungen der Firmen.

Christian Stelzmüller, Leiter der Personalentwicklung bei BSH in Dillingen, stellte den „Hardware +“-Ansatz der Firma vor, wobei das Plus natürlich für digitale Services steht. So halten Smart Home Applikationen, Remote Services und – am Beispiel des Kühlschranks – natürlich auch der automatische Nachschub von Nahrungsmitteln und Sprachsteuerung Einzug in Haushaltgeräte. Neue Geschäftsmodelle wie das Anmieten von Waschma-

schinen in Studierendenwohnheimen per App weisen in eine Zukunft der „shared economy“. Wie rüsten sich die Mitarbeiter intern für solche Änderungen? Natürlich durch eine gesunde Portion Unternehmertum, dem Anwenden agiler Arbeitsweisen und viel Raum zum Experimentieren in kreativen Umgebungen.

Zum Abschluss des Abends bot Peter Kobriger von VISPIRON Systems einen humoristischen Blick auf unser gemeinsames Thema und fragte uns: „Was müssten wir denn tun, damit Digitalisierung gar keine Chance bei uns hat?“ Beispiele, wie der ungehinderte Abfluss von persönlichen Daten, haben vor dem Hintergrund dieser witzig gemeinten Frage natürlich einen ernsten Hintergrund und werden erst durch die Kopfstandtechnik artikuliert, wo sonst der Fokus auf die Chancen gerichtet ist.

Die Gespräche hielten noch lange über den offiziellen Abschluss der Veranstaltung an. Für das nächste Treffen zum Thema „Digitale Arbeitswelten“ am 5. März wird Microsoft in München Gastgeber sein.

Hier wird es auch eine Führung durch das Microsoft Technology Center geben und das Projekt „DigiTrain“ wird vorgestellt. Wer zu diesem Treffen eine Einladung erhalten möchte, meldet sich gerne bis zum 26.02. an unter: <https://gfo-web.de/veranstaltungen/gfo-regional-augsburg-und-muenchen-05-03-20/>.

Prof. Dr. Sarah Hatfield



#HRmacht 2019

» Eine Mischung zwischen Barcamp, Convention und Netzwerk-Party – das Event #HRmacht 2019 bot brandaktuelle Themen und eine gute Möglichkeit zum Austausch. Highlight war die Verleihung des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2019.

Auch dieses Jahr lohnte es sich, einen Tag vor Beginn der Zukunft Personal Europe Messe nach Köln zu reisen. Die Zeitschrift Personalwirtschaft und die Veranstalter der Zukunft Personal Europe hatten wieder ein spannendes Programm zusammengestellt. Direkt beim Ankommen boten die einladenden Balloni-Hallen, mitsamt der bereitgestellten Köstlichkeiten, Raum zum gegenseitigen Kennenlernen. Nach der offiziellen Begrüßung wurden die teilnehmenden Personalierer aller Fachrichtungen zum Nachdenken über die Neuausrichtung des Spielfeldes von HR angeregt: Der **Impulsvortrag** war zum Thema „**HR zwischen Stabilität und Agilität**“. Wie muss sich die Rolle von Führungskräften verändern? Inwieweit ist fachliche Expertise der Führungskräfte noch notwendig? Sind in Zeiten der mitarbeiterzentrierten Befähigung nicht immer mehr die Mitarbeiter die Fachexperten? Gefragt ist zukünftig die verstärkte Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters – sei es beim Recruiting von neuen Kollegen, bei der persönlichen Weiterentwicklung oder beim Anfordern und Geben von Feedback.

In der anschließenden **Podiumsdiskussion** mit Oliver Maassen (Trumpf), Cindy Rubbens (HR-tech.io) und Christa Stienen (DB Schenker) teilten die Experten ihre Erfahrungen. Der Spagat zwischen Stabilität und Agilität könne Spaß machen – wenn benötigte Vorgehensweisen genau und in Abstimmung mit den Anforderungen des Business definiert werden. Feedback könne agiler gestaltet werden, weg von der jährlichen Mitarbeiterbefragung und hin zu zielgruppengerechten Formaten. Ebenso gibt es bei der Agilisierung der Personalplanung zahlreiche Gestaltungsspielräume. Jedoch bedarf es einer guten Begleitung durch HR. Administrative Bereiche und Aufgaben, die ein striktes klassisches Vorgehen brauchen, wird es immer geben. Andere Gebiete können durch agile Methoden und agile Organisationsstrukturen innovativer gestaltet wer-

Podiumsdiskussion mit Nelson Taapken, Susanne Justen, Sabine Rinser-Willuhn und Dirk von Fabeck. Moderiert von Erwin Stickling.



den. Sicher ist: Für Organisationen wird es ein langer und schwieriger Weg. Deshalb ist es für uns als Personalierer umso wichtiger, uns als Antreiber und Gestalter früh zu positionieren.

Nach einer längeren Pause, die Zeit für Imbiss und Austausch bot, konnten sich die Teilnehmer zwischen zwei **Diskussionsrunden** entscheiden: „**KI und Ethik – Was taugen ethische Richtlinien im HR-Tech-Umfeld?**“ oder „**Employer Branding – Der Schlüssel zur Mitarbeitergewinnung und –bindung im Mittelstand**“. Ich entschied mich für erstere.

Dr. Volker Casper (Oddity Evolve), Prof. Dr. Björn Gaul (CMS Hasche Sigle) und Anna Kaiser (Tandemploy) diskutierten über die zunehmende Notwendigkeit von Ethikberatern, die Transparenz um die Verwendung sowie den Schutz unserer Daten und die Auswirkungen des verstärkten Einsatzes von KI schaffen müssen. Inwieweit werden wir als Personalierer noch unserer Verantwortung gerecht, wenn vermehrt Maschinen Entscheidungen treffen? Wer haftet für welche Entscheidungen? Wie kann maschinelle Diskriminierung verhindert werden? Die Referenten riefen alle Anwesenden dazu auf, die neue Technik zu hinterfragen und versuchen zu verstehen – nur so könne die richtige Funktion von Algorithmen überprüft werden. Finale Entscheidungen sollten weiterhin von einem Menschen getroffen werden.

Anschließend diskutierten Dirk von Fabeck (Heraeus), Susanne Justen (Axa), Sabine Rinser-Willuhn (Siemens) und Nelson Taapken (EY) über „**Employee Experience – Wie moderne HR-Ser-**

ces den Mitarbeitern nutzen erhöhen“. Einig waren sich die Experten, dass eine Veränderung vom angebotsorientierten zum nachfrageorientierten Denken im Hinblick auf das Zugehen auf Mitarbeiter stattfinden müsse. Mitarbeiter müssen als Kunden gesehen und wie beim Marketing in verschiedene Personalgruppen eingeteilt werden. Wichtig ist, dass eingesetzte Technik den Mitarbeitern dient und leicht zu benutzen ist. So sind Lösungen, die sämtliche Personalprozesse auf einer Plattform bündeln und Informationen einfach auffindbar machen von großer Bedeutung. Beachtet werden müsse außerdem, dass bei der Umstellung auf neue Systeme die Mitarbeiter von Anfang an miteinbezogen werden, um den tatsächlichen Nutzen für sie zu ermitteln und benötigte Systemanpassungen vorzunehmen. Im Vordergrund sollten eine Reduzierung der Komplexität stehen sowie mobile und auf einzelne Mitarbeitergruppen spezifisch zugeschnittene Angebote. Die Erhebung von KPIs, wie bspw. dem Net Promoter Score, sind für den erfolgreichen Einsatz unerlässlich.

Nach einer längeren Pause, die Raum für weiteren Austausch bot, ging es zum nächsten Höhepunkt des Tages: der **Verleihung des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2019**. Zum 27. Mal wurde der Preis dieses Jahr von der Zeitschrift Personalwirtschaft in Kooperation mit der Messe Zukunft Personal Europe verliehen. Prof. Dr. Erika Regnet von unserer Hochschule ist seit vielen Jahren Mitglied in der Jury, die alle eingehenden Bewerbungen der sämtlichen sechs Kategorien bewertet und danach eine Short List erstellt. >



Die Sieger des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2019

› Aus den über 80 eingereichten Bewerbungen in sechs Kategorien hatte die Jury im Vorfeld die innovativsten und überzeugendsten Projekte ausgewählt. Diese kamen von Axa (Kategorie BGM), Balluff (Kategorie Ausbildung), Bezirksamt Neukölln (Kategorie Talent Management), Enercity (Kategorie Recruiting), Siemens (Kategorie HR Organisation) und UNIQ (Kategorie Leadership). Anschließend bot ein Online-Voting – basierend auf kurzen Videos – die Möglichkeit, für den eigenen Favoriten abzustimmen. Fast 9.000 Interessierte gaben ihre Stimme ab. Beim Live-Voting in den Balloni-Hallen stimmten die gut 200 Anwesenden für ihre Favoriten, um den Preisträger zu küren.

Wie auch beim Online-Voting lag das **Bezirksamt Neukölln** vorne

und wurde somit zum **Gesamtsieger des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2019!** Herzlichen Glückwunsch!

Überzeugt hatten sie mit neuen Leitlinien für das Personalmanagement,

die als innovatives und ganzheitliches Gesamtpaket die Modernisierung der Personalarbeit der Behörde aktiv vorantreiben. Die Verwaltung möchte sich zu einer agilen Organisation entwickeln und setzt deshalb auf vorausschauende Personalplanung, mitarbeiterorientierte Entwicklungsangebote, ein neues Leadership Programm sowie ein Innovations-Lab.

Zum Abschluss des spannenden Tages wurden die Teilnehmer mit einem leckeren Abendbuffet verwöhnt und konnten bei der anschließenden Netzwerkparty weitere Kontakte knüpfen. Ein sehr empfehlenswertes und gelungenes Event. <<

Miriam Storz, Absolventin Masterstudiengang Personalmanagement



Blick in eine der vier Messehallen der Zukunft Personal Europe 2019



Zukunft Personal 2019

» Zum 20. Mal fand die größte Personalmesse Europas im September in Köln statt. Vier Messehallen boten Raum für 770 Aussteller sowie zahlreiche Vortragsbühnen und Workshop-Ecken. Über 20.700 Besucher informierten sich hier über Themen rund um die Gestaltung der Arbeitswelt. Die **Zukunft Personal Europe 2019** stand unter dem Motto „**Leading in Permanent Beta**“. Der Fokus lag auf der erfolgreichen **Gestaltung von Unternehmenstransformationen** sowie dem **Umgang mit KI**.

Aufgrund des vielfältigen Messeangebots empfiehlt es sich, bereits vorab zu entscheiden, welche Vorträge, Podiumsdiskussionen, Austauschforen oder Workshops wann besucht werden. Ich entschied mich hauptsächlich für Best Practice Berichte von Transformationen und Diskussionen rund um KI. Spannende Denkanstöße zum Thema „**Analog – Digital – Agil: Warum New Work nur gelingt als Zusammenspiel von Menschen, Organisation, Räumen und Technologie**“ gab es u.a. vom Gründer und CEO von Design Offices, dem Gründer und CEO von Blackboat, einem Kienbaum Director sowie der Gründerin und Geschäftsführerin von Shiftschool. Einigkeit herrschte darüber, dass am Anfang einer Umorientierung stets ausreichend reflektiert werden sollte. Inwieweit können welche Formen von New Work die Unternehmensziele wirklich unterstützen? Wo sind agile Vorgehensweisen und Strukturen zielführend? In welchem Maße werden neue Tools oder räumliche Umgestaltungen von den

Mitarbeitern mitgetragen? Wichtig sei, dass alle Führungskräfte und Mitarbeiter stets miteinbezogen werden und ausreichend Struktur und Sicherheit für jeden Einzelnen gegeben wird. Denn auch zunehmende Freiheitsgrade brauchen klare Spielregeln.

sodass sich die Mitarbeiter beispielsweise strategischeren oder kreativeren Themen widmen können. KI erfordert von HR ein vermehrtes Verständnis von IT und eine erhöhte Beratungskompetenz. Der Umgang mit KI muss gelernt werden. Generell sollten Unternehmen sich zu lernenden



Podiumsdiskussion zur Arbeit in der digitalen Zukunft

Um das „**Arbeiten in der digitalen Zukunft**“ ging es in einer hochkarätig besetzten Podiumsdiskussion mit Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, und Vertretern von IBM, ver.di, der Deutschen Telekom und Siemens. Die Experten beschrieben KI als einen langen Wandlungsprozess, den Personaler noch aktiver mitgestalten müssen. Durch KI werden zwar einige Arbeitsplätze wegfallen, aber es entstehen auch zahlreiche neue Positionen und „höhere Aufgaben“ – repetitive Aufgaben werden nach und nach ersetzt,

Organisationen entwickeln. Projektorientierte Aufgaben und Teamarbeit werden zunehmen. Jedoch fehle es Deutschland bisher an einer Vision für die beste Nutzung von KI. Bisher stehen Probleme und Herausforderungen im Fokus, jedoch gibt es noch keine eindeutige Richtung für Lösungen und Herangehensweisen. Ebenso fehlen politische Regularien bisher. Bspw. könnte über einen TÜV für eine gerechte KI nachgedacht werden.

Einen Aufruf zu einer humanen Zusammenarbeit von Mensch und Technik >



Starke Frauen sprechen über neue Karrierechancen durch New Work

> machte Kai Anderson, Vorstand und Partner von **Promerit**, in dem Vortrag „**Human Work/s: der Mensch in der digitalen Arbeitswelt – unsere Verantwortung!**“. Der Mensch müsse trotz unaufhaltsamer Digitalisierung im Mittelpunkt stehen. Diese sollte als Chance erkannt werden. Die Digitalisierung erweitert unsere Fähigkeiten und Möglichkeiten. Technologie sei außerdem grundsätzlich neutral. Es liegt an jedem Einzelnen, sie positiv zu gestalten. So kann sie bspw. in der Krebsforschung, von Anwälten oder im Workforce Management sinnvoll eingesetzt werden. Bestimmte Kompetenzen werden jedoch dem Menschen vorbehalten sein. Dazu gehören bspw. Kreativität, Transferleistungen, Empathie oder Vorstellungsvermögen. Der richtige Umgang mit der digitalen Arbeitswelt beginnt bei der Veränderungsbereitschaft jedes Einzelnen. Die eigene Haltung steht im Mittelpunkt aller Veränderungsvorhaben.

Das digitale Mindset sowie eine gemeinsame Vision stehen auch für Se-

bastian Kolberg, VP Change Management bei **Bayer**, an erster Stelle für ein erfolgreiches Transformationsvorhaben. Er gewährte interessante Einblicke zur **digitalen Transformation** des traditionsreichen Großkonzerns. Daten sollten richtig genutzt, benötigte Kompetenzen ausgebildet und vernetzt sowie flexible agile Technologien eingesetzt werden. Als wichtige Grundsätze dabei haben sich bei Bayer „connect, collaborate, learn & inspire“ gezeigt.

Auch **Bosch** ließ durch Christina Bösenberg, Manager Innovation & Business Transformation bei Transformation Partners, und Elly Siegert, VP bei Bosch, hinter die Kulissen einer erfolgreichen **agilen Transformation des HR Bereichs** blicken. Die Rolle der HRler verändere sich immer mehr hin zu Experten, Coaches und Beratern, die auf Augenhöhe ihre Expertise anbieten. Doch für eine erfolgreiche Veränderung müssen alle mit an Board sein. Bei Bosch hat sich ein agiles HR Lab als sehr erfolgreich erwiesen.

Interessierte Mitarbeiter konnten hier in einer Art Keimzelle ihre Ideen einbringen und an der Transformation mitarbeiten. Die Fachbereiche wurden von Anfang an miteinbezogen und einheitliche Regelungen wurden für die Zusammenarbeit definiert. Im Verlauf des Projektes wurden zahlreiche Dimensionen neu und agil definiert: das Führungsverständnis, die Zusammenarbeit, Organisationsstrukturen, Prozesse & Methoden sowie die Strategie. Dank guter Kommunikation und dem Willen zur Veränderung wurden Innovation sowie neue Schlagkraft erreicht.

New Work bietet zahlreiche Gestaltungsspielräume, die gerade **Frauen** als große **Chance** nutzen sollten. Hierüber berichteten Expertinnen von Eurowings, Zalando, Toyota und der Rheinischen

Post. Die Möglichkeiten von Home Office, flexiblen Arbeitszeiten und Projektarbeiten können die eigene Karriere antreiben. Karriere mit Kindern sollte normal sein – das muss oft in den eigenen Köpfen beginnen. Wir Frauen können mit gutem Selbstbewusstsein nach vorne treten – und die Männer aus der Vorstandsriege darauf hinweisen, wie schön es wäre, wenn sie als Väter auch einmal Zeit mit ihren Kindern verbringen würden, bspw. in einem Sabbatical.

Neben den spannenden Vorträgen blieb natürlich genug Zeit für fachlichen Austausch und zum Netzwerken. Hier fand jeder Inspiration für neue Projekte und Themen oder zukünftige Kooperationen. Die Messe war auch 2019 ein voller Erfolg – und erwartet 2020 alle Interessierten in neuen Messehallen (4 und 5) die anhand der Employee Experience aufgebaut sein werden. Wir dürfen gespannt sein! <<

Miriam Storz, Absolventin Masterstudiengang Personalmanagement

Neues Konzept ab Wintersemester 2020



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

Zentrale Änderungen:

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

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

gen – man denke an gesellschaftliche Megatrends, aber auch an den rechtlichen Rahmen.

Was ist gleich geblieben?

- 3 Semester Studiendauer
- Persönliches Gespräch vor Studienplatzzusage
- Generalistisch ausgerichtet zur Vorbereitung auf anspruchsvolle Personalfunktionen in Wirtschaft, Consulting und Gesundheitsbereich
- Auslandssemester (Studium, Praktikum) wird unterstützt, Partnerhochschulen der HS Augsburg und Kempten stehen zur Verfügung, ein Auslandssemester führt aber zumeist zu einer Studienzeiterlängerung
- Masterarbeit in Zusammenhang mit Unternehmen oder als eigenständige empirische Studie

- DozentInnen aus den beteiligten Hochschulen und aus der Praxis
- Praxisbeirat mit erfahrenen HR-VertreterInnen aus der Region
- Exkursionen zu Firmen der Region.

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

Eine **Informationsveranstaltung** zum Master findet an der Hochschule Augsburg am Dienstag, den 21.04.2020, von 16:00 – 18:00 Uhr statt.

Ort: W-Gebäude, Friedberger Str. 4. Raum hängt dort aus.

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



» Tabelle „**Studienaufbau und Module**“ (siehe nächste Seite) »

Modulübersicht

Module		SWS	ECTS
1. Semester (WS)	M1 Understanding Business - Managementansätze - Strategieprozesse - Ethik - Exkursionen zu Firmen	4	5
	M2 Operatives Personalmanagement 1 - Personalmarketing - Recruiting	4	5
	M6 Consulting und Verhandlungstechniken für Personaler	4	5
	M7 Strategisches Personalmanagement - HR Kennzahlen - HR Kostenplanung & Controlling und Arbeitsmarktökonomie	4	5
	M8 Arbeitsrecht	4	5
	M11 Personalentwicklung / Talent Management Inkl. Teamevent und Online-Teaching	4	5
			30
2. Semester (SS)	M5 Der Umgang mit den Mitarbeitenden - Gesundheitsmanagement - Alternde Belegschaften - Personalführung - Sozialversicherungsrecht und Datenschutz	6	7,5
	M10 Wissensmanagement und Innovation - Lernende Organisation - Digitales Lernen - Personalentwicklung (Aufbau)	4	5
	M3 HR-Prozesse und Strukturen - Digitalisierung und HR-IT - Internationales Personalmanagement (engl.)	4	5
	M4 Organisationsentwicklung, Change Management und Projektmanagement	6	7,5
	M9 Operatives Personalmanagement 2 - Performance Management - Entgeltmanagement - Personaladministration - Arbeitszeitmanagement	4	5
			30
3. Semester (WS)	M13 Empirische Sozialforschung und wissenschaftliches Arbeiten	4	5
	M12 Wahlpflichtfach - Psychologie - Ethik - Prozessmanagement	4	5
	M14 Masterarbeit		20
			30
		Gesamt ECTS	90

Reakkreditierung im SS 2020

Der Masterstudiengang Personalmanagement wurde 2010 gestartet, nun steht die Reakkreditierung an. Wir betreten hierbei in jeder Hinsicht Neuland: Zum einen wird das neue Konzept begutachtet, zum anderen ist die Hochschule Augsburg nun systemakkreditiert, d. h. die Abläufe sind deutlich anders:

- Im Vorfeld der Akkreditierung wurde eine Studierendenbefragung durchgeführt, zudem stehen uns Ergebnisse der BAS-Absolventenbefragung zur Verfügung.
- Im März findet ein ganztägiges sogenanntes Peer Review statt. Hier werden Fragen des Studiengangs mit Vertretern aus der Praxis und Wissenschaft diskutiert, die im Anschluss

ein Gutachten mit Empfehlungen erstellen. Hier unterstützen uns von der Praxisseite Frau Baldus und Frau Brendler, die auch Mitglieder im Praxisbeirat sind, und vonseiten der Wissenschaft die Kollegin Prof. Dr. Carina Braun, OTH Regensburg, und em. Prof. Dr. Heinz Mandl, LMU München.

- Im SS 2020 findet dann die Akkreditierung an der Hochschule Augsburg durch das zuständige Gremium statt. Hier gehen die Ergebnisse des o. g. Peer Reviews ein.

Im Februar steht zudem ein erstes Treffen unseres Praxisbeirats an. Zum neuen Beirat gehören:

- Dagmar Baldus, Personalleiterin bei der Käserei Champignon Hofmeister GmbH & Co. KG
- Hildrun Brendler, Leitung Human Resources bei der Schöffel Sportbekleidung GmbH
- Ruth Hintersberger, Absolventin unseres Masterstudiengangs und Leiterin der Akademie für Gesundheitsberufe, Universitätsklinikum Augsburg
- Christian Stelzmüller, Leitung PE und Training am Standort Dillingen, BSH Hausgeräte GmbH, und langjähriger Lehrbeauftragter an der HS Augsburg

Vielen Dank für die Unterstützung!

Wintersemester 2019/2020

31 NachwuchspersonalerInnen begannen im Wintersemester den Masterstudiengang bei uns. Auch 2019 erhielten wir wieder viele Bewerbungen. Insgesamt fanden gut 70 persönliche Gespräche an den Hochschulen Augsburg und München statt und 39 junge Menschen erhielten eine Studienplatzzusage.

Wie immer ist die Gruppe bunt gemischt: die Studierenden stammen aus unterschiedlichen Erststudiengängen (BWL, International Management, Wirtschaftspsychologie, Gesundheitsmanagement, Soziale Arbeit, Tourismus, Erziehungswissenschaften ...), aus unterschiedlichen Orten, einige bereits mit

Berufserfahrung. Viele arbeiten nebenbei und gewinnen als WerkstudentIn weiteres Wissen, rund ein Drittel plant, im 3. Semester ins Ausland zu gehen – davon alleine drei zu Partnerhochschulen in Seoul. Hier sind wir auf die ersten Erfahrungsberichte gespannt.

■ Am **13. Februar** findet der **18. Augsburger Personaltag an der Hochschule** zum Thema „Strategisches Personalmanagement“ mit mehreren Fachvorträgen statt. Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

■ **17. März** ist wieder **Equal Pay Day** – d. h. der Tag, bis zu dem Frauen aufgrund des Gender Pay Gaps von weiterhin 21 Prozent sozusagen umsonst gearbeitet haben. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage. Infos unter <http://www.equalpayday.de>. Es gibt bundesweit viele Veranstaltungen und Aktionen. Infos zu den regionalen Veranstaltungen unter <http://www.frauenverbaende.de>.

■ **Girls' bzw. Boys' Day** ist am **26. März 2020**.

■ Am **4.4.2020** findet nachmittags an der HS Augsburg eine öffentliche Veranstaltung zum Thema **Digitalisierung im Gesundheitsbereich** statt. Infos und Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

■ **Informationsveranstaltung zum Master Personalmanagement** an der Hochschule Augsburg am **21.4.2020** von 16:00 – 18:00 Uhr, Ort: W-Gebäude, Friedberger Str. 4. Raum hängt dort aus.

■ Der nächste **berufsbegleitende Zertifikatskurs Controlling** beginnt am **21.4.2020** mit dem Einführungskurs Controlling. Am 25. und 26. Mai folgt das Seminar Planungs- und Budgetierungsinstrumente – Leitung Prof. Dr. Joeris. Durchführung am TCW in Nördlingen. Anmeldung und Infos unter <https://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/zertifikatskurse/>.

■ Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschul-Zertifikatskursen: Der nächste **Kurs Betriebswirt(-in) im Gesundheits- und Sozialbereich** beginnt am **25. April 2020** mit dem Kurs „Personalauswahl“ (Leitung Prof. Dr. Regnet), am **9. Mai** folgen „Marketing/Öffentlichkeitsarbeit“ (Leitung Prof. Dr. Riegl) und am **11. Juli** „Arbeitsrecht“ (Leitung RA Jens Goldschmidt). Die weiteren Module laufen bis Juli 2021. Infos und Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de und [hier](#).

TERMINE 2020

■ Die **Fachmesse Zukunft Personal Süd** findet am **12. und 13. Mai** wieder an der Messe Stuttgart statt. Eine gute Möglichkeit, sich bei den mehr als 300 Ausstellern schnell zu informieren. Hinzu kommen mehrere Keynotes und zahlreiche, begleitende Fachvorträge. Infos unter <https://www.sued.zukunft-personal.com/>.

■ Der **berufsbegleitende Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb, Kundenmanagement der Hochschule Augsburg** beginnt am **14./15.5.2020** mit dem Seminar „Profilorientiertes Kundenmanagement“ (Leitung Prof. Dr. Kellner), am **22./23.6.** folgt der Kurs „Marketing und Konsumentenverhalten“ (Leitung Prof. Dr. Uhl). Veranstaltungsort ist das Hochschul-An-Institut TCW in Nördlingen. Infos und Anmeldung unter <https://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/zertifikatskurse/>.

■ **Pyramid, die große Firmenkontaktmesse der Hochschule Augsburg**, findet am **20. Mai** statt. Diesmal aufgrund der großen Nachfrage erstmalig nicht an der HS Augsburg. Erwartet werden rund 200 Firmen der Region. Nähere Infos und Anmeldung für Firmen unter <https://pyramid-hsa.de/>.

■ Der **Deutsche Personalwirtschaftspreis** wird auch 2020 wieder innovative Personalkonzepte auszeichnen. Nähere Infos und Reminder zum Bewerbungsschluss im Sommer unter <https://deutscher-personalwirtschaftspreis.de/>.

■ Der jährliche **Personalmanagementkongress** des Bundesverbandes der Personalmanager wird am **23. und 24. Juni** in Berlin durchgeführt. Infos und Anmeldung unter <http://www.personalmanagementkongress.de>.

■ Das **Ökonominnennetzwerk efas** vergibt wieder einen mit 500 € dotierten **Nachwuchspreis** für sehr gute Abschlussarbeiten. Bewerbungsschluss ist der **31.7.** Infos unter <https://efas.htw-berlin.de/index.php/nachwuchsfoerderpreis/allgemeine-informationen/>.

Gefragte Persönlichkeiten lernen ein Leben lang

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

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

1. Inhouse-Seminare zu allen betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Themen. Diese werden von uns zusammen mit Ihnen speziell geplant und für Sie durchgeführt. Einen Überblick erhalten Sie [hier](#) und in unserer aktuellen Jahresbroschüre.

2. Durchführung von **Workshops zur Erarbeitung einer konkreten Lösung.**
3. Komprimierte **Einzelseminare zu aktuellen Fragestellungen** – diese sind sehr gut geeignet, um neues Know-how aufzubauen bzw. einen schnellen Überblick bei Veränderungen zu erwerben. Diese Seminare führen wir an unserem Hochschul-An-Institut TCW in Nördlingen durch. Nähere Infos und Anmeldung unter <http://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/>.
4. Einjährige, berufsbegleitende **Zertifikatsstudiengänge mit Abschluss der Hochschule zur Vertiefung.**

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

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

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

Zentrale Inhalte sind:

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

Am 25. April beginnt der neue Studiengang mit dem Kurs „Personalauswahl“ (Leitung Prof. Dr. Regnet), am 9. Mai 2020 folgt

„Marketing/Öffentlichkeitsarbeit“ (Prof. Dr. Riegl), am 11. Juli Arbeitsrecht (Leitung RA Jens Goldschmidt). Die weiteren Module mit insgesamt 16 Präsenztagen (Freitagnachmittag und Samstag) laufen bis Juli 2021.

Am 4.4.2020 findet nachmittags an der HS Augsburg eine öffentliche Veranstaltung zum Thema **Digitalisierung im Gesundheitsbereich – Chancen, Trends und Herausforderungen** statt. Dozenten sind u.a. Prof. Dr. Riegl und Dr. Michael Meyer, Vice President Strategy and Government Affairs & Policy Germany, Siemens Healthineers. Infos und Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de.

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

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

Durchführungsort: Hochschule Augsburg.

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

Ansprechpartner in Augsburg:

Prof. Dr. Erika Regnet

Weiterbildungskordinatorin Fakultät

Wirtschaft: Nadine Vila,
Tel.: 0821 5586-2921/2917

Mail: Weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

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

Zertifikatskurs Controlling

Der nächste **berufsbegleitende Zertifikatskurs Controlling** beginnt am 21.4.2020 mit dem Einführungskurs Controlling. Am 25. und 26. Mai folgt das Seminar Planungs- und Budgetierungsinstrumente – Leitung Prof. Dr. Joeris.

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

Der Zertifikatskurs umfasst **14 Seminartage im Zeitraum von April 2020 bis**

Januar 2021. Es ist auch möglich, nur einzelne Kurse zur Auffrischung von ausgewählten Themenbereichen zu besuchen.

Seminarleiter sind praxiserfahrene ProfessorInnen der Hochschule Augsburg.

Ort: Durchführung am TCW in Nördlingen.

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

Ein **persönlicher Informationstermin** wird im März am TCW in Nördlingen stattfinden. Anmeldung erbeten unter Manuela.Jenewein@tcw-donau-ries.de.

Hochschul-Zertifikatskurs Controlling

Laufzeit: April 2020 bis Januar 2021

Module nach diesem Fachlehrplan:

- Grundlagenkurs Controlling
- Planungs- und Budgetierungsinstrumente
- Kontrolle und Abweichungsanalyse
- Controlling mit Kennzahlen
- Kostenmanagement
- Investitions- und Finanzcontrolling
- Reporting/Reporting
- Funktionsspezifisches Controlling

Technologie Centrum Westbayerin GmbH
Ein An-Institut der Hochschule Augsburg
Emil-Ciprian-Strasse 1
81720 Nördlingen

Weiterbildungszentrum Donau-Ries
Tel. 09081 8055-100
Telefax 09081 8055-151
info@tcw-donau-ries.de
www.tcw-donau-ries.de

1. Auflage 2020
2. Auflage in Vorbereitung

Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement

Kunden und Produkte stehen im Mittelpunkt jeder Geschäftsbeziehung. In einer globalisierten und medialisierten Welt erfordern Marketing und Vertrieb ein fundiertes und interdisziplinäres Wissen. Nur so können die richtigen Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt getroffen werden.

Der **berufsbegleitende Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb, Kundenmanagement der Hochschule Augsburg** beginnt am 14./15.5.2020 mit dem Seminar „Profilorientiertes Kundenmanagement“ (Leitung Prof. Dr. Kellner), am 22./23.6. folgt der Kurs „Marketing und Konsumentenverhalten“ (Leitung Prof. Dr. Uhl).

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte aus Vertrieb und Marketing, Produktmanagement, Unternehmenskommunikation sowie Forschung und Entwicklung.

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

Seminarleiter sind ProfessorInnen der Hochschule Augsburg und erfahrene Praktiker.

Ort: Durchführung am TCW in Nördlingen.

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

Ein **persönlicher Informationstermin** wird im März am TCW in Nördlingen stattfinden. Anmeldung erbeten unter Manuela.Jenewein@tcw-donau-ries.de.

Ansprechpartner Weiterbildungszentrum in Nördlingen:

Manuela Jenewein
Tel.: 09081 8055-102

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

Hochschul-Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb und Kundenmanagement

Start: Mai 2020

Laufzeit: Mai 2020 bis April 2021

Module nach diesem Fachlehrplan:

- Profilorientiertes Kundenmanagement
- Grundlagen Marketing und Konsumentenverhalten
- Grundlagen Marketing
- Absatz- und Unternehmenskommunikation
- Online Marketing
- International Business Behaviour
- Gesprächs- und Verhandlungsführung
- Verkaufsförderung
- Vertragsmanagement
- Produktorientiertes Produkt- und Schuldenmanagement

Abschlusszertifikat der Hochschule Augsburg

Technologie Centrum Westbayerin GmbH
Ein An-Institut der Hochschule Augsburg
Emil-Ciprian-Strasse 1
81720 Nördlingen

Weiterbildungszentrum Donau-Ries
Tel. 09081 8055-100
Telefax 09081 8055-151
info@tcw-donau-ries.de
www.tcw-donau-ries.de

1. Auflage 2019
2. Auflage in Vorbereitung
Format: B 5 mm - Fotokoll.com

18. Augsburgischer Personalertag

Der 18. Augsburgischer Personalertag am 13.2.2020 an der Hochschule Augsburg steht bevor. Anmeldung unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

Tagesordnung

18. Augsburgischer Personalertag am 13. Februar 2020

Strategisches Personalmanagement		
13:30 Uhr	Get together und Begrüßung	Prof. Dr. Erika Regnet, HS Augsburg
14:00 Uhr	Fünf Wege zum Wettbewerbsvorteil durch Mitarbeiter	Prof. Dr. Christian Lebrecht, HS Koblenz
15:00 Uhr	Strategisches Personalmanagement in/ trotz Veränderungsprozessen	Dr. Martin Hanauer, Leiter Personalentwicklung & Training ADAC, Wirtschaftsmediator (HK)
15:30 Uhr	Kaffeepause mit Gelegenheit zu vertiefenden Gesprächen	
16:00 Uhr	Moderne Personalpolitik im Gesundheitswesen – am Beispiel des Universitätsklinikums Augsburg	Prof. Dr. med. Martina Kadmon, Gründungsdekanin Universitätsklinikum Augsburg / Dr. med. Renate Linke, Komm. stv. Kaufmännische Direktorin Universitätsklinikum Augsburg
16:45 Uhr	Strategische Unternehmensentwicklung bei Schöffel Sportbekleidung - Erfolgsfaktoren und Widerstände	Hildiva Brendler, Leitung HR Schöffel Sportbekleidung GmbH
17:30 Uhr	Ausblick auf den nächsten Personalertag	Prof. Dr. Erika Regnet

Tagesort: W-Gebäude der Hochschule Augsburg, Campus am Roten Tor, Raum W 2.14
Moderation: Prof. Dr. Erika Regnet/Prof. Dr. Sarah Hatfield

Work-Life-Balance – Angebot der Firmen zur Mitarbeiterbindung oder leeres Versprechen?

» In den letzten Jahrzehnten haben sich unsere Arbeitswelt und Lebensweise stark geändert. Alles wurde schneller, dynamischer und komplexer – sowohl im privaten als auch im unternehmerischen Umfeld. Die traditionellen Familienformen lösen sich nach und nach auf und machen den Doppelverdiener-Haushalten, Alleinerziehenden und Hausmännern Platz. Infolge dieser Veränderungen wurde die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben von Arbeitnehmern als noch schwieriger wahrgenommen. Aus diesem Anlass ergab sich ein Forschungsansatz, welcher das Ziel verfolgt, eine Balance zwischen dem Arbeits- und Privatleben zu schaffen, die sogenannte Work-Life-Balance. Dieses Thema kam zum ersten Mal Anfang der 1990er Jahre in den Vereinigten Staaten auf (s. Pappmeyer, 2018, S. 15). Mittlerweile sind betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance ein Standard. Sie reichen von der Flexibilisierung der Arbeitszeit und des -ortes über Angebote zur Kinderbetreuung bis hin zu flankierenden Maßnahmen wie Weiterbildungsmöglichkeiten und betrieblichem Gesundheitsmanagement. Jedes Unternehmen wirbt mit diesen Angeboten um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei stellt sich jedoch die Frage: *Halten sich Unternehmen an die versprochenen Maßnahmen zur Work-Life-Balance und können Beschäftigte diese im Arbeitsalltag tatsächlich nutzen?* Dieser Frage wurde im Zuge der Bachelorarbeit auf den Grund gegangen.

Methode

Um die Forschungsfrage und die daraus abgeleiteten Hypothesen adäquat untersuchen zu können, wurde eine quantitative Datenanalyse durchgeführt. Die verwendeten Daten stammen von dem Arbeitgeberbewertungsportal [kununu.com](https://www.kununu.com). Auf dieser Plattform können Arbeitnehmer ihre Erfahrungen mit Unternehmen anonym durch Punktevergabe und das Abgeben von Kommentaren in den verschiedensten Rubriken mit anderen teilen. Für die Zwecke dieser Untersuchung wurden insgesamt 100 Unternehmen ausgewählt. Diese wurden in drei verschiedene Kategorien eingeteilt: DAX, Mittelstand und Kleinunternehmen. In der zuerst genannten Kategorie befanden

sich die DAX-30-Unternehmen, die die Großunternehmen in Deutschland repräsentieren sollten. Die zweite bestand aus 35 deutschen Unternehmen des Mittelstands, deren Mitarbeiterzahl zwischen 1.000 und 5.000 lag. In der letzten Kategorie befanden sich 35 Kleinunternehmen, die zum Zeitpunkt dieser Untersuchung weniger als 1.000 Beschäftigte hatten. Es wurden nur Kommentare einbezogen, die zwischen Januar 2018 und Juli 2019 abgegeben wurden, damit die Aktualität der Ergebnisse gewährleistet war.

Je Unternehmen wurden somit zwischen 20 und 30 Kommentare analysiert. Des Weiteren wurden in allen Kategorien nur Bewertungen von „tatsächlichen“ Angestellten berücksichtigt. Nicht analysiert wurden deshalb die Beiträge von Bewerbern, Auszubildenden, Werkstudenten, Praktikanten und Mitarbeitenden, die in Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung in der Firma tätig waren. Der auf diese Weise gewonnene Datensatz von analysierten Bewertungen umfasste 2.550 Einheiten.

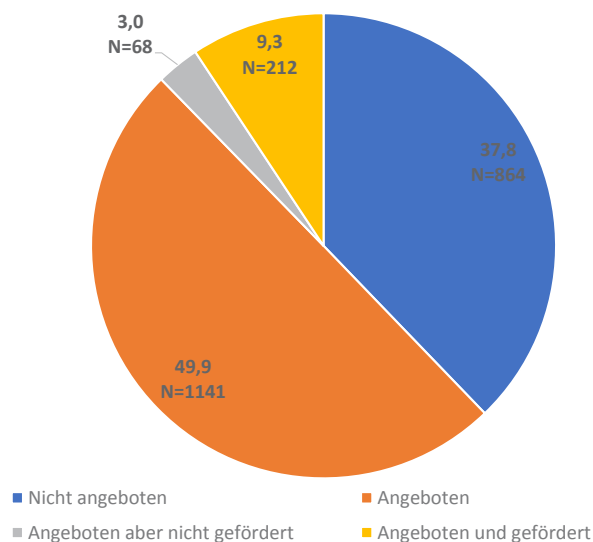
Um eine Aussage darüber treffen zu können, ob die Arbeitgeberversprechen bezüglich der Angebote zur Work-Life-Balance tatsächlich eingehalten werden, wurden diese zuvor von den Websites der Unternehmen extrahiert. Die folgenden Kategorien wurden analysiert: flexible Arbeitszeiten, Home Office, Weiterbil-

dungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung, Gesundheitsmaßnahmen und die allgemeine Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Dabei wurde unterschieden, ob die Maßnahmen angeboten oder nicht angeboten wurden und ob die tatsächliche Inanspruchnahme dieser vom Arbeitgeber unterstützt wurde oder nicht. Neben der Analyse, welche Maßnahmen zur Work-Life-Balance deutsche Unternehmen ihren Beschäftigten gewährt haben, wurden auch Faktoren, die die WLB mindern, genauer unter die Lupe genommen: Zum einen Überstunden und zum anderen die betriebsbezogene erweiterte Erreichbarkeit.

Ergebnisse

Die Ergebnisauswertung ergab, dass alle Unternehmen ihren Beschäftigten flexible Arbeitszeiten anbieten. Tatsächlich nutzen konnten diese 74,7 Prozent. Auffällig ist, dass in den Bereichen der Produktion und Logistik/Materialwirtschaft nur ein wenig mehr als die Hälfte der dort Beschäftigten angaben, dass ihnen die flexiblen Arbeitszeiten angeboten wurden und sie diese auch nutzen konnten. Zum Großteil lag das wahrscheinlich an dem im Bereich der Produktion noch vorherrschenden Modell der Schichtarbeit. Diese lässt weder einen flexiblen Beginn, noch Beenden der Arbeitszeit zu. Es existieren weitere denkbare Gründe, warum etwa ein Viertel der Beschäftigten flexible Arbeitszeiten nicht >

Abb. 1: Angebot zum Arbeiten im Home Office (Angaben in Prozent)



> nutzen konnte. In manchen Branchen oder Unternehmensbereichen wurden die Arbeitszeiten nicht vom Arbeitgeber direkt vorgegeben. Vielmehr richteten sie sich zum Beispiel nach den Kunden, Partnern oder Lieferanten.

Von den 100 analysierten Unternehmen geben 88 an, dass sie ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zum Arbeiten im Home-office angeboten haben. In [Abbildung 1](#) sind die analysierten Bewertungen und Kommentare graphisch dargestellt.

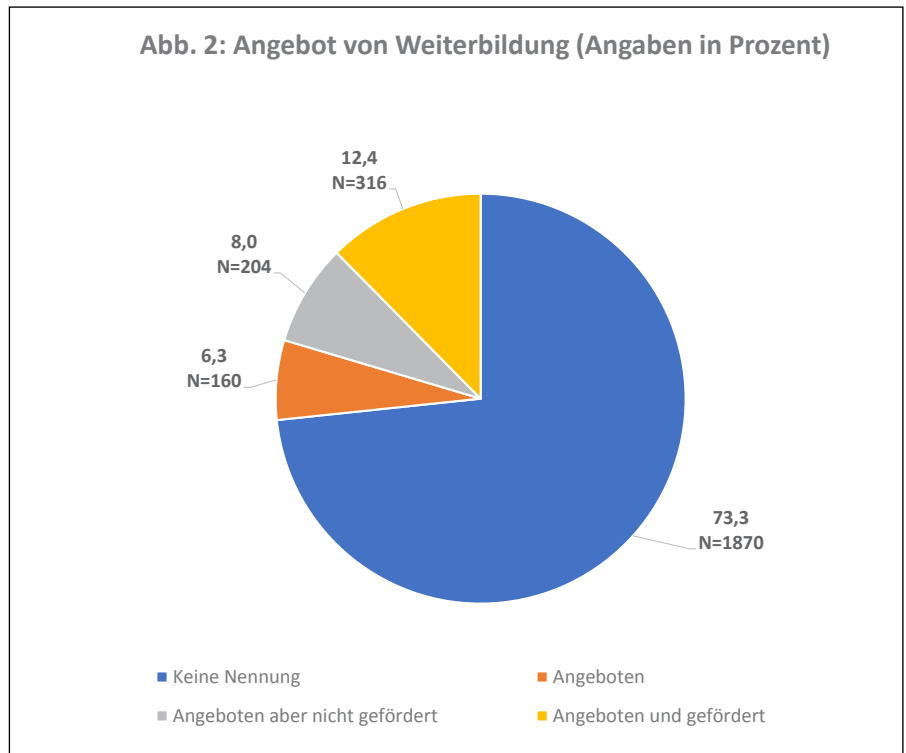
Im Hinblick auf diese Thematik sollte aber auch beachtet werden, dass in manchen Bereichen das Arbeiten von zu Hause oder einem anderen Ort aus schlichtweg nicht möglich war. Ein Produktionsmitarbeiter muss in der Produktion seine Arbeit verrichten. Ebenso muss ein Verkäufer im Einzelhandel die Ware im Laden verkaufen.

Insgesamt gaben 53 Unternehmen an, dass sie ihren Beschäftigten eine Art der Kinderbetreuung angeboten haben. Etwa 70 Prozent der Mitarbeitenden meinten jedoch, dass ihnen keine Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber angeboten wurde. Bei diesen Ergebnissen sollte vor allem darauf geachtet werden, dass kinderlose Beschäftigte diese Maßnahme nicht in Anspruch nahmen. So wurde ihnen diese vielleicht tatsächlich angeboten, jedoch aufgrund von fehlender Inanspruchnahme in den Bewertungen nicht genannt.

Alle in dieser Arbeit untersuchten Unternehmen gaben an, dass sie ihren Mitarbeitern Weiterbildungen angeboten haben. In [Abbildung 2](#) sind die Ergebnisse der Mitarbeitersicht zusammengefasst.

In etwa drei Viertel der analysierten Mitarbeiterbewertungen wurde das Thema Weiterbildung nicht angesprochen. Dies könnte daran liegen, dass sie entweder keinen Wert darauf legten oder dass sie einigermassen zufrieden waren, dies jedoch nicht für erwähnenswert hielten. Im ersten Moment sind Weiterbildungsmaßnahmen für den Arbeitgeber nur mit Kosten verbunden. Der durch diese Maßnahme erhoffte Mehrwert stellt sich, wenn überhaupt, erst nach Beendigung dieser ein. Unternehmen bieten ihren Angestellten Weiterbildung nicht nur zu deren Zweck an, sondern wollen selbst davon profitieren. Daher ist es anzunehmen, dass die Firmen sehr genau auswählten, wen sie in dieser Hinsicht fördern und unterstützen wollten.

Abb. 2: Angebot von Weiterbildung (Angaben in Prozent)



Von 100 Unternehmen gaben insgesamt 91 an, dass sie ihren Mitarbeitenden im Zuge des betrieblichen Gesundheitsmanagements verschiedene Gesundheitsmaßnahmen anboten. Insgesamt sagen nur rund 55 Prozent der Mitarbeitenden, dass ihnen Gesundheitsmaßnahmen angeboten wurden und sie diese auch frei nutzen konnten. 45 Prozent hingegen wurden diese entweder von vornherein nicht angeboten oder sie konnten sie nicht nutzen. Es könnte sein, dass diese Gesundheitsmaßnahmen als nicht notwendig, unwichtig oder als Geldverschwendung angesehen wurden. In diesem Fall sollte aber auf der Karrierewebsite des Unternehmens nicht damit geworben werden. Des Weiteren war diese Maßnahme mit Kosten verbunden. In Zeiten von Gewinneinbrüchen ist damit zu rechnen, dass Ausgaben dann an dieser Stelle reduziert werden. Es ist aber auch denkbar, dass es Mitarbeiter gab, die keinen Wert auf gesundheitsfördernde Maßnahmen legten und diese deshalb nicht in Anspruch nahmen.

Im Rahmen dieser Analyse wurde festgestellt, dass die durchschnittliche Zufriedenheit in Bezug auf die Work-Life-Balance bei den Führungskräften bei durchschnittlich 3,68 und bei den Angestellten bei 3,56 von möglichen fünf Punkten lag. Der Unterschied zwischen den verschiedenen Positionen war hier sehr gering. Zur Klärung der Signifikanz dieses

Ergebnisses wurde ein Zweistichprobent-Test durchgeführt. Bei einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ war die Differenz in der durchschnittlichen Zufriedenheit signifikant. Jedoch war dieser Effekt nur sehr gering. Dieses Ergebnis würde bedeuten, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern, unabhängig von deren Position, Maßnahmen zur Work-Life-Balance anboten und auch nutzen ließen. Im Hinblick auf die Nutzung von Work-Life-Balance-Angeboten herrschte in den Unternehmen eine Gleichberechtigung unabhängig von der Position. Dies stellte ein sehr positives Ergebnis dar.

Insgesamt gaben lediglich 9,4 Prozent der Mitarbeitenden in ihren Bewertungen an, dass es Überstunden in irgendeiner Form in ihrem Unternehmen gab. Davon wiederum nannten 4,1 Prozent nur, dass Überstunden allgemein verlangt wurden, ohne eine Angabe zur Form der Abgeltung dieser. Rund 3,8 Prozent gaben an, dass Überstunden geleistet wurden und diese entweder durch den entsprechenden Freizeitausgleich oder durch Auszahlung ausgeglichen wurden. Dahingegen nannten 1,5 Prozent, dass die von ihnen geleisteten Überstunden weder entgeltlich noch durch gewährte Freizeit abgegolten wurden. Dies ist in [Abbildung 3](#) dargestellt.

Nur in 14 von 2.550 Bewertungen wurde angegeben, dass eine berufsbezogene erweiterte Erreichbarkeit verlangt wurde. >

› Dies entsprach lediglich 0,55 Prozent. Diese Arbeitnehmer empfanden die erwartete berufsbezogene erweiterte Erreichbarkeit als störend und belastend. Es ist denkbar, dass von einem größeren Anteil der Beschäftigten ständige Erreichbarkeit verlangt wurde, diese das jedoch nicht als störend wahrnahmen und es deshalb nicht in ihrer Bewertung anführten. Es könnte sein, dass durch die Nutzung des Smartphones im privaten Leben die Beschäftigten sich durch Anrufe und E-Mails nicht gestört fühlten. Das elektronische Gerät ist jederzeit griffbereit, E-Mails lassen sich leicht und schnell bearbeiten und Telefonate können überall geführt werden. Für diese Personen macht es eventuell keinen Unterschied, ob sie in ihrer Freizeit das Smartphone für dienstliche oder private Angelegenheiten nutzen.

Die Ergebnisse der Analyse zeigten, dass aktuelle Angestellte die allgemeine Work-Life-Balance ihres Unternehmens durchschnittlich mit 3,79 Punkten von möglichen fünf bewerteten. Im Gegensatz dazu bewerteten ehemalige Angestellte diese nur mit 2,53 Punkten. Es zeigte sich somit, dass der Jobstatus einen Einfluss auf die Bewertung der WLB hatte. Um herauszufinden, ob dieses Ergebnis signifikant war, wurde ein Zweistichproben t-Test durchgeführt. Bei einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ ergab sich, dass der Jobstatus einen mittleren signifikanten Effekt auf die allgemeine Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Dies könnte mehrere Gründe haben. Es ist zu vermuten, dass tendenziell die unzufrie-

denen Ex-Mitarbeiter Bewertungen abgeben, um entweder ihren Frust abzubauen, andere zu warnen oder den ehemaligen Arbeitgeber in schlechtem Licht dastehen zu lassen.

Des Weiteren wurde untersucht, ob es einen Unterschied im Level der Zufriedenheit der Beschäftigten mit der allgemeinen Work-Life-Balance zwischen den Unternehmen der verschiedenen Kategorien gibt. Auf Basis eines Signifikanzniveaus von $\alpha=0,05$ wurde festgestellt, dass dieser Unterschied signifikant ist. So sind Angestellte in Kleinunternehmen zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance als in mittelständischen oder DAX-Unternehmen. Es existiert kein signifikanter Unterschied zwischen der Zufriedenheit von Beschäftigten, die in einem Unternehmen der Kategorie DAX und Mittelstand beschäftigt sind.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die deutschen Unternehmen auf dem Gebiet der betrieblichen Maßnahmen zur Work-Life-Balance schon sehr gut aufgestellt sind. Die Beschäftigten können diese in breitem Umfang nutzen. Nicht immer werden solche Angebote aus der gleichen Perspektive betrachtet. Was sich für den einen Arbeitnehmer als sinnvolle Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem eignet, kann für den anderen weniger erstrebenswert erscheinen. Darum müssen Firmen und Mitarbeitende durch klare Absprachen und eventuell individuelle

Kompromisse eine Lösung für alle Mitarbeiter erarbeiten. Große Firmen haben es sicherlich leichter, attraktive Maßnahmen zur Work-Life-Balance anzubieten, allein aufgrund des finanziellen Hintergrundes. Für kleinere Unternehmen ist es durch weniger Arbeitskräfte und geringeres Investitionsbudget schwieriger, eine Vielzahl an WLB-Maßnahmen anzubieten. Jedoch besteht hier die Chance, schneller und unbürokratischer eine zufriedenstellende und geeignete Lösung für beide Parteien zu finden. Die besten Ergebnisse lassen sich wohl erzielen, wenn die Angebote zur Work-Life-Balance fest in der gesamten Firmenkultur verankert sind. Nur wenn auf allen Ebenen eine positive Einstellung gegenüber der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen vorgelebt wird, kann eine erfolgreiche Work-Life-Balance-Struktur implementiert werden.

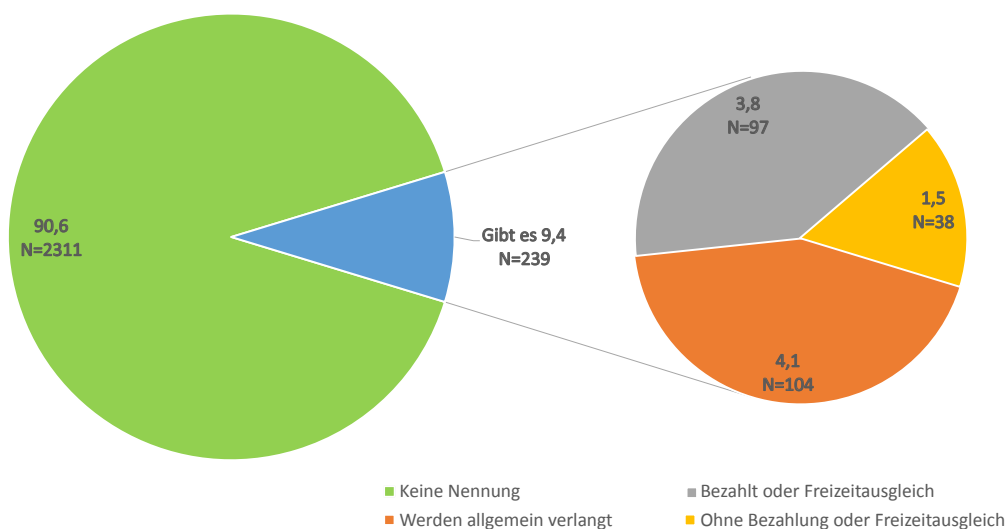
In der Zukunft werden Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Work-Life-Balance abzielen, noch mehr an Bedeutung gewinnen, weil die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sicher einen höheren Stellenwert einnehmen wird. Dadurch werden Arbeitsplätze attraktiver gemacht, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angelockt und an das Unternehmen gebunden.

Literatur

□ Pappmeyer, K., *Work-Life-Balance im Kontext von mitarbeiterunterstützenden Dienstleistungen*, Wiesbaden 2018. ‹‹

Saskia Kohler, Bachelorabsolventin Studiengang International Management

Abb. 3: Thema Überstunden (Angaben in Prozent)



Veröffentlichung zu New Work

Flexibles, ortsunabhängiges Arbeiten wird von Mitarbeitenden immer stärker nachgefragt, aus Organisationssicht gewinnen Kooperation, internationale Zusammenarbeit und agiles Arbeiten an Bedeutung. Wie also kann die New Work aussehen? Was wünschen Mitarbeitende, was benötigen Unternehmen? Mit diesen Fragen beschäftigte sich eine studentische Projektarbeit unter Leitung von Prof. Dr. Erika Regnet im SS 2019. Inzwischen liegt ein erster Ergebnisbericht zum Projekt New

Work vor – befragt wurden hierfür 264 Fach- und Führungskräfte. Der Bericht behandelt Erfahrungen bei neuen Kollaborationsformen und schließt mit konkreten Empfehlungen (Dos and Don'ts).

Regnet, E. (Hrsg.). (2019).

New Work: Coworking und Open Space Erfahrungen, Befürchtungen und Empfehlungen.

DOI: <https://doi.org/10.23779/0007>.



Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Die meisten unserer Studierenden verfassen empirische Bachelor- bzw. Masterarbeiten in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen oder mit eigenständigen Analysen. Wir sind stolz, dass wir unserem Anspruch der angewandten Wissenschaften wirklich entsprechen können.

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

- Engpass Auszubildende – Recruitingstrategien für das Handwerk
- Evaluation der Personalentwicklungsgespräche im Diakonischen Werk
- Künstliche Intelligenz im Recruiting – soziale Akzeptanz KI-basierter Eignungsdiagnostik
- Ghosting – wenn Bewerber den Kontakt abbrechen
- Gesundheitsmanagement
- Agiles Führen
- Ist-Stand-Analyse eines Kulturwandels
- Erfolgreiche Führung in der New Economy
- Motivation und Erfahrungen bei berufsbegleitenden Studiengängen
- Employer Branding für ein DAX-Unternehmen
- Erfolgreiche Integration von Personen mit Flüchtlings- und Migrationshintergrund
- Agiles Mindset
- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

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

INFORMATIONEN UND INTERESSANTE LINKS

- **XING-Ehemaligengruppe für BachelorabsolventInnen unserer HR-Schwerpunkte sowie für Masterabsolventinnen:** Schreiben Sie auf Xing eine Nachricht an eine/n der ModeratorInnen der Gruppe „Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg“, wir nehmen Sie dann gerne auf.
- **Frauen in der Wissenschaft** – Bestenauslese oder Stereotype, die Frauenkarrieren verhindern? Dazu gibt es eine interessante Homepage mit vielen Infos und Hinweisen zu Studien bzw. einem Fragebogen zum Selbsttest: <https://sites.google.com/view/womeninacademia/home>.
- **Der Gender Pay Gap** hat sich in Deutschland in den letzten Jahren nicht verringert. Über die Ursachen wurde viel geforscht, manche verweisen auf den sogenannten bereinigten Pay Gap, der kleiner ist – allerdings heißt bereinigt nicht diskriminierungsfrei, denn warum sollten Frauen beispielsweise weniger gerne bei gut bezahlenden Großunternehmen arbeiten wollen? Oder warum sinken Gehälter, wenn der Frauenanteil in einer Funktion steigt? Und warum erzielen Frauen auf eBay weniger Erlöse für die gleichen Produkte? Die Ungerechtigkeit scheint tief in der Gesellschaft verankert zu sein: Studien belegen für Deutschland wie GB, dass Mädchen 12 – 20 % weniger Taschengeld bekommen als gleichaltrige Jungs (entspricht ziemlich genau dem späteren Gender Pay Gap), für die Schweiz wurde untersucht, dass Mädchen später als Jungs Taschengeld erhalten: <https://www.welt.de/vermischtes/article161537901/Schon-Maedchen-bekommen-weniger-Taschengeld-als-Jungs.html> oder <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/geld/wieso-maedchen-weniger-sackgeld-bekommen-als-buben/story/29950897>. Am geringeren finanziellen Interesse oder am schlechteren Verhandlungsgeschick der Mädchen dürfte das kaum liegen.
- **Gehaltsvergleiche** gibt es auf Plattformen wie gehalt.de, gehaltsvergleich.com, absolventa.de oder [https://www.hays.de/gehaltsvergleich](http://www.hays.de/gehaltsvergleich), neuerdings bietet auch kununu das Feature Gehalt an, sodass Bewerber nicht nur Erfahrungsberichte checken, sondern auch gleichzeitig eruieren können, was in der jeweiligen Firma auf unterschiedlichen Positionen bezahlt wird. Die Transparenz der Gehälter – Thema auch bei Google for jobs – schreitet offensichtlich mit großen Schritten voran.
- Kununu bietet zudem neu auch einen **Kulturkompass** an, der allerdings noch grob ausfällt und zwischen modern und traditionell im Branchenvergleich unterscheidet. Bei der Rubrik „Umgang miteinander“ reicht die Skala von „Resultate erzielen“ bis zu „zusammen arbeiten“ – da bleibt doch zu hoffen, dass erfolgreiche Unternehmen sich dadurch auszeichnen, dass dies keinen Widerspruch darstellt, sondern bei ihnen vielmehr Resultate durch gute Zusammenarbeit erreicht werden.
- Das Ökonominnennetzwerk [efas](http://efas.economics-feminism-and-science.org) (economics feminism and science) bietet jedes Jahr einen Nachwuchspreis, eine Fachtagung und mehrfach einen Newsletter an. Infos und Anmeldung unter <https://efas.htw-berlin.de/>.



Claßen, M. (2019).

Spannungsfelder im Change Management. Veränderungen situativ gestalten.

Handelsblatt Fachmedien. 216 Seiten, 39 €.

Wenn Martin Claßen ein neues Buch schreibt, lohnt es sich, einen Blick hineinzuwerfen. Dies gilt auch für sein neues zum Change Management. Über Change Management wurde schon sehr viel geschrieben. Doch Claßen vermag es, mit seinem Buch einen echten Mehrwert zu liefern. Einerseits geschieht dies über die Perspektive, mit der er Veränderungen betrachtet. Der Autor nähert sich dem Thema aus der Perspektive von 15 Dilemmas, Claßen spricht von Spannungsfeldern, mit denen Führungskräfte in Veränderungsprozessen immer wieder konfrontiert werden. Dazu gehören beispielsweise die Spannungsfelder, ob ein Change eher evolutionär oder doch lieber disruptiv, eher systemisch oder mechanistisch, behutsam oder schnell, hierarchisch oder partizipativ angegangen werden soll. Für jedes der Spannungsfelder wird zuerst das zugrunde liegende Muster beschrieben, dann werden in Form von zwei die Extrempositionen im Spannungsfeld vertretenden Personen die Vorteile des jeweiligen Standpunktes herauskristallisiert. Statt eines klaren Plädoyers für den einen oder anderen Standpunkt oder eines beliebigen „es kommt halt darauf an“ liefert Claßen Leitfragen, an denen die Leser für sich abwägen können, welcher Pol des Spannungsfeldes in der konkreten Situation eher anzusteuern wäre. Claßen liefert weder Patentrezepte oder sonstige Orientierungshilfen für das Navigieren in Changeprozessen.

Die Diskussion der 15 Spannungsfelder wird in einem weiteren Teil des Buches durch Fragen zum Kontext ergänzt, in dem die Veränderung stattfinden soll. Hier spricht Claßen die Rollen und Aufgaben der beteiligten Führungskräfte und Mitarbeitenden sowie auch die vorhandene Unternehmenskultur an. Darüber hinaus betont er sehr überzeugend die Notwendigkeit einer klaren Bestimmung

des Ausgangs- und auch Zielpunktes der geplanten Veränderung. Der letzte Teil des Buches widmet sich dem Umgang mit den Spannungsfeldern, wozu Claßen verschiedene Bewältigungsstrategien präsentiert. Von diesen Strategien legt Claßen Führungskräften in Changeprozessen nahe, die Spannungsfelder „auszuhalten“. Darunter versteht er, dass die Führungskräfte die vorhandenen Spannungsfelder sowohl erkennen als auch anpacken sollen. Für dieses Vorgehen liefert der Autor konkrete Vorgehensweisen.

Kaum jemand im deutschsprachigen Raum verbindet so viel langjährige praktische Erfahrung in Changeprojekten mit einer so tiefen theoretischen Durchdringung des Themas wie Martin Claßen. Diese besondere Kombination aus der Erfahrung, mit welchen Klippen in der Praxis zu rechnen sind, dem Wissen, welche Phänomene diesen Klippen zugrunde liegen, welche Lösungsansätze für sie existieren, kombiniert mit der Erfahrung, welche der theoretischen Konzepte sich wann in der Praxis bewähren, sind der zweite große Mehrwert, den das Buch liefert.

Last but not least schreibt Martin Claßen sehr pointiert und weiß, den Finger gut in Wunden zu legen. Das Buch ist von der Aufmachung ansprechend gemacht, die vielen Infoboxen liefern viele zusätzliche Anregungen für den Umgang mit Changeprozessen. Manchmal ist die Sprache recht dicht, sodass man zweimal lesen muss, was genau mit einem Satz gemeint war. Doch das nochmalige Lesen lohnt sich. Wie kaum ein Zweiter schöpft Claßen aus einem großen praktischen und theoretischen Fundus zum Change Management und liefert mit seinem Buch zu den Spannungsfeldern nicht nur einen Ratgeber im besten Sinne für Führungskräfte in Veränderungsprozessen, sondern für Führungskräfte insgesamt.

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



Kanning, U. (2019).

Standards der Personaldiagnostik. Personalauswahl professionell gestalten.

2. überarbeitete und erweiterte Aufl.
Göttingen: Hogrefe. 796 Seiten, 79,95 €.

Die Personalauswahl ist eine der anspruchsvollsten Tätigkeiten der Personaler. Bei keinem anderen Instrument verfügen sie über einen derartig großen Hebel, die Qualität des Humankapitals im Unternehmen zu erhöhen. Bei der Bedeutung der Personalauswahl ist es eine große Hilfe, dass wir auf eine Vielzahl wissenschaftlicher Erkenntnisse zurückgreifen können, die den Personalern helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen. Dies gilt nicht nur für die Personaldiagnostik im Rahmen des Recruitings, sondern genauso auch in der Personalentwicklung.

Prof. Kanning bereitet in diesem Werk Praktikern den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung auf. Der Autor versteht es, mit einer klaren Sprache die einzelnen Facetten der Personaldiagnostik leicht verständlich zu erklären, ohne dabei oberflächlich zu werden. Die Verbindung zur wissenschaftlichen Fundierung geht zu keinem Zeitpunkt verloren. Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen Verfahren werden deutlich dargestellt.

Das Buch ist in zwei große Teile aufgebaut. Im ersten Teil werden die Grundlagen der Personaldiagnostik vorgestellt, die Ziele und Methodik erläutert. Es wird genauso auf die Vorgehensweisen ein-

gegangen wie auch auf Qualitätskriterien und Fehlerquellen. Der zweite Teil des Buches stellt die einzelnen Instrumente und Methoden der Personaldiagnostik vor. Einzelne Kapitel sind u.a. der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, dem E-Recruitment, Testverfahren, dem Einstellungsinterview genauso wie dem Assessment Center, der Leistungsbeurteilung wie auch der Mitarbeiterbefragung gewidmet. Abgerundet wird dieser Teil durch ein Kapitel zu Methoden, die aus wissenschaftlicher Sicht für die Personaldiagnostik ungeeignet sind, seien es die Mimik oder die Analyse der Handschrift der Bewerber.

Dieses Buch ist mit seinen knapp 800 Seiten vor allem als ein Nachschlagewerk zu verstehen, in dem sich Praktiker Hilfestellung bei der Konzeption ihrer Diagnoseinstrumente holen können. Es dürfte in der deutschsprachigen Literatur aktuell kein anderes Buch geben, das so vorbildlich die Brücke von Wissenschaft zur Praxis schlägt wie das Buch von Uwe Peter Kanning. Bei allen Personalern, die in irgendeiner Form an der Konzeption von personaldiagnostischen Instrumenten im Unternehmen beteiligt sind, sollte dieses Buch am Arbeitsplatz stehen.

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



IMPRESSUM

Verantwortlich:

Präsident
Prof. Dr.
Gordon Thomas Rohrmair

Anschrift

Hochschule für angewandte
Wissenschaften Augsburg
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-0
Telefax: +49 (0)821-55 86-3222
info@hs-augsburg.de

Verantwortlich für den Inhalt:

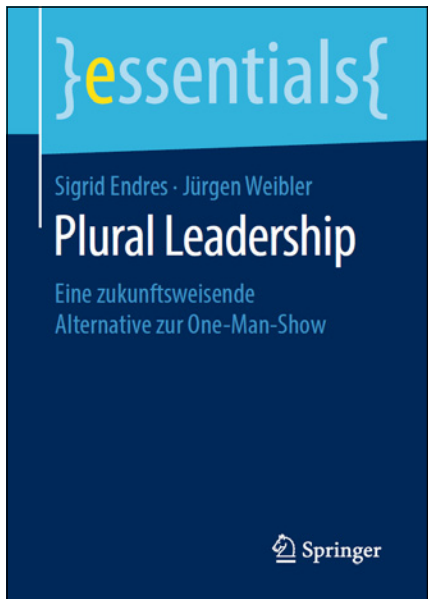
Prof. Dr. **Erika Regnet**
Hochschule Augsburg
Fakultät für Wirtschaft
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-2921 /-29 17
erika.regnet@hs-augsburg.de · www.hs-augsburg.de

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

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

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

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



Endres, S. & Weibler, J. (2019).
Plural Leadership. Eine zukunftsweisende Alternative zur One-Man-Show.

Wiesbaden, 49 S., E-Book 4,48 €,
Softcover 14,99 €.

Die Reihe essentials bei Springer Gabler hat das Ziel, aktuelles Fachwissen fundiert, aber komprimiert und kurz darzustellen. Zahlreiche Beiträge liegen in den Bereichen Business & Management oder Psychologie inzwischen vor.

Endres und Weibler beschäftigen sich in ihrem Band damit, wie Führung in der New Work und in „post-hierarchischen“ Strukturen aussehen kann und sich ändern muss. Plural Leadership ist dabei ein Sammelbegriff für Führungsformen, bei denen mehrere Personen zusammen akzeptierten Führungseinfluss auf andere ausüben. Formen von Plural Leadership reichen von Co-Leadership über das Führungsdual bis zur verteilten Führung und einem Ansatz des Shared/Collective Leadership.

Bei Co-Leadership handelt es sich um eine Doppelspitze, wie sie gerade in Parteien en vogue ist. In Wirtschaftsunternehmen scheint die Doppelspitze dagegen meist nur von kurzer Dauer zu sein (z. B. Deutsche Bank, SAP). Das Führungsdual – mit funktionaler Rollen-/Aufgabenteilung – ist schon seit langem verbreitet: Man denke an den kaufmännischen und den technischen Leiter in Wirtschaftsunternehmen, an Verwaltungs- und wissenschaftliche Leitung im Forschungsbereich und Universitäten, bei Gore an den Leader und den Sponsor oder ganz klassisch an den Häuptling und den Medizinmann. In der Praxis lassen sich die unterschiedlichsten Konstellationen beobachten: Gute fachliche wie persönliche Ergänzungen – aber auch vielfältige Konflikte.

Der Schwerpunkt des Buches liegt auf den neuen Formen: Einer gemeinschaftlich geteilten Führung der Mitglieder eines Teams. Die Autoren betonen, dass Selbstorganisation nichts mit laissez faire zu tun hat, vielmehr sind die Teammitglieder mitverantwortlich einbezogen – dies kann rotierend oder funktionsbasiert sein. Es geht nicht darum, neue Führungspositionen zu schaffen, sondern um ein aktives Mitgestalten der Teammitglieder. D. h. gut qualifizierte und engagierte Organisationsmitglieder werden ernst genommen und sie können sich einbringen.

Voraussetzungen einer solchen verteilten, gemeinsamen Führung sind vor allem eine gemeinschaftlich motivierte, wertbasierte Identität, ein neues Mindset bezogen auf Führung und Zusammenarbeit und viel Kommunikation untereinander. Führung ist dann ein Prozess und Interaktion.

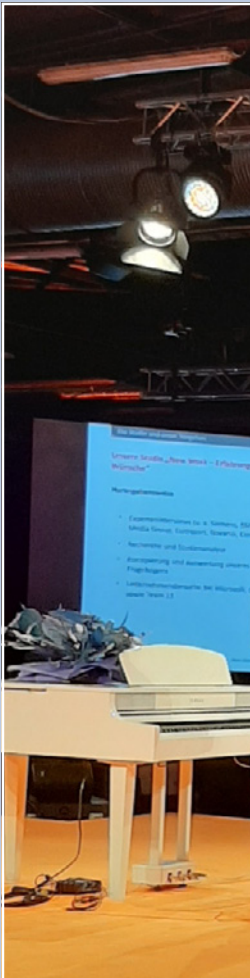
Vorteile für Einzelne, die Teams, die Organisationen und die Gesellschaft sehen die Autoren (S. 24) vor allem bei Entlastung der Führungskraft, Lernmöglichkeiten, besseren Entscheidungen und Umgang mit Komplexität, höherer Innovationsfähigkeit, geringerer Machtkonzentration, demokratischem Verhalten und reduzierter Gefahr unmoralischer Führungsentscheidungen. Da bleibt nur zu hoffen, dass viele Führungskräfte und Organisationen verteilte Führung schätzen lernen. Das Buch macht Mut dazu.

Prof. Dr. **Erika Regnet**

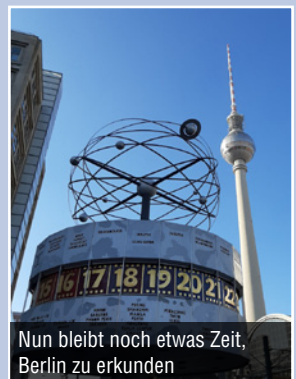


Prof. Dr. Heike Bruch beim Vortrag zu Leadership Transformation

Verdiente Mittagspause beim Change Congress



Laura Schwarz und Mirjam Lange bei ihrem Vortrag auf dem Change Congress



Nun bleibt noch etwas Zeit, Berlin zu erkunden

Bachelorstudentinnen unterwegs auf den Change Congress

Am 12. und 13.11.2019 hatten wir (Laura Schwarz und Mirjam Lange) die Möglichkeit, Deutschlands größte Veranstaltung zum Thema Change Management und Organisationsentwicklung zu besuchen. Organisiert wurde die Veranstaltung von der Handelsblatt Fachmedien GmbH.

Der ganze Kongress stand unter dem Motto „Romantic Renaissance – Aufbruch zu werteorientierten Organisationen der Zukunft“. Die vier Zukunftsfelder, die diskutiert wurden, untergliederten sich in *Power of Purpose*, *Power of People*, *Responsible Organizations* und *Meaningful Skills*.

An beiden Kongresstagen waren einige hochkarätige Vorträge geboten, wie beispielsweise *Oben Ohne* von Detlef Lohmann oder *Change Diät statt Change Aktionismus* von Prof. Dr. Axel Koch.

In der Rubrik Science Slam stellten Universitäten die neusten Erkenntnisse zum Thema New Work vor. Und genau da kamen wir ins Spiel: Im Sommersemester 2019 waren wir Teil eines Studienprojekts unter der Leitung von Prof. Dr. Erika Regnet, in dem wir uns eingehend mit New Work beschäftigten. Nach der Erarbeitung, Einsatz und Auswertung einer Online-Befragung stellten wir nun die Ergebnisse zum Themenbereich *Coworking* und *Open Spaces* auf dem Kongress auf einer 360°-Bühne vor Fachpublikum vor und stellten uns dort den Fragen der Zuhörer.

Es wäre wohl gelogen, wenn wir sagen würden, dass wir nicht aufgeregt waren. Doch nach dieser Erfahrung auf dem Kongress werden uns die nächsten Präsentationen wohl weniger nervös machen. Wir waren sehr überrascht, erfreut und sehr stolz über die vielen positiven Rückmeldungen, die uns nach unserem Vortrag erreichten.

Nachdem die Anspannung abgefallen war, konnten wir die restliche Zeit des Kongresses noch sehr gut zum Austausch mit Fach- und Führungskräften nutzen und das ein oder andere Buch abstauben.

Unser Fazit: Jede Chance nutzen, die sich ergibt. Man weiß schließlich nie, wer im Publikum sitzt und zuhört. Auch wenn es eine Herausforderung darstellt, sein Projekt vor einer großen Menschenmenge zu präsentieren, kann man nur gewinnen – an Erfahrung und Selbstbewusstsein. In diesem Sinne möchten wir jede/n ermutigen, sich etwas zuzutrauen und uns gleichzeitig für das uns entgegengebrachte Vertrauen bedanken.

Es war uns eine Freude, die Hochschule Augsburg in Berlin zu repräsentieren.

Laura Schwarz, Studiengang International Management, und **Mirjam Lange**, Studiengang Betriebswirtschaftslehre

Vom Personalplacement bis zu zufriedenen Projektmitarbeitern – Consulting Projekt bei der Firma expleo in München

Drei Monate vergingen im Wintersemester von der Vermittlung von Grundlagen des Change Managements in Vorlesungsräumen und der Auftragsklärung mit dem Kunden bis zur Ergebnispräsentation am 8. Januar 2020 in der Deutschland-Zentrale von expleo. Die mehr als 15.000 Mitarbeiter weltweit beschäftigende Firma bietet Ingenieurs- und Qualitätsdienstleistungen an sowie Managementberatung. Das professionelle Projektgeschäft für Kunden unterschiedlicher Branchen steht also im Vordergrund.

Das erste Teilprojekt der Change Management Vertiefung ging der Frage nach, wie eine geordnete Personaldisposition im agilen Umfeld erfolgen kann. Durch eine Befragung von sieben Stakeholder-Gruppen konnte die Diskrepanz zwischen dem aktuellen und einem zukünftig gewünschten Personalplacement ermittelt werden. Anhand eines kurzen Rollenspiels wurden die Diskrepanzen humoristisch dargestellt. Darauf folgten ernst gemeinte Umsetzungsvorschläge von elaborierten Tools, die sich in anderen befragten Unternehmen bereits bewährt haben bis hin zum spielerischen Ansatz anhand eines LEGO Boards. Alle Anforderungen wurden dem Kunden in einem Lastenheft übergeben und können zur weiteren Verwendung, z.B. auch der Programmierung einer Placement-App, genutzt werden.

Der Möglichkeit zur Mitarbeiterbindung anhand von Benefits widmete sich das zweite Projekt „New Work“. Spannend war nicht nur das Aufdecken von neuen Bedarfen anhand einer Online-Befragung, sondern auch die Erkenntnis, dass manches

Angebot kaum genutzt wird und mehr Marketing in eigener Sache betrieben werden kann. Die Handlungsempfehlungen der Studierenden enthielten aktuelle Tipps und Informationen, wie z.B. neue Regelungen von Arbeitgeberzuschüssen in der betrieblichen Altersvorsorge oder „digitale Essensmarken“, die als Paket für Mitarbeiter bezogen werden können. Natürlich durfte der Vorschlag, Hunde am Arbeitsplatz zu erlauben, als mögliche Maßnahme nicht fehlen.

Im dritten Teilprojekt wurden die Mitarbeiter eines spezifischen Kundenprojekts hinsichtlich ihrer Zufriedenheit befragt. Aus dem ursprünglich als kritisch gewerteten Projekt sollten Ansatzpunkte zur Gestaltung weiterer Projekte gezogen werden. Projektleiter, Teamleiter und Mitarbeiter des Projekts wurden hierzu befragt. Detaillierte Maßnahmen zum Teambuilding, der verbesserten Kommunikation sowie Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramme für Mitarbeiter wurden in einem Katalog den Auftraggeberinnen übergeben. Damit eine etwaige Befragung regelmäßig stattfinden kann, wurden alle erforderlichen Templates expleo überlassen, damit künftige Trends sich schnell ablesen lassen.

Die Hochschule Augsburg dankt Elisabeth Huber und Henriette von Zastrow-Marcks stellvertretend für die expleo Group für das entgegengebrachte Vertrauen und wünscht viel Erfolg bei der weiteren Verfolgung der angestoßenen Themen.

Prof. Dr. **Sarah Hatfield**





Impressionen vom Augsburger Personalertag

Foto: Ulrike Tielemann

