

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft

an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



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

Grußwort

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

wir freuen uns, Ihnen unseren aktuellen Personal-Newsletter vorlegen zu können. Wie immer mit Erfahrungsberichten unserer Studierenden und aktuellen Informationen aus dem Personalmanagement.

In diesem Wintersemester stand die Erstakkreditierung des Masterstudiengangs Personalmanagement an. 2 Tage lang führte das Akkreditierungsgremium Gespräche mit Programmverantwortlichen, Dozenten, Studierenden und der Hochschulleitung.

Weiter fortgeführt wird mit großem Erfolg der Augsburger Personalertag, der im Februar das Thema Social Media aus unterschiedlichen Perspektiven behandelt – vom Arbeitsrecht über Employer Branding bis hin zu Kosten und Nutzungsverhalten der Generation Y.

Besonders freuen wir uns, dass wir im Wintersemester einen neuen Personalkollegen an unserer Fakultät begrüßen durften: Prof. Dr. Michael Freiboth, der sich vor allem mit dem Internationalen HR Management beschäftigt.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und freuen uns immer über Rückmeldungen - aus Studierenden-, Absolventen- wie Unternehmenssicht.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg

Christian Lebreuz Erika Regnet

Inhaltsverzeichnis Nr. 10 Wintersemester 2012 / 2013

Besondere Termine	1
Erfahrungsbericht Berufseinstieg	2
Erfahrungsberichte Auslandspraktika	2
Praxisprojekt	6
Neues aus der Hochschule	7
Vorstellung neuer Dozenten	8
Berichte von Veranstaltungen und Kongressen	9
Entwicklungen in der Hochschule	10
Aus der Forschung	11
Für Sie gelesen	13

Besondere Termine 2013

- Unter der Thematik Work Life Balance stehen die Beckhäuser Personalforen in diesem Jahr. Die Reihe beginnt mit „Burn Out vermeiden und auf der Erfolgswelle schwimmen“ am 27. Februar 2013 an der FH Würzburg-Schweinfurt. Am 17.4. folgt „Wie man Gesundheit und wirtschaftlichen Erfolg kombiniert“ bei der Daxner International GmbH in Lauda-Königshofen. Den Abschluss macht das inzwischen 40. Beckhäuser Personalforum am 16.10.2013 zu „Eine neue Perspektive für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ bei der HW Brauereiservice GmbH in Bergtheim. Die kostenfreien Veranstaltungen richten sich an Personaler sowie an interessierte Personen aus der Unternehmens- bzw. Personalführung. Anmeldung telefonisch unter 0931-780 12 60 oder per Mail info@beckhaeuser.com.
- Am 23. und 24. April findet in Stuttgart die nächste Messe Personal 2013 statt. Infos zum Programm und den Vorträgen unter www.personalsued.de.
- Der 21. DGFP Kongress findet am 13. und 14. Mai 2013 wieder im Congress Center der Messe Frankfurt am Main statt. Nähere Infos <http://kongress.dgfp.de>.
- Am 14. und 15. Mai folgt die Personalmesse in Hamburg. Nähere Infos unter www.personal-nord.com.
- ASTD 2013 International Conference and Exposition findet vom 19. - 22. Mai in Dallas, Texas, statt. Nähere Infos und Programm unter <http://www.astd.org/Events/International-Conference-and-Exposition>.
- Am 5. und 6. Juni findet an der HS Landshut das jährliche fachdidaktische Synergieforum Personalwirtschaft statt, bei dem sich die bayerischen PersonalprofessorInnen zum Erfahrungsaustausch treffen. Anmeldung über www.diz-bayern.de.
- Der nächste women&work Kongress findet am 8. Juni 2013 in Bonn statt. Man tagt im früheren Plenarsaal des Bundestags. Themen sind Karriere-Tools und Erfolgsstrategien für Frauen, Kind & Karriere sowie Female Leadership. Die Teilnahme ist kostenfrei, eine Sitzplatzreservierung ist für 10 € möglich. Nähere Infos <http://www.womenandwork.de/kongress/>. Parallel zum Kongress gibt es ein Jahrestreffen weiblicher Führungskräfte. Voranmeldung erforderlich.
- Der nächste Personalmanagement Kongress des Bundesverbandes der Personalmanager und des Magazins „Human Resources Manager“ findet am 27. und 28. Juni in Berlin statt. Nach Angaben der Veranstalter die größte Fachtagung für HRM im deutschsprachigen Raum. Die Teilnahme ist allein Personalern aus Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Institutionen vorbehalten. Infos unter www.personalmanagementkongress.de.
- Unser 7. Augsburger Personalertag findet am 17. Juli 2013 wieder an der HS Augsburg statt. Thema: Arbeitgeberattraktivität - Wo wollen die Absolventen der HS Augsburg arbeiten? Wie lassen sich Fachkräfte für die Region gewinnen? Anmeldung erforderlich.
- Ende August soll in München wieder die Talents Jobmesse stattfinden, bei der zahlreiche Unternehmen Stellen anbieten und mit Kandidaten ins Gespräch kommen wollen. Zielgruppe: examensnahe Studenten und Young Professionals. Anmeldung mit CV erforderlich. Infos unter www.talents.de/talents-muenchen.html.
- Vom 17. - 19. September gibt es in Köln wieder die Zukunft Personal - nach Angaben der Veranstalter Europas größte Fachmesse für Personalmanagement. Hier wird auch der inzwischen 21. Deutsche Personalwirtschaftspreis verliehen. Nähere Infos zur Messe unter www.zukunft-personal.de.



Der Berufseinstieg nach dem Bachelorabschluss bei der SGL Group

Mit dem Beginn des Verfassens seiner Bachelorarbeit wird einem allmählich bewusst, dass sich das Studium dem Ende nähert. Na gut, man hat noch ca. vier Monate Zeit, seine Arbeit zu schreiben und ist noch glücklicher Student, aber irgendwann ist auch diese Zeit vorbei - und dann?

Man hört sich bei Kommilitonen um, was diese nach dem Studium vorhaben, und es gibt im Großen und Ganzen drei Richtungen, welche eingeschlagen werden: Die Einen packen ihre sieben Sachen und erkunden zunächst andere Länder, wie die USA oder Australien, bevor sie in den Berufsalltag starten. Die Anderen haben noch nicht genug vom Studium und hängen den Master dran - vorausgesetzt man hat den benötigten Notenschnitt und ergattert einen der wenigen Studienplätze. Und dann gibt es noch diejenigen wie mich, welche vom Studium, obwohl es eine wunderschöne Zeit war, erst einmal genug haben und zum einen das Bankkonto auffüllen wollen (müssen), um sich einen gewissen Lebensstandard aufzubauen, zum anderen aber das Gelernte nun endlich in die Praxis umsetzen wollen.

Bevor allerdings die Euros auf das Konto einprasseln, muss ein entsprechender Job gefunden werden, und das heißt: bewerben, bewerben, bewerben!

Da ich unbedingt im Personalbereich tätig werden wollte, habe ich mich vorwiegend gezielt auf die ausgeschriebenen Stellen in diesem Bereich beworben. Wenn ich so zurückdenke, müssten es ungefähr 30 Bewerbungen gewesen sein, welche ich an Unternehmen in unterschiedlichen Branchen verschickt habe. Nach dem Versenden der Bewerbungen beginnt die Zeit des Wartens auf eine entsprechende Rückmeldung. Hier gab es gewaltige Unterschiede. Manche Unternehmen meldeten sich bereits ein paar Tage später, andere ließen sich Wochen, ja teilweise sogar einen Monat Zeit, um etwas von sich hören zu lassen.

Erfahrungsbericht von der University of Ulster (Coleraine)

Vorbereitung (Planung, Organisation und Bewerbung)

Die Bewerbungsphase für ein Auslandssemester beginnt ca. ein Jahr vor dem eigentlichen Start an der Partnerhochschule. Bei der Suche nach einer geeigneten Universität im Ausland haben mich die International Coordinators der Fakultät für Wirtschaft mit ihrer langjährigen Erfahrung in diesem Bereich optimal unterstützt. Nach der Vorauswahl durch die Fakultät erfolgt die Anmeldung über das International Office. Die Bewerbungsunterlagen bestehen aus einem CV, Learning Agreement und einem Motivationsschreiben an die Partneruniversität. Nach der Überprüfungsphase erhält man die Genehmigung der HSA und muss sich selbständig bei der ausländischen Universität bewerben. Die Bewerbung bei der University of Ulster, Campus Coleraine (UUC) konnte man bequem und einfach über ein Onlinebewerbungssystem durchführen.

Natürlich gab es auch Direktabsagen, aber insgesamt wurde ich zu mehr Gesprächen bzw. zu nächst Telefoninterviews eingeladen, als ich zunächst gedacht hätte.

Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhielt ich eben auch von der SGL Carbon GmbH in Meitingen, welche der SGL Group angehört. Hier hatte ich mich auf eine Position im Recruiting Center Germany beworben und hatte zunächst nicht viel Hoffnung auf die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs. Aber man irrt sich ja manchmal gerne. So wurde ich ein paar Tage später von einem Mitarbeiter aus dem Recruiting Center der SGL Group angerufen und gefragt, ob ich noch Interesse an der Position habe, und informiert, dass man mich gerne in einem persönlichen Gespräch näher kennen lernen wolle. Wenige Tage später saß ich meiner zukünftigen Chefin und dem zuständigen Personalreferenten im Vorstellungsgespräch gegenüber. Es war ein einstündiges, angenehmes Gespräch, in welchem auch ich Fragen stellen konnte, welche sofort beantwortet wurden. Nach dem Gespräch wurde mir mitgeteilt, dass ich in wenigen Tagen eine Rückmeldung erhalten werde. Und tatsächlich klingelte nach zwei Tagen wieder das Telefon: Ich solle doch bitte zu einem zweiten Vorstellungsgespräch vorbeikommen. Dieses Gespräch teilte sich in zwei Teile auf. Zunächst hatte ich mit der Personalleiterin am Standort ein freundliches Gespräch über das Anforderungsprofil der Stelle und über meinen bisherigen Werdegang.

Im zweiten Teil lernte ich das Team kennen, mit welchem ich zukünftig zusammenarbeiten würde. Ich hatte die Möglichkeit, mit jedem Teammitglied ein kurzes Gespräch zu führen. So konnten beide Seiten erkennen, ob die „zwischenmenschliche Chemie“ stimmt als Voraussetzung für ein effizientes Zusammenarbeiten.

Nach wenigen Wochen erhält man dann die Zusage von der Partneruniversität.

Unterkunft

Während des Wintersemesters hat man in Nordirland eine große Auswahl an verschiedenartigen Unterkünften. Man hat die Wahl zwischen On- und Off-Campus Wohnheimen der UUC oder einer privaten Unterkunft. Die Wohnheime der University of Ulster sind im Vergleich zu privaten Unterkünften etwas teurer. Trotzdem hat sich eine Kommilitonin der HSA dazu entschieden, gemeinsam mit mir ein Haus in Portstewart zu mieten. Zusammen mit einer spanischen und irischen Mitbewohnerin konnten wir die Vorzüge einer Privatunterkunft genießen. Wir hatten eine gut ausgestattete Küche und ein geräumiges Wohnzimmer mit eigenem TV und DVD-Player, um das uns viele Erasmus Studenten beneiden haben. Unser Haus war nur etwa 3 Gehminuten zur nächsten Bushaltestelle entfernt. Die Busse fahren im 30-Minuten Takt zum Campus und die Fahrt dauerte nur ca. 7 Minuten.

Drei Tage später kam der erhoffte Anruf: „Hallo, Herr Goller. Wir würden uns freuen, Sie als neuen Mitarbeiter der SGL Group begrüßen zu dürfen.“

Ich sagte mündlich sofort zu und am 2. Mai 2012 saß ich bereits an meinem Arbeitsplatz. Ich wurde von den Kolleginnen und Kollegen offen empfangen und bekam eine mehrtägige Einarbeitung, wobei ich relativ schnell meinen eigenen Aufgabenbereich übernahm und selbstständig arbeitete. Bei Fragen konnte ich jederzeit auf meine Kolleginnen und Kollegen zugehen, welche mir dann entsprechend Unterstützung gaben.

Nun sind schon einige Monate vergangen, aber mir kommt es vor, als ob ich letzte Woche meinen ersten Arbeitstag hatte. Die Zeit rast im Arbeitsalltag nur so dahin. Mittlerweile bin ich voll und ganz im Team integriert und betreue meinen eigenen Verantwortungsbereich. Natürlich kommen immer noch neue Fragen auf, aber nach wie vor kann ich mit der Unterstützung meiner Kolleginnen und Kollegen rechnen.

Das Interessante an meiner jetzigen Position ist es, nun auf der anderen Seite des Bewerbungsprozesses zu stehen. Ich bin nun derjenige, der die Bewerbungsunterlagen eines Berufseinsteigers zuerst sieht und eine erste Vorauswahl trifft. Durch meine Erfahrungen bei der eigenen Stellensuche, wo ein erster Kontakt von Seiten des Unternehmens teilweise sehr lange gedauert hat, habe ich nun die Möglichkeit, dies besser zu machen als so manch ein Wettbewerber. Mir ist es wichtig, als zuverlässiger und kompetenter Dienstleister aufzutreten, um den Bewerbern und somit potenziellen Mitarbeitern der SGL Group möglichst schnell eine entsprechende Rückmeldung geben zu können.

Dass ich meinen Job erfolgreich erledigt habe, sehe ich dann, wenn ich einen ehemaligen Bewerber als engagierten Mitarbeiter auf dem Firmengelände treffe.

Abschließend möchte ich allen Absolventen viel Glück bei der Stellensuche wünschen. Ein jeder findet seinen Platz, auch wenn es manchmal einiger Geduld bedarf.

Daniel Goller, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft, daniel.goller@sglcarbon.de



Wohnsiedlung Portstewart

Studium an der University of Ulster

In der Woche vor dem offiziellen Vorlesungsbeginn wurde vom International Office der UUC eine „welcome week“ organisiert.

Diese Woche ist eine optimale Gelegenheit, um erste wichtige Kontakte zu anderen internationalen Studenten zu knüpfen und die Ansprechpartner des International Office kennenzulernen. Die Income Studenten werden in diesen Tagen

sowohl über die Kurswahl sowie das Sportangebot der Uni als auch über das irische



Strand Portstewart

Gesundheitssystem informiert.

Des Weiteren werden Campusführungen angeboten, die definitiv zu empfehlen sind. Auf dem riesigen Campus der UUC befinden sich neben den Vorlesungsräumen ein Sports Center, die Students Union, ein Supermarkt, Cafes und eine Bankfiliale.

Am letzten Tag der Einführungswoche findet die Einschreibung für die Module statt. Während der ersten beiden Vorlesungswochen ist es jedoch jederzeit möglich, von den eingeschriebenen Modulen in andere zu wechseln. Das Kurssystem der UUC ist in Module aufgeteilt und weicht von dem System der HSA stark ab. Die Erasmus Studenten haben die Möglichkeit, drei verschiedene Module zu wählen. Ein Modul besteht aus einer Vorlesung und einem begleitenden Seminar. Das Seminar ergänzt die Vorlesung durch praktische Fallübungen und Gruppenarbeiten mit höchstens 20 Gruppenmitgliedern.

Die Endnote setzt sich im Gegensatz zu dem Notensystem der HSA aus mehreren Teilnoten

zusammen. Diese sind unter anderem Essays, Reports, Präsentationen und Class Tests, die während des Semesters die sogenannten „coursework“ darstellen. Am Ende des Semesters findet wie in Augsburg auch eine Prüfung statt.

Alltag und Freizeit

Unser Haus war nur ca. 10 Gehminuten vom Sandstrand entfernt, der sich optimal zu Spaziergängen



in den nahe gelegenen Dünen oder zum Joggen eignete. Des Weiteren gab es in Portstewart und Cliffs of Moher

im Nachbarort (Portrush) zahlreiche Pubs, Bars, Discotheken und Restaurants, die vor allem von Studenten besucht werden. Auf diesem Weg kann man optimal mit einheimischen Studenten in Kontakt kommen.

Während der „welcome-week“ gab es die Möglichkeit, sich bei den „International friends“ zu registrieren. Während ihres Auslandsaufenthalts bietet

sich dadurch für die internationalen Studenten die Möglichkeit, Zeit mit teilnehmenden Gastfamilien zu verbringen und somit die nordirische Lebenskultur mitzuerleben. Die Organisation bietet auch Coast walks, traditionelle irische Tanzabende, Weihnachtsessen sowie Ausflüge zum naheliegenden Giant's Causeway und zu den Glens of Antrim an. Darüber hinaus bot auch das International Office der UUC eine Fahrt nach Londonderry zu einer Halloween Parade an.

Mit einer Busfahrzeit von nur ca. 2 Stunden ist auch Belfast für einen Tagesausflug geeignet. In der Hauptstadt Nordirlands, der zweitgrößten Stadt der irischen Insel, können das im März 2012 neu eröffnete Titanic Quarter und auch zahlreiche Konzerte besucht werden.

Fazit

Abschließend kann man sagen, dass das Auslandssemester an der UUC ein persönlicher und akademischer Erfolg für mich war. Aufgrund des praxisnahen Vorlesungsstils konnte ich mein theoretisches Wissen weiter vertiefen und in Gruppenprojekten während des Semesters anwenden. Durch den Umgang mit internationalen Studenten war es mir auch möglich, neue Freundschaften zu schließen und dadurch meine interkulturelle Kompetenz zu stärken.

Darüber hinaus ist Nordirland ein wunderschönes Land mit sehr freundlichen und zuvorkommenden Menschen.

Aus diesen Gründen kann jedem ein Auslandssemester an der University of Ulster in Nordirland empfohlen werden.

Auslandspraktikum in China

Wenn ich eines in den letzten knapp fünf Monaten gelernt habe, dann ist das Folgendes:

China ist außergewöhnlich... anders!

Und das in so gut wie jeder Hinsicht.

Seit 1. August bin ich nun in Nanjing – das ist eine 5,5 Millionen Einwohner Stadt ca. 300 km nordwestlich von Shanghai. Und mittlerweile ist es auch schon fast Weihnachten.



Was mir gleich zu Beginn aufgefallen ist: China ist hektisch. Das beste Beispiel dafür ist der Straßenverkehr, der definitiv von den vielen Taxis dominiert wird. Grundsätzlich gilt hier: Blinker setzen & los geht's. Und hupen, was das Zeug hält, darf natürlich nicht vergessen werden - auch wenn für unsere Augen dafür oft kein Grund ersichtlich ist. Es spielt keine Rolle, ob die Ampel grün ist oder rot oder welchen Grund es hat, dass das Auto vor einem steht - wichtig ist nur, dass gehupt wird. So-

gar beim Überholen wird gehupt, um auf sich aufmerksam zu machen. Nachts entwickeln sich manche Taxifahrer sogar zu richtigen Rennfahrern, rote Ampeln spielen dann erst recht keine Rolle mehr. Erstaunlich ist, dass dennoch sehr wenige Unfälle passieren. Es gibt auch kein Schimpfen, wie man das teilweise vom deutschen Straßenverkehr gewöhnt ist - trotz aller Hektik wirken die Autofahrer hier gelassener.

Auch in der Metro geht es stets sehr hektisch zu: anstellen und warten, bis die Fahrgäste ausgestiegen sind - Fehlanzeige. Vielmehr wird mit vollem Körpereinsatz gedrängelt, geschoben und im Weg gestanden. So etwas kann auf die Dauer richtig anstrengend werden, gerade wenn man mit Gepäck unterwegs ist. Diese Erfahrung musste ich gleich an meinem Ankunftstag auf dem Weg von Shanghai nach Nanjing machen.

China schläft wohl auch nie. Hier ist einfach immer etwas los - tagsüber genauso wie nachts. Es ist immer wieder überraschend, wenn nach Mitternacht die Essensstände am Straßenrand quasi aus dem Boden wachsen. Dann werden Tische und Stühle mitten auf der Straße aufgebaut, und es wird gemütlich beisammen gesessen - auch unter der Woche ist dies kein seltener Anblick. Oftmals scheint es auch für Baustellen keine Ruhezeiten zu geben. Es wird rund um die Uhr gearbeitet, egal wie laut dies ist.

Und damit sind wir auch schon bei der nächsten Besonderheit: China ist extrem laut. Seit ich hier bin, ist kaum eine Nacht vergangen, in der ich nicht mit Oropax geschlafen habe. Einen großen Teil trägt der Straßenverkehr zu diesem Lärmpegel bei. Schließlich wird ja ständig gehupt, wie wir jetzt wissen. Aber auch bei vielem anderem steht häufig die Lautstärke im Vordergrund. Manchmal

werde ich das Gefühl nicht los, dass es nur darum geht, wer am lautesten ist oder den meisten Lärm macht. So ist es beispielsweise schwer, einfach gemütlich einkaufen zu gehen. Vor vielen Geschäften stehen Verkäufer mit einem Megafon und ähneln somit eher Marktschreibern als Verkäufern. Und Disko-Musik darf natürlich nirgendwo fehlen: weder vor den Geschäften noch in den einzelnen Läden. Auch ein Feuerwerk gehört in China wohl zum ganz normalen Alltag. Ich habe noch nie so oft ein Feuerwerk miterlebt wie in den letzten Monaten, egal zu welcher Tages- oder Nachtzeit. Und das mitten in einer Großstadt! Aber selbst dabei scheint es nicht nur um die Raketen zu gehen, die am Himmel aufgehen, sondern hauptsächlich um die Knaller, die einen riesen Lärm machen.

Was aber gerade am Anfang sehr verwirrend für mich war, sind die Sitten und Gewohnheiten hier in China. Klar hat man bereits gehört, dass überall hingespuckt wird. Aber es ist nicht einfach nur Spucken, der Schleim wird geräuschvoll von ganz tief unten „geholt“ - igit!!! Auch beim Essen ist es nicht ungewöhnlich, dass gespuckt, geschlurft, geschmatzt oder sogar gerülpt wird. Knochen werden abgekaut und mitten auf den Tisch gelegt - das ist wirklich gewöhnungsbedürftig! Aber eines muss man den Chinesen lassen: die Geschwindigkeit, mit der sie mit ihren Stäbchen essen oder vielmehr schaufeln können, ist wirklich erstaunlich. Ich kann es nicht.

Ein weiterer großer Unterschied ist natürlich die Sprache - und erst recht die Schriftzeichen. Während ich an meinem Ankunftstag noch beinahe verzweifelt bin, dass hier niemand Englisch spricht, bin ich nun schon fast überrascht, wie weit man trotz der fehlenden Sprachkenntnisse

kommt. Jeder Mensch hat Hände und Füße und für den ganz akuten Notfall gibt es immer noch Google Translator. Außerdem haben wir schon an den unterschiedlichsten Orten hilfsbereite Chinesen getroffen, die ein wenig Englisch konnten und uns beispielsweise geholfen haben, Zugtickets zu buchen. Irgendwie haben wir uns bisher also immer durchgemogelt.

Sehr ungewohnt ist es auch, dass man an allen Ecken und Enden von oben bis unten gemustert wird - beispielsweise in der Metro. Oft kommt man sich dann wie ein Außerirdischer vor. Außerdem will ich gar nicht wissen, auf wie vielen chinesischen Handys und Kameras Fotos oder sogar Videos von mir sind. Letztens wurden wir während einer ganz normalen Busfahrt durch die Stadt gefilmt - für manche Chinesen ist es wohl wie Weihnachten und Ostern zusammen, einen Europäer zu treffen. Und obwohl die Chinesen eher schüchtern sind: hier und da trauen sie sich doch, einen anzusprechen und nach einem Foto zu fragen. Immerhin besser, als ungefragt fotografiert zu werden.

Aber der eigentliche Grund für meinen Chinaenthalt ist es nicht etwa, die Unterschiede und Besonderheiten von China herauszufinden (auch wenn diese wirklich sehr spannend sind), sondern ein sechsmonatiges Praktikum im Bereich Personnel Development & Qualification bei der BSH - Bosch and Siemens Home Appliances Holding China Co., Ltd. Es war natürlich besonders interessant für mich, Einblicke in die chinesische Arbeitswelt zu bekommen. Alle meine Kollegen sind Chinesen - von den Praktikanten bis hin zur Abteilungsleiterin. Und gerade das hat es besonders spannend für mich gemacht. Denn wie mit allem anderen, so verhält es sich eben auch mit der Arbeit in China: alles ist anders. Kommt man

morgens auf die Arbeit, wird nicht zuerst der Computer hochgefahren, sondern die Zeitung gelesen. Nach der Mittagspause liegen viele Kollegen auf ihren Schreibtischen und schlafen - es ist also kein Gerücht, dass die Chinesen einfach überall schlafen können. Auch der Workload ist nicht mit dem in Deutschland zu vergleichen, hier wird alles ein wenig ruhiger angegangen. Das Arbeitstempo, das wir gewöhnt sind, ist wohl immer wieder ein kleines Wunder für die chinesischen Kollegen. Vieles wird hier auch erst auf den letzten Drücker gemacht, während ich schon längst auf Kohlen sitze. Der Informationsfluss ist teilweise unergründlich und die Informationsbeschaffung somit teilweise ein Ewigkeitswerk. Aber irgendwie funktioniert dennoch alles und die Kollegen sind einfach sehr liebenswert und hilfsbereit. Das haben sie mir gleich an meinem ersten Arbeitstag hier gezeigt: ich habe von ihnen einen Willkommenskuchen bekommen.

Worüber ich auch ein wenig verwundert war, ist die Größe des Büros: 20 Leute arbeiten hier derzeit in einem Raum - da kann es schon mal vorkommen, dass es richtig laut wird und man seinen Gesprächspartner am Telefon nicht mehr versteht.

Aber auch hier ist die Kultur ganz anders: die Abteilungsleiter sitzen nicht in einem eigenen Büro, sondern mit an den einzelnen Tischreihen - jede Reihe stellt nämlich eine eigene Abteilung dar.



Jeder kennt wohl Bilder von der Skyline von Shanghai, der verbotenen Stadt oder der chinesischen Mauer. Aber Fotos vom Paketdienst auf zwei Rädern oder Fischen, die mitten auf der Straße zwischen zwei Rollern zum Trocknen hängen, hat vielleicht noch nicht jeder gesehen. Und gerade das macht dieses Land so bunt, abwechslungsreich und außergewöhnlich.

Stephanie Böse, Steffi.Boese@web.de
Masterstudiengang Personalmanagement

Persönliche Bitte an die Leser

Wir hoffen, auch diesen Newsletter lesen Sie gerne und er macht Ihnen Freude und gibt nützliche Hinweise. Ein solcher Newsletter ist nur gestaltbar, wenn viele Personen Beiträge liefern und andere an ihrem Wissen und Ihren Erfahrungen teilhaben lassen.

Doch in diesem Semester häuften sich die Absagen von Ehemaligen und Studierenden: „keine Zeit“ und „zu eingespannt und deshalb keine Möglichkeit, einen Erfahrungsbericht zu schreiben“. Ohne Geben gibt es aber auch kein Nehmen.

Deshalb: bitte nehmen auch Sie sich die Zeit, um andere an Ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen, wenn wir Sie anfragen.

Und einen ganz herzlichen Dank an alle Aktiven, die sich trotz ihrer beruflichen wie privaten Weihnachtsverpflichtungen Zeit für ihren Personal-Newsletter-Beitrag genommen haben!



Thomas Ache

Mit großer Betroffenheit und Trauer erfuhren wir vom Tod von Thomas Ache, der nach kurzer, schwerer Krankheit am 23.9.2012 verstorben ist. Thomas hat nach seiner 8-jährigen Verpflichtung als Berufssoldat im Jahr 2007 das Studium der Betriebswirtschaftslehre an der HS Augsburg begonnen und dieses im Jahr 2011 als Jahrgangsbester abgeschlossen. Umgehend erhielt er ein Arbeitsangebot von Premium AEROTEC im Personalbereich, der Arbeitsvertrag war schon unterschrieben, als seine Krankheit diagnostiziert wurde. Thomas war Personaler aus Überzeugung, er besuchte das Vertiefungsmodul Personalmanagement, das Personalprojekt und schrieb eine ausgezeichnete Abschlussarbeit über die Nutzung von Social Media bei der Rekrutierung von Jungingenieuren. Auch Thomas Privatleben war, bis zum Tage seiner Krankheit, von Erfolg gekrönt. Im Jahr 2010 heiratete Thomas seine langjährige Freundin und große Liebe. Thomas Tod hinterlässt bei allen, die ihn kannten, ein tiefes Loch. Er war ein einzigartiger Mensch, der in jeder Lebenslage freundlich

und ausgeglichen auf seine Mitmenschen reagierte. Gerade während der Studienzeit, aber auch in privater Hinsicht, war Thomas stets ein außerordentlich guter Zuhörer, der mit seinem außergewöhnlichen Auge für Details und seinem ausgeprägtem Engagement seine Kommilitonen und Freunde zu Höchstleistungen motivierte. Thomas war ein Ehemann und Freund, mit dem man enorm viel Spaß haben konnte. Gerade weil Thomas unglaublich glücklich und stets zufrieden mit seinem Leben war und diese positiven Gefühle auch auf andere übertragen konnte. Er war ein Kämpfer! Bis zuletzt trat er seiner Krankheit selbstlos und optimistisch gegenüber und wurde bei seinem Kampf von seiner Frau, seiner Familie und seinen Freunden hingebungsvoll unterstützt. Thomas Ache wurde jedoch nur 31 Jahre alt. Die Beerdigung fand im September unter großer Beteiligung seiner Kommilitonen, Freunde und Weggefährten statt. Unsere Anteilnahme gilt seinen Angehörigen, insbesondere seiner Frau, seiner Familie und seinen Freunden.

Carolin Scherhag und Stefanie Schneider

Studienbericht aus Schottland



Als etwas außergewöhnlich kann man meinen Studienaufenthalt in Edinburgh durchaus bezeichnen. Schließlich vergingen vom ersten „in Erwägung ziehen“ bis zur tatsächlichen Realisierung nur knappe zwei Monate. Erfahren habe ich von einem möglichen Abschluss des HRM Masters an der Napier University of Edinburgh während einer Vorlesung in München. Die Option, von einer FH auf eine Uni zu wechseln und dort ein Double Degree zu erlangen, erschien sehr verlockend. Zu diesem Zeitpunkt aber gab es noch keine Standards oder Erfahrungen mit einem solchen „Austausch“. Daher ergaben sich einige Probleme mit der Durchführung des Vorhabens. Beispielsweise führten unterschiedliche Semesterzeiten zu einer Überschneidung der deutschen und schottischen Lehrzeiten. Resultierend daraus fand die Abreise aus Deutschland noch während des laufenden Semesters statt - leider genau während der Prüfungsphase. Damit war der Einstieg in die schottische Universität begleitet von noch abzulegenden deutschen Prüfungen. Eine abweichende Notenskala, die Anrechnung der Vorlesungen und Credits aus Schottland sowie weitere organisatorische Hürden erschwerten die Realisierung des Double Degrees.

Rückblickend kann aber gesagt werden, dass durch die hohe Flexibilität und die freundliche Unterstützung beider Einrichtungen jede Herausforderung zufriedenstellend gelöst werden konnte. An dieser Stelle möchte ich mich noch einmal ganz herzlich bei den Dozenten und der Verwaltung der Edinburgh Napier University bedanken, die durch ihre hervorragende Organisation und vorbildliche Abwicklung aller Angelegenheiten glänzten. Die Universität wurde ihrem exzellenten Ruf gerecht und ist tatsächlich die hochwertigste, die ich in vielen Jahren kennenlernen durfte. Die zuvorkommende und hilfsbereite Art der Schotten, die ich zunächst in der Uni erlebte, habe ich oftmals auch auf der Straße dieser lebendigen und einzigartigen Metropole wiedergefunden.



Selten habe ich so viele offene und freundliche Menschen getroffen wie in der Zeit in Edinburgh. Die Einwohner müssen sich also genauso wenig

verstecken wie die historische Stadt selbst. Egal ob in den kleinen verwinkelten Gassen oder auf der Princes Street, die als eine der schönsten Hauptstraßen der Welt gilt. Es gibt viel zu entdecken. Das Einzige, was einem den Tag in Edinburgh vermiesen kann, ist das schottische Wetter. Deshalb ist es umso schöner, den Tag im Starbucks eben in der Princes Street zu beginnen - eine meiner Gewohnheiten während der Zeit in Edinburgh. Von hier aus genießt man einen atemberaubenden Blick auf das Edinburgh Castle, welches auf jeden Fall ebenfalls einen Besuch wert ist. Vom Castle aus hat man nicht nur eine schöne Aussicht auf die Stadt, sondern kann auch die Kronjuwelen und andere Sehenswürdigkeiten begutachten. Fast fühlt man sich in eine vergangene Zeit zurückversetzt. Beim Thema Ausblick darf „Arthur's Seat“ nicht unerwähnt bleiben, der einen spektakuläreren Blick über Edinburgh bietet und sich fast bis zur Stadtmitte hin erstreckt. Die „zentrale“ Lage des Berges sollte aber keinesfalls dazu verleiten, mit ungeeigneter Kleidung loszuwandern. Trotz verschiedener Schwierigkeitsgrade der Wanderwege sind festes Schuhwerk und eine warme Jacke unerlässlich. Eisige Winde pfeifen über den Berg und bleiben bei schlechter Bekleidung in Erinnerung. Alternativ kann man den Tag auch gut zum Shoppen nutzen. Dafür eignet sich die Royal Mile mit ihren zahlreichen Geschäften.



Scott Monument

Es fällt tatsächlich schwer, sich zu entscheiden, wie man seine Freizeit verbringen möchte. Zu viel gibt es zu tun und zu entdecken. Gott sei Dank gibt es die gut organisierten und weitreichenden Busverbindungen, die einen überall hin befördern.



The Royal Mile

Die „Student-RIDACARD“ macht das ganze erschwinglich und ist gegen Vorlage eines Studentenausweises bei Lothian buses erhältlich. Nachdem die Universität viel Zeit in Anspruch nimmt und die Arbeit dort sehr theoretisch ist, sollte man sich auf alle Fälle im Anschluss an die Studienzeit ein wenig Freiraum schaffen, um das schottische Umland zu erkunden. Dafür eignet sich ein Mietwagen der unzähligen Anbieter am Edinburgh Airport hervorragend. Eben mit einem solchen und mit einem Zelt bewaffnet haben wir (meine Schwester, meine Freundin und ich) uns nach Abgabe meiner letzten Arbeit aufgemacht, die Highlands kennenzulernen.



Central Highlands

Trotz vieler Auslandsaufenthalte und Reisen, die ich bereits erleben durfte, zählt diese kurze, aber intensive Reise zu einer der schönsten und einzigartigsten. Die Route führte uns von Edinburgh vorbei an Glasgow nach Fort Williams. Dann weiter nordwärts vorbei an Loch Lochy und weiter auf der A87 mit dem Ziel: Kyle of Lochalsh. Von hier aus kann man über die Skye Bridge auf die berühmten Isles of Skye. Unser Ziel war Portree, von wo aus wir eine Rundreise auf Skye starteten. Auf dem Rückweg ging es über Inverness nach Loch Ness, wo wir nach Nessi Ausschau hielten. Leider erfolglos. Danach nahmen wir Aviemore ins Visier, welches im Cairngorms National Park liegt. Von hier aus ging es zurück nach Edinburgh und damit viel zu schnell wieder nach Hause. Es ist schwierig, die raue Schönheit des Landes in Worte zu fassen. Die mystische Farbenpracht und der durch die Wolkendecke ständig wechselnde Lichteinfall verändern die Landschaft fortwährend. Diese Effekte sorgen dafür, dass man den Wagen nach jeder Kurve wieder zum Stehen bringt, um erneut Fotos zu schießen.

In eben diesem traumhaften Umfeld setzen sich teilweise verfallene Burgruinen, alte Schlösser sowie Bauwerke aus einer früheren Zeit in Szene. Die unwirtlichen Landschaften zusammen mit den verfallenen oder uralten Bauwerken machten den Urlaub genauso unvergesslich wie die eiskalten Nächte im Zelt, die an den Kräften zehrten. Trotz aller Anstrengungen einer solchen Low Budget Reise durch Schottland sind die einzigartigen Eindrücke jede stürmische, kalte oder gar nasse Nacht wert. Insbesondere wenn man morgens aus dem Zelt krabbelt und eine solch umwerfende Aussicht genießen darf.

Zusammenfassend kann ich jedem Studenten nur raten, sich auf die Herausforderungen eines Studiums an der Napier University of Edinburgh einzulassen und das Double Degree trotz aller Hürden zu verwirklichen. Insbesondere, da die mittler-



weile wachsende Partnerschaft der HS München und der Napier University den „Austausch“ zunehmend leichter macht. Der Mut, einfach zu gehen, wird in diesem Fall sehr belohnt. Das Studium in Schottland hat meinen Werdegang mit Sicherheit genauso bereichert wie die Menschen, die ich kennenlernen durfte, sowie letztendlich auch die unvergessliche Reise durch das Land.

Michael Born, mi.born@gmx.de

Bewerbungen

Der Masterkurs startete im Wintersemester 2012 erneut mit 31 Studierenden. Für das Sommersemester erhielten wir 93 Bewerbungen. Im Januar finden an den Hochschulen Augsburg und München die persönlichen Gespräche statt, so dass dann Ende Januar voraussichtlich 10 – 15 BewerberInnen ein Studienplatzangebot erhalten.



Die Masterstudierenden mit Herrn Carretti und Herrn Thiemann von Autoliv (ganz links) und Frau Prof. Regnet, HS Augsburg (Mitte)

Wir freuen uns, dass wir aus dem gesamten Bundesgebiet Bewerbungen für unseren Masterstudiengang erhalten, wobei die Bewerber aus Bayern und Baden-Württemberg dominieren.

Exkursion zu Autoliv Inc.

Der Einladung von Autoliv folgten am 17. Dezember 27 Studierende der Mastergruppe nach Dachau. Autoliv beschäftigt weltweit fast 50.000 Mitarbeitende in 80 Niederlassungen in 29 Ländern. In

einer Werksvorstellung durch Herrn Thiemann, HR Development Manager Region Europe, erfuhren wir, dass Autoliv nicht nur ein Automobilzulieferer unter vielen ist, sondern Weltmarktführer in der Sicherheitstechnik bezogen auf Sitzgurte und Airbags. Zudem lernten wir das Talent Management bei Autoliv kennen und erhielten einen ersten Einblick in die besondere Unternehmenskultur, die stark von der schwedischen Zentrale geprägt ist. Danach konnten wir in einer Werksführung real sehen, wie Airbags produziert werden und wie just-in-time Fertigung heutzutage umgesetzt wird. Herr Carretti, Supplier Quality Manager und Environmental Manager, und Herr Gerer, Leader

Production Quality, brachten uns Betriebswirten bei der Werksführung die Technik anschaulich näher.

Weitere Unternehmensvorträge von Herrn Thomsen, Personalleiter für die Werke Dachau und Braunschweig, und Frau Winkel, HR Managerin im Bereich Electronics, beschäftigten sich mit dem Retention Management der Firma sowie dem Aufbau einer Arbeitgebermarke und den dazu nötigen Maßnahmen, um begehrte Fachkräfte für sich gewinnen zu können.

Wir bedanken uns für die Gastfreundschaft von Autoliv und die Einblicke in das Innenleben unserer Autos sowie die spannenden Informationen über die Personalarbeit in einem internationalen und hochinnovativen Unternehmensumfeld.

Feierliche Verabschiedung der Masterabsolventen

In Sommersemester 2011 startete der GMA Master Personalmanagement als Kooperation der mittlerweile drei Hochschulen Augsburg, Landshut und München. Das Programm erfreut sich reger Nachfrage und das Bewerbungsverfahren für die fünfte Kohorte im Sommersemester 2013 läuft auf Hochtouren. Die ersten Absolventen des Masters wurden im Frühjahr 2012 fertig und haben erfolgreich den Schritt ins Berufsleben getan. Einige der ersten Absolventinnen wurden im Rahmen der Zeugnisverleihung in der Kongresshalle Augsburg am 25. November 2012 feierlich verabschiedet. Wir wünschen ihnen, genauso wie allen anderen Absolventen und Absolventinnen alles Gute für die berufliche Zukunft und hoffen sehr, dass die Verbindung zu den Hochschulen erhalten bleibt.

Eine Möglichkeit dazu ist sicher auch unsere Personaler-XING-Gruppe – bei Interesse bitte bei XING anmelden und Mail an Herrn Lebrez schicken, damit Sie aufgenommen werden können.



Feierliche Verabschiedung der ersten Absolventinnen des GMA Master Personalmanagement in Augsburg. Links Prof. Dr. Lebrez

Akkreditierung des Master Personalmanagement in der Endphase

Nachdem bisher an der Fakultät Wirtschaft die Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaft und International Management sowie der Masterstudiengang International Business and Finance erfolgreich akkreditiert wurden, wird derzeit der GMA Master Personalmanagement von der Akkreditierungsagentur ACQUIN e.V. zertifiziert. Dazu war es im Vorfeld notwendig, über den Studiengang und die beteiligten Hochschulen eine umfangreiche Selbstdokumentation zu erstellen. Dazu gehörten u.a. detaillierte Informationen zum Aufbau und Inhalt des Studienganges, des Bewerbungsverfahrens, der Organisation des Studienganges wie auch der Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Hier sei vor allem unserer Studiengangskordinatorin, Frau Desirée Höppler gedankt, die sich sehr engagiert und erfolgreich der Zusammenstellung der Unterlagen angenommen hatte.

Nach der Selbstdokumentation besuchte uns am 5. und 6. November ein sechsköpfiges Gutachterteam von ACQUIN, um verschiedene Gespräche mit den am Studiengang beteiligten Lehrenden und Studierenden, aber auch Vertretern der Hochschulleitung Augsburg zu führen. Dieses

Gutachterteam erarbeitet derzeit seinen Abschlussbericht. Dieser Bericht wird dann der Akkreditierungskommission vorgelegt, die bis Ende März über die Akkreditierung des Studienganges entscheiden wird. Wir sind zuversichtlich, auch den Master Personalmanagement – ggf. mit kleineren Auflagen – akkreditiert zu bekommen.

Prof. Dr. Lebrez, Prof. Dr. Regnet

Personalerhochzeit - Wir gratulieren herzlich!



Im Personalschwerpunkt wird nicht nur aktiv gearbeitet, es gibt auch – semesterübergreifende – Unterstützung, Feiern und Freundschaften. Und gelegentlich wird daraus sogar noch mehr: Am 14. September 2012 gaben sich Martina Obersteiner (Bachelorabsolventin) und Manuel Bode (letzter Diplomjahrgang an der HS Augsburg) das Ja-Wort.



Trauzeugin war Ruth Hintersberger, gleichfalls Absolventin des Vertiefungsmoduls und aktuell Studentin des Masterstudiengangs Personalmanagement. Bei so viel geballter Personalkompetenz kann eigentlich nichts mehr schiefgehen und die Gesprächsthemen gehen sicher auch nicht aus.

Augsburger Personalertage an der HS Augsburg

Der inzwischen 6. Augsburger Personalertag beschäftigt sich am 13. Februar wieder mit einem aktuellen Thema: dem Einsatz von Social Media. In den letzten beiden Jahren wurden an der HS Augsburg mehrere Bachelorarbeiten sowie eine umfangreiche Projektarbeit durchgeführt, um zu analysieren, welche Kontaktmedien die Nachwuchskräfte für ihre Stellensuche nutzen. Ein Schwerpunkt lag dabei auf der Rekrutierung von Jungingenieuren. Frau Prof. Erika Regnet wird zunächst die zentralen Ergebnisse dieser Analysen vorstellen. Daran schließt sich ein Erfahrungsbericht aus Unternehmenssicht an: Herr Thomas Fischer, erläutert die Erfahrungen und Lessons Learnt, die die KUKA Roboter GmbH beim Einsatz von Social Media im Recruiting und Employer Branding bisher gemacht hat. Der Nachmittag endet mit einer ganz anderen Sichtweise auf Social Media: Die Rechtsanwältin Dr. Susanne Giesecke und Julian Nebel von Heisse Kursawe Eversheds, München, thematisieren das

„Arbeitsrecht rund um Recruiting, Äußerungsfreiheit und Datenschutz auf Facebook, Twitter & Co“. Trotz des Termins am Aschermittwoch ist der Augsburger Personalertag ausgebucht. Anmeldung ist nur noch auf Warteliste möglich.

Die Augsburger Personalertage der HS Augsburg dienen zum einen dem fachlichen Informationsaustausch über aktuelle HR-Themen. Zum anderen bieten sie den Personalern der Region die Möglichkeit zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch.



Prof. Dr. Peter Richard

Der 7. Augsburger Personalertag ist für den 17. Juli 2013 geplant. Thema: Arbeitgeberattraktivität. Dabei werden wir folgende Fragestellungen

aufgreifen: Welche Firmen sind für die Augsburger Absolventen als Arbeitgeber interessant und warum? Warum werden andere Arbeitgeber weniger wahrgenommen? Und vor allem: Wie können mittelständische Arbeitgeber in der Region Bayerisch-Schwaben erfolgreich Nachwuchskräfte gewinnen, für sich begeistern und binden?



Rüdiger Fischer, Personalleiter, VACUUMSCHMELZ-ZE gmbh & Co KG beim 5. Personalertag am 18.07.2012 zum Thema Change Management Anmeldung ist erforderlich. Bei Interesse setzen wir Sie gerne auf unseren Verteiler. Mail dazu bitte an Vera.Krieger@hs-augsburg.de.

Praxisorientierte Weiterbildung auf Hochschulniveau - Inhouse-Firmenseminare der Fakultät für Wirtschaft

Aktuelles Managementwissen benötigt nicht nur der Nachwuchs, also nicht nur unsere Studierenden der Bachelor- und Masterprogramme. Ständige Veränderungen in der Wirtschaft und Rechtsprechung, Herausforderungen des Wettbewerbs und der Globalisierung oder die Übernahme neuer Funktionsfelder erfordern ein lebenslanges Lernen aller Fach- und Führungskräfte. Die Professoren der Fakultät Wirtschaft der HS Augsburg bieten deshalb komprimierte Kurse für Firmen an – die Seminardauer ist je nach Thema 1 – 3 Tage. Mit unseren erfahrenen Hochschulprofessoren als Dozenten kann auf das gesamte Spektrum der Betriebswirtschaft und des Wirtschaftsrechts zurückgegriffen werden. Dieses Inhouse-Weiterbildungsangebot unterstützt Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte dabei, ihr vorhandenes betriebswirtschaftliches Wissen gezielt zu aktualisieren und praxisorientiertes Managementwissen zu erwerben. Mitarbeitern ohne kaufmännische Kenntnisse werden die Grundlagen der Betriebswirtschaft und der Unternehmensführung vermittelt. Die Seminare können nach Absprache auch in englischer Sprache gehalten werden.

Nähere Infos und detaillierte Seminarbeschreibungen finden Sie unter www.hs-augsburg.de, Seite Unternehmen, dann Inhouse-Firmenseminare oder direkt www.hs-augsburg.de/fakultaet/wirtschaft/inhouse_firmenseminare/index.html



Ansprechpartner und Beratung für Inhouse-Firmenseminare der Hochschule Augsburg:

Prof. Dr. Erika Regnet – Erika.Regnet@hs-augsburg.de

Vera Krieger, Dipl.-Betriebswirtin (FH) – Vera.Krieger@hs-augsburg.de

Fon 0821/5586-2921

Offene Seminare und Zertifikatskurse am Weiterbildungszentrum Donau-Ries

Zusammen mit dem TCW, Technologie Centrum Westbayern in Nördlingen, können wir zudem offene Seminare für Teilnehmer aus verschiedenen Unternehmen sowie umfangreichere Zertifikatskurse am Weiterbildungszentrum Donau-Ries anbieten. Die Hochschule Augsburg hat 2011 den Zuschlag für ein großes Förderprojekt des Europäischen Sozialfonds (ESF) erhalten. Diese Mittel stehen nun zur Verfügung, um den Wissenstransfer zu den Unternehmen zu intensivieren und um innovative Weiterbildungsprojekte zu realisieren. Konkret heißt dies, dass die genannten Kurse am Weiterbildungszentrum Donau-Ries durch das ESF-Programm gefördert werden und deshalb zu sehr attraktiven Konditionen angeboten werden können.

Die aktuellen Themenschwerpunkte sind:

1. Managementwissen
2. Unternehmensführung
3. Marketing und Kommunikation
4. Projekt- und Qualitätsmanagement, Logistik
5. Controlling und Rechnungslegung
6. Soziale Kompetenz
7. Internationalisierung und internationale Kompetenz
8. Personalführung
9. Wirtschafts- und Arbeitsrecht
10. SAP / Wissensmanagement

Ab März 2013 bis Februar 2014 findet der 2. Hochschul-Zertifikatskurs „Management-Wissen“ statt.

Dieser Kurs umfasst 8 Module mit jeweils 2 Tagen Dauer und bereitet Fachkräfte gezielt auf die Übernahme einer Managementtätigkeit und einer Führungsposition vor.

Im Juni 2013 startet der 1. Zertifikatskurs „Produktmanagement“.

Dieser Kurs vermittelt Kompetenzen in den Bereichen Absatz- und Unternehmenskommunikation, Innovationsmanagement, Recht, Projektmanagement, Führung und Teamarbeit. Dauer: 8 Module à 2 Tage. Nähere Infos unter: www.tcw-donau-ries.de/cms/front_content.php?idcat=125

Beratungsangebot „Fachkräftesicherung für kleine und mittelständische Unternehmen“ startet im April 2013

Dieses gezielte Programm zur Fachkräftesicherung wendet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen in der Region Bayerisch-Schwaben, die bei der Rekrutierung von potentiellen Kandidaten oft übersehen werden. Hier wird interessierten Firmenvertretern aller Branchen das Rüstzeug für ein professionelles Personalmarketing vermittelt. Auch individuelle Betreuung und Beratung gehören zu diesem Programm. Nähere Infos unter: www.hs-augsburg.de/medium/download/fkw/firmenseminare/Coaching_Fachkräftesicherung.pdf

Ansprechpartner und Beratung für alle offenen Seminare und Zertifikatskurse:

Manuela Jenewein, TCW, Tel. 09081 – 8055 102 bzw. jenewein@tcw-donau-ries.de und www.tcw-donau-ries.de

Prof. Dr. Michael Freiboth



Seit dem Wintersemester 2012/2013 bin ich als Professor für International HR Management und Strategic Management neu an die Hochschule Augsburg im Fachbereich Wirtschaft berufen worden und erweitere damit den Kreis der „Personaler“.

Ich studierte an der Universität Gh in Kassel zunächst Elektrotechnik, Berufspädagogik und Sport mit dem Abschluss Diplom Berufspädagoge (Elektrotechnik). Im Anschluss daran war ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitswissenschaft in einem internationalen Forschungsprojekt zur Tätigkeitsanalyse beschäftigt. In dieser Zeit entwickelte sich das Interesse an der Frage, wie und warum Menschen zusammenarbeiten. Aus dem Projekt heraus promovierte ich zum Thema Gruppenarbeit und Arbeitsorganisation in dem industriellen Kontext der Automobilindustrie. In diesem Zusammenhang machte ich meine ersten Erfahrungen in großen Unternehmen, bei BMW und VW war ich in mehreren Projekten verantwortlich für die Einführung von Gruppenarbeit auf dem Shopfloor, der Aus- und Weiterbildung von Supervisoren und Meistern und für Prozessoptimierungen. Nach einem kurzen Ausflug in die Welt der Dienstleistung bei der Deutschen Bank, wo ich als Inhouse Consultant Prozessreorganisationen und Konzepte zur Unternehmenssteuerung (Balanced Scorecard, EFQM) begleitete, übernahm ich anschließend die Leitung der Organisationsentwicklung bei der Audi AG mit über 60 verschiedenen Beratungsprojekten innerhalb von vier Jahren, von der Einführung von Projekt- und Programmorganisation über Business Process Reengineering Projekte bis hin zur Strategieentwicklung. Im Anschluss daran machte ich meine ersten Erfahrungen in den klassischen administrativen Personalthemen. Bei der Firma faurecia mussten erhebliche Restrukturierungen durchgeführt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der Gesamtorganisation zu erhalten. Als Personaldirektor verhandelte ich u.a. Kostensenkungstarifverträge, Restrukturierungen, Schließungen und Verlagerungen von Bereichen nach Osteuropa. Als Mitglied der Geschäftsleitung für Personal und Organisation war ich für die Optimierung der Struktur und Arbeitsorganisation von 12 internationalen Standorten verantwortlich, insbesondere für die Einführung von Produktionssystemen und standardisierten Geschäftsprozessen.

Von 2009-2011 absolvierte ich außerdem einen MBA an der Johannes Gutenberg Universität in Mainz. Nach nunmehr fast 25 Jahren Berufserfahrung freue ich mich insbesondere darauf, meine

Erfahrungen an Studenten weitergeben zu können.

Weiterbildungen und zusätzliche Qualifikationen:

- Toyota Produktions System, Business Excellence Systeme, KVP und Kaizen-Moderator
- REFA Ausbildung
- EFQM-Assessor
- Systemische Organisationsentwicklung
- Projekt-Assessment und Risk-Management
- Harvard Negotiation Project

Vera Krieger



Seit dem Wintersemester 2012/2013 unterstütze ich als Lehrbeauftragte im Fach Rhetorik und Präsentationstechnik die Hochschule Augsburg. Mein Lebensmotto und Ziel: „Auch aus Steinen, die einem in den Weg gelegt werden, kann man Schönes bauen.“ (Johann Wolfgang von Goethe)

Es kommt auf die Betrachtungsweise und den Blick auf die Dinge an. Mein Ziel ist es, die Studierenden sensibel für eine bewusste Kommunikation zu machen, da dies eine der Grundlagen für einen erfolgreichen Berufs- und Lebensweg bildet. Ich versuche nicht nur, das notwendige Wissen dieses Themenbereichs zu vermitteln, sondern möchte auch Mut machen, einmal etwas auszuprobieren, was auf den ersten Blick nicht so attraktiv erscheint. Zudem ist es mein Ziel, den Studierenden mit auf den Weg zu geben, dass nicht alles im Leben planbar ist und manchmal Dinge passieren, die einem dann eine andere Sichtweise geben und sich dadurch jedoch wieder neue Chancen bieten können.

Meine Ausbildung:

Kaufmännische Ausbildung

Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalwirtschaft an der Hochschule München

Bisherige und derzeitige Tätigkeitsfelder:

- Unterschiedliche Funktionen in Personalabteilungen großer Industrieunternehmen
- Fachliche Begleitung von Workshops und Coachings
- Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin an der HS Augsburg (Projekt Aufbruch Bayern) für den Bereich Firmenkontakte und betriebswirtschaftliche Weiterbildung
- Nebenberufliche Dozentin in der Erwachsenenbildung bei verschiedenen Bildungsträgern
- Ehrenamtliche Tätigkeit im Bayern Mentoring.

Dagmar Weinhold



Nachdem meine eigene Zeit an der Uni nun schon knapp 10 Jahre vergangen ist, fand ich die Herausforderung spannend, meine täglichen Arbeitsinhalte mit Studenten der Hochschule zu teilen, und diesen damit die Chance zu geben, sich in praxisnahe Persönlichkeits- und Management-Themen frühzeitig einzudenken und einzufühlen. So habe ich im Wintersemester 2012/13 mein erstes Konfliktmanagement Seminar an der Hochschule durchgeführt. Ich freue mich auf die kommenden Semester und auf spannende und kreative Auseinandersetzung mit diesem oder ähnlichen Themen.

Zu meiner Qualifikation und beruflichen Entwicklung:

- Studium der Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie und Forensik an der Julius-Maximilians-Universität, Würzburg
- Auslandssemester an der University of Wales, Cardiff, mit psychologischen und betriebswirtschaftlichen Schwerpunkten
- Mehrjährige Ausbildung zum Managementtrainer und Unternehmensberater bei Team Dr. Rosenkranz, Gräfelfing, mit gruppenspezifischem und transaktionsanalytischem Schwerpunkt; Ausbildung zum systemischen Prozessberater mit dem Schwerpunkt Coaching und Beratung bei der ComTeam AG, Gmund; Ausbildung in Körperpsychotherapie am Institut für Core Psychosomatik, Frank Moosmüller, Grünwald; Ausbildung in Krisenintervention ASB München
- Derzeit in Ausbildung zum systemischen Einzel-Paar- und Familientherapeut beim IFW München
- 05/2004- 04/2012 unterschiedliche Positionen in der Personalentwicklung der HypoVereinsbank, UniCreditBank AG -I etzte Position: Head of Talent Management und Leiterin der Ausbildung (mit Führungsverantwortung für 30 Mitarbeiter)
- Langjährige Berufspraxis als Managementberaterin, -coach und -trainerin
- Seit 04/2012 selbstständig als Trainerin, Beraterin, Coach und Diagnostikerin - eigene Firma: Talenteria (www.talenteria.de), München
- Arbeitssprachen: Deutsch und Englisch

Arbeitsschwerpunkte sind Coaching von Einzelpersonen und Gruppen, Mediationen, Beratung und Begleitung in Veränderungsprozessen, Potenzialdiagnostik und Standortbestimmungen, Konzeption und Durchführung von Trainings zu Themen wie Führung, Gruppendynamik, Emotionale Intelligenz, Transaktionsanalyse, Beziehungsmanagement, Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung u.a. Außerdem Nachwuchsführungskräfte-Programme, Organisationsentwicklung und Workshopmoderation. Gemäß meinem Motto: „Wege entstehen beim Gehen“, freue ich mich darauf, mit und an der Hochschule den ein oder anderen Weg zu gehen...

Messe Zukunft Personal 2012 in Köln

Die Zukunft Personal ist die größte Fachmesse für Personalmanagement in Europa und damit ein wichtiger Termin für Personaler, Trainer und Geschäftsführer. Insbesondere am 2. Messetag waren die Messestände stark umlagert. 3 Hallen waren mit Messeständen wieder gut gefüllt, inhaltlich geordnet nach den Bereichen

- Personalsoftware & Personalhardware
- Personaldienstleistung & Personalberatung
- Weiterbildung & Training

Besonders nachgefragt waren auch die über 200 Fachvorträge, die parallel an allen 3 Messetagen angeboten wurden und bei denen viele attraktive Themen und Referenten präsentiert wurden. Wie das Bild zeigt, nutzten so viele Besucher das kostenlose Zusatzangebot, dass die Stühle häufig nicht ausreichten.



Quelle: Zukunft Personal 2012/Fotostudio Franz Pflueg

efas – economics, feminism and science -Jahrestagung 2012

Die diesjährige Tagung, die am 15. und 16. November an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin stattfand, hatte den provozierenden Titel: „Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen = zunehmende Prekarisierung?“

In der Tat sind die dargestellten Ergebnisse ernüchternd: Zwar ist die Frauenerwerbsquote in der BRD ständig gewachsen und liegt nun bei beachtlichen 68 %. 46 % aller Beschäftigten in der BRD sind Frauen. 26 % der Frauen und 29 % der Männer gelten als hochqualifiziert, bei den Jüngeren dreht sich das Zahlenverhältnis sogar um: unter den 30-34jährigen sind 31 % der Männer und 35 % der Frauen hochqualifiziert.

Doch

- 83 % der Teilzeit arbeitenden Personen sind Frauen, d.h. 46 % der Frauen sind weniger als 32 Stunden pro Woche erwerbstätig

- das Gender Pay Gap (bezogen auf den durchschnittlichen Stundenlohn) zwischen Männern und Frauen liegt weiterhin bei 23 %,

- selbst wenn Frauen die Familienernährerinnen sind und den Hauptteil des Familieneinkommens verdienen, haben sie schlechtere Verdienst- und Karrierechancen und erfahren keine arbeitsmäßige Entlastung durch ihren Partner in der täglichen Haushaltsarbeit, sie leiden also ausgeprägt unter der Doppelbelastung,

- der berufliche (Wieder-)Einstieg in Minijobs erweist sich als Sackgasse, es gelingt den meisten Frauen nicht, von dort auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle zu kommen.

Fatal ist dies, betrachtet man die sog. AufstockerInnen, d.h. diejenigen, die so wenig verdienen, dass sie trotz einer Erwerbstätigkeit ergänzend ALG II beziehen, und davon gibt es in der BRD rund 1,3 Millionen: Die Hälfte davon ist geringfügig beschäftigt, 18 % arbeiten Teilzeit, 24 % sogar Vollzeit.

Zum Vergleich: Nach dem aktuellen Armutsbericht der Stadt München sind 70 % der im Niedriglohnbereich Beschäftigten Frauen, d.h. jede 3. Arbeit-

nehmerin arbeitet im Niedriglohnbereich – und dies obwohl die Münchnerinnen einen besseren Schulabschluss haben als die Münchner. Kinder bleiben ein Armutsrisiko: 30 % der Alleinerziehenden benötigen Hartz IV.

2011 waren 15 % aller Arbeitsverhältnisse befristet, bei den unter 25jährigen ist mehr als jede zweite Stelle befristet. Wie passt dies zum ständig beschworenen war for talents? Auch hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung erwarten viele Unternehmen den/die rundum flexible(n) MitarbeiterIn:

Regelmäßige (= mind. 50 %)		
	Männer	Frauen (in %)
Nachtarbeit	12	6
Arbeit am Samstag	26	28
Arbeit am Sonntag	14	15

Quellen: Konferenzberichte und Statistisches Bundesamt (2012). Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. Wiesbaden

Doch nicht nur in der Privatwirtschaft gibt es prekäre Arbeitsverhältnisse. Auch die Befristungen der Verträge für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen waren ein Thema. Nähere Infos speziell dazu gibt es unter www.templiner-manifest.de.

Diskutierte politische Forderungen, um der zunehmenden Prekarisierung entgegen zu wirken, waren u.a.: Mindestlohn, Rechtsanspruch auf Rückkehr in die Vollzeit für Teilzeitarbeitende, Wegfall der Förderung von Minijobs und vom Ehegattensplitting. Die Tagung wurde von ca. 50 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen besucht. Das Ökonominnennetzwerk efas besteht inzwischen seit 12 Jahren.

Die Mitgliedschaft ist kostenfrei. Jährlich wird auch ein efas-Nachwuchsförderpreis vergeben.

Nähere Infos unter <http://efas.htw-berlin.de/>.

Prof. Dr. Erika Regnet

20. Deutscher Personalwirtschaftspreis

Bereits zum 20. Mal wurde 2012 der deutsche Personalwirtschaftspreis, den die Zeitschrift Personalwirtschaft und die Messe Zukunft Personal gemeinsam ausloben, vergeben. Mit diesem Preis werden innovative Personalkonzepte, die sich in der Praxis aber schon bewährt haben müssen, ausgezeichnet. In diesem Jahr fand die Preisverleihung in Kombination mit dem Netzwerkabend der Zukunft Personal im KölnSKY, einem faszinierenden Tagungsraum im 28. Stockwerk hoch über dem Rhein mit Panoramablick auf Köln, statt. Die Stimmung der Teilnehmer war denn auch ausgezeichnet.



Preisträger und Laudatoren 2012/ Quelle: Zukunft Personal 2012 / Fotostudio Franz Pflüger

Die Laudatoren waren Bundesminister a.D. Wolfgang Clement und einer der Vordenker im Personalbereich, der bisherige Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger. Am Nachmittag gab es zudem einen Erfahrungsaustausch der Preisträger der früheren 19 Wettbewerbe mit den Jurymitgliedern.

Der Personalwirtschaftspreis 2012 geht an das Mercedes-Benz Werk Bremen:

Für ihr Konzept zum strategischen Ressourcenmanagement ist die Personalabteilung des Mercedes-Benz Werks Bremen ausgezeichnet worden. Ziel des Projektes war es, den Standort Bremen mit seinen 12.800 Mitarbeitern innerhalb des Automobilkonzerns als weltweites Kompetenzzentrum für die Fertigung der neuen C-Klasse aufzustellen und dabei dem demografischen und technologischen Wandel gerecht zu werden. Effizienzsteigerung ohne Personalabbau war die Zielsetzung. Dafür wurde zunächst der Personalbedarf über das Jahr 2016 hinaus ermittelt. Zudem begann man, systematisch neue Einsatzmöglichkeiten für die Mitarbeiter zu suchen, deren Funktion zukünftig weniger benötigt wird, und Um- und Weiterqualifizierungen durchzuführen. So entstand ein kluger Umbau, der einen strategischen Beitrag zur Transformation des Werks leistet.

Den zweiten Platz erzielte die Nassauische Sparkasse mit ihrer „Naspa-NetAcademy“. Diese bietet Online-Module und Lernplattformen an, so dass sich speziell VertriebsmitarbeiterInnen unabhängig von Bürozeiten und Standort eigenverantwortlich qualifizieren können. Eingebettet in das Konzept sind zudem ein neuer Ansatz der Führungskultur und die Personalentwicklung als Auftrag für Vorgesetzte.

Otto Bock Health Care wurde mit dem 3. Preis ausgezeichnet für ihre neu eingeführte HR-Impact-Analyse. Das Ziel dieser HR-Impact-Analyse ist der effiziente Abstimmungsprozess zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen und der HR Organisation. Dabei stehen die aktuelle Situation des Business, die Pläne für die Zukunft und die jeweiligen Chancen und Risiken im Vordergrund. Daraus erarbeiten der jeweilige Geschäftsführer und der Personalchef bzw. zuständige HR Business Partner die Strategie und die spezifischen Maßnahmen von HR, um sicherzustellen, dass die Business Ziele realisiert werden können. Damit liefert die HR Organisation einen nachvollziehbaren und konkreten Mehrwert für die einzelnen Unternehmensteile und das Gesamtunternehmen.

Als Jurymitglied ist es jedes Jahr spannend, so vielfältige neue HR-Konzepte präsentiert zu bekommen.

Prof. Dr. Erika Regnet

Aktuelle Bachelor- und Masterarbeiten

In diesem Semester werden/wurden im Personalbereich folgende Themen bearbeitet:

- Benchmarking der Hochschulmarketing-Aktivitäten von DAX-Konzernen
- Mergers & Acquisitions – Probleme und Erfolgsfaktoren
- Burnout-Syndrom: Ursachen und Präventivmaßnahmen
- Comparison of Leadership Styles in Germany and Russia
- Zielgruppenerschließung „Informatiker mit technischer Ausrichtung“ im Rahmen des Hochschulmarketings

- Employer Branding für kleinere und mittlere Unternehmen
- HR Recruiting ohne HR Abteilung
- Entwicklung, Durchführung und Interpretation einer Mitarbeiterbefragung in einem mittelständischen Unternehmen
- B2B Direktvertrieb –High Performer finden und behalten
- Einführung und internationales Rollout einer Recruiting-Software
- Förderung der internationalen und nationalen Mitarbeitermobilität im Finanzbereich
- Interkulturelle Arbeitsgruppen – Schnittstellen und Chancen für international tätige Unternehmen

- Auslandseinsatz von Frauen
- Was macht die Firma Synlab zu einem attraktiven Arbeitgeber für angestellte Ärzte?

Wir freuen uns sehr, dass es zumeist gelingt, die Master- und auch die Bachelorarbeiten – die in deutlich kürzerer Zeit verfasst werden – in Kooperation mit Unternehmen durchzuführen. Wenn Sie geeignete Themen haben, sprechen Sie uns bitte an. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Professoren einmal ganz anders - am 6.12. verteilt Prof. Dr. Richard als Nikolaus Süßigkeiten in der Change Management Vertiefungsmodul-Gruppe.



Projekt zur Optimierung der Organisationsstruktur bei Eurocopter

Im Rahmen des Vertiefungsmoduls „Change Management“ führten 25 Studierende im Wintersemester 2012/2013 in Zusammenarbeit mit Eurocopter, Donauwörth, ein studentisches Beratungsprojekt durch.

Die Projektkoordination übernahmen auf Seiten von Eurocopter Donauwörth Herr Dr. Holger Voss und Herr Josef Eiba. Von Seiten der Hochschule wurde das Projekt von Herrn Prof. Peter Richard sowie den Masterstudenten Anna Pfefferle und Frederic Erben aus dem Kompetenzfeld Materialwirtschaft und Logistik betreut.

Der Projektauftrag umfasste die Analyse der kaufmännischen und logistischen Prozesse der Abteilung Auftragssteuerung Ersatzteillistik bei Eurocopter, Donauwörth.

Ziel war es, Optimierungspotenziale in der Abwicklung der Kundenaufträge zu identifizieren. Für die Optimierungsvorschläge sollten konkrete Hand-

lungsempfehlungen entwickelt und in einem Change Management-Konzept zusammengefasst werden.

Besuche der Firmenvertreter von Eurocopter an der Hochschule gaben einen Überblick über den Auftrag, die Anforderungen und Erwartungen sowie erste Einblicke in die Organisationsstruktur der Abteilung und deren Prozesslandschaft. Interviewrunden vor Ort ermöglichten ein tieferes Verständnis der Abläufe innerhalb der Abteilung.

Die Ist-Analyse ergab, dass die Organisationsstruktur der Abteilung von den verschiedenen Bereichen unterschiedlich wahrgenommen wird, was sich in unterschiedlichen Ausprägungen auf Abläufe, Kommunikation und Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche niederschlägt.

Auf Basis dieser Informationen konnten langfristige Maßnahmen sowie so genannte Quick Wins formuliert werden. Zu den langfristigen Empfehlungen zählen beispielsweise die Festlegung und Kommunikation einer einheitlich gelebten Organisationsstruktur, die Implementierung eines vorgelagerten Entscheidungsbaums zur besseren Auftragszuordnung sowie eine einheitliche Prozessdokumentation.

Die Ergebnisse wurden am 19. 12. 2012 im Rahmen einer Abschlusspräsentation mit anschließender Werksführung vorgestellt und mit den Verantwortlichen diskutiert.

Peter Richard, Anna Pfefferle, Frederic Erben und Michael Krupp

Ehemaligen-Treffen und XING-Ehemaligengruppe

Die XING-Gruppe „Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg“ hat inzwischen 54 TeilnehmerInnen. Alle Absolventen der Personal- und Change Management-Schwerpunkte sind herzlich eingeladen, sich anzuschließen, um so miteinander in Kontakt zu bleiben. Ca. zweimal pro Jahr finden sich alle, die Zeit und Lust haben, in einem Augsburger Lokal zum zwanglosen Treffen und Austausch zusammen.

Am 25. Januar 2013 steht das nächste Ehemaligen-Treffen der Absolventen der Personal-schwerpunkte der HS Augsburg an. Anmeldung ist erforderlich – eine Einladung erging bereits an alle, die sich in die XING-Gruppe eintragen haben lassen.

Das letzte Treffen fand am 11. Oktober in Augsburg statt, diesmal – dem Wetter geschuldet? – nur mit einer kleinen Teilnehmergruppe. Unser Dank gilt wie immer Eva Staudacher für die Organisation der Treffen und Lokalitäten.

Hinweis: Wie gesagt, die Ehemaligengruppe organisiert sich über XING. Bei Interesse bitte über XING eine Mail an Prof. Lebrecht schreiben, damit er Sie in diese Gruppe aufnimmt.

Erika Regnet

Bachelorarbeit zum Thema „Der Auslandseinsatz von Frauen“

Mit der Globalisierung gewinnen das internationale Personalmanagement und damit auch die internationale Personalentwicklung an Bedeutung. Hierbei muss sich das Personalmanagement zunehmend strategisch ausrichten. Der Bedarf von deutschen Unternehmen an Mitarbeitern im Ausland wird immer größer. Auch immer mehr qualifizierte und motivierte Frauen streben nach einem Berufsbild, das sie fördert und fordert. Der Frauenanteil an Auslandsentsendungen hat sich in den letzten zehn Jahren nahezu verdoppelt – mit weiterhin steigender Tendenz. Dies muss nicht immer im Wirtschaftsleben der Fall sein. Es engagieren sich zunehmend Frauen als Entwicklungshelferinnen und unterstützen die Notwendigkeit von nachhaltigen Projekten. Außerdem haben sich viele Organisationen, wie zum Beispiel das Goethe-Institut, auf die Förderung der internationalen, kulturellen Zusammenarbeit spezialisiert. Allerdings sind weibliche Expatriates nach wie vor eine Seltenheit. Expatriates sind Mitarbeiter, die für eine begrenzte Zeit ins Ausland entsendet werden und in einem fremden Kulturkreis leben und arbeiten. Sie werden dabei mit der Absicht entsandt, nach Beendigung der beruflichen Tätigkeit wieder ins Heimatland zurückkehren zu können.

Im Folgenden sind die Ergebnisse einer Bachelorarbeit aufgeführt. Im empirischen Teil wurden 33 Frauen in persönlichen Interviews oder Telefoninterviews zu ihren Erfahrungen im Ausland befragt. Untersucht wurden Auslandseinsätze von Frauen mit einer Mindestdauer von einem Jahr. Befragt wurden aktuelle und ehemalige Entsandte aus sechs Organisationen und sechs unterschiedlichen Nationen. Die Interviews wurden in deutscher und englischer Sprache durchgeführt. Bei den Befragten handelt es sich um weibliche Fach- und Führungskräfte aus dem mittleren Management der Siemens AG und der Robert Bosch GmbH, Mitarbeiterinnen der Entwicklungshilfe sowie lokal angestellte Frauen. Ziel der Befragung war es herauszufinden, weshalb Frauen den Weg ins Ausland suchen. Außerdem wurde untersucht, mit welchen Schwierigkeiten sich speziell Frauen im Ausland konfrontiert sehen, und ob sich ein Auslandseinsatz auch an andere weiterempfehlen lässt.

Motive für einen Auslandseinsatz

Weshalb interessiert man sich überhaupt für das Arbeiten im fremden Land? Die Gründe, um eine längere Zeit ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten, sind vielfältiger Natur. Kandidaten erhoffen sich durch den Schritt in erster Linie aber:

- Förderung der eigenen Karriere
- Übernahme von Verantwortung
- höheres Einkommen
- persönliche Herausforderung

Nicht selten genießt der Expatriate im Ausland auch einen höheren sozialen Status. Folgende Gründe gaben die befragten Frauen für einen beruflichen Einsatz im Ausland an:

Frau K. (eingesetzt in Tadschikistan): „Der Hauptgrund waren meine weiteren beruflichen Perspektiven. Erfahrungen zu sammeln und dann wieder nach Deutschland zurück-

zukommen. Weil es in meinem Beruf auch sehr wichtig ist, dass man im Ausland ist und dort einige Zeit auch arbeitet.“

Frau Ü. (war in China): „Ich fand es schon immer spannend, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten, ein anderes Land, eine andere Kultur auch eine neue Sprache zu lernen. Aber auch die Aufgabe war sehr interessant. Der Mix war es einfach.“

Mit dem Auslandseinsatz verbundene Zielsetzung

Ein Auslandseinsatz dient oft als Austauschmittel von Informationen zwischen den in- und ausländischen Unternehmensbereichen, als Kontrollinstrument oder zur Vereinheitlichung von firmeninternen Standards. Außerdem dient der Auslandseinsatz als Instrument der Personalentwicklung dem Erwerb von sozialer und fachlicher Kompetenz. So antworteten viele Frauen wie folgt: Frau B. (Südkorea, USA): „Bei uns in der Firma Bosch sind Auslandserfahrungen anerkannt als Karriere-Step oder ja Entwicklungs- oder Projektleiter-Erfahrung. Das Ziel, diese zwei Jahre dann im Ausland abzuhaken und weiter diese kulturelle Erfahrung, die für mich persönlich interessant ist.“

Die Auswahl der Mitarbeiter

Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter ist wichtig, da ein Expatriate-Vertrag für das Unternehmen sehr teuer ist und oft unvorhersehbare Schäden im Unternehmen hervorrufen kann. Etwaige direkt zurechenbare Kosten für eine vorzeitig abgebrochene Entsendung werden bis zum Vierfachen des Bruttojahresgehaltes des zurückkehrenden Mitarbeiters beziffert. Die Frauen gaben an, nach folgenden Kenntnissen ausgewählt worden zu sein:

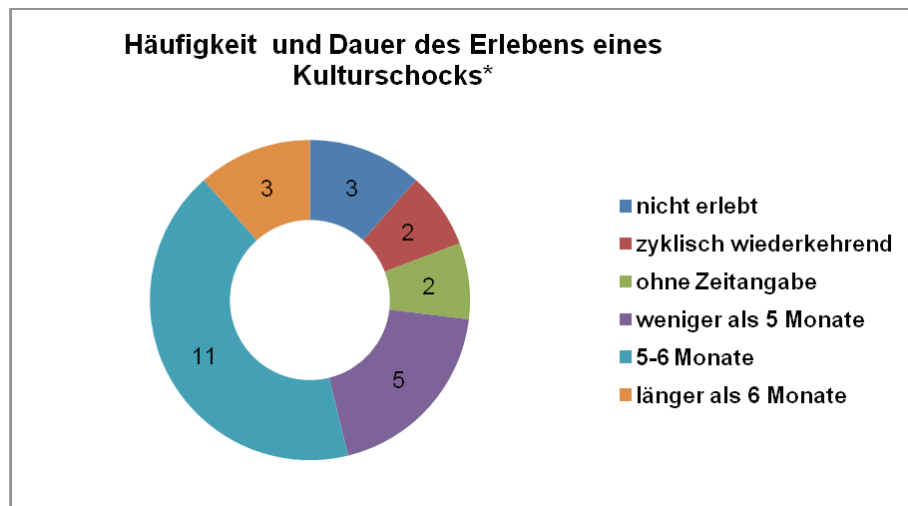
Die Phase der Vorbereitung

Vor der Entsendung muss sich der/die Entsandte nicht nur mit fachlichen Prozessen vertraut machen, er/sie ist zudem mit vielen organisatorischen Dingen beschäftigt. Eine umfassende kulturelle Vorbereitung ist daher vor dem Einsatz für jeden einzelnen Teilnehmer unabdingbar. Zu der Befragung, ob sich die Teilnehmerinnen vom Unternehmen ausreichend auf den Auslandseinsatz vorbereitet gefühlt haben, meinte Frau K., gerade in Tadschikistan tätig, Folgendes:

Frau K. (Tadschikistan): „Ich hatte einen Monat lang Kurse – Sprachkurse, interkulturelle Seminare. Allerdings muss ich sagen, dass man bestimmte kulturelle Unterschiede so nicht begreift. Wenn man zum allerersten Mal so wie ich in dieses Land fährt, ist es schon anders, als das, was man erwartet hat. Es ist schon ein Unterschied. Ich kenne ja andere Länder der ehemaligen Sowjetunion. Ich war in Russland, in der Ukraine, in Belarus. Aber das hier, das hier ist schon ein Stück anders. Es ist hier zwar auch schon ein ehemaliges Sowjetunion-Land, aber die Bräuche sind anders, es sind Moslems und die Arbeitstradition, die ist schon sehr unterschiedlich. Das ist schon total anders, also da muss man schon sehr viel dazulernen. Und auch im Sozialen, im Privaten, das ist schon eine Umstellung.“

Der Einsatz im Ausland und der Umgang mit dem Kulturschock

Jeder Kulturwechsel erfordert vom Beteiligten ein Lernen über den Umgang mit anderen Werten, Denk- und Handlungsgewohnheiten. Konfrontiert mit neuen Denkansätzen, ist der Entsandte zuerst orientierungslos und unsicher. Dies kann im schlimmsten Fall zu einer Identitätskrise führen, wenn vertraute Zeichen ihre bisherige Gültigkeit verlieren. Bei vielen Entsandten führt die



Frau S. (Kirgisistan): „Ich denke, Fachkenntnisse, Sprachkenntnisse, regionale Kenntnisse und auch Erfahrung in der Führung von größeren Betrieben. Diese vier Aspekte und Geduld.“

Frau Sc. (Portugal): „Ich denk so, von der Abteilung her, in der ich war, zu der Zeit, war ich diejenige, die am meisten Themen neu aufgenommen hat, innovativ, sehr aufgeschlossen und Sprache Englisch waren kein Problem.“

Abbildung : Von den Teilnehmerinnen erlebte Kulturschock-Dauer (n*= Anzahl der angegebenen Kulturschock-Erfahrungen)

Bachelorarbeit zum Thema „Der Auslandseinsatz von Frauen“

Mit der Globalisierung gewinnen das internationale Personalmanagement und damit auch die internationale Personalentwicklung an Bedeutung. Hierbei muss sich das Personalmanagement zunehmend strategisch ausrichten. Der Bedarf von deutschen Unternehmen an Mitarbeitern im Ausland wird immer größer. Auch immer mehr qualifizierte und motivierte Frauen streben nach einem Berufsbild, das sie fördert und fordert. Der Frauenanteil an Auslandsentsendungen hat sich in den letzten zehn Jahren nahezu verdoppelt – mit weiterhin steigender Tendenz. Dies muss nicht immer im Wirtschaftsleben der Fall sein. Es engagieren sich zunehmend Frauen als Entwicklungshelferinnen und unterstützen die Notwendigkeit von nachhaltigen Projekten. Außerdem haben sich viele Organisationen, wie zum Beispiel das Goethe-Institut, auf die Förderung der internationalen, kulturellen Zusammenarbeit spezialisiert. Allerdings sind weibliche Expatriates nach wie vor eine Seltenheit. Expatriates sind Mitarbeiter, die für eine begrenzte Zeit ins Ausland entsendet werden und in einem fremden Kulturkreis leben und arbeiten. Sie werden dabei mit der Absicht entsandt, nach Beendigung der beruflichen Tätigkeit wieder ins Heimatland zurückkehren zu können.

Im Folgenden sind die Ergebnisse einer Bachelorarbeit aufgeführt. Im empirischen Teil wurden 33 Frauen in persönlichen Interviews oder Telefoninterviews zu ihren Erfahrungen im Ausland befragt. Untersucht wurden Auslandseinsätze von Frauen mit einer Mindestdauer von einem Jahr. Befragt wurden aktuelle und ehemalige entsandte aus sechs Organisationen und sechs unterschiedlichen Nationen. Die Interviews wurden in deutscher und englischer Sprache durchgeführt. Bei den Befragten handelt es sich um weibliche Fach- und Führungskräfte aus dem mittleren Management der Siemens AG und der Robert Bosch GmbH, Mitarbeiterinnen der Entwicklungshilfe sowie lokal angestellte Frauen. Ziel der Befragung war es herauszufinden, weshalb Frauen den Weg ins Ausland suchen. Außerdem wurde untersucht, mit welchen Schwierigkeiten sich speziell Frauen im Ausland konfrontiert sehen, und ob sich ein Auslandseinsatz auch an andere weiterempfehlen lässt.

Motive für einen Auslandseinsatz

Weshalb interessiert man sich überhaupt für das Arbeiten im fremden Land? Die Gründe, um eine längere Zeit ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten, sind vielfältiger Natur. Kandidaten erhoffen sich durch den Schritt in erster Linie aber:

- Förderung der eigenen Karriere
- Übernahme von Verantwortung
- höheres Einkommen
- persönliche Herausforderung

Nicht selten genießt der Expatriate im Ausland auch einen höheren sozialen Status. Folgende Gründe gaben die befragten Frauen für einen beruflichen Einsatz im Ausland an:

Frau K. (eingesetzt in Tadschikistan): „Der Hauptgrund waren meine weiteren beruflichen Perspektiven. Erfahrungen zu sammeln und dann wieder nach Deutschland zurückzukommen. Weil es in meinem Beruf auch sehr

wichtig ist, dass man im Ausland ist und dort einige Zeit auch arbeitet.“

Frau Ü. (war in China): „Ich fand es schon immer spannend, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten, ein anderes Land, eine andere Kultur auch eine neue Sprache zu lernen. Aber auch die Aufgabe war sehr interessant. Der Mix war es einfach.“

Mit dem Auslandseinsatz verbundene Zielsetzung

Ein Auslandseinsatz dient oft als Austauschmittel von Informationen zwischen den in- und ausländischen Unternehmensbereichen, als Kontrollinstrument oder zur Vereinheitlichung von firmeninternen Standards. Außerdem dient der Auslandseinsatz als Instrument der Personalentwicklung dem Erwerb von sozialer und fachlicher Kompetenz. So antworteten viele Frauen wie folgt: Frau B. (Südkorea, USA): „Bei uns in der Firma Bosch sind Auslandserfahrungen anerkannt als Karriere-Step oder ja Entwicklungs- oder Projektleiter-Erfahrung. Das Ziel, diese zwei Jahre dann im Ausland abzuholen und weiter diese kulturelle Erfahrung, die für mich persönlich interessant ist.“

Die Auswahl der Mitarbeiter

Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter ist wichtig, da ein Expatriate-Vertrag für das Unternehmen sehr teuer ist und oft unvorhersehbare Schäden im Unternehmen hervorrufen kann. Etwaige direkte zurechenbare Kosten für eine vorzeitig abgebrochene Entsendung werden bis zum Vierfachen des Bruttogehaltes des zurückkehrenden Mitarbeiters beziffert. Die Frauen gaben an, nach folgenden Kenntnissen ausgewählt worden zu sein:

Frau S. (Kirgisistan): „Ich denke, Fachkenntnisse, Sprachkenntnisse, regionale Kenntnisse und auch Erfahrung in der Führung von größeren Betrieben. Diese vier Aspekte und Geduld.“

Frau Sc. (Portugal): „Ich denk so, von der Abteilung her, in der ich war, zu der Zeit, war ich diejenige, die am meisten Themen neu aufgenommen hat, innovativ, sehr aufgeschlossen und Sprache Englisch waren kein Problem.“

Die Phase der Vorbereitung

Vor der Entsendung muss sich der/die entsandte nicht nur mit fachlichen Prozessen vertraut machen, er/sie ist zudem mit vielen organisatorischen Dingen beschäftigt. Eine umfassende kulturelle Vorbereitung ist daher vor dem Einsatz für jeden einzelnen Teilnehmer unabdingbar. Zu der Befragung, ob sich die Teilnehmerinnen vom Unternehmen ausreichend auf den Auslandseinsatz vorbereitet gefühlt haben, meinte Frau K., gerade in Tadschikistan tätig, Folgendes:

Frau K. (Tadschikistan): „Ich hatte einen Monat lang Kurse – Sprachkurse, interkulturelle Seminare. Allerdings muss ich sagen, dass man bestimmte kulturelle Unterschiede so nicht begreift. Wenn man zum allerersten Mal so wie ich in dieses Land fährt, ist es schon anders, als das, was man erwartet hat. Es ist schon ein Unterschied. Ich kenne ja andere Länder der ehemaligen Sowjetunion. Ich war in Russland, in der Ukraine, in Belarus. Aber das hier, das hier

ist schon ein Stück anders. Es ist hier zwar auch schon ein ehemaliges Sowjetunion-Land, aber die Bräuche sind anders, es sind Moslems und die Arbeitstradition, die ist schon sehr unterschiedlich. Das ist schon total anders, also da muss man schon sehr viel dazulernen. Und auch im Sozialen, im Privaten, das ist schon eine Umstellung.“

Der Einsatz im Ausland und der Umgang mit dem Kulturschock

Jeder Kulturwechsel erfordert vom Beteiligten ein Lernen über den Umgang mit anderen Werten, Denk- und Handlungsgewohnheiten. Konfrontiert mit neuen Denkansätzen, ist der entsandte zuerst orientierungslos und unsicher. Dies kann im schlimmsten Fall zu einer Identitätskrise führen, wenn vertraute Zeichen ihre bisherige Gültigkeit verlieren. Bei vielen entsandten führt die Konfrontation mit neuen Denkweisen und Wertmustern zu einem Kulturschock. Ein Kulturwechsel fordert den Beteiligten mental und körperlich. Er ist die Folge aneinandergereihter Ereignisse, die in Interaktion mit einer fremden Kultur gemacht werden. Von 26 hierzu untersuchten Auslandseinsätzen berichteten 23 Damen vom Erlebnis eines Kulturschocks (siehe Abbildung).

Dieser wurde auf unterschiedliche Weise erfahren. Lediglich 3 Frauen haben während des Einsatzes keinen Kulturschock erlebt. Zwei Frauen gaben an, den Kulturschock phasenweise und zyklisch wiederkehrend zu erfahren. Zwei Frauen haben keine genaue Zeitangabe hierzu gemacht. Fünf (19,2 %) Frauen waren der Meinung, dass sich nach weniger als 5 Monaten der Kulturschock gelegt hat. Die meisten Frauen (11) berichteten allerdings von einer Dauer von 5-6 Monaten (42,3 %). 3 Frauen haben ihn sogar länger als 6 Monate erlebt (11,5%). Am häufigsten gaben die Frauen an, in dieser Phase von der Familie unterstützt worden zu sein, gefolgt von Partner/-in, Freunden und Kollegen vor Ort.

Frau X. (China): „It is mostly I think true. Because when you arrive on an assignment you don't know what you don't know and then you find out after maybe 5-6 months. Now, I have started realize that things in China don't work quite like what I'm used to and that's when you know, you face irritation, frustration and then you can come through that and after a period of time it just becomes normal. And then it can become boring. Very quickly it becomes normal life.“

Frau R. (China): „Ich hab es in China in abgemilderter Form gehabt. Das hat vielleicht so 5 Monate gedauert. Am Anfang war sehr vieles sehr aufregend, dann war es plötzlich ermüdend, weil man bemerkt hat, dass man für viele Dinge, die man zu Hause nebenbei gemacht hat, geschäftlich oder privat, viel mehr Zeit benötigt, natürlich ist man viel mehr unterwegs in so einer großen Stadt, hat viele Menschen, das Klima ist anders. Diese Dinge verlieren dann an Exklusivität.“

Frau F. (Bangladesch): „Bangladesch war kulturell schwierig. Man kann nicht in Bangladesch sein, und es ist einem gleichgültig, das geht einfach nicht, das ist das zweitärmste Land der Welt, deswegen sag ich auch, dass ich damit das Leben gelernt habe. Ich bin damals damit sehr gut zu Recht gekommen. Ich habe aber ganz klar einige Expatriates kennengelernt, die völlig deprimiert waren und einfach nur für die Karriere dort waren und um Geld zu machen. In die Kultur zu kommen ist dort schwierig, weil es gibt kaum Restaurants, keine Kinos, also nicht viel zu machen. Das ist kein leichtes Land und ich hab' viele kennengelernt, die gar nicht zurechtkamen. Noch dazu die Umge-

„bung, die Hygiene, ja, da können Sie jeden Tag krank werden.“ Frau B. beschreibt ihre gesammelte Erfahrungen in Südkorea folgend: „Auch das Thema Essen. Am Anfang ja, die Euphorie-Phase. Ganz am Anfang ist alles toll und interessant und man ist neugierig, und man will ja irgendwie was anderes probieren. Aber irgendwann mal kommen Tage, wo man einfach Hunger hat, ja, und dann gibt's wieder die komische Suppe oder irgendwas, was dir nicht schmeckt und man das Essen nicht mehr genießt. Auch das Thema Geräusche beim Essen. Man sitzt neben dem Abteilungsleiter von Hyundai in der Kantine, und es gibt Fisch. Und dann, anstatt die Gräten auf dem Teller zu sammeln, spucken die die Gräten heraus. Also man muss sich wirklich dran gewöhnen, das ist manchmal hart.“

Frau B. berichtet weiter von ihrem Auslandseinsatz in den USA: „Das war die Überraschung. Wahnsinn, na! Weil die sehen wie wir aus. Die sind nicht asiatisch oder ja, es gibt alles Mögliche in diesem Land mittlerweile, aber man denkt, es herrscht hier westliches Leben. Aber man merkt dann schon irgendwie, es sind hier andere Werte, das ist nicht Europa hier. Die Werte sind wirklich anders, das Vermögen zählt viel mehr. Welches Haus, welches Auto man hat, und weniger dann, was für eine Ausbildung, ja.“

Die Phase der Rückkehr

Die Rückkehr gleicht nicht immer einer Heimkehr: Auch hier durchläuft der Teilnehmer einen Prozess, der in seiner psychischen Belastung nicht zu unterschätzen ist. Bei der Rückkehr fühlt sich der Entsandte oft in seiner hohen Erwartungshaltung enttäuscht. Durch technische und organisatorische Umstellungen hat sich nicht nur das berufliche Umfeld verändert. Durch die örtliche Entfernung hat er sich oft auch von seinen Freunden und Bekannten zu Hause entfernt. Zudem hat der Rückkehrer während seiner Zeit im Ausland ein neues Nor-

men- und Wertesystem kennengelernt und angewandt. Ein veränderter Rückkehrer muss sich also in einer veränderten Heimat erst einmal wieder einleben.

Von 16 befragten gaben elf Frauen an, einen wiederholten Kulturschock bei der Rückkehr in das Heimatland erlebt zu haben. Nur ein Drittel der Frauen gab an, sich auf die Rückkehr vorbereitet zu haben.

Links und Informationen

- Das HIS führt regelmäßig Befragung von Hochschulabsolventen durch. Unter http://www.his.de/pdf/pub_vt/22/pdf/22/berufseinstieg_mit_bachelor.pdf gibt es aktuelle Infos zu den Gehältern der Bachelorabsolventen verschiedener Studiengänge.

- Gehälter lassen sich nicht immer einfach vergleichen, da die zugrunde liegende Wochenstundenzahl von der Tarifanstellung bis hin zum Beraterjob weit variieren kann. Deshalb auch ein recht interessanter Link, bei dem die Nettostundenlöhne verglichen werden: <http://www.spiegel.de/fotostrecke/top-5-flop-5-faecher-und-ihre-spaeteren-stundenloehne-fotostrecke-80459.html>. Der Gender wage gap, d.h. die schlechtere Bezahlung der Frauen, bleibt leider weiterhin erhalten.

- Der Deutsche Personalwirtschaftspreis wird 2013 zum 21. Mal vergeben. Personaler können sich mit einer Kurzbeschreibung ihres innovativen Projektes bis zum 31. Juli 2013 bewerben. Prof. Erika Regnet ist seit Jahren Mitglied in dieser Jury. Die Preisträger des letztjährigen Personalwirtschaftspreises sind oben beschrieben. Nähere Infos unter www.personalwirtschaftspreis.de.

- Viele Informationen zum Thema Gesundheit und betrieblichem Gesundheitsmanagement finden sich im regelmäßigen Newsletter der Beratungsgesellschaft Skolamed. Aktueller Newsletter unter <http://www.skolamed.de/news/news03-2012.pdf>

Neuerscheinung Führung von Mitarbeitern - Fallstudien zum Personalmanagement

Michel E. Domsch / Erika Regnet & Lutz von Rosenstiel (Hrsg.), 3. vollständig überarbeitete Auflage, 486 Seiten.
Preis: EUR 49,95
Erschienen am: 11.09.2012
ISBN: 978-3-7910-3123-1



In diesem Buch wird aktuelles und praxisrelevantes Wissen für Führungskräfte in Fallbeispielen exemplarisch dargestellt und so für Weiterbildung sowie Personalentwicklung nutzbar gemacht. Fallstudien sind ein bekanntes didaktisches Mittel: Über die Fallstudienarbeit können Wissen und Fähigkeiten entwickelt werden, um später in der konkreten Arbeitssituation erfolgreicher zu handeln.

Alle im Buch angeführten Fälle entstammen der betrieblichen Realität und ermöglichen dadurch die Diskussion typischer Fragestellungen.

Diese Fallstudiensammlung wurde in enger inhaltlicher Verzahnung mit dem Handbuch „Führung von Mitarbeitern“ konzipiert. Zu jedem Fall gibt es Empfehlungen auf entsprechende Textpassagen im Handbuch. Zudem wurden zu vielen Fällen Bearbeitungshinweise ergänzt. Diese „Teaching Notes“ geben Hinweise zur Problemdiskussion und -lösung und damit einen Leitfaden zur Bearbeitung der Fälle.

Das Buch richtet sich an alle Aus- und Weiterbildungsstätten. Damit sind Unternehmen, Weiterbildungsinstitute, Trainer und Berater genauso angesprochen wie Hochschulen. Die Fälle eignen sich darüber hinaus auch für den Einsatz in Führungskräfte-seminaren, Führungsnachwuchsveranstaltungen, Workshops, Übungen und studentischen Lehrprogrammen, aber auch zum Eigenstudium.

Zielsetzung der Neuauflage ist es, Personalführung und -management umfassend darzustellen: Hierzu wurden z.B. Fälle zu zukünftigen Anforderungen

an Führungskräfte, Personalmarketing, Coaching, Diversity, Vergütungsmanagement, Trennung vom Mitarbeiter oder älter werdenden Belegschaften ergänzt. Ausgewählte Fallstudien befassen sich zudem mit speziellen Fragestellungen wie Führung in Familienunternehmen, Personalarbeit bei M&A oder betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Effron, M. & Ort, M. (2010). One Page Talent Management. Eliminating Complexity, Adding Value. Boston: Harvard Business Press. 184 Seiten. 25,99 €.



Auch wenn der Titel des Buches sich auf das Talent Management bezieht, so geht es in diesem Band neben dem besagten Talent Management um eine Reihe von Instrumenten im Personalmanagement: Zielvereinbarungen, 360°-Beurteilungen, Mitarbeiterbefragungen und Kompetenzmodelle. Die beiden amerikanischen Autoren, Marc Effron als Berater, Miriam Ort als HR-Verantwortliche bei Pepsi, argumentieren, dass viele der in Unternehmen eingesetzten HR-Instrumente unter einem Design-Overkill leiden. Personalverantwortliche – oft Spezialisten für einzelne Instrumente – neigen dazu, ein möglichst perfektes und umfangreiches Instrument, z.B. zu Zielvereinbarungen zu entwickeln und im Unternehmen einzuführen. Doch oft ist die Akzeptanz bei den Anwendern, d.h. den Linienmanagern gering, da diese Instrumente zu umfangreich und zu aufwändig in der Anwendung sind. Die Autoren plädieren für einen bewussten Minimalismus im Design von HR-Instrumenten. Sie fordern eine radikale Verringerung im Umfang des Instruments, um durch diese Reduzierung dem Anwender durch die Beschränkung auf das Wesentliche einen wirklichen Nutzen zu verschaffen. Idealerweise lassen sich die Formulare oder auch Auswertungen auf eine einzige Seite reduzieren. Daher auch der Titel, 'One Page Talent Management'.

In ihrem Ansatz plädieren Effron und Ort für drei Dinge: die systematische Einbeziehung wissenschaftlicher Erkenntnisse beim Design von Instrumenten, die Verringerung von Komplexität und ein hohes Maß an Transparenz des Prozesses und des Ergebnisses. Dabei bezeichnen die Autoren ihren Ansatz als eine Philosophie und betonen, dass es nicht darum geht, die zahlreichen und anschaulichen Beispiele eins zu eins für das eigene Unternehmen zu übernehmen. Im Gegenteil, vor einem unbedachten Kopieren wird gewarnt. Stattdessen sollen auf Basis dieses Designansatzes die Instrumente sorgfältig an die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen des Unternehmens angepasst werden.

Der Ansatz wird plausibel und gut lesbar vermittelt. Für jedes der behandelten Instrumente wird erst die wissenschaftliche Basis – manchmal etwas einseitig – beschrieben, und basierend auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen werden dann Möglichkeiten aufgezeigt, das jeweilige Instrument zu vereinfachen. Durch dieses Vorgehen entstehen fundierte Instrumente, die trotz allem Minimalismus einen hohen Aussagegehalt haben.

Wie viele amerikanische Bücher ist es in den Formulierungen manchmal etwas vollmundig und enthält einige Aussagen, denen man nicht unbedingt zustimmen muss. So wird nicht jeder die Aussage von Effron und Ort unterschreiben wollen, dass bei der Leistungsbeurteilung die Selbsteinschätzung des Mitarbeiters irrelevant sei. Aber insgesamt ist es ein sehr interessantes und fundiertes Buch, das wertvolle Anregungen geben kann, wie man die im Unternehmen eingesetzten HR-Instrumente möglichst benutzerfreundlich gestalten kann und somit die Akzeptanz der Personalarbeit im Unternehmen erhöht.

Watzka, K. (2011). Zielvereinbarungen in Unternehmen. Grundlagen, Umsetzung, Rechtsfragen. Gabler: Wiesbaden. 308 Seiten. 39,95 €.



Führen mit Zielvereinbarungen ist ein von der Idee her sehr einfaches, von der Umsetzung her aber sehr schwieriges und äußerst anspruchsvolles Managementinstrument. Das Buch von Klaus Watzka ist ein sehr seltenes - und daher auch sehr wichtiges - Buch, da es das komplexe Thema Zielvereinbarungen differenziert beleuchtet.

Das in sechs Teilen aufgebaute Buch beginnt mit den theoretischen Grundlagen für den Einsatz von Zielen. Der zweite Teil behandelt ausführlich die verschiedenen Vorteile, die durch den Einsatz von Zielvereinbarungen entstehen können. Das Potenzial, das das Instrument bietet, wird eindrucksvoll dargestellt. Dieses Potenzial kann aber nur ausgeschöpft werden, wenn die für das Führen mit Zielen benötigten Rahmenbedingungen erfüllt sind. Diese Erfolgsvoraussetzungen werden im dritten Teil erörtert. Der vierte und auch teilweise der fünfte Teil behandeln die Vor- und Nachteile einer Kopplung der Vergütung mit der Zielerreichung. Der Autor argumentiert schlüssig, dass in den meisten Fällen die Nachteile einer an die Zielerreichung gekoppelten Vergütung überwiegen und rät – von Einzelfällen abgesehen – vom Einsatz an Zielen orientierter Vergütungssysteme ab. Der letzte Teil des Buches behandelt praxisnah die arbeitsrechtlichen Aspekte, die beim Einsatz von Zielvereinbarungen zu berücksichtigen sind.

Durch die kritische Auseinandersetzung auch mit den möglichen Nachteilen des Instruments Führen mit Zielvereinbarungen hebt sich das Buch sehr positiv von der sonst verbreiteten einseitigen und auch die Komplexität verharmlosenden Beraterliteratur ab, ohne dabei an Praxisnähe zu verlieren. Man hätte sich lediglich gewünscht, wenn

neben der deutschsprachigen Literatur auch die sehr umfangreiche angelsächsische Literatur zu dem Thema aufgegriffen worden wäre. Dies ist nur in Einzelfällen geschehen. Auch mag man nicht unbedingt der harschen Kritik des Autors am Sinn bzw. Unsinn von Balanced Scorecards zustimmen.

Letztendlich ist das Buch aber jedem ans Herz gelegt, der sich eingehender mit dem Thema Zielvereinbarungen beschäftigen möchte: Sowohl Führungskräften und Personalmanagern in Unternehmen, die sich überlegen, ob und wie das Instrument Zielvereinbarungen in ihrer Organisation eingesetzt werden sollte, als auch Studierenden in der Vertiefung Personalmanagement.

Prof. Dr. Christian Lebrecht

Rath, B. H. & Salmen, Sonja (2012). Recruiting im Social Web. Talentmanagement 2.0 – So begeistern Sie Netzwerker für Ihr Mitmachunternehmen. Göttingen: BusinessVillage. 459 Seiten. 39,80 €.



Der BusinessVillage Verlag hat seine Produktpalette um ein weiteres hochinteressantes Buch zum Thema Social Media erweitert. Die Praktiker warten auf solche Veröffentlichungen, da die Unsicherheiten, ob und wenn ja wie im Social Web zu rekrutieren ist, groß sind.

Zunächst einmal fällt sehr positiv auf, dass das Thema breit aufgestellt wird. 22 Autoren beschäftigten sich in 14 Beiträgen mit unterschiedlichen Aspekten. Die Autoren beginnen mit einführenden Artikeln und Erläuterungen zu Social Media Plattformen sowie zum Recruiting im web 2.0. Detailliert wird z.B. beschrieben, wie Kunden-, Produkt- und Personalmarketing verzahnt werden müssen oder wie sich die Frage des Duzen/Siezens auf Unternehmensblogs charmant lösen lässt und wie Mitarbeiter in die Gesamtmedienstrategie einzubeziehen sind. Dann wird erläutert, was die Generation Y auszeichnet oder wonach E-Recruiting-Systeme vor der Beschaffung zu checken sind. Zwei Beiträge befassen sich zudem mit juristischen Aspekten, sie zeigen rechtliche Problemfelder auf und erklären zentrale Inhalte von Social Media Guidelines. Zwar bliebe manche These kritisch zu diskutieren – z.B. ob es wirklich zum war for talents oder doch eher einem war of talents kommt oder ob die Digital Natives auch dann noch 6 Stunden und mehr pro Woche für Facebook etc. Zeit haben, wenn sie selbst im Job ste-

hen oder gar Familienverantwortung tragen. Doch dieser Teil ist inhaltlich insgesamt sehr informativ und gut lesbar geschrieben.

Sehr anschaulich und lehrreich sind auch die 9 Unternehmensbeispiele, denen mit gut 120 Seiten auch ausreichend Platz eingeräumt wird, um ein learning from the best zu ermöglichen. Auch hier wird der breite Ansatz beibehalten: Neben Social Media Plattformen werden z.B. auch Unternehmensvideos in einem Beitrag behandelt.

Die Autoren sind ausgewiesene Web-Spezialisten. Für die Gestaltung eines Buches hätte man ihnen aber auch traditionelle Gestaltungskompetenzen gewünscht. Es gibt zwar zahlreiche Abbildungen, bei denen allerdings ausschließlich unterschiedliche Grautöne zum Einsatz kommen, so dass mehrere Abbildungen gar nicht, andere nur schwer verständlich sind. Bei einem Buch dieser Preisklasse ist das mehr als ärgerlich. Enttäuschend ist auch, dass zwar viele Studien angeführt sind, doch zumeist nicht angegeben ist, wie groß die Befragtenzahl war. Nicht jeder Leser wird sich erst die Originalliteratur besorgen wollen. Auch ein Lektorat wäre wünschenswert gewesen, so sind wiederholt Literaturlisten unvollständig, umgekehrt gibt es im mittleren Teil des Buches viele Redundanzen, die BITKOM-Analyse z.B. wird in zwei unterschiedlichen Beiträgen innerhalb von 30 Seiten zweimal ausführlich dargestellt.

Da das Buch inhaltlich spannend gestaltet ist, bleibt zu hoffen, dass die 1. Auflage viele Käufer findet, damit die handwerklichen Fehler in einer 2. Auflage ausgemerzt werden können.

Scholz, Ch. & Schmitt, A. (2011). Hochleistung braucht Dissonanz. Was Teams vom 5-Sekunden-Modell der Deutschen Kammerphilharmonie Bremen lernen können. Weinheim: Wiley. 345 Seiten + Musik-CD. 29,90 €.



Das Buch ist aus zweierlei Perspektive geschrieben: der des Wissenschaftlers und der des Musikers und Managing Director der Deutschen Kammerphilharmonie Bremen. Diese unterschiedlichen Welten und Perspektiven machen den Reiz des Buches aus – vor allem für alle an klassischer Musik interessierten Leser. Die Ziele des Buches sind, die Entwicklung des Orchesters hin zum Weltklasseorchester und gleichzeitig tragfähigem betrieblichem Erfolg („Markenbildung“) darzustellen, Gesetzmäßigkeiten für Hochleistungsteams abzuleiten und für ein Managementtraining „Orchester – Professor – Management“ zu werben.

Als Haupt-Widersprüche, die jedes Hochleistungsteam immer wieder bearbeiten muss und die sich im „5-Sekunden-Modell“ niedergeschlagen haben, werden identifiziert:

- (betriebswirtschaftliche) Notwendigkeit & Sinn
- Hierarchie & Demokratie – in Führung und Zusammenarbeit
- Abenteuer & Perfektion
- Energie & Konzentration
- Erfolg & Spaß

Alle 10 Faktoren sind wichtig für ein Hochleistungsteam, Widersprüche müssen erkannt und genutzt bzw. gelöst werden.

Im Buch werden auch unterschiedliche Führungsformen beschrieben – vom Angst einflößenden über den autoritären und den kooperativen Dirigenten bis hin zum Orchester, das ganz ohne Dirigenten probt und Führung situationsangemessen im Team zu teilen vermag. Auch Organisationsthemen werden angesprochen: vom früheren Ideal der Rotation (von Solisten hin zur normalen Orchesterrolle) bei der Orchestergründung, das sich nicht durchhalten ließ, über Gehaltsmodelle/-differenzierung für Spezialisten bis hin zum Wechsel von der ersten zur zweiten Geige für alle betroffenen Geiger, um Unzufriedenheit der Orchestermitglieder erst gar nicht aufkommen zu lassen.

Die Beschreibungen des Orchesters sind spannend, der Transfer auf den Managementalltag wird aber nicht belegt. So postulieren die Autoren am Beginn des Buches kritisch, gute Personalführung sei in Unternehmen „eher die Ausnahme als die Regel“ und „trotz permanentem Führungstraining scheint sich nichts zu verändern“ – und preisen doch am Ende ein eigenes 1tägiges Training an. Da hätte man sich schon eine stärkere empirische Untermauerung gewünscht als nur einzelne Berichte über hochzufriedene Teilnehmer.

Scholz plädiert für einen leistungsorientierten Wettbewerb in deutschen Orchestern mit Tarifverträgen und Lebenszeitstellen. Er mahnt – für einen verbeamteten Professor mit Lebenszeitstelle durchaus ein erstaunlicher Widerspruch –, dass Ausnahmeleistungen (wenn überhaupt) eher „trotz dieser Strukturen“ entstehen und dass, „der Druck, sich weiter- und fortzuentwickeln“ fehle. Dabei bringt der Vertreter der Orchesters sehr anschaulich nahe, dass Musizieren für alle voller Leidenschaft ist, dass die Musiker aber trotzdem eine Familie gründen und auch von ihrem Einkommen versorgen wollen und dafür Planungssicherheit benötigen.

Das Buch dürfte vor allem Musikinteressierte in Unternehmen ansprechen, die bereit sind, Übertragungsmöglichkeiten selbst kritisch zu prüfen.

Gratton, L. (2012). Job Future Future Jobs. Wie wir von der neuen Arbeitswelt profitieren. München: Hanser. 368 Seiten. 24,90 €.



Einigkeit herrscht darüber, dass Arbeitsverhältnisse mit festen Arbeitszeiten, freien Wochenenden, langjähriger Zugehörigkeit zu einem Unternehmen, festem Kreis von Kollegen im Schwinden sind. Doch was kommt danach? Droht Baby-Boomer die Altersarmut und winkt der Generation Y ein Schicksal als Talent oder eher als schlecht bezahlte Mini-Jobber? Die Autorin, Professorin der London Business School, bezieht sich in diesem Buch auf Ergebnisse internationaler Forschungsprojekte, Studienreisen, Workshops und Diskussionen mit Vertretern zahlreicher Unternehmen.

Zur Darstellung der Optionen werden in verschiedenen Szenarien mögliche Tagesabläufe in verschiedenen Kontinenten im Jahr 2025 geschildert – z.B. isoliert in virtuellen Homearbeitsplätzen, unter hohem Arbeits- und Zeitdruck getrieben in klein zersplitterten Tätigkeiten im Multitasking („weder Rast noch Ruh, niemals Zeit zur Besinnung. Immer angeschlossen, immer eingeklinkt, immer online“) oder in Work-Life-Balance unter Verzicht auf ein hohes Einkommen. Dieses stilistische Mittel macht das Buch sehr anschaulich – der Leser stellt sich die Frage, will ich in 12 Jahren wirklich so arbeiten und leben wie die jeweiligen Protagonisten?

Prognostiziert wird zum einen, dass Milliarden zukünftig „ein Arbeitsleben in Isolation bestreiten werden“ (in physischer und psychischer Isolation als Ich-AG, Freelancer etc.), und zum anderen eine Unterklasse – weltweit und in allen Ländern. Diese Menschen sind schlecht ausgebildet und/oder demotiviert und verharren in prekären Tätigkeiten.

O-Ton, S. 296: Sie werden „in den kommenden Jahrzehnten eine interessante und sinnvolle Arbeit nur dann gestalten können, wenn Sie bereit sind, sich unter Einsatz von Zeit und Konzentration zu einem Meister zu entwickeln und dies während Ihres gesamten Arbeitslebens tun. Ebenso brauchen Sie Energie, Ruhe, Kraft und Begeisterung, um sich das regenerative Umfeld und die ideenreiche Masse aufzubauen“.

Die Autorin empfiehlt deshalb für eine erfolgreiche Berufs- und Lebensplanung

- (1) Die Entwicklung meisterhaften Könnens,
- (2) Schaffen von tragfähigen Netzwerken, um der Isolation entgegenzuwirken und auch virtuell befriedigend arbeiten zu können,
- (3) Emotionale Neuorientierung mit Reflexion, Bewusstmachung, was einem selbst im Leben wichtig ist (will man viel Geld, Karriere, Freizeit, Ausgeglichenheit?), Klarheit, danach Mut zu Entscheidungen und Konsequenz.

Das Buch ist fachlich fundiert und doch nimmt die Autorin nicht in Anspruch, die Zukunft der Arbeit vorherzusagen zu können. Sie regt zum Nachdenken an. Hoch empfohlen deshalb für alle, die ihr Leben und ihre Arbeitsbedingungen selbst gestalten wollen.

Prof. Dr. Erika Regnet

Drei Empfehlungen für „Kommunikationsarbeiter“

Sie wollen Menschen für sich gewinnen? Menschen zur Kooperation bewegen, z.B. als HR Business Partner? Schwierige Themen an den Mann oder die Frau bringen? Andere erreichen, mit dem, was Sie zu sagen haben? Diese drei Bücher helfen Ihnen dabei.

Spengler, R. (2012). Menschengewinner. München: Ariston. 192 Seiten. 14,99 €.



In Kontakt kommen, in Kontakt sein, in Kontakt bleiben – das sind die drei Themen, um die sich dieses anschaulich geschriebene Buch dreht. An vielen alltagsnahen Beispielen erläutert der Berater Robert Spengler sehr anschaulich typische Herausforderungen bei der zwischenmenschlichen Kommunikation und gibt Tipps, die man leicht umsetzen und damit üben kann. Das Buch ist ebenso lesenswert für Personen, die leichter mit Menschen in Kontakt kommen wollen, wie auch für solche, die andere in Gesprächen mehr begeistern möchten.

Linker, W. J. (2011). Kommunikative Kompetenz: Weniger ist mehr! 3. unveränderte Auflage. Offenbach: Gabal. 440 Seiten. 29,90 €.



In diesem Buch erhalten Sie Tipps zu nonverbalen und verbalen Aspekten der Kommunikation wie

Blickkontakt, Stimme und Atem, Gesprächspausen, Gestik, Faselindikatoren und Sprachmuster, Macht und Manipulation sowie Beeinflussung von Aufmerksamkeit. Das Buch ist mit über 400 Seiten recht umfangreich, und man braucht vielleicht ein bisschen mehr Zeit, die für sich selbst wichtigsten Themen zu finden. Dennoch ist dieses Buch für mich eines der besten zu diesem Thema in der letzten Zeit. Der Autor wiederholt nicht die gleichen Tipps, die schon zur Genüge in anderen Büchern beschrieben wurden. Wolfgang Linker schafft den Spagat zwischen spannenden Hintergründen und Anwendungssituationen und zeigt viele Möglichkeiten, wie man Kommunikation mit „Mikromustern“ konkret und schnell verbessern kann. Gleichzeitig stellt er heraus, dass nicht ein Tipp für alle Situationen gültig ist, und er beleuchtet das Thema kompetent und differenziert. Zum Beispiel „Blickkontakt“: Situationen, in denen Blickkontakt nachteilig ist, weil negative Konditionierungen entstehen, werden ebenso beleuchtet wie die positiven Seiten des Blickkontakts.

Prior, M. (2006). MiniMax-Interventionen. 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. Heidelberg: Carl Auer. 10. Auflage. 97 Seiten. 9,95 €.



15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung verspricht dieses kleine Buch. Und mich begleitet es schon lange in meinen Trainings, Coachings und Beratungen. Meine Lieblingsintervention daraus ist die „verständnisvolle Verneinung“ und mein Lieblingssatz, „Immer ´stimmt in Verbindung mit einem Symptom nie!“. Lesen Sie es, setzen Sie es um, und Sie merken, wie sich die Kommunikation unmittelbar viel zielgerichteter, veränderungsorientierter und angenehmer gestalten lässt – jedenfalls ist das meine Erfahrung. Wer unterrichtet, interessiert sich womöglich auch für das Partnerbuch Manfred Prior & Heike Winkler (2012). MiniMax für Lehrer. Weinheim und Basel: Beltz. 132 Seiten, 12,95 €.

Prof. Dr. Mahena Stief

Impressum:
Verantwortlich für den Inhalt:
Prof. Dr. Erika Regnet (erika.regnet@hs-augsburg.de)
HS Augsburg, Fakultät für Wirtschaft
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Tel.: 0821 – 5586 2921 / 2911
www.hs-augsburg.de

Der Newsletter Personalmanagement erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der Professoren, die an der Hochschule Augsburg zu Personalthemen arbeiten, 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 Personal, die Vielfalt der HR-Themen und aktuelle Entwicklungen geben. Zudem möchten wir mit Ehemaligen auch nach der Hochschulzeit in Kontakt bleiben. Praktiker erhalten Informationen über aktuelle Themen - z.B. arbeitsrechtliche Entscheidungen, Veröffentlichungen und interessante Veranstaltungen - sowie über die konzeptionellen Weiterentwicklungen an der Hochschule.

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