

Personalchef setzt auf berufsbegleitenden MBA und Master

Mitarbeiter, die ein berufsbegleitendes Master- oder MBA-Studium absolvieren, sollten bereits im Vorfeld mit der Personalabteilung über ihre Erwartungen sprechen. „Sonst ist der Frust vorprogrammiert“, warnt Christian Jost, Head of People Management beim Recruiting-Spezialisten Hays.

Berufsbegleitende Master-Studiengänge ermöglichen eine Weiterqualifizierung im Job. Wie gut ist das zweistufige Studiensystem mit dem Bachelor- und Masterabschluss denn überhaupt schon in den Unternehmen bekannt. Wird es überhaupt angenommen?

Christian Jost: Wir hängen in Deutschland schon noch immer stark unseren alten Bildungswegen nach. Das gilt für Personalmanager ebenso wie für die Studierenden. Die meisten Bachelor-Absolventen setzen gleich noch ein Master-Studium drauf und es gilt noch immer: Was man studiert, bestimmt auch stark die Berufswahl. Die Möglichkeiten, die das Bologna-Konzept mit dem berufsbegleitenden Master oder MBA bietet, werden da häufig noch nicht ausgeschöpft.

Aber den MBA gibt es schon lange. Dennoch hat man das Gefühl, dass viele Personaler damit nichts anfangen können.

Jost: Das ist sicher noch ein Thema, bei dem Personalmanager sich deutlich intensiver mit dem unübersichtlichen Angebot auseinandersetzen müssen. Wer sich nicht eingehender damit beschäftigt hat, kennt auch den Unterschied zwischen einem MBA von einer Topschule in London und einem Master aus Hintertupfingen nicht. Auch bei Hays waren wir zunächst einmal überrannt von der Vielfalt des Master-Angebots für unsere internen Mitarbeiter.

Und was haben Sie gemacht?

Jost: Erst haben wir überlegt, ein eigenes firmeninternes Programm mit einer Hochschule zu entwickeln. Aber da brauchen Sie 15 bis 20 Teilnehmer pro Jahr und ein Studienplatz kostet 20.000 bis 30.000 Euro. Das ist viel Geld. Und dann haben wir das Problem, dass manche Mitarbeiter den Master nur deshalb machen, weil er eben bezahlt wird. Also haben wir davon wieder Abstand genommen und das Stipendienprogramm „Support for Growth“ gestartet. Dabei zahlen wir zehn Mitarbeitern pro Jahr maximal 5.000 Euro für die Studiengebühren. Zudem bekommen sie noch zehn Tage Sonderurlaub.

Haben Sie nicht befürchtet, dass Sie mit Bewerbungen überrannt werden?

Jost: Am Anfang schon, aber wir haben gedacht, wenig ist besser als nichts. Jetzt haben wir das Programm seit vier Jahren und bekommen rund 20 Bewerbungen pro Jahr. Das heißt, dass wir etwa jeden Zweiten fördern. Der Großteil will dabei ein Master-Studium beginnen, aber es gibt auch Mitarbeiter, die ein Bachelor-Studium oder eine zertifizierte Coaching-Ausbildung machen.

Ist das Master-Studium für Sie ein Instrument der Mitarbeiterbindung?

Jost: Natürlich wollen wir den Mitarbeiter damit auch an uns binden, zumindest für die Dauer der



Foto: Hays

Christian Jost vom Personaldienstleister Hays in Mannheim. Hays hat allein im D-A-CH-Raum rund 2.200 Mitarbeiter.

Unterstützung – bestenfalls natürlich weit darüber hinaus, vielleicht mit neuen Aufgabenbereichen oder sogar in einer anderen Position. Mitarbeiter, die unser Weiterbildungsangebot wahrnehmen, verpflichten sich vorab, bei einer Eigenkündigung innerhalb von sechs Monaten nach dem Studienabschluss, Geld zurückzuzahlen.

Was tun Sie dagegen, dass sich die Mitarbeiter nach dem Master-Abschluss einen anderen Job suchen?

Jost: Bei Hays haben wir ein internes Job-Board, das von einem Team von Karriereberatern betreut wird und auch das Stipendienprogramm managt. Das ist ein geschützter Raum. Hier können sich alle Mitarbeiter, die sich neuen Herausforderungen widmen möchten, beraten lassen, ohne dass ihr Vorgesetzter etwas davon erfährt. Unser Career Advice unterstützt Interessenten dann, intern einen anderen Job zu finden.

Nicht jedes Unternehmen bietet solche Möglichkeiten. Was raten Sie den Master-Interessenten?

Jost: Die größte Krux sehe ich darin, wenn Mitarbeiter von sich aus ein Master-Studium beginnen

und das Unternehmen nichts davon weiß. Wenn sie dann noch auf einer Stelle sind, wo sie keinen Master-Abschluss brauchen, ist der Frust meist auf beiden Seiten vorprogrammiert. Mitarbeiter sollten sich daher vorher überlegen, ob sie das neu erworbene Wissen überhaupt im Unternehmenskontext umsetzen können.

Aber für das Unternehmen ist das doch erst mal positiv. Der Mitarbeiter zeigt Eigeninitiative und bildet sich – oft auf eigene Kosten – weiter.

Jost: Natürlich, aber wie jedes Unternehmen sind auch wir ergebnisorientiert. Für uns macht ein Master oder MBA nur Sinn, wenn er die Wertschöpfung im Unternehmen erhöht. Bei Hays werden die Mitarbeiter daher auch nach Stelle und nicht nach Abschluss bezahlt.

Bachelor- und Master-Absolventen bekommen also dasselbe Gehalt?

Jost: Ja, das Gehalt bemisst sich nach der Wertschöpfung, die der Mitarbeiter erbringt. Bei jeder Stelle muss ich mir als Personaler daher überlegen, welche Anforderungen gibt es, was sind die dafür notwendigen Qualifikationen und wie trägt der Mitarbeiter zur Wertschöpfung bei? Dabei ist ein Master oder MBA kein Allzweckmittel.

Bei vielen MBA-Programmen und vor allem in der Master-Arbeit können die Teilnehmer konkrete Projekte aus dem eigenen Unternehmen bearbeiten. Das trägt doch auch zur Wertschöpfung bei.

Jost: Wenn es das richtige Thema an der richtigen Stelle ist, kann das sicher sehr wertvoll sein. Aber wenn jemand einen Master zum Thema Retention macht und dann mal eben für seine Master-Arbeit alle Personaldaten auswerten will, wird es schwierig. Wir sind daher gerade dabei, einen Prozess dazu aufzusetzen, welche Themen in einer Master-Arbeit abgehandelt werden könnten.

Bärbel Schwertfeger ●