

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



Grüßwort

**Liebe Studierende, liebe Ehemalige,
liebe Freunde der Hochschule,
liebe KollegInnen,**

wir freuen uns, Ihnen wieder unseren aktuellen Personalmanagement-Newsletter präsentieren zu können. Diesmal u.a. mit aktuellen Projektergebnissen und Forschungsbeiträgen unserer Absolventen.

Im Wintersemester waren die Personalthemen in der Region wieder stark nachgefragt: Unser Personalmaster erhielt mehr als 200 Bewerbungen und wir starteten mit 28 Studierenden. Erfolgreich läuft auch der englischsprachige Schwerpunkt Human Resources Management.

Prof. Lebrecht hat uns nun wirklich verlassen, die Suche nach dem Nachfolger/Nachfolgerin war ein wichtiges Thema in

den letzten Monaten. Wir sind aber zuversichtlich, dass die Stelle in diesem Jahr wieder gut besetzt werden kann.

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

Zum Personalertag am 20. Juli treffen wir uns wieder an der HS Augsburg zum Thema „Neue Trends im Recruiting“.

Zu all diesen Themen erfahren Sie mehr im Newsletter. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

Erfahrungsberichte Auslandspraktika ..2 – 7	
In Australien	2 – 3
In den USA.....	4 – 5
Master Personalmanagement	8
Projektarbeit	9 – 11
Informationen und Links	11
Neue Lehrbeauftragte	12 – 14
Melanie Maier	12
Dr. Gudrun Kaltenhofer	12
Dr. Thomas Bleis	13
Jens Goldschmidt	14
Veranstaltungen	15 – 16
Weiterbildung	17 – 18
Zertifikatskurse	17
Firmenseminare.....	17
Ehemaligen-Gruppe.....	18
Impressum	18
Für Sie gelesen	19 – 21
Aus der Forschung	22

■ „Leben in der Rushhour“ ein Vortrag von Prof. Dr. Jutta Allmendinger am **16. Februar**

um 20 Uhr im Bayerischen Landtag, München. Anmeldung unter Bayernspd-landtag.de/denkzeit.

■ Bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt gibt es besondere Herausforderungen. Während einerseits über Fachkräftemangel gesprochen wird, sind Menschen mit einem Handicap oft vergebens auf Jobsuche. Dem wichtigen Thema „Inklusion“ widmet sich das 48. Beckhäuser Personalforum am **24. Februar**. Ort: Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg. Kostenfreie Anmeldung unter info@beckhaeuser.com.

■ „Gesundheitswelt Unternehmen – Inhalte, Werte, Potenziale, Wertschöpfung, Allianzen, Partizipation, Commitment“ thematisiert der 13. Skolamed Kongress „Health on Top“ im schönen Tagungszentrum auf dem Petersberg bei Bonn am **14. und 15.3.** Infos unter www.skolamed.de.

■ **Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschul-Zertifikatskursen:** Am **16. März** beginnt der **4. Zertifikatskurs Management-Wissen**. Dieser richtet sich an (Nachwuchs-)Führungskräfte ohne betriebswirtschaftlichen Hintergrund, die in ihrer Funktion betriebswirtschaftliches Verständnis und Management-Knowhow benötigen. Dozenten sind Professoren der HS Augsburg. Durchgeführt werden die 8 Präsenztage am TCW, unserem Hochschul-An-Institut in Nördlingen. Nähere Infos und Anmeldung unter www.tcw-donau-ries.de.

■ Zum „Recht auf eigene Zeit. Ein Plädoyer.“ gibt es am **17. März** eine Veranstaltung mit Matthias Jena um 20 Uhr im Bayerischen Landtag, München. Anmeldung unter Bayernspd-landtag.de/denkzeit.

■ Am **19. März** ist wieder **Equal Pay Day** mit bundesweiten Veranstaltungen. Dieser Tag markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, die sog. Lohnlücke, die aktuell 21,6 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage, die Frauen zum Jahresanfang im Vergleich zu Männern sozusagen umsonst arbeiten müssen. Veranstaltungen finden auch in Augsburg (<http://www.bpwclub-augsburg.de/402/>) und München statt. [### TERMINE 2016](http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtver-</p>
</div>
<div data-bbox=)

waltung/Direktorium/Frauengleichstellung/Equal-Pay-Day--Was-ist-das-/equal-pay-day.html

■ An der Universität Duisburg-Essen findet am **8. April** eine Tagung statt zur „**Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand**“, um den Gender Pay Gap aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Programm folgt.

■ Am **20. und 21. April** greift der **DGFP Jahreskongress** in Berlin ein sehr aktuelles Thema auf: „**Zukunft. Blicke. HR-Antworten für die Arbeitswelt von morgen**“. Zielsetzung des Kongresses ist es, eine Zukunftsplattform für Entscheider zu bieten. Programm und nähere Infos unter www.dgfp.de.

■ Am **10. und 11. Mai** findet in Stuttgart die nächste Messe **Personal Süd** statt – neben den Ausstellern gibt es auch zahlreiche Vorträge. Nähere Infos unter www.personal-sued.de.

■ Vom **8. bis 10. Juni** finden in Berlin der „**Deutsche Pflegekongress**“ sowie der „**Managementkongress Krankenhaus Klinik Rehabilitation 2015**“ statt. Infos unter www.hauptstadtkongress.de.

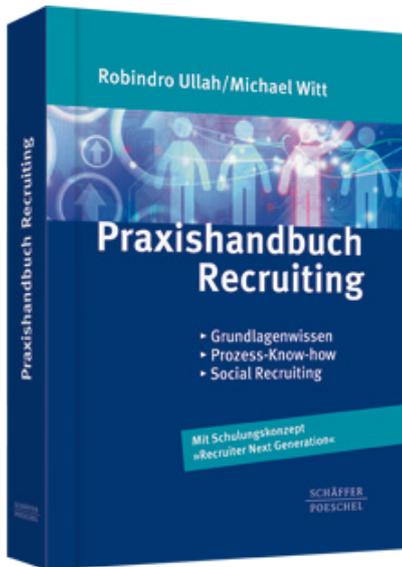
■ **Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschul-Zertifikatskursen:** Der **2. Zertifikatskurs Marketing, Vertrieb, Kundenmanagement** beginnt mit dem Seminar „Profilorientiertes Kundenmanagement“ am **16. Juni**. Dozenten sind Professoren der HS Augsburg. Durchgeführt werden die Kurse am TCW, unserem Hochschul-An-Institut in Nördlingen. Nähere Infos und Anmeldung unter www.tcw-donau-ries.de.

■ Am **20. Juli** thematisiert der **12. Augsburger Personalertag „Neue Trends im Recruiting“**. Der Personalertag wird wieder an der Hochschule Augsburg stattfinden, Anmeldung ist erforderlich.

Kontakt: Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de

■ Mit dem **Betriebswirt(-in) im Sozial- und Gesundheitswesen** vermittelt die TH Deggendorf vertiefte betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Managementwissen für Fach- und Führungskräfte. Der nächste Weiterbildungskurs beginnt im **März 2016**. Er umfasst 16 Wochenendkurse in München und erstreckt sich bis Frühjahr 2017.

Nähere Informationen unter www.th-deg.de/weiterbildung.



Ullah, R. & Witt, M. (2015).

Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen – Prozess-Know-how – Social Recruiting.

Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 282 Seiten, 49,95 €.

Beide Autoren sind ausgewiesene Praktiker und haben sich mit ihrem Buch einen hohen Anspruch gesetzt, sie wollen die Disziplin Recruiting verän-

dern, damit die Leser ihre Personalarbeit neu schreiben können.

Das Buch ist sehr breit aufgestellt: Zu Beginn geht es um den potentiellen Fachkräftemangel, Hinweise zur Zielgruppenanalyse und zur Bedarfsplanung. Danach werden Arbeitgebermarke, Anforderungsprofil und Stellenausschreibung sowie das HR-Marketing thematisiert. Nach den sehr kurz gehaltenen Ausführungen zur Candidate Experience werden auf 30 Seiten alle diagnostischen Instrumente der Personal(vor)auswahl kurz erklärt. Abgerundet wird dieser Teil mit dem Onboarding-Prozess. Warum es im Anschluss noch einmal auf 50 Seiten um Social Media und um den europäischen Arbeitsmarkt geht, hat sich mir von der Struktur her nicht erschlossen.

Besonders ans Herz legen möchte ich allen Nachwuchspersonalern das Kapitel zum „Recruiter next Generation“, wo die Autoren für ein hohes IT-Verständnis werben und – bei nicht ausreichender HR-Professionalisierung - Outsourcing und zunehmende Automatisierung erwarten.

Die inhaltliche Breite des Buches ist auch das Problem, wobei die Autoren durchaus ehrlich sind: Zum Thema

Diagnostik wird lediglich Grundlagenwissen in kurzer Form vermittelt. Neuere Entwicklungen wie anonymisierte Bewerbung, standardisierte Video-Interviews zur Vorauswahl, Big Data, Beurteilungsfehler durch Gender Stereotype fehlen. Hier verspricht der Titel mehr als der Untertitel halten kann.

Zum Thema Recruiting über Social Media wird der Leser dagegen viele Anregungen ebenso finden wie eine Erläuterung wichtiger Trends, auch wenn man sich gerade hierbei eine Kosten-Nutzen Gegenüberstellung gewünscht hätte.

Schön sind die vielen praktischen Hinweise. Dass man zu einer Bewerbermesse auch Personen aus der Fachabteilung mitnehmen sollte, dürfte kaum überraschen. Dass andere Firmen aber zur Rekrutierung von Fachkräften morgens um 5 Uhr Kaffee an belebten Plätzen verschenken, und ihre Vakanzen auf den Kaffeetischen an den Mann/Frau zu bringen, dürfte viele doch überraschen.

D. h. je nach Vorerfahrung werden unterschiedliche Teile von Interesse sein, und der Leser sollte sich auf die für ihn relevanten Kapitel fokussieren.

Prof. Dr. Erika Regnet



Andrzejewski, L. & Refisch, H. (2015).

Trennungskultur und Mitarbeiterbindung. Kündigungen, Aufhebungen, Versetzungen fair und effizient gestalten.

Köln: Luchterhand. 4. Auflage. 517 Seiten, 49,00 €.

Ein Buch, das in der 4. Auflage erscheint, hat ein Thema, das viele betrifft, und es hat schon viele Leser gefunden.

Diese 4. Auflage ist in jeder Hinsicht neu bearbeitet und erweitert: Es gibt erstmalig einen Zweitautor, von Auflage zu Auflage ist der Umfang gewachsen, allein seit der letzten um ca. 35 %, das Buch wurde neu aufgebaut und strukturiert, ergänzt wurden z. B. rund 40 kurze Erfahrungsberichte von Führungskräften, Betroffenen und Wissenschaftlern. Inhaltlich kam u. a. die Trennung vom Low Performer oder die Entlassung in anderen Ländern dazu.

Entlassungen gehören zu den schwersten Aufgaben einer Führungskraft und eines Personalers, dies gilt umso mehr, wenn es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt, der kein Fehlverhalten des Mitarbeiters vorausgeht.

Laurenz Andrzejewski hat – aufbauend auf seiner Beratungstätigkeit – das Konzept der Trennungskultur entwickelt und seit der Erstauflage im Jahr 2002

weiter ausdifferenziert. Die Trennung soll professionell, effizient, aber auch fair und wertschätzend ablaufen. Der Fokus des Buches liegt nicht auf der rechtssicheren Gestaltung der Kündigung, sondern auf der Kommunikation, also dem, was jedem im Trennungsprozess sicher am schwersten fällt und am meisten Sorgen bereitet. Die Autoren führen viele praktische Beispiele an. Der Leser, dem Kündigungen bevorstehen, wird insbesondere für die übersichtlichen Arbeitshilfen dankbar sein.

Ein Buch, das in der 4. Auflage noch einmal viel zusätzlichen Inhalt bietet und bei keinem Personalleiter fehlen darf.

Prof. Dr. Erika Regnet