

PERSONALMANAGEMENT AKTUELL

Inhalt dieser Ausgabe

Schon wieder ein Newsletter?

Alumni im Profil: Claudia Hond

Spielerisch zum HR-Strategen

Digitale Lehre im Arbeitsrecht
- Ein Widerspruch?

Start des neuen berufsbegleitenden
Masters Betriebswirtschaft

Wenn die Theorie mit der Praxis...

Motivation ist wichtiger als
Schulnoten

Blended Learning für neue Meister



Terminvorschau

09.04.2018

„Chance Digitalisierung – Wie unternehmerische Personalarbeit auf Veränderungen der Arbeitswelt reagiert“, Vortragsreihe „Zu Gast bei Freunden“, ab 17 Uhr in D 001

08.05.2018

„Lectures in Leadership: Kann man Künstler führen?“ mit Jens Neundorff von Enzberg, Intendant am Theater Regensburg, ab 18 Uhr in D 001

20.06.2018

„Lectures in Leadership“ mit Dr. Johann Wieland, CEO BMW Brilliance

26.10.2018

„10 Jahre HRM“ – Tagung und Festakt

Nähere Informationen zu aktuellen Veranstaltungen finden Sie auf der Homepage von Prof. Dr. Carina Braun in der Rubrik „Termine“.

Schon wieder ein Newsletter?

Hier ist er – der erste Newsletter der OTH Regensburg zum Thema „Personalmanagement“. Aber warum eigentlich? Und für wen?

In der heutigen Wissensgesellschaft stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar: denn es sind die Menschen, die mit ihrem Wissen und Können, ihrer Motivation und ihrem Verhalten den Erfolg von Unternehmen sichern. Und diese Ressource „Mensch“ muss gemanagt und geführt werden.

An der Fakultät Betriebswirtschaft der OTH Regensburg bilden wir seit Jahrzehnten vor allem im Schwerpunkt Personalmanagement im Bachelor Betriebswirtschaft zukünftige Personalverantwortliche aus. In unserem kooperativen Masterstudiengang für „Human Resource Management“, den wir mit der OTH Amberg-Weiden und der TH Deggendorf anbieten, steuern wir dieses Jahr sogar auf das 10-jährige Jubiläum des Studiengangs zu.

Aber damit nicht genug. Für uns Professorinnen und Professoren ist es wichtig, in einem professionellen und ständigen Austausch mit unseren Absolventinnen und Absolventen sowie den Unternehmen der Region zu sein, um als Wissensvermittler – auch in die Praxis – zu agieren. Deshalb wollen wir unser Know-How teilen. Und rund um das Thema „Personalmanagement“ passiert bei uns viel. So viel, dass wir interessierte Personalerinnen und Personaler daran teilhaben lassen wollen.

Der vorliegende Newsletter ist unsere erste Ausgabe. Wir wollen Sie in Zukunft informieren: Über aktuelle und künftige Veranstaltungen, Themen und Projekte, die wir zusammen mit Unternehmen der Region bearbeiten, und über Interessantes aus unserer Lehre. Zusätzlich werden wir unseren Newsletter jedes Mal um einen Alumni-Bericht und spannende Literaturempfehlungen anreichern. Wir hoffen, wir können Sie für unser Format begeistern. Geben Sie uns doch gerne Rückmeldung. Viel Spaß bei der Lektüre!

Claudia Hond



Ich habe 2013 den Master HRM abgeschlossen. Danach konnte ich den Einstieg ins Berufsleben mit einem Traineeprogramm eines Automobilzulieferers finden. Nach dem 15-monatigem Programm habe ich als HR Generalist ca. 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Employee-Lifecycle betreut. 4 Jahre später fand ich eine neue Herausforderung in der Pharmabranche. Hier betreue ich mit meiner Mitarbeiterin ca. 230 Personen. In meinem Bereich bin ich für alle Themen zuständig, die im Mitarbeiterleben anfallen. Es gibt hier die schönen Themen: von Recruiting, über Beförderungen, Performance Management und Weiterentwicklung. Aber auch die nicht so angenehmen Punkte gehören dazu, wie Abmahnungen und Kündigungen. Aufgrund der hohen Dynamik der heutigen Zeit ist v.a. Change Management eine Kompetenz, die in meiner Position gefordert wird. Umstrukturierungen muss ich von der rechtlichen Seite beleuchten und mit den jeweiligen Gremien, z. B. Betriebsrat abstimmen. Ebenso wichtig ist es, geplante Veränderungen kritisch zu hinterfragen, die Implikationen abzuleiten und alle Betroffenen zu begleiten. Das HRM Studium hat mir die richtige Basis für den Berufseinstieg gegeben. Besonders bereichernd finde ich das starke Netzwerk, das sich im Studium entwickelt hat. Aus einer Art „Inner Circle“ haben sich großartige Freundschaften entwickelt und man merkt im Berufsleben sehr schnell, dass ein starkes Netzwerk, wie es der Master in Regensburg schaffen kann, vieles erleichtert.

Spielerisch zum HR-Strategen

Erstes „Planspiel zum Strategischen Personalmanagement“ entwickelt und im Masterstudiengang Human Resource Management eingesetzt.

Wie agieren Personaler, wenn sie mit einer strategischen Geschäftsentscheidung konfrontiert werden? Welchen Beitrag kann eine Personalabteilung leisten, wenn die Geschäftsleitung eine starke Organisationsveränderung geplant hat? Welche Rollen haben die unterschiedlichen HR-Funktionen eines Betriebs in einem solchen Fall und wie funktioniert man optimal als Team?

Diese Fragen waren Thema eines mehrtägigen Planspiels, welches Prof. Dr. Carina Braun mit Studierenden des Masterstudiengangs Human Resource Management im vergangenen Wintersemester durchführte.

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurden die 33 Master-Studierenden in Gruppen eingeteilt, die jeweils eine Personalabteilung simulierten. In jeder Abteilung waren die Rollen von Personalleiter, HR Business Partner, Personalmarketing- und Recruiting-Spezialist, Personalentwickler sowie Change Manager/in besetzt. Gemeinsam wurde überlegt, wie die Geschäftsentscheidung, eine Produktion weitestgehend zu automatisieren, unterstützt werden kann. In mehreren, aufeinander folgenden Aufgabenrunden wurden Konzepte zum HR-Wertbeitrag in Business-Entscheidungen eingereicht, Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant, Personalmarketing-Veranstaltungen simuliert, Vorträge in Betriebsleitungssitzungen und Fachgremien gehalten sowie Budget-,

Personalkapazitäts- und Projektanpassungen vorgenommen.

Dabei wurde nicht zuletzt auch das Verständnis für das interne Zusammenspiel von verschiedenen HR- und anderen Funktionen gestärkt. „Das Planspiel hat noch einmal gut gezeigt, wie wichtig es ist, die eigene Sichtweise zu hinterfragen und offen für andere Betrachtungsweisen zu sein. Obwohl uns Studierenden in den Vorlesungen allen dieselben theoretischen Inhalte vermittelt wurden, hat es doch jede

Gruppe geschafft, für ein realistisches Szenario unterschiedliche Lösungsansätze zu entwickeln und eigene Prioritäten zu setzen“, so Dennis Reck, Student des HR-Masterstudiengangs.

Insgesamt wurden spannende Ideen für HR im Zuge einer Produktionsautomatisierung erarbeitet. Praktiker, die Interesse haben, sich darüber auszutauschen oder das Planspiel durch Praxisinput unterstützen wollen, sind herzlich eingeladen, Kontakt mit Prof. Dr. Carina Braun aufzunehmen.



Aktuelle Kohorte des Masterstudiengangs Human Resource Management

Digitale Lehre im Arbeitsrecht – Ein Widerspruch?

Da Juristinnen und Juristen nicht gerade als Vorreiter/innen in moderner Lehre bekannt sind, mag sich diese Frage aufdrängen. Aus bisheriger Erfahrung eignen sich aber juristische Fächer geradezu ideal für die Einführung und Umsetzung digitaler Lehrformen.

Prof. Dr. Ingo Striepling setzt in seinen Vorlesungen auf digitale Lehre. Präsentationen kombiniert mit Lehr- und Lernvideos, Steuerung über das iPad und Online-Abstimmungen, so genannte „polls“, bereichern die Lehre an. Die Präsentation erarbeiteter Lösungen und das direkte Feedback werden von den Studierenden als fortschrittlich und modern geschätzt. So wird heute an der OTH Regensburg gelehrt.

Dabei ist die wahrscheinlich einfachste Möglichkeit des Einstiegs die reine Vorlesungsaufzeichnung. Der auf der Hand liegende Nutzen ist, dass auch bei temporärer Abwesenheit einzelner Studierender keine Vorlesung versäumt wird, da alle Unterrichtseinheiten im Netz zur Verfügung stehen und somit nachgearbeitet werden können. Der von vielen Studierenden kommunizierte Zusatznutzen liegt aber in der individualisierten Geschwindigkeit. Wird in der Präsenzveranstaltung das Tempo von Dozierenden vorgegeben, kann bei einer Videoaufzeichnung durch die Möglichkeit von Pausen bzw. Wiederholungen der Vorlesungsablauf in eigener Verantwortung an die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Studierenden angepasst werden.



Prof. Dr. Ingo Striepling

Neuer berufsbegleitender Master Betriebswirtschaft

Die OTH Regensburg hat das Studienangebot um einen berufsbegleitenden Masterstudiengang Betriebswirtschaft (Master of Arts) ergänzt.

Dieses Studium richtet sich an Personen mit (künftiger) Führungsverantwortung und bietet den Erwerb spezialisierten Wissens, u.a. aus den Bereichen Strategisches Management, Leadership und Innovationsmanagement. Die Studiendauer erstreckt sich auf fünf berufsbegleitende Semester. Nächster Starttermin ist das kommende Wintersemester. Für nähere Informationen stehen Ihnen die Studiengangsleitung Prof. Dr. Alexander Ruddies (alexander.ruddies@oth-regensburg.de) und die Studiengangskoordinatorin Sandra Bauer (sandra.bauer@oth-regensburg.de) zur Verfügung.

Auch für den Einsatz umfassenderer Formen digitalisierter Lehre zeigt sich die Jurisprudenz als außerordentlich gut geeignet. Mit der Methode des Flip-Ped oder Inverted Classroom lassen sich die Lehrziele einer juristischen Vorlesung hervorragend erreichen. In vorab aufgezeichneten Screencasts (im Video sind nur die durch eine/n Sprecher/in kommentierten Vorlesungsfolien zu sehen), die z.B. anhand des aktuellen Gesetzestextes dessen juristische Zielsetzung und seine Probleme in der Anwendung aufzeigen, können sich Studierende das erforderliche Fachwissen ganz individuell vor der Präsenzphase aneignen.

In der „Vorlesung“ selbst werden dann Verständnisprobleme ausgeräumt und die Anwendung des Gelernten auf Fallgestaltungen geübt. Letzteres empfinden insbesondere Studierende nicht-juristischer Studiengänge als besonders schwierig. Dafür ist nun mehr und ausreichend Zeit.

Die Methodik kann im Weiteren je nach Geschmack und Einsatzfreude des Dozierenden noch durch Anleitungs-, Fallvideos oder persönliche Auftritte in den Screencasts verfeinert werden. Was im ersten Moment als unnötig erscheint, hat doch einen didaktischen Nutzen. Ein über bewegte Bilder (z.B. Comicstrips) kommunizierter Fall wird letztlich einschließlich seiner Lösung noch länger erinnert als der reine Falltext.

Der Mensch ist halt ein visuelles Wesen – und die Vorlesung „Arbeitsrecht“ nutzt diese Erkenntnis vorbildlich.

Wenn die Theorie mit der Praxis...

Plattform zum Austausch zwischen Hochschule und Praxis – „Personalwirtschaftliches Seminar“ in neuem Format.

Am 11. Januar 2018 fand zum ersten Mal das vom „Studienschwerpunkt Personalmanagement“ des Bachelor-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre organisierte „Personalwirtschaftliche Seminar“ (PWS) als Halbtagesveranstaltung in der TechBase in Regensburg statt.

Die Veranstaltung stand unter dem Titel „HR Trends“ und ermöglichte einen intensiven Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden der OTH Regensburg sowie interessierten Personalverantwortlichen regionaler Unternehmen. Insgesamt kamen mehr als 60 Personen aus regionalen Unternehmen oder anderen Studiengängen der Einladung von Prof. Dr. Carina Braun, Prof. Dr. Thomas Falter, Prof. Dr. Susanne Nonnast und Prof. Dr. Ingo Striepling nach.

Die Basis für einen regen Austausch waren Vorträge, welche die 35 Studierenden in Gruppenarbeiten im Voraus erarbeitet hatten. In einer abschließenden Podiumsdiskussion wurden die thematisierten Trends von Studierenden, Professorinnen und Professoren sowie Praxisvertretern/innen weiter vertieft und um Best Practice-Beispiele aus der Praxis ergänzt.

Das neue Format des PWS kam gut an – so gut, dass wir es in dieser Form beibehalten und als regelmäßigen Termin in unseren Personalmanagement-Kalender aufnehmen werden. Angesetzt ist immer der zweite Donnerstag im Januar. Das nächste PWS findet damit am 10.01.2019 statt.

Nähere Informationen erhalten Sie von Katrin Baumgartner (katrin.baumgartner@oth-regensburg.de).



Prof. Dr. Carina Braun

Motivation ist wichtiger als Schulnoten

Eine Studie zum Bewerbungsprozess für Ausbildungsplätze zeigt, worauf es ankommt und woran eine Bewerbung scheitern kann.

Um herauszufinden, wie der typische Bewerbungsprozess für Ausbildungsstellen aussieht und über welche Hürden junge Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlprozess um einen Ausbildungsplatz aus Sicht der Unternehmen stolpern, haben Studierende des Masterstudiengangs Human Resource Management und des Bachelorstudiengangs Betriebswirtschaft unter der Leitung von Prof. Dr. Carina Braun eine Befragung von Personalern/innen, Ausbildungsleitern/innen und Geschäftsführern/innen durchgeführt. Die Studie zeigt traditionelle Prozesse, liefert aber auch neue, interessante Erkenntnisse.

Zunächst wurde im Rahmen der Befragung festgestellt, dass der Bewerbungsprozess für Ausbildungsplätze klassischen Bewerbungsprozessen entspricht und keine neuen oder experimentelle Tools eingesetzt werden. Typischerweise folgt auf eine Stellenanzeige im Internet (Homepage oder Stellenbörse) eine elektronische Bewerbung, auf die sich ggf. ein Auswahlgespräch anschließt.

Nur 20 Prozent der befragten Ausbildungsunternehmen hatten allerdings den Eindruck, dass sich die Jugendli-

chen im Zuge der Berufswahl (sehr) gut mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen hinsichtlich eines passenden Ausbildungsberufs auseinandergesetzt haben. Hinzu kommt, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber vor den Vorstellungsgesprächen zu wenig über Beruf und Unternehmen informieren. Tatsächlich konnte kein Unternehmen berichten, dass die vergangenen Bewerberinnen und Bewerber ein sehr gutes Wissen über den gewählten Ausbildungsberuf gehabt hätten.

Weiterhin wurde in Erfahrung gebracht, dass Bewerbungen häufig Rechtschreibfehler oder eine mangelnde äußere Form aufweisen. Gerade ein gelungenes Anschreiben ist den Unternehmen aber wichtig. Eher überraschend war das Ergebnis, dass 50 Prozent der Unternehmen online über die Bewerberinnen und Bewerber recherchieren (Social Media und/ oder Google-Suche) und der vorgefundene Online-Auftritt durchaus auch zu einer Absage gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber führen kann. Von einer so hohen Quote konnte bislang keine Studie zum Thema „Bewerbungen“ berichten.

Interessant auch: Wenn Bewerberinnen und Bewerber es bis ins Vorstellungsgespräch schaffen, sind den befragten Unternehmen neben guter Vorbereitung auf Standardfragen und Fragen zum Unternehmen auch Blickkontakt, Körperhaltung und überzeugende Motivation wichtig. Gute Schulnoten schlugen dabei weniger als erwartet ins Gewicht. Die Studie finden Sie auf der Homepage von Prof. Dr. Carina Braun.

Die Ergebnisse der Studie im Überblick

 <p>Jugendliche setzen sich bei der Berufswahl zu wenig mit ihren Interessen und Fähigkeiten auseinander!</p>	 <p>Motivation, Lern- und Leistungsbereitschaft sind ein Muss!</p>	 <p>Bewerbungen haben häufig Rechtschreibfehler oder eine mangelnde äußere Form!</p>	 <p>Ein gelungenes Anschreiben ist wichtig!</p>
 <p>Viele Unternehmensvertreter recherchieren online über die Bewerber!</p>	 <p>Das Verhalten des Bewerbers im Netz kann zu einer Absage führen!</p>	 <p>Bewerber informieren sich vor Vorstellungsgesprächen zu wenig über Beruf und Unternehmen!</p>	 <p>Blickkontakt im Bewerbungsgespräch ist wichtig!</p>

Blended Learning für neue Meister/innen

Bereits zum dritten Mal bearbeiten Studierende des Masterstudiengangs Human Resources unter der Leitung von Prof. Dr. Susanne Nonnast ein Praxisthema für BMW Werk Regensburg.

Im Projekt „Blended Learning für neue Meister/innen“ geht es konkret darum, ein bestehendes Ein-Tages-Präsenzseminar für angehende Meister im BMW-Werk Regensburg zu modernisieren und in ein Blended Learning-Konzept mit digitalen Lernformaten zu überführen.

Neben Literaturstudie zu den relevanten Aspekten aus dem Themenbereich der Personalentwicklung konnten die Studierenden im Wintersemester erste empirische Methoden in der Praxis erproben. So hatten einige Studierende die Möglichkeit, an der „alten“ Meister-schulung bei BMW als Beobachter teilzunehmen. Andere Studierende führten eine Befragung von aktuellen und ehemaligen Teilnehmenden des Seminars anhand eines selbst erarbeiteten Fragebogens durch, um eine Einschätzung der Wichtigkeit und Relevanz der Inhalte und Formate des Trainings zu erhalten. Experteninterviews mit Ansprechpartnern/innen von BMW aus den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie IT rundeten den „Praxiseinsatz“ bei BMW ab.

Im Sommersemester 2018 werden die Studierenden die Ergebnisse der Literatur- und Praxisrecherchen in einem Gesamtkonzept zusammenführen und dieses dann im Frühjahr bei BMW vorstellen. Gearbeitet wird zudem an Vorschlägen und konkreten Beispielen für die digitale Umsetzung von einzelnen Bausteinen des Trainings. „Ich denke, dass der Lerneffekt für die Studierenden beim Thema IT am größten sein wird“, meint Prof. Dr. Nonnast und freut sich bereits heute auf die Präsentation der Ergebnisse.

Literaturempfehlung

- Athanas, Christoph & Wald, Peter M. (2017): Candidate Journey Studie 2017, herausgegeben von meta HR & Stellenanzeigen.de, online verfügbar unter <https://www.metahr.de/downloads/candidate-journey-studie-2017/>
- Pundt, Leena & Greve, Andreas (2017): Neue Führung braucht das Land. Herausforderungen der Organisation 4.0, in: OrganisationsEntwicklung - Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management, Nr. 02/2017, S. 14-20. (Seite 1 und 2 im Internet verfügbar – gesamter Artikel kostenpflichtig bestellbar)
- Striepling, Ingo (2017): Kollektives Arbeitsrecht: Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung, Tarifvertragsrecht und Arbeitskampfrecht, Vahlen Verlag, München.
- Kühne, Wolfgang & Meyer, Sören (2017): Betriebsratswahl, Vahlen Verlag, München.

Impressum

OTH Regensburg, Fakultät Betriebswirtschaft, Prof. Dr. Carina Braun, Seybothstr. 2, 93053 Regensburg
Texte: Prof. Dr. Carina Braun, Prof. Dr. Susanne Nonnast, Prof. Dr. Ingo Striepling, Isabella Efimov
Fotos: OTH Regensburg, OTH Regensburg / Florian Hammerich, Claudia Hond, Pixabay