

Nr.2/September 2011

Dies ist ein unabhängiges Produkt von Mediaplanet

**MEDIA
PLANET**

ERFOLGSFAKTOR MENSCH

7

TIPPS FÜR

EINE ERFOLG-
REICHE
KARRIERE

WEITERBILDUNG FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Expertenwissen rund um das Thema Weiterbildung, Talentmanagement und HR Trends 2011

Karrieresprung
Mit dem MBA
zum Erfolg

Trend Fernstudium
Familie, Studium und
Beruf unter einem Hut

Zeitarbeit
Weg vom
schlechten Image

Talentmanagement
Potentiale erkennen
und gezielt fördern

FOTO: ISTOCKPHOTO.COM

**Demografie
klug managen –
Fachkräfte
sichern.**

Profitieren Sie von wissenschaftlicher Expertise
und setzen Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeiter frei.

Unsere Beratung und Seminare zeigen Ihnen, wie.

www.jacobs-university.de/jacobscenter/consulting



JACOBS
UNIVERSITY

Jacobs Center on Lifelong Learning



VORWORT

Bildung und Forschung sind die Quellen künftigen Wohlstands. Sie sind die Schlüssel für eine gesellschaftliche Entwicklung, in der neue Ideen, neue Produkte, Verfahren und Dienstleistungen entstehen. Sie sind die Treiber der Innovation einer Gesellschaft. Das gehört zu den Grundüberzeugungen der Bundesregierung. Bildung und Forschung haben deshalb absolute Priorität in der Bundespolitik.

Bildung ist für jeden wichtig

Wir stellen in dieser Legislaturperiode zusätzlich 12 Milliarden Euro für Bildung und Forschung zur Verfügung. Gerade in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland ist dies eine lebenswichtige Investition in die Zukunft. Die Investition in die Köpfe ist der beste Weg, um vorhandenes Potential zu wecken und zur Entfaltung zu bringen.

Bildung sichert

Das hat mit unserem Menschenbild zu tun. Bildung ist für jeden Einzelnen in unserer Gesellschaft wichtig. Denn Bildung ist der sicherste Weg aus der Armut, eine gute Ausbildung immer noch der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Und: Bildung sichert Teilhabe an der Gesellschaft.

Deshalb müssen Kinder, egal aus welchen Gründen sie benachteiligt sind, bessere Teilhabe an Bildung bekommen. Ein zentrales Projekt der Bundes-



„Wir müssen alle Beschäftigungspotenziale nutzen.“

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

regierung sind die Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss. Dabei beginnen wir mit so genannten Potenzialanalysen bei Schülerinnen und Schülern ab der 7. Klasse in Schulen, die auf einen Hauptschulabschluss vorbereiten. Jugendliche sollen eine Rückmeldung erhalten, wo ihre individuellen Stärken liegen und wo gezielt an Schwächen gearbeitet werden muss. Von der 8. Klasse an wird den Jugendlichen die Möglichkeit geboten, sich in unterschiedlichen Berufsfeldern praktisch zu erproben. Und: Hauptamtliche Berufseinstiegsbegleiter unterstützen ganz individuell förderungsbedürftige Schüler bis in die Ausbildung hinein. Niemand wird dabei zurückgelassen.

Fachkräftemangel als Wachstumsbremse

Im Jahr 2020 werden in Deutschland 3,1 Millionen unter 25-Jährige weniger leben als im Jahr 2007. Diese Zahl macht deutlich, dass wir dafür sorgen müssen, dass

der drohende Fachkräftemangel in Deutschland nicht zu einer Wachstumsbremse wird. Deshalb ist es wichtig, alle Beschäftigungspotenziale in Deutschland zu nutzen. Junge Menschen erwarten zu Recht einen guten Berufseinstieg. Wir müssen aber auch Zuwanderer, die bereits in Deutschland leben, stärker an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Deshalb erleichtern wir gesetzlich die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Dieses Gesetz drückt eine große Wertschätzung vor der Leistung und Qualifikation von Menschen aus. Wir stehen in einem europäischen und weltweiten Wettbewerb um Talente. Da ist es wichtig, dass gut qualifizierte Menschen keinen Bogen um unser Land machen. Das Anerkennungsgesetz gibt das Signal: In Deutschland wird Bildung anerkannt, respektiert und geschätzt!

Ihre
Annette Schavan



WIR EMPFEHLEN



Joachim Sauer
Präsident des Bundesverbandes der Personalmanager e. V.

SEITE 18

„Erfolgreiches Talentmanagement endet keinesfalls mit der Einstellung des Mitarbeiters“

**MEDIA
PLANET**

We make our readers succeed!

ERFOLGSFAKTOR MENSCH,
ZWEITE AUSGABE, SEPTEMBER 2011

Verantwortlich für den Inhalt dieser Ausgabe, Project Manager:

Julia Heiniz
Tel: +49 (0)30 887 11 29 53
Fax: +49 (0)30 887 11 29 37
E-mail: julia.heiniz@mediaplanet.com

Managing Director & V.i.S.d.P.:
Christian Züllig

Editorial Manager: Göran Hielscher
Business Development:

Christian Böhm
Layout & Design:
Sebastian Bensch, Ute Knappe
Text: Solveig Schuster, Sebastian Schmid, Anja Jönsson, Matthias Proselling, Vera Müller
Lektorat: Claudia Nichterlein

Mediaplanet Verlag Deutschland GmbH

Münzstraße 15, 10178 Berlin
Neuer Wall 80, 20354 Hamburg
Königsallee 15, 40212 Düsseldorf

www.mediaplanet.com
Vertriebspartner: Süddeutsche Zeitung am 06. September 2011
Print: Märkische Verlags- und Druck-Gesellschaft mbH Potsdam

Das Ziel von Mediaplanet ist, unseren Lesern qualitativ hochwertige redaktionelle Inhalte zu liefern und sie zum Handeln zu motivieren. Dadurch bieten wir unseren Inserenten eine Plattform, um Kunden zu pflegen und neue zu gewinnen.

leserservice@mediaplanet.com

ANZEIGE



Ihre Karriere hat diese Chance verdient!

Sie wollen in die Führungsriege aufsteigen? Dann bewerben Sie sich jetzt an der Universität Würzburg für den Weiterbildungsstudiengang

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (MBA)

Profitieren Sie von der innovativen und interaktiven Struktur unseres Studiengangs:

- Berufsbegleitender Fokus
- Zukunfts- und praxisorientierte Ausbildung
- Internationale Ausrichtung
- Renommiertere und praxiserfahrene Referenten
- Didaktisch bewährte Lehr- und Lernmethoden
- Staatlich geprüft, akkreditiert und ISO 9001:2008 zertifiziert

Sie haben Fragen? Unser MBA-Team ist gerne für Sie da:
Telefon 0931.3501-250 • info@businessintegration.de

**BEWERBEN
SIE SICH
JETZT!**



Executive MBA Universität Würzburg
www.businessintegration.de

Julius-Maximilians-Universität Würzburg
600 Jahre akademische Tradition

IM BILD

TIPPS



Personalentwicklung

 Durch intensive Schulung und Training von Mitarbeitern wird das Personal an das Unternehmen gebunden sowie der Wert jedes einzelnen Mitarbeiters gesteigert. Die Investitionen in die Förderung von Talenten sind für die Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels mittlerweile eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Positionierung am Markt.

FOTO: FOTOLIA.DE

ANZEIGE



IHR SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

FERNSTUDIUM

Bringen Sie Ihre Karriere auf Kurs mit einem berufsbegleitenden Fernstudium bei der ZFH. Mit einer Weiterbildung oder einem akademischen Abschluss qualifizieren Sie sich für eine nationale oder internationale Führungsposition.

Die ZFH bietet in Kooperation mit 18 staatlichen Fachhochschulen ein breites Repertoire:

- MBA Betriebswirtschaftslehre
- M.Sc. Elektrotechnik
- MBA Fernstudienprogramm mit acht Vertiefungsrichtungen
- M.Sc. Facility Management
- MBA Logistik - Management & Consulting
- M.Sc. Logistik
- MBA Marketing - Management
- Mediation - Integrierte Mediation
- MBA Unternehmensführung
- Professionelles Coaching
- MBA Vertriebsingenieur
- Sozialkompetenz
- MBA Eng. Wirtschaftsingenieurwesen
- Bachelor in gefragten Fachrichtungen
- M.C.Sc. Informatik





Wir beraten Sie gerne:
Tel. +49 261 91538-0

Informieren Sie sich unter www.zfh.de/fernstudium
und fordern Sie unseren Ratgeber kostenlos an



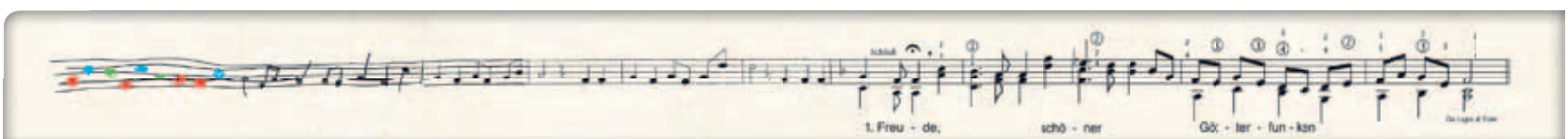


Zentralstelle für
Fernstudien an
Fachhochschulen

Wer sich weiterentwickelt, kann Großes erreichen.



Deutsche Universität für Weiterbildung
Berlin University for Professional Studies
duw-berlin.de



 Master of Business Administration
  Master of Arts
  Master of Science
  Universitätszertifikate
  flexibles Fernstudium
  berufsbegleitend & praxisnah
  staatlich anerkannt

 Teststudium möglich
  Gratis-Hotline: 0800 / 9 333 111

Frage: Die technologische Entwicklung schreitet immer weiter voran. Automatisierungsprozesse ersetzen die menschliche Arbeitskraft. Müssen wir uns um die Zukunft sorgen?

Antwort: Nein, wenn wir die Menschen befähigen, den Computer zu überflügeln, beispielsweise mit Spezialisierungen und zielgerichteten Weiterbildungen, wie einem berufsbegleitenden MBA-Studium.

POTENTIALE UND QUALIFIKATION NUTZEN

■ Noch ist Deutschland in Sachen Zukunft gut aufgestellt. Die globale Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise hat das Land bisher gut überstanden und es gibt Anlass zu der Annahme, dass Deutschland auch in Zukunft seine Position auf dem Weltmarkt behaupten wird, sagt Professor Rainer Thome. Doch nichts geschieht von selbst, warnt der Academic Director des „Master of Business Administration“ (MBA)-Studiengangs an der Universität Würzburg. Schon heute fehlen in vielen Wirtschaftszweigen wichtige Fachkräfte. In einigen Jahren könnte der Mangel an qualifiziertem Personal zum Wachstumshemmnis werden. Zudem entwickeln sich Wissenschaft und Technik rasant weiter. Immer dort, wo Arbeitsabläufe sich häufig wiederholen, werden zunehmend Computer den Menschen ersetzen und Aufgaben von Fachkräften übernehmen, prognostiziert der Fachmann.

Gefragt sein werden dann hochgradig qualifizierte Menschen. Diese müssen sowohl abstrakt und bereichsübergreifend denken als auch moderne Informationssysteme geschickt nutzen, um ihre Managemententscheidungen zu treffen.

In zahlreichen Branchen, wie etwa im Bereich der Softwareentwicklung mit den beiden Weltmarktführern SAP und der Software AG, ist Deutschland gut aufgestellt, sagt Thome. Dennoch sind uns andere Länder in manchen Entwicklungen, siehe Google, Facebook und Co, immer einen Schritt voraus. Auch die Produktion von morgen, beispielsweise im Maschinenbau, muss sich

noch stärker an den Bedürfnissen des Weltmarktes und der Kunden orientieren, so Thome.

Technologien nutzen und die Welt verändern

Doch dazu braucht es ein Umdenken in den Köpfen, neue Sichtweisen und moderne Führungskräfte. Sie müssen global denken, grenzüberschreitende Projekte leiten und nationenübergreifend handeln können. So wie die Absolventen des berufsbegleitenden MBA-Studiengangs, den die Universität Würzburg seit einigen Jahren anbietet.

Mit Fantasie und dem entsprechenden Wissen über Zusammenhänge und Strukturen in Unternehmen werden die Nachwuchsführungskräfte verschiedenster Branchen, wie Ingenieure, Mediziner, Naturwissenschaftler oder Betriebswirtschaftler, in die Lage versetzt, profunde und zukunftsgerichtete Entscheidungen zu treffen,

so Thome. Neben ökonomischen Kenntnissen eignen sich die etwa 20 Teilnehmer pro Studiengang innerhalb von zwei Jahren spezielle Kenntnisse in den Bereichen Unternehmensstrategie, Projekt- und Wissensmanagement sowie Führung und Kommunikation an. Entsprechend den künftigen Anforderungen an eine moderne Unternehmensführung stehen die Potentiale der Informationsverarbeitung zur Lösung betrieblicher Aufgabenstellungen im Fokus der Lehrveranstaltungen.

„Wir verändern die Welt“, sagt Thome und umschreibt damit sein wohl größtes Ziel. Mit jedem MBA-Absolventen, den die Universität Würzburg als Master of Business Administration parallel zur beruflichen Tätigkeit der Kandidaten ausbildet, kommt er diesem Ziel ein Stückchen näher.

SOLVEIG SCHUSTER

redaktion.de@mediaplanet.com



Professor Rainer Thome
Academic Director des MBA-Studiengangs, Uni Würzburg

M
Master
Busin
Admi

ANZEIGE

Business is international, your degree should be too.



Choose HHL for your MBA and join one of the leading business schools in Germany. Benefit from a unique and innovative curriculum with an interdisciplinary approach as well as an outstanding international network.

- Ranked among the best business schools in Germany
- Accredited by AACSB and ACQUIN
- Full-time (12-18 months) and part-time (24 months) program
- Effective career service and close company contacts
- International faculty and diverse student body
- All programs are taught in English
- Scholarships available

More information: www.hhl.de/mba

HHL – Leipzig Graduate School of Management · Germany
Jahnallee 59 · 04109 Leipzig
Tel. +49 341 9851-60 · info@hhl.de



Master Information Day: October 14
www.hhl.de/infoday



MBA-PROGRAMME
Praxisorientierte MBA-Programme ermöglichen eine differenzierte Sichtweise auf die Herausforderungen in verschiedenen Branchen.
FOTO: FOTOLIA.DE

Mit dem MBA auf der Überholspur

■ Der Master of Business Administration, kurz MBA, ist in die Kritik geraten: zu passiv die Lehrmethoden, zu gering das intellektuelle Niveau und die Qualität des Personals. Doch das ist nur eine Sicht auf den umstrittenen Master-Studiengang. Einer, der weiß, dass sich ein MBA, abgeschlossen an einer renommierten Business-School, durchaus auszahlen kann, ist Dr. Marc Schumacher. Seit Juli sitzt der 33-Jährige im Vorstand der Tom Tailor Holding AG und verantwortet dort das Ressort Retail – eine Position, die er ohne den MBA-Titel von der Handelshochschule Leipzig (HHL) heute vielleicht nicht inne hätte.

Themen breiter diskutiert

„Es gibt keinen Automatismus“, sagt Schumacher. Dennoch glaubt er, dass der MBA seine Karriere vom Assistenten der Geschäftsleitung bei der Breuninger Unternehmensgruppe über den Direktor Marketing und Kommunikation bis zur heutigen Position als Chief Retail Officer bei der

Tom Tailor Holding AG positiv beeinflusst hat. „Die Studierenden an der HHL haben bereits mehrere Jahre Berufserfahrung und kommen aus unterschiedlichen Bereichen, dies ermöglicht einen branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch und Themeninhalte werden deutlich breiter diskutiert“, weiß er. Beim gemeinsamen Bearbeiten internationaler Fallstudien erlebe man, wie unterschiedlich die Blickwinkel auf Herausforderungen in den verschiedenen Branchen seien. Zudem habe er durch das Studium seine internationalen Kontakte und Netzwerke ausbauen können. Auch heute hält Schumacher noch zu etlichen ehemaligen Kommilitonen Kontakt. Darin sieht er nicht nur ein rein soziales Netzwerk, sondern den Zugang zu Expertenwissen.

Doch „obwohl er den besten Nachwuchskräften Aufstiegschancen bis ins internationale Management eröffnet, ist der Markt für hochwertige MBA-Programme in Deutschland völlig unterentwickelt“, kritisiert der Rektor der Leipziger Handelshochschule, Prof. Dr. Andreas Pinkwart. Er fordert, dass sich die Wirtschaft stärker für den Master oder MBA als nächsten Karriereschritt öffnet.

SOLVEIG SCHUSTER

redaktion.de@mediaplanet.com



Dr. Marc Schumacher
Vorstand
Tom Tailor
Holding AG

↓ TIPPS

Worauf Sie bei der Wahl des MBA achten sollten

➔ Mit über 300 Angeboten entwickelt sich der MBA in Deutschland inflationär. Es ist für potentielle Studenten schwer geworden, aus dem unübersichtlichen Angebot das richtige Programm zu fischen. Damit das Studium am Ende auch die gewünschten Zukunftschancen eröffnet und nicht in die Sackgasse führt, sollte bei der Auswahl der Institution auf bestimmte Qualitätsmerkmale geachtet werden. So ist eine gute Schule neben ihrem Ruf insbesondere daran zu erkennen, dass auf Englisch unterrichtet wird. Wichtig ist eine internationale Akkreditierung des Anbieters. Auch die Zugangsvoraussetzungen sollten genauestens geprüft werden. In der Regel ist ein MBA-Studiengang ein Aufbaustudium und setzt einige Jahre Berufserfahrung voraus. Zudem mangelt es vielen Akademien an praxisnahen Lehrplänen. Auslands- und Praxissemester sollten fester Bestandteil und die Lehrpläne breit gefächert sein. So können beispielsweise neben Management auch Kenntnisse in Recht, Leadership, Verhandlungs- und Personalführung von Bedeutung für die Karriere sein.

ANZEIGE

Executive School of Management,
Technology and Law (ES-HSG)
 **Universität St. Gallen**

Der St.Galler Ansatz -
Für Ihren Bedarf maßgeschneiderte
Weiterbildungsprogramme



Maßgeschneiderte firmenspezifische Programme -
konsequent auf Ihr Unternehmen ausgerichtet

Was Sie mit uns erreichen

Wir entwickeln mit Ihnen direkt auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Executive Education Programme und begleiten Sie in größeren Veränderungsprozessen Ihres Unternehmens.

Die einzigartige Kombination aus praxisnaher Forschung und ausgewiesener Erfahrung in nahezu allen Bereichen unternehmerischen Denkens und Handelns bringt Ihnen für Ihr Unternehmen:

- wegweisende inhaltliche Impulse
- die Stärkung eines gemeinsamen Verständnisses für die wichtigen Herausforderungen Ihres Unternehmens
- eine klare strategische Fokussierung und Energiebündelung
- die Förderung der Führungsfähigkeiten Ihrer Entscheidungsträger
- die Erhöhung der Agilität und der Flexibilität Ihres Unternehmens
- eine Stärkung Ihrer Unternehmenskultur

Die Grundlagen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung werden so gestärkt - was sich unmittelbar im finanziellen Ergebnis niederschlägt.

Wie Sie mit uns ins Gespräch kommen

Sie haben eine Veränderungssituation im Unternehmen, die Sie vor neue Herausforderungen stellt: neue oder sich stark verändernde Märkte, neue Mitarbeitende in Schlüsselpositionen, Akquisitionen oder andere strategische Herausforderungen und wollen die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden, sich in diesem Umfeld zu bewähren und mitzugestalten, nachhaltig stärken.

Offene Programme mit höchstem Qualitätsstandard

Für die Förderung individueller Mitarbeitenden bieten wir Ihnen die größte Auswahl universitärer Führungskräfteweiterbildungen im deutschsprachigen Raum.

Kontaktadresse

Executive School of Management,
Technology and Law (ES-HSG)
Dr. Markus Frank
Dufourstrasse 32, CH-9000 St.Gallen
markus.frank@unisg.ch
www.es.unisg.ch

NEWS

Auf Spurensuche im Cyberspace

■ **Frage:** Mit zunehmender Digitalisierung der Arbeitsprozesse wächst auch die Gefahr des ungewollten Zugriffs. Wie aber Hackern das Handwerk legen?

■ **Antwort:** Mit gezielter computerforensischer Weiterbildung. Denn aufdecken kann diese Straftaten nur, wer die Tricks der Hacker kennt.

Noch lange bevor das Opfer einen Verdacht schöpfen kann, ist der Spionage-Angriff in vollem Gange. Soziale Netzwerke spielen den Angreifern ungewollt in die Hände. Dank dort bereit gestellter Daten ist schnell ein umfassendes Profil des Opfers erstellt. Eine fingierte Mail versehen mit einem mit Schadcode infizierten Anhang und schon haben sich die Angreifer ins System gelockt und Zugriff auf sämtliche Informationen und Daten-Transfers.

Tatort Internet. Die Zahl der Delikte im digitalen Raum vermehrt sich in hoher Geschwindigkeit. Mit immer ausgefeilteren Methoden gelingt es Hackern, Netzwerke zu manipulieren, arglose User auszuspionieren und zu prellen. Damit wächst der Bedarf an speziell ausgebildeten „Cybercops“ in den einschlägigen Behörden und natürlich auch der Industrie. Denn kein Unternehmen



CYBERCRIME Der Kampf gegen Wirtschaftsspionage, Kinderpornographie oder Terrorismus benötigt immer mehr Mitarbeiter.

FOTO: HOCHSCHULE ALBSTADT-SIGMARINGEN

macht gerne öffentlich, wenn Kundendaten verloren gingen oder ein Angreifer Sicherheitslücken gefunden hat.

Computer als Leiche

Seit einem Jahr bietet die Hochschule Albstadt-Sigmaringen

den berufsbegleitenden Studiengang „Digitale Forensik“ an. Erstmals werden hier „juristische und technische Kompetenzen in der Disziplin miteinander vereint“, betont Steve Kovacs, Programmleiter des im gesamten deutschsprachigen Raum

FAKTEN

Studiengang Digitale Forensik

■ Der Studiengang Digitale Forensik der Hochschule Albstadt-Sigmaringen vermittelt wissenschaftlich-methodische Grundlagen zur Verfolgung von Straftaten im Cyberspace.

■ Er richtet sich an IT-Verantwortliche und Cybercops in Sicherheits- und Ermittlungsbehörden, in Unternehmen oder an Juristen mit mind. einjähriger Berufserfahrung und einem Studium.

■ Dank E-Learning wird überwiegend in Selbstlern- und Onlinephasen studiert.

■ Verliehen wird der international anerkannte akademische Titel „Master of Science“ mit dem Zusatz „Digitale Forensik“. Der Studiengang wurde erfolgreich akkreditiert und berechtigt auch zum Eintritt in den höheren Dienst.

einzigartigen Masterstudiengangs. Informatiker werden zu Ermittlern, Ermittler besser vertraut mit dem technischen Know-how. Damit schließt der Studiengang eine zwischen den tradierten Ausbildungswegen klaffende Lücke. „Computer Forensiker sind die Einzigen, die Straftaten im Internet wirksam verfolgen und aufdecken können“, sagt Kovacs. Sie untersuchen Rechner, sichern Spuren auf digitalen Geräten, werten sie aus und stoßen bestenfalls im Laufe der Recherchen und Analysen auf den Täter.

Beste Jobchancen

Vor allem Regierungsbehörden geraten immer häufiger ins Visier der Kriminellen. „Aber auch in manchem Unternehmensumfeld werden Hacker eingesetzt, um andere zu schädigen“, betont Kovacs. „Wirtschaftsspionage ist heute ein nicht zu unterschätzendes Delikt.“ Einen weiteren Schwerpunkt auf der schier endlosen Liste der Computerstraftaten bildet die Kinderpornografie. Ebenso wird der Ruf nach speziell ausgebildeten Cybercops in der Terrorismusbekämpfung immer lauter. Digitale Forensiker haben also nicht nur den besten Überblick im Netz, sondern auch beste Jobchancen.

SOLVEIG SCHUSTER

redaktion.de@mediaplanet.com

F&A



Anette Tronnier
Managing Director, GIS-MA Business School, Hannover

Gute Leute im Unternehmen halten

Noch hinkt der MBA in Deutschland im Ansehen angloamerikanischen Ländern hinterher. Experten sind sich jedoch sicher, dass die Programme künftig an Bedeutung gewinnen werden.

Woran liegt es, dass der MBA hierzulande noch nicht die gewünschte Akzeptanz hat?

➔ Das liegt an unserer Bildungskultur. Wir sind stolz auf unsere urdeutsche Bildungslandschaft und tun uns schwer mit dem Bachelor oder Master. Dennoch ist es nicht richtig, diese grundsätzlich in Frage zu stellen. Es braucht einfach mehr Zeit, bis die Erkenntnis gereift ist, dass es sich um einen hochwertigen Abschluss handelt.

Wie lässt sich dieser Prozess beschleunigen?

➔ Durch den kommenden Fachkräftemangel unterliegen Unternehmen erheblichen Zwängen. Sie müssen sich Gedanken machen, wie sie gute Leute in die Unternehmen holen und binden. Dafür müssen sie attraktive Bedingungen schaffen und insbesondere Weiterbildungsangebote aufstellen.

Wie den berufsbegleitenden MBA?

➔ Die Nachfrage nach dem berufsbegleitenden MBA wird größer. Zwar dauert er in der Regel mit zwei bis zweieinhalb Jahren etwas länger als das Vollzeitprogramm, aber er bietet den Unternehmen große Vorteile. Viele Unternehmen haben sehr gute Leute an Bord, können oder wollen sie aber nicht für ein Jahr freistellen. Der berufsbegleitende MBA ist eine Möglichkeit, sie zu fördern und zu halten.

Welche Vorteile sehen Sie noch?

➔ Die MBAler sind top ausgebildet. Durch die Möglichkeit im Kontext von 14 bis 15 Nationen zu lernen, sind sie interkulturell sensibel und können sofort international eingestellt werden. Zudem sind sie risikobereit und hoch motiviert.

Was Hänschen nicht lernt...

...lernt Hans nimmermehr? Wir sprachen mit Frau Prof. Dr. Staudinger über Lebenslanges Lernen am Innovationsstandort Deutschland.

Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren mit dem Lebenslangen Lernen. Warum ist das Thema so wichtig?

! Lernen nur geballt am Anfang des Lebens reicht nicht aus, um Berufsbiografien im 21. Jahrhundert zufriedenstellend und produktiv zu gestalten. Berufsbegleitendes Lernen ist notwendig, um bei zunehmenden Tätigkeitswechseln

den Herausforderungen der Informationsgesellschaft wachsen zu sein. Unternehmen müssen hier aktiv werden, um ihre Fachkräfte zu sichern.

Aber, Lebenslanges Lernen, geht das überhaupt?

! Diese Frage höre ich oft, denn Altersstereotype attestieren vor allem älteren Mitarbeitern eine geringe Lernbereitschaft und -fähigkeit. Tatsächlich hat die Forschung gezeigt, dass dies falsch ist. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen, die Mitarbeiter in ihrem Unternehmen vorfinden. Zum einen ist es wichtig, wie die Lerninhalte vermittelt werden. Verknüpfungen zu vorhande-

nem Wissen müssen hergestellt werden, die Taktung und die Anreize müssen stimmen. Zum anderen ist das Lernen eine Fertigkeit, die man auch verlernen kann. Daher sollte Lernen ein natürlicher Bestandteil des Arbeitsalltags werden.

Was würden Sie Unternehmen, Personalmanagern und Führungskräften noch empfehlen?



Prof. Dr. Ursula M. Staudinger
Dekanin des Jacobs Centers on Lifelong Learning, Jacobs University Bremen

! Die Altersbilder in den Köpfen der Mitarbeiter und der direkten Dienstvorgesetzten können Lernen und Produktivität untergraben. Man sollte das im Unternehmen vorherrschende Altersbild erfassen, um dann intervenieren zu können. Weiterhin sollte die Qualifizierungsstrategie direkt bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters ansetzen. So lässt sich Flexibilität fördern. Schließlich sollten gesundheitsförderliche Maßnahmen in den Arbeitsalltag integriert werden: ohne Gesundheit kein Lernen und keine Produktivität!

VERA MÜLLER

redaktion.de@mediaplanet.com

Passgenaue Weiterbildung für Unternehmen

Die permanente Weiterbildung von Managern und Angestellten eines Unternehmens ist heutzutage unabdingbar. Dr. Markus Frank, Direktor der Executive School der Universität St.Gallen, erklärt die Relevanz sogenannter Custom Programs.

Welche Bedeutung haben Custom Programs für Unternehmen?

! Lernen im Unternehmen ist immer auf Veränderungen ausgerichtet. In Zeiten rasanten Wandels haben solche Programme stark an Bedeutung



Dr. Markus Frank
Direktor der Executive School der
Universität St.Gallen

gewonnen, denn sie verbinden individuelles mit organisationalem Lernen. Ein maßgeschneidertes Programm bringt wegweisende inhaltliche Impulse und ermöglicht eine intensive Auseinandersetzung mit wichtigen Herausforderungen. Es unterstützt ein intuitives Zusammenspiel der handelnden Akteure sowie ein tiefgreifendes Verständnis für die Unternehmensziele.

Haben sich in den letzten Jahren die Anforderungen an solche Programme verändert?

! Hatten firmenspezifische Programme mit renommierten Partnern früher oft Incentive-Charakter und dienten der Bindung der besten Kräfte an das Unternehmen, steht nun die unmittelbare Lösung wichtiger Probleme und der rasche Aufbau erforderlicher Kompetenzen und Fähigkeiten im Mittelpunkt.

Wie können Unternehmen sicherstellen, dass die Ziele auch erreicht werden?

! Je größer das Commitment der Geschäftsleitung, umso größer die Erfolgchancen – Führungskräfteentwicklung ist Chefsache! Eine sorgfältige Ziel-

definition ist eine Grundvoraussetzung, ein modularer Programmaufbau mit der Möglichkeit der regelmäßigen Reflexion ist sehr hilfreich. Wenn dann noch eine saubere Anbindung an bestehende HR Instrumente gelingt, stehen die Chancen auf einen nachhaltigen Erfolg sehr gut.

Welche Empfehlung würden Sie Unternehmen geben, die ein maßgeschneidertes Führungskräfteentwicklungsprogramm planen?

! Führungskräfteentwicklung ist eine Daueraufgabe. Wenn ein Unternehmen in einer herausfordernden Veränderungssituation ist, sollte es erst recht ein Custom Program prüfen. Es stärkt nachhaltig die Fähigkeiten der Mitarbeitenden, sich in diesem Umfeld zu bewähren und mitzugestalten. Entscheidend ist, einen Partner zu wählen, der bereit ist, auf die Anliegen und Bedürfnisse des Unternehmens einzugehen. Betrachten Sie es als ein wertvolles langfristiges Investment!

SEBASTIAN SCHMID

redaktion.de@mediaplanet.com

CUSTOM PROGRAMS
Business Schools
nach Maß.
FOTO: UNIVERSITÄT ST.GALLEN



FAKTEN

Was sind Custom Programs genau?

■ Im Gegensatz zu frei zugänglichen Programmen, den Open Enrollments, sind Custom oder In-house Programs speziell auf die Bedürfnisse eines Unternehmens zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen, die dabei helfen sollen, die strategischen Unternehmensziele zu realisieren.

■ Wissenschaftliche Einrichtungen

gen wie Business Schools erarbeiten dabei zusammen mit den Mitarbeitern eines Unternehmens die spezifischen Themen und Aufgabenstellungen.

■ Dadurch können neueste wissenschaftliche Erkenntnisse und konkrete Probleme der unternehmerischen Realität miteinander verknüpft werden.

ANZEIGE



WINGS-FERNSTUDIUM
AN DER HOCHSCHULE WISMAR



bis **30.09.**
EINSCHREIBEN

MEIN STUDIENPLATZ

Karriere und persönliche Freiheit

Mit einem Fernstudium bei der WINGS verbinden Sie Erfolg in Studium und Beruf mit Ihrer ganz persönlichen Lebenssituation. Wir bieten Ihnen berufsbegleitende Fernstudiengänge und zertifizierte Weiterbildungen in Ihrer Nähe. Informieren Sie sich.

Studieren von überall.

➡ www.wings-fernstudium.de

NEWS

Bildung ist der Schlüssel

Bildung, Beruf und Beschäftigung gehören für den Mittelstand untrennbar zusammen. Nur durch verstärkte Bildungsanstrengungen lässt sich dem Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnen.

Die Zeit drängt, denn bis 2025 schrumpft das Erwerbspersonenpotential um 6,5 Millionen. Bereits jetzt fehlen mehr als 150.000 Naturwissenschaftler, Techniker und Ingenieure. Den Klein- und Mittelbetrieben gehen dadurch rund 30 Milliarden Euro jährlich verloren.

Auf der anderen Seite liegt ein großes Potential brach: Derzeit gibt es bei uns 1,2 Millionen junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, fast 60.000 Jugendliche verlassen jedes Jahr die Schule ohne Abschluss. Ein Fünftel der Azubis bricht die Lehre ab. Noch schlechter sieht es bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus.

Der Wirtschaft ist die Bildungsmisere nicht anzulasten. Im Gegenteil: Die Ausbilder setzen alles daran, junge Menschen fit für eine berufliche Zukunft im Betrieb zu machen. Und trotz knapper finanzieller Ressourcen investieren die Klein- und

Mittelbetriebe im Schnitt 1.000 Euro pro Jahr und Mitarbeiter in die Weiterbildung. Jeder dritte Mittelständler will in diesem Jahr sogar mehr für die betriebliche Fortbildung ausgeben.

Die Politik hat das Problem erkannt, bleibt jedoch schlüssige Antworten schuldig. Mit medienwirksam inszenierten Bildungsgipfeln ist es nicht getan. Einfach nur zusätzliche Milliarden in das unzulängliche Schulsystem zu pumpen, kann keine Lösung sein. Überdies verfolgen die einzelnen Bundesländer teilweise inkompatible Reformansätze.

Deshalb gehören die Zuständigkeiten im Bildungsbereich

unter einem zentralen (Bundes-) Dach zusammengefasst. Schule und Hochschule mangelt es vielfach an Praxisnähe. Die Wirtschaft hat mit Schnupperpraktika, Schulpartnerschaften und dualen Studiengängen den Weg gewiesen. Zur Überwindung des akuten Fachkräftemangels bietet sich das Modell der Arbeitgeberzusammenschlüsse an. Last but not least gilt auch in der Bildung: Nicht nur fördern, sondern auch fordern.

MARIO OHOVEN

Präsident des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft (BVMW), Spitze des europäischen Mittelstandsdachverbands (CEA-PME)

Synergien zwischen Theorie und Praxis

Schon Immanuel Kant bemerkte, dass man in seiner beruflichen Praxis am besten auf eine Kombination aus Urteilskraft und regelgeleitetem Verstand setzt. Durch Bildung erworbenes Wissen soll die Erfahrungen im Berufsalltag ergänzen.

■ Doch Märkte ändern sich schnell und damit auch die Wissensbestände, die für sie relevant sind. Lebenslanges Lernen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sind wichtige Parameter für Erfolg. Die möglichen Erwerbsbiografien auf dem Weg dort hin sind vielfältig. Wer nach einem Bachelor-Abschluss oder einem Quereinstieg bereits den Sprung in die berufliche Praxis gemacht hat und sich dennoch weiterqualifizieren will, für den ist ein berufsbegleitendes Fernstudium eine lohnende Perspektive. Und neben dem Aspekt der Weiterbildung ist auch der Erwerb eines international anerkannten MBA- oder Master-Titels jeder Karriere zuträglich.



Thorsten Semmlinger
Student des MBA Logistik-Management & Consulting



BLENDED LEARNING Mix aus Präsenzveranstaltungen, E-Learning und Selbststudium. FOTO: ZFH - FH LUDWIGSHAFEN

Praxisnah und flexibel

Wichtiger Anlaufpunkt und Orientierungshilfe für Interessierte sind dabei Einrichtungen wie die Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen (ZFH) in Koblenz. In mehr als 30 Studienangeboten betriebswirtschaftlicher, technischer und sozialwis-

senschaftlicher Fachrichtungen sind über 2800 Fernstudierende bei der Zentralstelle eingeschrieben und bilden sich, parallel zum Beruf, praxisnah weiter. „Durch ergeben sich Synergieeffekte - das theoretisch erworbene Wissen kann ich gleich in der Praxis anwenden bzw. Fragestel-

lungen aus dem beruflichen Umfeld können im Studium nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen erörtert werden“, erläutert Thorsten Semmlinger, Student des MBA Logistik-Management & Consulting, die Vorteile eines Fernstudiums. In der 4 bis 6-semestrigen Regelstudienzeit setzt das verwendete Lehrkonzept auf den Ansatz des Blended Learning. Dabei geht es um einen Mix aus Selbststudienphasen, E-Learning und Präsenzphasen. Eine große Rolle spielt dabei ein permanenter Kontakt zwischen Studierenden und Dozenten z.B. über Lernplattformen oder in virtuellen Lerngruppen.

Leben im Ausland, studieren in Deutschland

Die Vielfalt an innovativen Lehrmethoden und die Kooperation mit verschiedensten Partnerhochschulen, macht es bspw. sogar möglich, während des Studiums im Ausland leben und arbeiten zu können. „Ich habe ein Angebot gesucht, das mir ein ortsunabhängiges Studieren ermöglicht und dieses Angebot habe ich im Fernstudiengang Vertriebsingenieur gefunden“, berichtet Dominik Zettler, der während seines Fernstudiums an der FH Kaiserslautern in Shanghai gelebt hat.

FAKTEN

ZFH-Fernstudium

- Die ZFH bietet als wissenschaftliche Einrichtung der Länder Rheinland-Pfalz, Hessen und Saarland in Kooperation mit staatlichen Fachhochschulen Fernstudiengänge an.
- Das Team der ZFH unterstützt die Hochschulen bei der Entwicklung und Durchführung ihrer Fernstudiengänge und greift dabei auf mehr als 13 Jahre Erfahrung in Sachen Fernstudium zurück.

- Professoren der beteiligten Fachhochschulen betreuen die Fernstudierenden individuell.
- Alle Studiengänge mit Bachelor- oder Masterabschluss sind von staatlichen Akkreditierungsagenturen zertifiziert und damit international anerkannt.

Lesen Sie mehr im Internet unter:

www.zfh.de/fernstudium
E-Mail: beratung@zfh.de

SEBASTIAN SCHMID
redaktion.de@mediaplanet.com

International erobert die Welt

Noch sind sie rar in Deutschland. Doch ihnen gehört die Zukunft: Master-Studiengänge mit profunder internationaler Ausrichtung.

Von einigen hundert Anbietern in Deutschland sind gerade sieben bei der Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) akkreditiert. Das von der amerikanischen Akkreditierungsstelle vergebene Gütesiegel gilt als Garant für eine Einrichtung mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Einige weitere Schulen in Deutschland sind von der ebenfalls international agierenden European Foundation for Management Development (EFMD) oder einzelne MBA-Programme von der britischen Association of MBAs (AMBA) zertifiziert.

Diese Schulen oder Programme finden sich auf vorderen Plätzen internationaler Rankings und genießen bei global agierenden Unternehmen große Beachtung.

Weltweit eine Sprache

Die Studiengänge werden von praxiserfahrenen, renommierten Professoren geleitet und in englischer Sprache absolviert. Die Vorteile liegen auf der Hand. Weltweit verwenden die Studenten dieselben Fachbegriffe im Management, haben den gleichen Wissensstand und sprechen so auch auf Verhandlungsebene eine Sprache. Auslandsaufenthalte und der Austausch mit anderen Studenten sind fester Bestandteil des Programms. Die MBAler erwerben interkulturelle Kompetenzen, die im fortschreitenden globalen Wettbewerb gefragter sind denn je. Internationale Kontakte und Netzwerke entstehen, auf die die Absolventen auch nach Abschluss ihres Studiums zurückgreifen können. Sie erhalten Input zu vielfältigen Fragestellungen und erwerben insgesamt wichtige Schlüsselqualifikationen, die ihnen auf internationaler Ebene exzellente Karrierechancen eröffnen.

SOLVEIG SCHUSTER

redaktion.de@mediaplanet.com

IM BILD

TIPPS



Lernen – die Grundlage für eine erfolgreiche Karriere

Lebenslanges Lernen setzt auf die Informationskompetenz jedes Einzelnen. Denn Lernen beginnt mit den Fördermaßnahmen im Kindergarten und wird über die Schulbildung, das Studium und den Einstieg ins Berufsleben weitergeführt. Der Lernweg ist hier aber noch lange nicht zu Ende. Für eine erfolgreiche Karriere ist es notwendig, dass man sich extern wie intern immer weiterbildet, um auf der Höhe der Zeit zu sein.

FOTO: FOTOLIA.DE

ANZEIGE

ES GIBT REGIONEN, DIE ERKENNEN IHR POTENTIAL ERST SPÄTER. UND ES GIBT NORDHESSEN.

Wir suchen Sie - Setzen Sie Ihr Know-how in Nordhessen ein!
Hier sind Top-Unternehmen wie SMA, Volkswagen und Daimler zu Hause.
Wir bieten modernste Arbeitsplätze und Karrierechancen bei Weltmarktführern – in einer familienfreundlichen Region mit höchstem Freizeitwert und viel Raum zum Leben und Wohlfühlen.
Kommen Sie nach Nordhessen - und bleiben Sie für immer!



Mercedes-Benz
Werk Kassel

www.regionnordhessen.de



Die Lage ist gut

NordHessen



NEWS

Frage: Kann man über ein Fernstudium Kompetenzen durch anerkannte Abschlüsse erlangen?

Antwort: Ja, viele Führungskräfte haben bereits genau diesen Weg genutzt. Dabei sind die Abschlüsse der staatlichen Fernstudiengänge zu 100% in der Wirtschaft anerkannt.

FERNSTUDIUM NACHGEFRAGT

■ Fernstudiengänge sind sehr erfolgreich. Das lebenslange Lernen beziehungsweise berufsbegleitende Weiterbildungen werden auch hierzulande immer wichtiger. Qualifizierte Bildungsangebote ermöglichen den Zugang zu akademischen Abschlüssen wie Bachelor, Diplom und Master. Diese Abschlüsse sind – sofern sie an einer staatlich anerkannten Hochschule erworben wurden – den Abschlüssen aus den Präsenzstudiengängen absolut gleichwertig. Da aber immer mehr Menschen durch Beruf oder Familie daran gehindert werden, ein Vollzeitstudium an einer Hochschule zu absolvieren, steigt das Interesse an Fernstudiengängen. Der Bildungsmarkt reagiert darauf mit einem enormen Zuwachs an Angeboten.

Kompetenzen erweitern
Hierzu Professor Manfred Ahn,

Geschäftsführer der WINGS, Fernstudienzentrum der Hochschule Wismar: „Für Fernstudiengänge bieten sich vor allem die Bereiche des Managements und der Wirtschaftswissenschaften an; mittlerweile auch Teilgebiete der Technik, obwohl ein Fernstudium gerade da natürlich nicht alles umfassen kann.“ Dennoch gleicht es die Weiterbildung in den Kompetenzbereichen aus, die anders nicht erfasst werden. Arbeitnehmer aller Altersgruppen können so ihre beruflichen Chancen selber in die Hand nehmen. Prof. Ahn sieht speziell Vorteile



Professor Manfred Ahn
Geschäftsführer der WINGS, Fernstudienzentrum der Hochschule Wismar

für diejenigen, die auf Grund ihres Berufes häufig den Standort wechseln.

Online-Lehre ist Zukunft

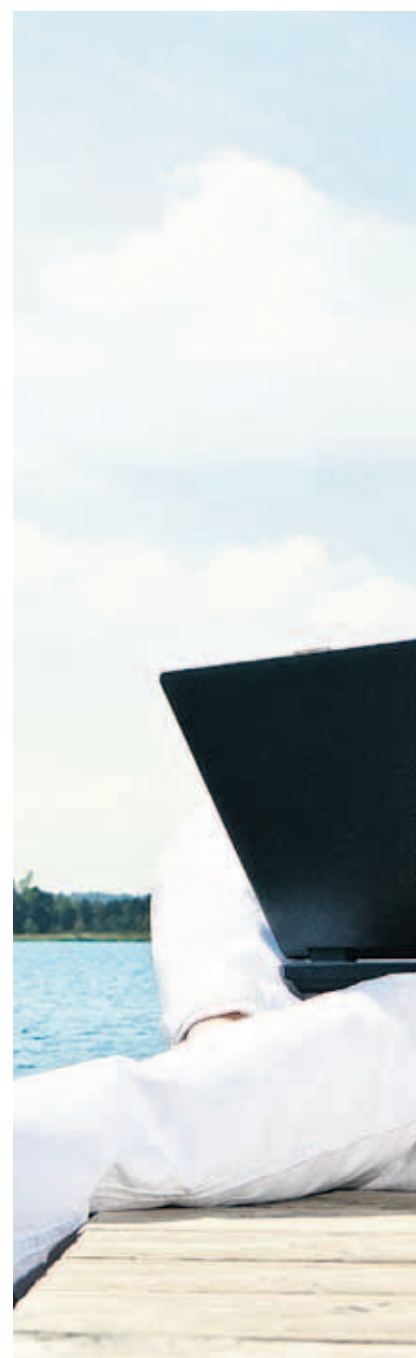
Ein Großteil der Seminare und Übungsaufgaben der herkömmlichen Lehre wird in Fernstudiengängen durch Selbststudium und Online-Campus geregelt. Das geht bis zu einem Online-Studium, bei dem sogar die audiovisuellen Vorlesungen im Netz abrufbar sind. Dabei kann ebenfalls der Lernerfolg unmittelbar nachvollzogen werden und den Studierenden eine Studienbetreuung angeboten werden.

Wichtig: steter Kontakt

An der Hochschule Wismar gibt es bereits den Online-Fernstudiengang Bachelor Wirtschaftsrecht. Die Studierenden können dort untereinander und mit ih-

ren Professoren einfach Kontakt aufnehmen. Zu verabredeten Zeiten finden gemeinsame Diskussionen statt, welche die Lehrenden auch dazu nutzen, den Lernerfolg zu überprüfen. „Ich denke, das funktioniert sehr gut“, so Ahn. „Natürlich gibt es auch innerhalb dieses Fernstudiums Präsenzveranstaltungen. Zum Beispiel ist es bei Prüfungen wichtig, dass qualifiziert festgestellt wird, ob derjenige auch in der Tat über das abgefragte Wissen verfügt.“ Die Verknüpfung der akademischen Tradition einer Hochschule mit den Möglichkeiten der modernen Kommunikation macht somit das Bildungsangebot auch für diejenigen erreichbar, die sonst keinen Zugang dazu fänden.

MATTHIAS PROSELLING
redaktion.de@mediaplanet.com



ANZEIGE

REIF FÜR DEN NÄCHSTEN SCHRITT?
Berufsbegleitend zum Master

Fernstudium 

Einschreibe-
frist: bis
15.09.

Distance and Independent Studies Center –
einer der führenden Anbieter von postgradualen,
berufsbegleitenden Fernstudiengängen.

www.zfuw.de

 TECHNISCHE UNIVERSITÄT
KAISERSLAUTERN
DISTANCE AND INDEPENDENT
STUDIES CENTER



Bewerbungen für das Studienjahr 2012/2013
ab 01.03.2012 möglich,
Bewerbungsende: 15.07.2012

Besuchen Sie uns auf der IT-Security-Messe it-sa 2011:
Nürnberg 11.-13.10.2011, Halle 12,
Stand: 257 (Gastticket auf Anfrage kostenlos)

Kontakt:
Studienberatung
Herr Kovacs, Herr Tsantroukis
T. + 49 7571 732 9440
F. + 49 7571 732 9129
E. info@digitaleforensik.com

Digitale Forensik Master of Science
Berufsbegleitender Master Online Studiengang

UNIVERSITÄT MANNHEIM  Hochschule Albstadt-Sigmaringen
University of Applied Sciences

PRESTIGE KOLLEGE
UNIVERSITÄT TUBINGEN

GISMA
BUSINESS SCHOOL
...where professionals become
Business Leaders!

GISMA
BUSINESS SCHOOL
...where professionals become
Business Leaders!



SCHÖNE ALTERNATIVE
Stetiger Kontakt und
mobiles, flexibles Lernen
sind nur einige Vorteile
des Fernstudiums.
FOTO: FOTOLIA.DE

Papierloses Fernstudium

Über viele Jahre erhielten Fernstudenten im DISC die notwendigen Materialien in der Regel in gedruckter Form. Innerhalb eines freiwilligen Pilotprojekts an der TU Kaiserslautern wird erstmals das Lehrmaterial ausschließlich digital zur Verfügung gestellt.

Am DISC der Technischen Universität Kaiserslautern wird im Wintersemester 2011/2012 ein neues Medium zur Wissensvermittlung ausprobiert. Auf freiwilliger Basis werden alle gedruckten Lehrmaterialien nur noch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Das Pilotprojekt „Mobiles & papierfreies Studium“ begrenzt sich vorerst auf das Fernstudium „Medizinische Physik“. Im zweisemestrigen Studienabschnitt „Grundlagenstudium“ können sich Studenten mit der neuen Lernoberfläche vertraut machen und die neuen Kommunikationsmöglichkeiten ausprobieren.

Im Netz lernen

Die Hochschule hat sich für die Arbeit mit dem iPad entschieden und möchte deren Vorteile mit der Nutzung von Cloud Computing verbinden. Es werden also zentrale Server-

speicherplätze genutzt, anstatt Dateien lokal auf dem Rechner abzulegen. Das hat den Vorteil, dass jederzeit auf sämtliche Daten zurückgegriffen werden kann – eine Internetverbindung wird dabei vorausgesetzt. Dies ermöglicht innovative Kommunikationswege sowohl zwischen den Lehrenden und den Studierenden als auch unter den Teilnehmern. Eine engere Verflechtung des Austausches und ein schnelleres Feedback können dadurch gegeben werden und das papierlose Fernstudium attraktiver machen.

Unterstützung garantiert

Der Einsatz von neuer Technik birgt aber auch neue Probleme: Wer den Lernerfolg komplett von der Nutzung eines elektronischen Gerätes abhängig macht, benötigt dieses in einem tadellosen Zustand. Damit sich die Studierenden auf ihre Aufgaben konzentrieren und sich nicht mit systembedingten Schwierigkeiten beschäftigen müssen, bietet die TU Kaiserslautern eine technische Unterstützung an. Eine Rückkehr zum papiergebundenem Studium ist zudem jederzeit möglich.

MATTHIAS PROSELLING
redaktion.de@mediaplanet

TIPPS

Selbstlernkompetenz

→ Um ein Fernstudium erfolgreich abzuschließen, wird Selbstlernkompetenz vorausgesetzt. Die Erarbeitung des Lernstoffes umfasst dabei die eigenständige Recherche, Lektüre und Analyse der Materialien. Zur Bewerksstellung dieser Aufgaben ist eine hohe Selbstmotivation notwendig, da der Lernfluss immer wieder alleine aufgenommen werden muss und nicht abbrechen darf.

→ Mit seiner fast 20-jährigen Erfahrung unterstützt das Distance und Independent Studies Center (DISC) der TU Kaiserslautern seine Studierenden beim erfolgreichen Selbststudium. Seinen 3.700 Eingeschriebenen ermöglicht es eine orts- und situationsunabhängige akademische Weiterbildung. Diese wird anhand von aufgearbeiteten Lehrmaterialien und Online-Seminaren angeboten. Um Prüfungen abzulegen, wird zudem zweimal jährlich eine verpflichtende Präsenzveranstaltung in Kaiserslautern abgehalten.

→ Dort wurde vor Kurzem auch das Selbstlernzentrum mit Hilfe des DISC eröffnet. Dieses soll den Studierenden die Grundsätze des „personal learnings“ nahe bringen und dafür sorgen, dass sie auch ihr eigenes Lernen erfolgreich managen können.

ANZEIGE

Hochschule Ostwestfalen-Lippe
University of Applied Sciences



KNOWLEDGE

KARRIERE MACHEN

MIT DER HOCHSCHULE OWL

■ FORSCHUNGSSTARK

gemeinsam mit Partnern wie dem Fraunhofer Kompetenzzentrum Industrial Automation denkt die Hochschule OWL zukunftsorientiert und innovativ

■ VERNETZT

hervorragende Kontakte in die Unternehmen der wirtschaftsstarken Region OWL sowie zu zahlreichen Partneruniversitäten ermöglichen anwendungsorientiertes Arbeiten und kooperative Promotionen

■ ERFOLGSORIENTIERT

berufliche Zufriedenheit und Erfolg stehen in direkter Beziehung zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Deshalb bieten wir Ihnen nicht nur optimale Arbeitsbedingungen sondern auch ein optimales Arbeitsumfeld.

■ BEWERBEN SIE SICH BEI UNS!

■ www.hs-owl.de/karriere

NEWS

TIPP

4

WACHSTUMS-
PERSPEKTIVEN
NUTZEN

Gut gerüstet für den Kampf um die besten Köpfe

In wenigen Jahren wird Deutschland vor einem dramatischen Fachkräftemangel stehen. Die Hochschulen sollen die Fachkräfte von morgen ausbilden, haben aber selbst Probleme, qualifiziertes Lehrpersonal einzustellen.

Herr Herrmann, wie schätzen Sie die Situation an den Hochschulen ein?

! Es wird demografiebedingt immer weniger Jugendliche geben, und immer weniger Menschen insgesamt. Dadurch sinkt auch die Zahl der Studierenden langfristig, insbesondere in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Es wird viel darauf ankommen, wie die Hochschulen besetzt sind. Aber der Markt um die besten Köpfe ist hart umkämpft.

Wie lässt er sich gewinnen?

! Unsere Region und Hochschule liegt nicht so zentral wie vielleicht größere Städte. Da ist die Frage, wie es uns gelingen kann, besser zu sein als attraktivere Standorte. Und da gibt es viele unterschiedliche Faktoren, wie das Gehalt, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Hilfe bei der Wohnungssuche anzubieten, aber auch eine gute Vernetzung in der Region, bei-



Dr. Oliver Herrmann
Präsident der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

spielsweise mit der Wirtschaft und anderen Hochschulen, die die Arbeit hier sehr anspruchsvoll und interessant gestaltet. Wir versuchen mit einem Komplettangebot für Professoren möglichst attraktiv zu sein.

Welche Rolle spielt das Geld?

! Das Gehaltsgefüge ist ein großes Problem an Hochschulen in Deutschland. Durch den Engpass in den MINT-Fächern auf dem Arbeitsmarkt lässt sich in der Wirtschaft deutlich mehr Geld verdienen. Zusätzlich können derzeit Professoren in NRW nur bis zum Alter

FAKTEN

Fach- und Führungskräfte

■ **Talentmanagement:** Hochschulen sind gefordert, moderne Programme zu entwickeln, mit denen aus den eigenen Reihen Nachwuchs rekrutiert und gutes Personal gehalten werden kann. Ein wirksames Mittel sind interne Stellenausschreibungen.

■ **Familienfreundlichkeit:** Frauen gelten als die „stille Reserve“ des deutschen Arbeitsmarktes. Um sie zu bergen, müssen

sich Institutionen wie Unternehmen familienfreundlich aufstellen, Umbrüche in den Biografien akzeptieren und flexiblere Arbeitsmöglichkeiten anbieten.

■ **Internationalität:** Jeder Markt verfügt über andere Kulturen bezüglich der Handelsbeziehungen und Vorgehensweise. Im globalen Wettbewerb sind interkulturelle Kompetenzen von Vorteil.

von 45 Jahren verbeamtet werden, da muss dringend über neue Rahmenbedingungen nachgedacht werden. Wenn wir nur drittklassige Professoren besetzen können, kommen wir an weniger Forschungsgeldern und fallen im Ranking ab. Wir ziehen weniger Studierende an und irgendwann stellt sich dann die Existenzfrage.

Inwieweit sind Politik und Wirtschaft gefragt?

! Das Standardproblem ist natürlich die Finanzierung. Das Betreuungsverhältnis ist bundesweit so schlecht wie seit 50 Jahren nicht mehr. Aber auch die Kooperationen mit der Wirtschaft müssen intensiver gestaltet werden, wie es die Hochschule OWL beispielsweise mit dem Centrum Industrial IT schon erfolgreich getan hat. Für die Hochschulen ist es eine gute Möglichkeit, bestimmte Themen zu erforschen und Drittmittel einzuwerben. Darüber hinaus versuchen wir gezielt, Unternehmen für die Einrichtung dualer Studienplätze zu gewinnen. Der Studierende hat am Ende sehr viel mehr Input als nach einem regulären Studium. Die Unternehmen wiederum lernen ihr Personal früh kennen und bauen sich Nachwuchskräfte auf.

SOLVEIG SCHUSTER

redaktion.de@mediaplanet.com

Gesundheit managen

Jobmotor Gesundheitswesen. 4,6 Millionen Beschäftigte sind derzeit in der Branche tätig. Und sie wird weiter wachsen. Doch die künftigen Führungskräfte stehen vor wachsenden Anforderungen.

Die Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC spricht eine deutliche Sprache: Bis 2030 wird es zu einem dramatischen Anstieg des Personal mangels sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich bei Ärzten und nicht-ärztlichen Fachkräften kommen. Neue Denkansätze sind nötig, um die gute Versorgung in Deutschland aufrechtzuerhalten. PwC fordert nachhaltige Konzepte, die über mehr Studienplätze für Medizin und die Anwerbung von ausländischen Fachkräften hinausgehen. Die Prozesse müssten optimiert, Ineffizienzen überwunden, neuen Technologien der Weg geebnet werden, so die Studie von PwC.

Mehr Pflegebedürftige

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird ein besonders drastischer Anstieg an Pflegebedürftigen erwartet. Damit wächst der Bedarf an Menschen, die sich in Pflegeberufen engagieren. Nach Berechnungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) wird das Volumen in der Pflegebranche bis 2030 auf gut 47 Milliarden Euro steigen. Zu diesem Zeitpunkt wird es knapp 3,3 Millionen Pflegebedürftige geben – rund eine Million mehr als heute.

Kosten im Blick

Der demografische Wandel, Privatisierung und Wettbewerb, Umbrüche im Sozialsystem sowie der medizinisch-technische Fortschritt sind die Herausforderungen der Zukunft. Um sie zu meistern, braucht es nicht nur insgesamt mehr Fachkräfte in der Branche, sondern verstärkt auch Mediziner mit betriebswirtschaftlichem Know-how, sprich Gesundheitsmanager, die auch Kosten und Wirtschaftlichkeit im Blick haben.

SOLVEIG SCHUSTER

redaktion.de@mediaplanet.com

Mehr Zuwanderung von Fach- und Führungskräften

Die Folgen der gesellschaftlichen Alterung sind seit geraumer Zeit in der Realität der deutschen Wirtschaft angekommen. Viele Unternehmen suchen händeringend Nachwuchs für hochqualifizierte Fach- und Führungspositionen.

Besonders betroffen sind forschungsintensive Branchen wie etwa die Chemieindustrie. Diese sind auf ein stabiles Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften existentiell angewiesen. Die bereits eingeleiteten Schritte für eine Steigerung der Attraktivität in den mathemati-

schen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen („MINT“) sind daher zu begrüßen. Sie reichen aber allein nicht aus.

Zuwanderung von Fach- und Führungskräften wird damit zur wirtschaftlichen Notwendigkeit – und dies nicht allein für eine Erhaltung der „Kopfzahl“ in den Unternehmen.

Mehr Vielfalt in den Unternehmen erhöht deren interkulturelle Kompetenz und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit auf globalen Märkten. Die Rekrutierung junger Fach- und Führungskräfte bremst die Alterung der Belegschaften. Sie leistet – eingebettet in ein umfassendes

Verständnis von Diversity – einen positiven Beitrag zu einer anhaltend hohen Innovationsfähigkeit.

Beherrzter auf den Fachkräftemangel reagieren

Die Reaktion der Bundesregierung auf den Fachkräftemangel, wie etwa die unlängst beschlossene Aussetzung der so genannten Vorrangprüfung für Ärzte und Ingenieure, erscheint aus Sicht unseres Verbandes noch als zu zögerlich.

Nötig ist vielmehr ein umfassender Entwurf für eine qualitative Steuerung der Arbeitsmigration. Dazu gehört es auch, für alle Branchen zu prüfen, ob und ab

welcher Einkommenshöhe eine Vorrangprüfung für die Einstellungen von Bewerbern aus Nicht-EU-Staaten entfallen kann.

Deutschland braucht eine Willkommenskultur

Auch Unternehmen und Gesellschaft müssen ihren Beitrag leisten. Ihre Aufgabe ist es, ein Klima der Offenheit zu schaffen und zu signalisieren, dass Deutschland ein attraktives Land zum Arbeiten und Leben ist. Deutschlands Führungskräfte sind hierzu gerne bereit.

LUDGER RAMME

Hauptgeschäftsführer des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA
(www.ula.de)

NEWS

Erfolgsfaktor Zeitarbeit

Über 10.000 Zeitarbeitsfirmen existieren in Deutschland und beschäftigen rund drei Prozent der arbeitenden Bevölkerung. Unter den Anbietern tummeln sich leider einige, die für ein negatives Image der Branche sorgen.



Sabine Forest
Geschäftsführerin
forest & friends GmbH

Dass es aber auch anders geht, beweisen erfolgreiche Personaldienstleister wie atrias. Das Unternehmen ist im Februar dieses Jahres als zweitbesten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet worden.

Mehr soziale Verantwortung

Das Beispiel zeigt, dass sich respektvolle und faire Zusammenarbeit der Führungskräfte mit den Mitarbeitern auszahlt. Personaldienstleister, die sich gegenüber ihren Kunden mit der Bereitstellung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter profilieren wollen, können dies nicht mit Dumpinglöhnen erreichen. Wenn Fairness und wertorientiertes Handeln fehlen, erleiden letztlich alle Beteiligten ein Minusgeschäft.

Führen mit Werten

Verantwortung im Unternehmen zu leben und wertorientiertes Führen umzusetzen, dafür setzt sich die Unternehmensberaterin Sabine Forest ein. Sie selbst war acht Jahre Chefin eines Personaldienstleisters. Mit einem neuen Führungsstil sanierte sie das Unternehmen, so dass es 2008 zum drittbesten Ar-

beitgeber Deutschlands avancierte. Aufgrund ihrer Kenntnisse der Branche hat sie ein Referat zum Thema Zeitarbeit entwickelt.

Neben der Offenlegung von Fakten geht es insbesondere darum, wie die Personaldienstleister, Kunden, Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft behandeln: Zeitarbeitnehmer sind in der globalisierten Wirtschaft ein unabdingbares Flexibilitätsinstrument. Sie sind ein entscheidender Faktor für wirtschaftlichen Aufschwung und werden dennoch häufig wie Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt.

Für die Unternehmensberaterin ist klar, dass man dem schlechten Ruf der Zeitarbeitsbranche nicht gerecht werden muss, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Sie zeigt Wege auf, wie die Entwicklung der Zeitarbeit verantwortungsvoll und nachhaltig gestaltet werden kann. Denn eine offene Unternehmenskultur, Work-Life-Balance, menschlicher Umgang und soziale Verantwortung stehen nicht im Widerspruch zur Arbeitnehmerüberlassung als Branche oder zum wirtschaftlichen Erfolg als Ziel.

ANJA JÖNSSON

redaktion.de@mediaplanet.com

FAKTEN

Zahlen zur Zeitarbeit

- Die Zahlen steigen: Im Januar 2002 belief sich die Zahl der Zeitarbeiter in Deutschland auf ca. 300.000. Im Jahr 2007 hatte sich die Zahl verdoppelt. Im Juni 2011 stieg sie auf 870.000.
- Arbeitsfelder: Im Bereich der Dienstleistung arbeiten zurzeit etwa 31 Prozent der Zeitarbeiter, 19 Prozent im Bereich Metall & Elektro und 5 Prozent in technischen Berufen. Auf die Hilfsarbeiter entfallen 34 Pro-

zent. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)

- Entlohnung: Der Bundesverband Zeitarbeit (BAP) und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB haben sich 2011 auf neue Entgelte für die Zeitarbeitsbranche geeinigt: Die Stundensätze des BZA-Tarifvertrags im Westen reichen derzeit von 7,79 in Gruppe 1 bis 17,53 Euro in Gruppe 9. Im Osten liegen die Stundenlöhne zwischen 6,89 und 15,25 Euro.

5

TIPPS FÜR ZEITARBEIT ALS ALTERNATIVE

Worauf sollten Sie als Arbeitnehmer achten?

- 1 Achten Sie zur Einschätzung von Personaldienstleistern auf Zertifikate, Gütesiegel und die Anwendung bekannter Tarifverträge.
- 2 Ihr Ansprechpartner sollte sich für Sie ausreichend Zeit nehmen und sich einen umfassenden Überblick über Ihren Werdegang sowie Ihre Stärken und Schwächen verschaffen.
- 3 Gute Personaldienstleister bieten Ihnen Positionen an, mit denen Sie sich identifizieren können und die sowohl fachlich als auch zu Ihrer Person passen.
- 4 Idealerweise arbeitet der Personaldienstleister mit vielen Stammkunden zusammen. Je größer sein Kundenkreis ist, desto unabhängiger ist er von einzelnen Aufträgen.
- 5 Seien Sie offen für Neues! Zeitarbeit ermöglicht es Ihnen, viele Unternehmen von innen kennen zu lernen, in unterschiedlichen Branchen und Bereichen zu arbeiten und dadurch eine breite Kompetenz aufzubauen.

TIPPS



Chance durch Zeitarbeit

Die Motivation für Arbeitnehmer, Zeitarbeiter zu werden, ist vielschichtig. Einerseits versuchen viele Arbeitnehmer durch Zeitarbeit der Arbeitslosigkeit zu entkommen, andererseits gibt es viele hochqualifizierte Mitarbeiter, die die Zeitarbeit als Möglichkeit nutzen, um sich eine umfassende Berufserfahrung in verschiedenen Unternehmen anzueignen.

FOTO: FOTOLIA.DE

NEWS

Angekommen – Von der Uni in den Traumberuf

■ **Frage:** Einmal Zeitarbeit – immer Zeitarbeit. Stimmt das?

■ **Antwort:** Nein, in vielen Fällen ist Zeitarbeit das Sprungbrett zur Festanstellung. Auch Hochschulabsolventen kann sie den Berufseinstieg erleichtern.

Besser hätte es für Christian Stölzle nicht laufen können. Seit Juni dieses Jahres ist er bei Siemens als Maschinenbau-Ingenieur fest angestellt. Dass er so schnell seinen Traumjob gefunden hat, überrascht ihn selbst noch ein bisschen.

Im Dezember letzten Jahres schließt der Berliner sein Diplomstudium ab. Schon im nächsten Monat vermittelt ihm der



Christian Stölzle
Jung-Ingenieur bei Siemens

Personaldienstleister TEMPTON Group eine Ingenieur-Stelle als Zeitarbeitnehmer in der Dampfturbinenabteilung bei Siemens. Der Berufsanfänger zieht an den Standort in Nürnberg.

Die Rede vom Fachkräftemangel

Als Maschinenbau-Ingenieur ist Christian Stölzle in einer Branche tätig, in der Arbeitsmarkt-Experten einen Fachkräftemangel sehen. Deshalb setzen Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften verstärkt auf Personaldienstleister. „Wir helfen den Firmen dabei, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken“, sagt Hansjörg Votteler, Vorsitzender der Geschäftsführung der TEMPTON Group. „Die Suche nach geeigneten Fachkräften ist bei bestimmten Berufen schwierig geworden. Der Arbeitnehmermarkt ist inzwischen stark ausgedünnt. Deshalb haben wir damit begonnen, Ingenieure und Ärzte im europäischen Ausland zu rekrutieren.“

Über Zeitarbeit zur Festanstellung

Über sechs Monate hat sich Christian Stölzle ein praktisches



ZEITARBEIT
Möglichkeiten erkennen und nutzen.
FOTO: FOTOLIA.DE

Bild von seiner Ingenieurstätigkeit bei Siemens gemacht und unterschiedliche Facetten dieses Berufs kennen gelernt. Der Arbeitsalltag unterscheidet sich stark vom Hochschulstudium – und es gefällt ihm. Dazu Votteler: „Für Hochschulabsolventen ist Zeitarbeit eine gute Möglichkeit, in den Beruf einzusteigen. Manche wollen sich erst eine gewisse Zeit orientieren. Als Zeitarbeiter können sie unterschiedliche Stellen bei mehreren Arbeitgebern testen. Und gleichzeitig qualifizieren sie sich so ‚on-the-job‘.“ Christian Stölzle ist mit sei-



Hansjörg Votteler
Vorsitzender der Geschäftsführung der TEMPTON Group

ner Tätigkeit bei Siemens sehr zufrieden. Besonders spannend findet er die vielseitigen Aufgaben im Dampfturbinenbau. Zudem versteht er sich gut mit seinen Kollegen. Als einige Stellen in seiner Abteilung frei werden,

bekommt er im Juni dieses Jahres eine Festanstellung angeboten. Es ist eben auch wichtig, zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein.

MATTHIAS PROSELLING

redaktion.de@mediaplanet.com

FAKTEN

Über Tempton

■ Rund 8.600 Mitarbeiter (Stand: Sept. 2010) und mehr als 100 Niederlassungen in Deutschland

■ 217 Mio. Euro Umsatz im Geschäftsjahr 2010

■ Angebotsspektrum: Personalberatung und -vermittlung, Zeitarbeit, Onsite Management, Master Vendor, Outsourcing, anspruchsvollste Komplettlösungen sowie technische Services

■ Schwerpunkte: Luftfahrt, Ingenieurwesen, Finanz- und Rechnungswesen, Industrie und Hand-

werk, Kommunikations- und Informationstechnologie, Kaufmännische Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen

■ Hervorgegangen 2007 aus dem Zusammenschluss der vier regionalen Personaldienstleister Acut, Constat, Herberg und intertemp, die zum Teil über 30 Jahre erfolgreich am Markt sind

! **Lesen Sie mehr im Internet unter:**

www.tempton.de

WORK-LIFE-BALANCE

Einklang zwischen Beruf und Privatleben?

„Der Arbeitsplatz wird zum Zuhause, das Zuhause zum Arbeitsplatz“, konstatierte die Soziologin Arlie Russell Hochschild von der Universität Berkeley Ende der 90er Jahre. Erfolgsdruck, Informationsüberfluss oder ständige Erreichbarkeit sind nur einige Parameter, die den Alltag vieler zu einer Hybridform aus Beruflichem und Privatem werden lassen.

Doch bei einer derart engen Verzahnung ist der Prozess, bei dem der Job den Alltag zu dominieren beginnt und nur noch wenig Raum für den Rest bleibt, oft ein schleichender. Sicher ist es nicht immer gefährlich – und erst recht nicht verwerflich – sich für seine Arbeit zu engagieren und aufzuopfern.

Gleitzeit und Home Office

Dennoch scheint es ratsam, ab und zu die Verhältnismäßigkeiten zwischen Berufs- und Privatleben zu überprüfen, um Überlastungen und Extremsituationen wie z.B. einem Burn-Out-Syndrom keinen Nährboden zu geben. Im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen wird dies auch immer öfter auf organisationaler Seite thematisiert. Denn von einer Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatem profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Das Bundesfamilienministerium bezeichnet eine ausgewogene Work-Life-Balance gar als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Die Maßnahmen, die Unternehmen dafür in ihren Betrieb integrieren, erstrecken sich über Aspekte wie lebenslanges Lernen, altersgerechte Arbeitsgestaltung, Kinderbetreuung oder Gesundheitsprävention. Hinzu kommen noch Möglichkeiten, die beispielsweise Ort und Zeit der Leistungserbringung von Arbeitnehmern regeln. Dazu zählen u.a. Gleitzeit-Modelle oder die Möglichkeit, sich ein Home Office einzurichten.

SEBASTIAN SCHMID

redaktion.de@mediaplanet.com



Die neue Software von Haufe für professionelles Talentmanagement.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind derzeit starke Strömungen in der Personalarbeit. Hier sind Sie gefordert, Lösungen zu erarbeiten. Mit einem optimalen Bewerber- und Talentmanagement können Sie die richtigen Mitarbeiter gewinnen, produktiv einsetzen, weiterentwickeln und binden. Mit der modular aufgebauten Prozesslösung Haufe Talent Management erleichtern Sie das Zusammenspiel von Führungskräften, Mitarbeitern und HR. So sorgen Sie für Zufriedenheit und Motivation – denn zufriedene Mitarbeiter bilden erfolgreiche Unternehmen!

www.haufe.de/talentmanagement

HAUFE. umantis human resource solutions

Manager fordern produktivere Mitarbeiter

Deutsche CEOs wollen die Geschäftsergebnisse 2011 um 4,9 Prozent steigern: Dafür fordern sie sieben Prozent mehr Produktivität von ihren Angestellten. Dies geht aus einer Studie der Unternehmensberatung Hay Group hervor, für die 1.660 Entscheidungsträger weltweit befragt wurden: Ein Interview mit Dr. Bibi Hahn, Global Head of Strategic Performance Management, Hay Group.

Wie wichtig sind Performance Management Systeme für Führungskräfte?

Die Hay Group-Studie zu Performance Management (PM) hat ergeben, dass die meisten Unternehmen ambitionierte Wachstumsziele für das nächste Jahr haben. Nach vielen Restrukturierungen in den vergangenen Jahren haben Führungskräfte erkannt, dass einer der großen verbleibenden Ergebnishebel in den Mitarbeitern selbst liegt. So sind über 60 Prozent der Manager davon überzeugt, dass PM ein wichtiger Treiber zum Geschäftserfolg ist. Die Hälfte gibt

jedoch an, dass ihre Mitarbeiter schon weitestgehend an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit angekommen sind.

Wie ist das Image von Performance Management Systemen?

Das größte Problem liegt oft nicht am System selbst, sondern an der Anwendung. Wie gut kann ein Image sein, wenn 40 Prozent der Top-Führungskräfte – so unsere Studie – sich selbst nicht an den Prozess halten? Viele Unternehmen haben immer noch das Problem, dass ihre Führungskräfte keine guten Feedbackgeber sind. Feedback wird oft auf das Ausfüllen



Dr. Bibi Hahn
Global Head of Strategic Performance Management, Hay Group

von Formularen beschränkt. Die Koppelung an Coaching, Führung etc. geht verloren – und somit ein leistungsförderndes Organisationsklima.

FAKTEN

Strategic Performance Management

Die aktuelle Studie der Hay Group zu Strategic Performance Management kommt zu dem Ergebnis, dass die Unternehmenskultur einen großen Einfluss auf die Effektivität des Strategic Performance Managements hat. Das betonen 86 Prozent der Geschäftsführer. Jedoch nur ein Fünftel der Unternehmen (21 Prozent) bringen ihr Strategic Performance Management in Einklang

mit der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten. 31 Prozent der CEOs glauben, ihr Strategic Performance Management wird nicht richtig und effektiv eingesetzt. Um Strategic Performance Management kümmern sie sich auch nicht ausreichend.

Der Strategic Performance Management Report kann ab Oktober unter: www.haygroup.com/spm abgerufen werden.

Was zeichnet ein erfolgreiches System aus?

Die Systeme müssen die Unternehmensstrategie nachhaltig stützen. Man braucht auch ein Top Management, das den Prozess begeistert vorlebt, eine offene Feedbackkultur und ein differenzierendes Vergütungskonzept. Neu ist, dass inzwischen 90 Prozent der Business Leader davon überzeugt sind, dass die spezifische Unternehmenskultur unbedingt berücksichtigt werden muss.

Spielt die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle?

Nur wenn das System in Übereinstimmung mit den ungeschriebenen Regeln und dem tatsächlichen Verhalten der Führungskräfte steht, wird es auch anerkannt werden und kann so einen positiven Einfluss auf das Geschäftsergebnis bewirken.

Was ist best practice?

Best practice im Sinne eines Benchmarks gibt es nicht. Jedes Unternehmen muss seinen eigenen Weg finden.

ANJA JÖNSSON

redaktion.de@mediaplanet.com

Erfolgreiche Unternehmen vergüten variabel

Leistung soll sich lohnen! Nach diesem Motto bezahlen immer mehr Unternehmen ihre hochrangigen Mitarbeiter.

Drei Viertel der deutschen Arbeitnehmer befürworten eine leistungsgemäße Bezahlung. Die Unternehmen bieten beim Gehalt verschiedene Varianten an: sowohl erfolgsorientierte Boni wie auch Leistungsprämien oder variable Vergütungsbestandteile.

Nach einer aktuellen Befragung von über 1.800 Unternehmen durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) verknüpfen fast vier von zehn Unternehmen Prämien mit Zielen, die erreicht werden sollen. Mehr als die Hälfte der befragten Firmen will mit dieser leistungsorientierten Vergütung ihre Mitarbeiter an das Unternehmen binden.

Der Anteil variabler Vergütungen beträgt in den größten Unternehmen in Deutschland je nach Karrierestufe zwischen 15 und 35 Prozent der Gesamtbezüge.

ANZEIGE

ARBEIT ZU UNS!

Zeitarbeit definieren wir neu: flexibler und besser. Mit gut qualifiziertem und motiviertem Personal – passend für Ihren Bedarf.

Unverbindliches Infopaket anfordern:
069 583009-0

www.tempton.de

TEMPTON
GROUP

TEMPTON – weil jeder Einzelne zählt

NEWS

Personal heißt Verantwortung

■ **Frage:** Wozu braucht man Personaler?

■ **Antwort:** Sie kümmern sich um eine gute Verbindung zwischen der Unternehmensführung und der Belegschaft.

■ Im Herzen Europas befindet sich die Region Nordhessen mit einer guten Million Einwohner. Traditionell stark im Bereich der Mobilitätswirtschaft haben sich auch die dezentralen Energietechnologien als Wachstumsmotor entwickelt. Global Player und Start Ups prägen das erfolgreiche Bild, was sich in der Zufriedenheit der Menschen widerspiegelt. Gerade Großkonzerne übernehmen eine wichtige Verantwortung.

Dank der Mitarbeiter

Es ist also nicht verwunderlich, dass sich in Nordhessen der Ge-



winner des diesjährigen „Great place to work“-Wettbewerbs finden lässt. Jürgen Dolle, Vorstand Ressort Personal der SMA Solar Technology AG, ist besonders stolz auf den Mitarbeiterpreis: „Wir beteiligen unsere Beschäftigten bereits seit 30 Jahren am Unternehmen und möchten sie dabei im Portemonnaie, Kopf und Herzen erreichen. Arbeit soll Spaß machen, das war die Gründungsaussage.“

Verankert in der Region

Das sieht Hauke Schuler, Personalleiter des Mercedes-Benz Werks Kassel, ähnlich. Für ihn ist es wichtig, neue Wege mit der Belegschaft zu gehen: „Wir wollen Beruf und Familie zusammenführen und ältere Arbeitskräfte qualifizieren, wie wir es in der Krise begonnen haben. Aber auch unser Kinderdorf-Ferienprogramm hat hier ganz schön für Aufsehen gesorgt.“ Letztend-

lich verankere man das Unternehmen so viel stärker mit der Region und das sei ein Gewinn für alle, verdeutlicht Schuler.

Region im Blick

„Wir müssen über den Teller- rand hinaus schauen und Verantwortung übernehmen“, betont Eric Reuting, Personalleiter des Volkswagen Werks Kassel. Rund 60.000 Einwohner der Region sind mittelbar oder unmittelbar mit dem Betrieb verbunden. Daher engagiert sich Volkswagen hier auch mit vielfältigen Initiativen. Arbeitslose werden beispielsweise über die Volkswagen Coaching GmbH qualifiziert oder Berufsausbildungen in Kooperation mit kleineren, regionalen Betrieben durchgeführt.

MATTHIAS PROSELLING

redaktion.de@mediaplanet.com

↓ TIPPS

Regional

→ Im Clusterportal der Regionalmanagement Nordhessen GmbH finden Sie die geeigneten Maßnahmen und Ansprechpartner in Ihrer Region.

www.regionnordhessen.de

→ Die SMA Solar Technology AG mit Sitz in Niestetal ist führender Produzent von Wechselrichtern für Photovoltaikanlagen und wurde 1981 als Start Up gegründet.

www.sma.de

→ 1810 wurde das Mercedes-Benz Werk Kassel gegründet, welches eine Fläche von fast 398.000 qm für 2.895 Mitarbeiter umfasst.

www.career.daimler.com

→ Mit fast 7 Millionen Getrieben und Abgasanlagen ist das Volkswagen Werk Kassel der wichtigste Lieferant für die fahrzeugaufbauenden Werke des Konzerns weltweit.

www.volkswagen.de

ANZEIGE

forest & friends berät und begleitet Sie bei der Bildung einer positiven Unternehmenskultur und bei der Gestaltung von Personalkonzepten, die Ihnen einen Wettbewerbsvorsprung bieten und Ihnen und Ihren Mitarbeitern Freude bereiten werden.

Unsere Stärke ist, dass unser Beraterteam seine Expertise aus Geschäfts- und Personalleitungsfunktionen erfolgreich in der Praxis anwendet und eine umfangreiche Prozessbegleitung bietet. Ergänzend stehen wir in engem Austausch mit dem Great Place to Work® Institute Deutschland, welches jährlich „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ auszeichnet.



Veranstaltungen

Sozialromantik vs. Ertragsdruck (halbtägig)

Wie man Großzügigkeit und Leistungsforderungen in Einklang bringt

26. Oktober 2011 - Berlin

22. November 2011 - München

Führung erleben an eigenen Praxisbeispielen (2 Tage)

Sie reflektieren und entwickeln Ihre Führungsqualität anhand aktiver Rollenspiele und individueller Erlebnisse

09./10. November 2011 - Hamburg

28./29. Februar 2012 - München

Der Weg zum besten Arbeitgeber (1 Tag)

Wie entwickeln mittelständische Unternehmen eine starke Arbeitgebermarke im Zuge des Fachkräftemangels

23. November 2011 - München

24. November 2011 - Frankfurt

16. Februar 2012 - Berlin

Unsere Seminare und Konferenzen können Sie auch als firmeninterne Schulung buchen. Weitere Themen, Termine und Veranstaltungsorte finden Sie auf unserer Homepage.

forest & friends Unternehmensberatung GmbH

Sabine Forest, Geschäftsführerin

Gänsemarkt 45, 20354 Hamburg

Tel. 040-34 80 97-200

s.forest@forestandfriends.de

www.forestandfriends.de

forest & friends GmbH
Unternehmensberatung

Mut
steht am Anfang
des Erfolges

PROFESSIONELLER EINBLICK



Qualifizierte Fachkräfte zu finden, stellt eine zunehmend größere Herausforderung dar. Der **demographische Wandel** verstärkt diesen bereits wahrnehmbaren Engpass zusätzlich. Was also können wir tun?

Talentmanagement: Stärken identifizieren

Ausdauer, Geduld und ein gutes Gespür für Menschen und Methoden sind beim Talentmanagement gefragt, denn Mitarbeiter mit besonderen Fähigkeiten finden sich in der Regel nicht rein zufällig. Daher ist es eine wesentliche Aufgabe der Personaler, die besonderen Vorzüge des Unternehmens an potentielle Bewerber heranzutragen. Auf speziellen Personalmessen, im Rahmen von Recruiting-Veranstaltungen an Schlüsseluniversitäten sowie über die modernen Social-Media-Kanäle kann jedoch nicht mehr ausschließlich mit verlockenden Karriereperspektiven gepunktet werden. Es gilt darüber hinaus, Bewerber durch eine ansprechende Unternehmenskultur sowie anhand überzeugender Work-Life-Balance-Konzepte für sich zu gewinnen.



„Erfolgreiches Talentmanagement endet keinesfalls mit der Einstellung des Mitarbeiters.“

Joachim Sauer,
Präsident des
Bundesverbandes
der Personal-
manager e.V.

Erfolgreiches Talentmanagement endet keinesfalls mit der Einstellung des Mitarbeiters: Es gilt, sich dem einmal gewonnenen Kollegen auch während seiner gesamten Verweildauer im Unternehmen aufmerksam zu widmen. Der Einsatz, die Entwicklung und die nachhaltige Bindung des Mitarbeiters gehören zu den Kernaufgaben der Personaler. Dies gilt nicht nur für Führungskräfte und deren Nachwuchs, sondern im gleichen Maße für Fachkräfte.

Die vorausschauende Karriereplanung und frühzeitige Kommunikation vakanter Stellen sind genauso essentiell wie die anforderungsgerechte Besetzung der für Unternehmen erfolgskritischen Positionen.

Ein Wegbereiter können hier regelmäßig stattfindende Entwicklungsrunden sein, in denen sich Management und HR über Schlüsselpositionen und Potentialträger austauschen.

Zukunftssicherung des Unternehmens

Daraus nährt sich die Nachfolgeplanung: Individuelle Maßnahmen werden festgelegt und die identifizierten Talente werden für den nächsten Schritt in ihrer Karriere mit dem notwendigen Rüstzeug ausgestattet. Eine präzise Datenerfassung und ein aktiver Talentpool stellen den nachhaltigen Erfolg für das Unternehmen sicher.

Mit diesem Ansatz verabschiedet sich die Personalentwicklung vom Zufallsprinzip und fokussiert sich auf eine strategische Ausrichtung. HR ist somit wesentlich verantwortlich für die Zukunftssicherung des Unternehmens und sollte die strategischen Herausforderungen sowie die notwendigen Kompetenzprofile genau kennen. Ein richtig abgestimmtes und individuell ausgestaltetes Talentmanagement kann also dafür sorgen, dem Unternehmen den entscheidenden Vorteil im Wettstreit um die fähigsten Köpfe zu liefern.

TIPPS

Kompetenzen weiterentwickeln

→ Jeder fünfte Erwerbstätige (22 Prozent) ist mit seinen beruflichen Anforderungen unzufrieden. Das zeigt die Studie „Kompetenz- und Talentmanagement“ der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW). Die Überforderten empfinden ihr Arbeitspensum meist als zu hoch. Die Unterforderten leiden vor allem unter anspruchswidrigen Aufgaben und zu wenig Verantwortung.

„Unternehmen müssen mehr in ihr Kompetenz- und Talentmanagement investieren, um sicherzustellen, dass Kompetenzen ihrer Mitarbeiter und Anforderungen der jeweiligen Stelle zueinander passen“, sagt Prof. Ada Pellert, Präsidentin der DUW. „Kompetenzentwicklung ist aber auch Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters: Wer sich weiterentwickelt und Herausforderungen annimmt, kann Großes erreichen.“

Verschiedenste Zertifikate und Masterprogramme ermöglichen es daher Berufstätigen, sich anhand von Beispielen aus ihrem eigenen Arbeitsalltag berufsbegleitend weiterzubilden. „Kompetenzen wie z.B. Durchsetzungsfähigkeit kann man nicht lernen wie das kleine Einmaleins. Sie lassen sich nur in realitätsnahen Situationen aufbauen“, erklärt Pellert.

ANZEIGE

**550 Aussteller
6 Keynotes
über 220 Vorträge
Workshops &
Veranstaltungen**

**Ticket online bestellen
zum Vorzugspreis unter:**



Zukunft Personal ¹₂₀₁₁

**20.-22. September 2011
Messe Köln**

Zeitgleich mit

PLE Professional Learning
Europe

2. Europäischer Fachkongress für
E-Learning, Wissensmanagement
und Personalentwicklung

Europas größte Fachmesse für Personalmanagement

www.zukunft-personal.de

Twitter: #ZP11

NEWS

Das tun, was man am besten kann

■ „Haben Sie bei ihrer Arbeit die Gelegenheit, jeden Tag das zu tun, was sie am besten können?“, war die Frage des US-amerikanischen Meinungsforschungsinstituts Gallup an über 1,7 Millionen Mitarbeiter in 101 Unternehmen. Das Ergebnis? Nur jeder Fünfte kann an seinem Arbeitsplatz seine Kompetenzen den eigenen Interessen entsprechend optimal einsetzen. Neue Software-Lösungen können helfen, diesen Wert zu verbessern.

Talente finden, fördern und binden

Zu Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist Talentmanagement ein essentieller Bestandteil unternehmerischen Erfolgs. In diesem Prozess kommt es für Un-

ternehmen auf drei grundsätzliche Parameter an. Zum einen müssen Talente identifiziert werden – sowohl intern, als auch extern beim Recruiting von Bewerbern. Zum anderen geht es darum, die Talent-Ressourcen optimal zu nutzen. Und letztlich müssen die Talente ans Unternehmen gebunden und weiterentwickelt werden.

Komplexe Anforderungen

Diese Anforderungen ergeben für Personalabteilungen eine komplexe Herausforderung. Zudem bedarf es im Umgang mit Mitarbeitern und Bewerbern an Transparenz und Flexibilität. Eine wichtige Hilfestellung stellen neue Softwarelösungen dar. „Personalabteilungen benötigen gerade jetzt Instru-



Bernhard Münster
Produktmanager
bei Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

mente und Strategien, die einen nachweisbaren Nutzen bringen, ohne unnötigen Aufwand zu verursachen. Ein ausgereiftes Talentmanagement mit Hilfe effizienter Software führt zu mehr Engagement am Arbeitsplatz. Zudem können sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber positionieren und durch mehr Effizienz ihre Kosten senken“, so Bernhard Münster, Produktmanager bei der Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt

Die Anwendungsbereiche erstrecken sich vom Bewerbermanagement über die Entwicklung bis hin zur Zielvereinbarung und der Nachfolgeplanung. Auf die Bedürfnisse einer Firma abgestimmt, kann so z.B. der Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter systematisch ermittelt und Weiterbildungsangebote übersichtlich geplant und verwaltet werden. Zudem vernetzen derartige Software-Lösungen vorhandenes Wissen, beschleunigen Prozesse und können dadurch zur Optimierung des Talentmanagements beitragen.

SEBASTIAN SCHMID

redaktion.de@mediaplanet.com

↓ FAKTEN

Was ist Talent?

→ Die Wissenschaft bezeichnet Talent als ein immer wiederkehrendes Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster, welches sich produktiv einsetzen lässt. Die Begabungen eines Menschen liegen daraus folgend in dem, was er gerne und häufig tut.

→ Der Ursprung für die Ausbildung von Talenten ergibt sich aus der Verschaltung von Gehirnzellen zu synaptischen Bahnen durch die Verarbeitung von Reizen und Informationen.

→ Dieser Prozess findet zum großen Teil im Zeitraum von der Geburt bis zum dritten Lebensjahr statt. Jede der ca. 100 Milliarden Gehirnzellen eines Neugeborenen kann dabei bis zu 15.000 Mal verschaltet werden und macht jeden Menschen zum einzigartigen Individuum.

ANZEIGE

HayGroup®

Strategic Performance Management

Anbindung an Strategie
und Kultur als Erfolgsfaktor

Performance Management Systeme müssen die Unternehmensstrategie unterstützen und mit der Unternehmenskultur im Einklang sein. Nur so kann effektives Performance Management sichergestellt werden. Lesen Sie dazu unsere neueste Studie auf www.haygroup.de

Hay Group ist eine global operierende Unternehmensberatung, die ihre Kunden dabei unterstützt, die Ergebnisse nachhaltig zu verbessern. Wir entwickeln mit unseren Kunden individuelle und umsetzbare Lösungen in den Feldern Organisation, Führung, Performance Management, Mitarbeitermotivation und Vergütung. Als einzige Unternehmensberatung erarbeiten wir hierzu integrierte Lösungen.

Ausbildung auf Executive-Ebene

Lernen, wieder Luft zu holen.



Prof. Dr. Jürgen Weigand
Academic Director,
WHU Post-Experience Programs

Führungskräfte landen oft im Hamsterrad: viel Druck, hohes Tempo – und keine Zeit, um nachzudenken, Abstand zu nehmen, sich weiterzuentwickeln und auch mal wieder Luft zu holen.

Ausbildung auf Executive-Ebene, sei es als EMBA, Zertifikatsprogramm oder als maßgeschneidertes Unternehmensprogramm, bietet oftmals die Gelegenheit genau dazu: Luft zu holen, sich zu reflektieren und einen Perspektivenwechsel vorzunehmen.

„Dadurch, dass die Studierenden aus ihrer täglichen Managementroutine herauskommen, haben sie die einzigartige Chance, einen Schritt zurückzutreten und ein breiter gefächertes, vielseitigeres Bild ihres Unternehmens und der Geschäftswelt ganz allgemein zu erlangen“, erklärt Hannelore Forssbohm, Senior Program Manager des Kellogg-WHU Executive MBA Program. „Teilnehmer sowohl von EMBA als auch Executive Education Program-

men sind, wenn sie an ihre Arbeitsplätze zurückkehren, in der Lage, das Gelernte direkt anzuwenden. Diese lehrreiche und manchmal geradezu lebensverändernde Erfahrung kann nur machen, wer wirklich die Bürotür fest hinter sich schließt und sich voll und ganz einer neuen Herausforderung stellt.“

Zahlreiche Vorteile

Natürlich profitieren nicht nur die Teilnehmer. Auch die Unternehmen haben Vorteile durch die neuen Perspektiven, die ihre Führungskräfte gewinnen. „Jedes Programm auf Executive-Ebene ist zugeschnitten auf das Unternehmen als Ganzes wie auch auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Kandidaten. Durch die intensive Zusammenarbeit und das gemeinsame Lernen in Gruppen werden die Teilnehmer dazu angeregt, die neu erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten direkt umzusetzen und in der Praxis anzuwenden“, sagt Tanja Ward, Senior Manager des Bereichs Executive Education an der WHU – Otto Beisheim School of Management. „Bei der Konzeption von innovativen Unternehmensprogrammen ist es daher wichtig, die Unternehmensstrategie zu kennen und die Programminhalte darauf abzustimmen, damit eine Win-win-Situation für beide Seiten entsteht“, so Tanja Ward.

Während die Unternehmensprogramme kürzer sind und mehr darauf fokussieren, spezifische, führungsre-

vante Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, ist ein Executive MBA breiter und tiefer gehend ausgerichtet – das bringt die Dauer und Intensität eines solchen Programms einfach mit sich. Bei der Ausbildung auf Executive-Ebene profitieren Teilnehmer nicht nur von dem theoretischen und praktischen Know-how der Professoren, sondern außerdem von den vielseitigen Erfahrungen und Kenntnissen ihrer Mitstudenten im Programm.

„Bei Kellogg-WHU stellen wir die Studiengruppen mit sehr großer Sorgfalt zusammen. Es ist uns außerordentlich wichtig, dass die Führungskräfte auf jede erdenkliche Art profitieren und im Erfahrungsaustausch mit Professoren, Alumni, bekannten Gastrednern und voneinander lernen. So wird die EMBA-Erfahrung so umfassend wie möglich, und die Vielseitigkeit des Programms wird voll und ganz genutzt“, hebt Hannelore Forssbohm hervor.

„Was mache ich dann mit all dem Input und wie setze ich die neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nach Abschluss des MBA Programmes im Unternehmen um? Mit dieser Frage werden die frisch gebackenen MBA-Absolventen nicht alleine gelassen, sondern durch ein individuelles und persönliches Coaching begleitet und bei ihrer Rückkehr in die Herausforderungen des Managementalltags unterstützt“, beschreibt Hannelore Forssbohm die besonderen Vorzüge des Programms. Die Wahl für ein Executive Programm sollte von verschiedenen Faktoren abhängig gemacht werden, nicht zuletzt von den Ansprüchen des jeweiligen Kandidaten. Gleich, ob Sie sich für eine fokussierte und von den Bedürfnissen des Unternehmens motivierte Lösung (maßgeschneidertes Unternehmensprogramm) oder für eine breiter gefächerte und intensivere General-Management-Lösung (Executive MBA Program) entscheiden – Ihr wichtigstes Ziel sollte sein, dass Sie lernen, sich als Führungskraft wieder stärker zu reflektieren und Luft zu holen.



Hannelore Forssbohm
Senior Program Manager,
Kellogg-WHU Executive
MBA Program



Tanja Ward
Senior Manager
WHU Executive Education

Kellogg-WHU

EXECUTIVE MBA PROGRAM

Distinguish yourself.

Thrive with modules in the USA, Hong Kong, Canada, and Israel
Strengthen your focus on team leadership and personal development
Expand your network with over 50,000 alumni worldwide

www.kellogg.whu.edu

Kellogg-WHU Executive MBA Program, Germany
EMBA Office: Phone: +49 261 6509-186
emba@whu.edu
www.kellogg.whu.edu



Excellence in Practice
Award 2010
Partnerships in
Learning & Development

Please contact us for further information!
WHU – Otto Beisheim School of Management
Executive Development
infoed@whu.edu
www.whu.edu

Excellence in
Management
Education

WHU

Otto Beisheim School of Management

WHU – Your Partner in Strategic Executive Education

RESULTS DRIVEN
› Designing and implementing
programs to drive your
corporate performance

BUSINESS IMPACT
› Creating immediate company
value through action learning

PARTICIPANT-CENTERED
› Enhancing each participant's
skills and helping teams to
work effectively

BEST OF TWO WORLDS
› Fusing the best of business
school expertise with the
experience and creativity of
your executives

TRULY TAILORED
› Jointly developing solutions
for your specific company
issues

INTERNATIONAL IN SCOPE
› Benefitting from a strong
partner network of top
business schools and faculty
worldwide