

## **Studentinnen erhalten HR-Auszeichnung der Basler Gesellschaft für Personal-Management**

**Im Rahmen der 54. Generalversammlung der Basler Gesellschaft für Personal-Management (BGP) wurde zwei Arbeiten im Bereich Personalmanagement ausgezeichnet. Die Auszeichnungen wurden von Stephan Suter, Präsident der Förderstiftung der BGP, überreicht. Der HR-Award der Förderstiftung ist Bestandteil der engen Zusammenarbeit zwischen der BGP sowie den zwei renommiertesten Bildungsinstituten der Nordwestschweiz, der Universität Basel und der Fachhochschule Nordwestschweiz. Ausgezeichnet wurden eine Bachelor-Arbeit der FHNW und eine Master-Arbeit des Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrums (WWZ) der Universität Basel.**

Die Förderstiftung der Basler Gesellschaft für Personal-Management BGP zeichnet innovative Arbeiten aus dem Human Resources Bereich mit einem Geldbetrag und einer Jahresmitgliedschaft der BGP aus. „Uns ist daran gelegen, Studierende für das Fachgebiet Human Resources zu begeistern. Mit dem HR-Award bieten wir eine Plattform für ihre Arbeit und ein breites Kontaktnetz“, so Stephan Suter, Präsident der Förderstiftung der BGP. Dieses Jahr wurde zwei Studentinnen ausgezeichnet. Tamara von Büren (Basel) mit ihrer Master Arbeit „Löhne, Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit“ am Lehrstuhl für Personal und Organisation am WWZ der Universität Basel sowie Nicole Baumgartner (Seengen, AG) für ihre Bachelorarbeit „International Assignments“ an der Fachhochschule Nordwestschweiz.

### **Löhne und der Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit**

Tamara von Büren untersuchte in ihrer Arbeit die Auswirkungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Der Aufbau der Arbeit besteht in einer theoretischen Analyse, einer Darstellung und Diskussion verschiedener empirischer Studien sowie in einer Ableitung sich daraus ergebender Gestaltungsempfehlungen für die Personalpolitik. Die Masterarbeit wurde von Professor Michael Beckmann (Lehrstuhl für Personal und Organisation, Uni Basel) an der Verleihung entsprechend gewürdigt. Die Analyse der empirischen Resultate zeigt auf, dass Löhne sehr unterschiedlich auf die Mitarbeiterzufriedenheit wirken können. Auf einer allgemeinen Ebene lassen sich Implikationen für die Personalpolitik in Firmen ableiten. So fördert beispielsweise die Lohntransparenz innerhalb einer Firma die Mitarbeiterzufriedenheit. Dabei ist wichtig, dass die Arbeitgeber genaue Informationen über die Zusammensetzung der Entlohnung geben. Es sollte klar ersichtlich sein, welche Leistung mit welcher Entlohnung abgegolten wird und welche Rolle die verschiedenen Komponenten wie Seniorität und Ausbildung spielen.

Weiter hat sich gezeigt, dass bei der Einführung von individuellen Leistungslöhnen darauf geachtet werden soll, dass das Entlohnungssystem der Verteilung von Aufgaben und Entscheidungsrechten entspricht. Die Anreizentlohnung hat vor allem dann einen positiven Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit, wenn die Mitarbeitenden einen autonomen Job ausüben und den eigenen Arbeitsprozess selber kontrollieren können.

Ein Unternehmen kann die Zufriedenheit der Mitarbeiter auch mit individualisierten Weiterbildungsangeboten steigern. Die vom Arbeitgeber unterstützte Weiterbildung wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus. Der Einfluss ist umso grösser, je stärker die Weiterbildung mit dem eigentlichen Inhalt der Arbeit verbunden ist.

### **International Assignments**

Nicole Baumgartner schrieb ihre Arbeit über Internationale Entsendungen am Beispiel des internationalen Logistiklösungsanbieter Swisslog mit Sitz in Buchs AG. Dabei ging es um die Frage, wie eine Firma ihre internationalen Entsendungsprogramme am besten organisiert. Die Arbeit wurde von Prof. Dr. Guy Ochsenbein, Fachbereich Human Resources Management der Fachhochschule Nordwestschweiz gewürdigt.

Internationale Entsendungen sind nicht nur für den Mitarbeiter selbst, sondern auch für seine Familie eine herausfordernde Erfahrung. Die Organisation solcher Programme ist aufgrund der unterschiedlichen Kulturen und gesetzlichen Normen im Heim- respektive im Gastland sehr komplex. Ein Unternehmen muss sich schon bei der Auswahl des zu entsendenden Mitarbeiters Gedanken machen. Wichtig ist dabei, dass der Mitarbeiter den technischen und kulturellen Voraussetzungen, welche ein Job im Ausland mit sich bringt, entspricht. Dann sollte auch die Familie des Mitarbeiters in die Vorbereitungen miteinbezogen werden, da diese sich auch an die neue Umgebung gewöhnen muss.

Zuletzt muss das Unternehmen sich auch Gedanken für die Zeit nach der Entsendung machen. Dies wird oft vergessen, ist aber wichtig, damit die sogenannten „Expats“, nach ihrer Rückkehr nicht verloren sind. Da die Zeit im Ausland begrenzt ist, muss das Unternehmen sich um eine geeignete Stelle kümmern, welche es dem Rückkehrer ermöglicht, die Erfahrungen und das Wissen, welches er sich während des Aufenthaltes angeeignet hat, einzusetzen.

### **Über die BGP**

In der Basler Gesellschaft für Personal-Management (BGP) wurde 1957 gegründet. Sie steht unter dem Patronat des Arbeitgeberverbandes Basel. In ihr sind über 650 Personal- und Ausbildungsfachleute aus der Region Basel zusammengeschlossen.

Mit praxisorientierten Veranstaltungen zur aktuellen Themen aus der Personal- und Ausbildungspraxis bietet die BGP ihren Mitgliedern eine wichtige Plattform für

Erfahrungsaustausch und Weiterbildung. Zudem fördert sie Nachwuchskräfte im HR-Bereich und gibt ihnen die Möglichkeit, ihre Kontaktnetze zu erweitern.

In der BGP wird die Personalstrategie und -politik für die Mitarbeitenden in der Region Basel weiterentwickelt. Intensiv befasst sich die Gesellschaft mit den Themen Personalpolitik, Berufsbildung, Sozialpartnerschaft, Compensation und Gesundheitsmanagement.

Die Förderstiftung der BGP verleiht alljährlich den HR-Award in enger Partnerschaft und Zusammenarbeit mit der Universität Basel (Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum) und der Fachhochschule Nordwestschweiz. Weitere Informationen unter <http://www.bgp-basel.ch/>