

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft

Technische Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



Die Studierenden des Masterstudiengangs
Personalmanagement im WS 2023/24

Grußwort

**Liebe Studierende, liebe Ehemalige,
liebe Freunde der Hochschule,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wir freuen uns, dass Sie unseren neuen Personalnewsletter zum Wintersemester 2023/2024 öffnen und lesen.

Im Newsletter präsentieren wir wie immer Neuigkeiten aus der Hochschule, Berichte der Studierenden zu ihrem Berufseinstieg, Infos zu Praxisprojekten, Gastvorträgen, aktuellen Forschungsthemen, den Studiengängen Wirtschaftspsychologie (B.A.) und Personalmanagement (M.A.) und vielem anderen mehr.

Im Wintersemester begannen wieder alle unsere Studiengänge neu und in allen unseren Bachelorstudiengängen an der Wirtschaftsfakultät (Betriebswirtschaft, International Management, Wirtschaftspsychologie) konnten wir, anders als es die demografische Entwicklung nahelegt, besonders viele Erstsemester begrüßen. Die Masterstudiengänge sind weiter stark nachgefragt, wenn auch viele unserer Absolventinnen und Absolventen aufgrund der zahlreichen Stellenangebote mit dem Bachelorabschluss direkt in das Berufsleben starten.

Herzlichen Dank sagen möchte ich allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule aktiv unterstützt haben und weiter unterstützen – durch Lehraufträge, Gastvorträge, Beiratsarbeit im Masterstudiengang, Angebot und Betreuung von Abschlussarbeiten, Projekten oder Praktika und vielem anderen mehr.

Wir wünschen Ihnen allen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen sowie Beiträge für unseren nächsten Newsletter Personalmanagement im Juli 2024.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

Von der Hochschule in den Beruf	2
Vom Master in den Beruf	2
Mein Berufseinstieg bei der NovamusHR01 GmbH	3
Arbeiten im Ausland	5
Mein Auslandspraktikum in Brooklyn, New York	5
Berufsbegleitende Weiterbildung	7
Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich	7
Fachseminare für Berufstätige	8
Projekte im Personalbereich	9
Mitarbeiterbefragung bei deuter Sport GmbH	9
Infos von der Hochschule	9
Ehemaligengruppe auf LinkedIn	9
Master Personalmanagement	10
Neuer Kursbeginn zum Wintersemester 2023/24	10
Workshop Talent Management in Schloss Illertissen	10
StudiengangsprecherInnen	10
Gastvorträge und Lehraufträge	11
Exkursion und Workshop bei Delo	12
Highlights aus dem ersten Semester	13
Infoveranstaltung für den Studienbeginn 2024	13
Lehrbeauftragte aus der Praxis	14
Yola Holzhauser – Neue Lehrbeauftragte für Rhetorik	14
Lehrbeauftragte im Bachelorstudium	14
Kongresse	15
Aus der Forschung	18
Best Ager im Beruf – Potenzial im Fachkräftemangel?	18
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	20
Umweltbewusstes Konsumverhalten	21
Aktuelles HR Top Voices 2023	20
Praxistransfer ELLSI – Lern- und Innovationslabor	22
Für Sie gelesen	23
Wider alle Vernunft: Coaching und HR-Management	23
A Skeptic's HR Dictionary	23
4 Tage Woche	24
Gamifikation. Präsentationen mit Fun-Faktor	25
Gehälter im Vergleich	25
Stepstone Gehaltsreport 2024	25
kununu Gehaltscheck 2024	25
24. Augsburger Personalertag am 27. Juni 2024	25
Impressum	6



Foto: Zeugnisverleihung am 6.12.2023



Vom Master in den Beruf

» So schnell wie mein Masterstudium „Personalmanagement“ an der Technischen Hochschule Augsburg im Oktober 2021 begonnen hat, genauso schnell ist es auch schon wieder vorbei. Zurückblicken kann ich auf eine Zeit voller spannender Themen rund um das Thema Personalmanagement mit engagierten Dozentinnen und Dozenten sowie motivierten Kommilitoninnen und Kommilitonen. Neben vielen neuen Gesichtern und Erkenntnissen in meinem Leben habe ich gleichzeitig aber auch eine neue Stadt kennen- und lieben gelernt. Damit war klar: Hier bleibe ich! Es fehlte nur noch ein Job!

Doch zurück zum Anfang: Um neben den theoretischen Inhalten des Studiums auch praktische Erfahrungen sammeln zu können, arbeitete ich nebenbei ca. 20 Stunden als Werkstudentin bei einem Maschinenbauunternehmen in Göggingen. Dort hatte ich die Möglichkeit, einen direkten Einblick in die Arbeit der HR Business

Partner zu bekommen und diese sowohl im Recruitingprozess als auch in der täglichen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte zu unterstützen. Aber auch die Herausforderungen, die die Notwendigkeit der Digitalisierung der Prozesse im HR mit sich bringt, wurden mir im „direkten Kontakt mit der Praxis“ immer wieder aufgezeigt. Im Anschluss an meine Werkstudententätigkeit habe ich zudem meine Masterarbeit in dem Unternehmen geschrieben. Auch wenn sich eine Übernahme in das Team angeboten hätte, stellte sich nach einigen Gesprächen leider heraus, dass in meinem Interessensgebiet keine Kapazitäten im Personalbereich vorhanden waren. Aus diesem Grund habe ich noch während des Verfassens meiner Masterarbeit nach passenden Stellen in der Region gesucht – vor allem über LinkedIn und StepStone. Zudem wurde ich im Laufe des Studiums von verschiedenen Headhuntern über

LinkedIn kontaktiert, die mir Stellen im Personalbereich vorgeschlagen haben. So auch die Stelle als Personalassistentin bei HAIMER, die ich schließlich angenommen habe.

HAIMER ist ein mittelständisches Familienunternehmen mit Sitz im bayerischen Igenhausen bei Augsburg. Mit weltweit rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon 40 Auszubildende, entwickelt, fertigt und vertreibt das Unternehmen hochpräzise Produkte für die Metallzer-spannung, die in den unterschiedlichsten Branchen und Industrien zum Einsatz kommen. Gerade die Möglichkeit, in einem internationalen und gleichzeitig familiären Umfeld arbeiten zu können, hat mich sehr gereizt. Auch mit dem Motto „Qualität gewinnt“ und dem Streben nach Innovation und Verbesserung konnte ich mich gut identifizieren.

Am 01. September ging es dann direkt los mit einem intensiven und gut »

> strukturierten Onboarding, inklusive Firmenrundgang, Projektschulungen und vor allem viel gutem Essen. Ich durfte sogar selbst schrumpfen, wuchten und voreinstellen – wer hätte gedacht, dass wir Personalerinnen und Personaler einmal mitten in einem Anwendungszentrum landen und selbst Hand an den Maschinen anlegen?! Nach zweieinhalb Tagen des Kennenlernens und Ausprobierens der Produkte und des Unternehmens ging es dann zum ersten Mal ins Büro und zu den neuen Kolleginnen und Kollegen – und somit auf in die Einarbeitung in meine

neuen Aufgaben. Dazu gehört insbesondere der Recruitingprozess, von der Ausschreibung einer Stelle bis hin zur Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch viele spannende Projekte im Personalmarketing, wie zum Beispiel der Besuch von Ausbildungsmessen, das Content Management für die Personalseiten unserer neuen Website und die Erstellung eines internen Weihnachtsmagazins. Aktuell betreue ich zudem die Auswahl und Implementierung



einer Personalmanagement-Software, um die Prozesse im Personalbereich bei HAIMER weiter zu digitalisieren.

Ich freue mich schon auf die weitere Zeit bei HAIMER und die tolle Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen! Ihr möchtet auch Teil des Teams werden? Schaut Euch gerne in unserem Stellenportal um oder schickt eine Bewerbung an karriere@haimer.com! <<

*Larissa Blank, Masterstudiengang
Personalmanagement*

novamusHR01
digital management: together

Mein Berufseinstieg bei der NovamusHR01 GmbH

>> Hallo an alle Studierenden und an alle Interessierten!

Gerne möchte ich meine Erfahrungen zur Stellensuche und meinem Berufseinstieg in der Consultingbranche mit Euch teilen. Ich heiße Sandra, bin 30 Jahre alt und befinde mich aktuell im 3. Semester des Masterstudiengangs Personalmanagement.

Seit 01. August 2023 bin ich Teil des Teams der NovamusHR01 GmbH. Es handelt sich um eine Unternehmensberatung mit Sitz in Unterschleißheim, Heilbronn und Prag. Aktuell bin ich als Assistenz der Geschäfts- und Bereichsleitung für die Prozess- und Managementberatung beschäftigt, bis ich das Skill-Level zum Junior Consultant erreicht habe. Hierfür gibt es viel zu lernen und zu tun, da besonders der technische Bereich (IT-Grundlagen, SAP) in diesem Beruf sehr ausgeprägt ist. Bestimmt kommt Euch die NovamusHR01 bekannt vor, oder? Herr Volpert ist der Geschäftsführer der NovamusHR01 und Dozent an der Hochschule Augsburg. Im Masterstudiengang unterrichtet er u.a. „Strategisches Personalmanagement“.

Die Stellensuche

Zur Stellensuche kann ich sagen, dass ich seit Beginn des Studiums in einem großen Unternehmen in Augsburg angestellt war und nicht zwingend geplant

hatte zu kündigen. Somit war ich nicht aktiv oder mit Druck auf der Suche nach einem neuen Job. Ich habe allerdings im Laufe des Masterstudiums gemerkt, dass sich mein Interessensbereich erweitert und ich gerne mehr Verantwortung und Herausforderung möchte. Über LinkedIn habe ich mir zunächst ein Profil erstellt und durch die Einstellung „Open to work“ sichtbar gemacht, dass ich für Stellenangebote offen bin. Im zweiten Semester hat Herr Volpert wieder eine Vorlesung in Anknüpfung an „Strategisches Personalmanagement“ gehalten. Diesmal ging es um digitale HR-Strukturen und Prozesse. Auch diese Vorlesung fand ich wieder sehr interessant und ich wollte gerne mehr

über sein Unternehmen und die Tätigkeiten in der Unternehmensberatung wissen. Auf der Novamus-Website konnte ich mir einen Überblick verschaffen und anhand der Stellenangebote ein grobes Gefühl für die Arbeit in einer Unternehmensberatung bekommen. Ganz einfach klang das alles nicht, aber es hat mich neugierig gemacht. Ich habe mich über LinkedIn mit der NovamusHR01 vernetzt, um Beiträge und Informationen einsehen zu können. Nach kurzer Zeit hat mich eine freundliche Nachricht über LinkedIn erreicht, mit der Einladung zu einem unverbindlichen Gespräch via Teams. Diese Einladung habe ich gerne angenommen. So entstand der erste berufliche Kontakt und es folgten >



Joachim Volpert

› weitere Gespräche und ein Stellenangebot.

Meine Empfehlungen an Euch in Bezug auf die Stellensuche:

- Legt Euch unbedingt ein ausführliches Profil in einem sozialen Netzwerk für berufliche Kontakte an (Xing, LinkedIn etc.).
- Vernetzt Euch mit Firmen und macht Euch sichtbar.
- Seid unvoreingenommen und flexibel – vor allem, wenn Ihr noch nicht genau wisst, was Ihr Euch beruflich vorstellen könnt.

Unverhofft kommt oft 😊

Der Berufseinstieg

Nachdem die Formalitäten zur Einstellung geklärt waren, rückte der erste Arbeitstag immer näher. Für das Onboarding wurden zwei Tage in Unterschleißheim geplant. Die Arbeit bei der NovamusHR01 findet überwiegend im Homeoffice statt, sodass es großartig war, die neuen Kollegen und Kolleginnen in den ersten zwei Tagen im Büro kennenzulernen. Es fand eine Rund-um-Verpflegung mit Essen, Kaffee, Getränken usw. statt und ich habe mich auf Anhieb wohlfühlt. Ich empfand es als große Wertschätzung, dass sich die Firma für diese zwei Tage alle Mühen gemacht und ein schönes Onboarding organisiert hat. Gemeinsam mit einer

anderen neuen Kollegin wurden wir mehr als herzlich empfangen und durften direkt unsere nagelneue Hardware (Ausstattung für das Homeoffice) entgegennehmen. Es war bereits alles vorbereitet, eingerichtet und wir konnten direkt loslegen. Ich war in diesen zwei Tagen zu keiner Minute „lost“. Es war immer jemand greifbar und ansprechbar. Der erste Tag wurde abgerundet mit einem gemeinsamen Abendessen im naheliegenden Gasthof und auch ein Zimmer war bereits gebucht, sodass ich wieder gut erholt in den zweiten Tag starten konnte. Das gemeinsame Essen war für mich der „Eisbrecher“ und hat mir sehr gut gefallen.

Die weitere Einarbeitung lief dann überwiegend aus dem Homeoffice ab und ich konnte mich gut in den Alltag einfinden. Da wir von Anfang an gewisse Ziele vereinbart und eine Art Fahrplan für mich aufgestellt haben, wusste ich, worauf ich in nächster Zeit meinen Fokus legen muss und wie ich mir meine Aufgaben einteilen muss. Herausfordernd sind für mich die vielen technischen Elemente in diesem Beruf und ich investiere viel Zeit, diese Dinge zu lernen und zu üben. Ich durfte bereits im zweiten Monat mit zu einem Kundentermin fahren und war hier intensiv in die Vorbereitungen eingebunden. Diese Erfahrung war spannend für mich und mir gefällt es sehr gut, dass mir mein Vorgesetzter viel zutraut und mir gleichzeitig Sicherheit und Feedback

gibt. Ich denke, dies sind die besten Voraussetzungen für eine gute Entwicklung. Das Consulting Business ist neu für mich und unglaublich komplex, aber ich wachse mit den Aufgaben und fühle mich mittlerweile dank Fahrplan und persönlichen Zielen sehr wohl und freue mich auf die neuen Aufgaben.

Meine Empfehlungen an Euch für den Berufseinstieg:

- Ein gutes Onboarding ist Gold wert! Erkundigt Euch im Vorfeld, wie das Onboarding organisiert/geplant ist.
- Besprecht im Voraus, wo Eure Reise hingehen soll (Stichwort: Ziele, Entwicklungsplan, Laufbahn etc.). Das gibt Euch Orientierung und Motivation.
- Lasst Euch anfangs nicht unterkriegen von vielen neuen Eindrücken, Aufgaben und Herausforderungen. Ihr seid nicht im Unternehmen, um direkt alles können, aber Ihr seid da und habt die Kapazitäten, Euch mit neuen Dingen zu beschäftigen.

Solltet Ihr Fragen zu meinen Erfahrungen haben, dann zögert bitte nicht, mich zu kontaktieren! 😊 ‹‹

Sandra Fischer

Assistenz der Geschäfts- und Bereichsleitung
Prozess- und Managementberatung
089 997 40 81-25

s.fischer@novamushr01.com



Mein Auslandspraktikum in Brooklyn, New York



schließlich deutschsprachige Lehrer*innen und Erzieher*innen. Das KinderHaus umfasst vier Gruppen à zwölf Kinder. Während meines Praktikums bin ich der Schmetterlingsgruppe zugeteilt worden, in der Kinder im Alter von eins bis drei Jahre betreut werden. Täglich von 8:30 Uhr bis 15:15 Uhr, mittwochs bis 18:00 Uhr, begleite ich die Kinder durch einen strukturierten Tagesablauf, der wie folgt aussieht:

• 08:30 Uhr	Ankunft der Kinder
• Bis 09:30 Uhr	Freispielphase & Projekte
• 09:30 Uhr	Morgenkreis
• 09:45 Uhr	Snack
• 10:15 Uhr	Freispielphase im Garten
• 11:30 Uhr	Mittagessen
• Bis 14:30 Uhr	Ruhephase
• 15:15 Uhr	Abholung der Kinder

Morgens haben die Kinder Freispielphasen. Dort wird das Spielen gefördert und wir Erzieherinnen ziehen uns bewusst zurück. An den Basteltischen werden währenddessen verschiedene Projekte angeboten wie Basteln, Backen oder Malen. Die Projekte beziehen sich auf die jeweilige Jahreszeit, Feiertage oder den Lehrplan.

In meiner Gruppe habe ich mich direkt sehr wohl gefühlt. Das Vertrauen der Kinder konnte ich von Tag zu Tag mehr gewinnen und Aufgaben selbstständig erledigen. Da ich Personalmanagement studiere, durfte ich auch an Vorstellungsgesprächen für >

» Ich bin Nadine, Masterstudentin in Personalmanagement an der Hochschule Augsburg. Von Ende September 2023 bis Weihnachten 2023 habe ich die aufregende Gelegenheit ergriffen, ein ehrenamtliches Praktikum in einem deutschsprachigen Kindergarten in Brooklyn zu absolvieren.

Wie bin ich darauf gekommen?

Schon während meiner Studienzeit hegte ich den Gedanken, internationale Erfahrungen zu sammeln. Durch meine langjährige ehrenamtliche Tätigkeit im Kinder- und Jugendbereich bin ich auf ein ehrenamtliches Praktikum in einem deutschsprachigen Kindergarten in Brooklyn aufmerksam geworden. Die Arbeit mit Kindern ist für mich eine Herzensangelegenheit, und so traf ich die Entscheidung, mich für dieses Praktikum zu engagieren.

Warum mache ich das?

Die Neugier, meine Grenzen zu erweitern und mich außerhalb meiner gewohnten Umgebung zu bewegen, ist schon immer ein wesentlicher Teil meines Lebens gewesen. Die Arbeit mit Kindern bereitet mir nicht nur Freude, sondern stellt auch eine wertvolle Lernerfahrung dar. In meinem Praktikum lerne ich nicht nur viel über die Bedürfnisse der Kinder, sondern auch meine Geduld, Empathie und Fähigkeiten zur Beobachtung und Reflexion stärken sich dadurch. Diese Fähigkeiten sehe ich ebenfalls als wertvoll für meine zukünftige Karriere im Personalbereich an.

Meine Tätigkeiten im Überblick

Der Kindergarten, genannt KinderHaus, ist eine deutschsprachige Einrichtung in Park Slope, Brooklyn. Dort arbeiten aus-

› neue Lehrkräfte mitwirken und bei der Zeugnisausstellung unterstützen.

Das Leben in New York

Mein Leben in Brooklyn gestaltet sich durch die Unterbringung bei einer Gastfamilie in Dumbo besonders bereichernd. Die Familie, die ich über das KinderHaus fand, nahm mich sehr herzlich auf. Das Kind geht ebenfalls in das KinderHaus. Die Mutter ist Deutsche und der Vater stammt aus Brasilien. Wir kommunizieren auf Englisch. Mit dem Gastkind habe ich ausschließlich Deutsch gesprochen.

Es war unglaublich, für drei Monate in New York zu leben. Durch die Arbeit konnte ich schnell Kontakte knüpfen und viele tolle Menschen kennenlernen. New York bietet vielfältige Möglichkeiten an. Die Menschen sind sehr offen und freundlich und es wird einem nie langweilig. Es ist wirklich die Stadt, die nie schläft. Ich habe mich sehr wohl gefühlt, denn jeder ist in New York willkommen. Ich werde die Zeit jetzt schon missen und werde auf jeden Fall wieder kommen!

Meine Zeit in New York war geprägt von unvergesslichen Erfahrungen, neuen Bekanntschaften und persönlichem Wachstum. Ich bin sehr froh, dass ich die Chance für das Praktikum wahrgenommen habe. Rückblickend war es eine wunderschöne Bereicherung, die ich jedem empfehlen kann. ‹

Nadine Müller, Masterstudiengang
Personalmanagement



IMPRESSUM

Verantwortlich:

Präsident
Prof. Dr.
Gordon Thomas Rohrmair

Anschrift

Technische Hochschule
Augsburg
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-0
Telefax: +49 (0)821-55 86-32 22
info@tha.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Prof. Dr. Erika Regnet
Technische Hochschule Augsburg
Fakultät für Wirtschaft
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-29 21 /-29 17
erika.regnet@tha.de · www.tha.de

Der **NEWSLETTER PERSONALMANAGEMENT** erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der ProfessorInnen, die an der Technischen Hochschule Augsburg zu Personalthemen unterrichten, sowie Beiträge der Studierenden und der AbsolventInnen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Bachelor- und Masterarbeiten, Praktika und Berufseinstieg.

Der Newsletter soll Studierenden einen Einblick in die Aufgabenstellungen der HR-Verantwortlichen, die Vielfalt der HR-Themen und aktuelle Entwicklungen geben. Zudem möchten wir mit Ehemaligen auch nach der Hochschulzeit in Kontakt bleiben.

PraktikerInnen erhalten Informationen über aktuelle Themen – z.B. arbeitsrechtliche Entscheidungen, Forschung, Veröffentlichungen und interessante Veranstaltungen – sowie über die konzeptionellen Weiterentwicklungen an der Hochschule.

Gerne nehmen wir weitere an Personalthemen Interessierte, KollegInnen oder der Hochschule verbundene Personen in unseren **E-Mail-Verteiler** auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.

Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich

Der nächste Zertifikatsstudiengang beginnt am 13. April 2024.

Berufsbegleitend können Fach- und Führungsnachwuchskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich betriebswirtschaftliches Know-how und Managementkenntnisse erwerben. Die TeilnehmerInnen lernen, betriebswirtschaftliche Entscheidungen auf fundierter fachlicher Basis zu fällen, zu begründen und konsequent umzusetzen.

Die zentralen Kursinhalte sind:

- Modul 1: Personalbeschaffung und Personalführung, Arbeitsrecht, Marketing
- Modul 2: Rechnungswesen, Kostenmanagement, Controlling
- Modul 3: Projekt-, Prozess- und Qualitätsmanagement, Digitalisierung, Wirtschaftlichkeitsrechnungen

Weiterbildung auf Hochschulniveau: Unsere DozentInnen sind erfahrene ProfessorInnen der Hochschulen Augsburg und München sowie erfahrene PraktikerInnen.

Die **TeilnehmerInnen sind an der Hochschule eingeschrieben** und können Bibliothek, Rechnerraum, Zoom-Hochschullizenz etc. nutzen.

Der Zertifikatsstudiengang im Überblick:

- Berufsbegleitend am Samstag und z.T. Freitagnachmittag
- 16 Präsenztage über 15 Monate, Beginn im April 2024
- Kompakte Wissensvermittlung und Übungsmöglichkeit
- Erfahrungsaustausch und individuelles Fachcoaching
- Maximal 15 Teilnehmer/-innen
- Abschluss: geprüftes Hochschulzertifikat (setzt Teilnahme an drei Prüfungen und Verfassen einer Studienarbeit voraus)
- Studentenausweis mit Zugangsberechtigung zur Bibliothek, Rechnerraum etc.
- Gebühren für das Gesamtprogramm 4.300 €
- Durchführungsort: Hochschule Augsburg, einzelne Kursteile bei Bedarf auch online.

Ein **Online-Informationstermin** fand im Januar online statt. Bei Fragen zum Studiengang wenden Sie sich gerne an Frau Hoksch oder Prof. Regnet.

i Termine, detaillierte Informationen und Anmeldung zum Zertifikationsstudium finden Sie hier: <https://www.tha.de/Wirtschaft/Betriebswirt-in-im-Gesundheits-und-Sozialbereich.html>.



Ansprechpartnerinnen

Erika Regnet

Studiengangsleitung
Fakultät für Wirtschaft
Erika.Regnet@tha.de
Tel.+49 821 5586 2917 / 2918

Gabriele Hoksch

Studiengangorganisation
Fakultät für Wirtschaft
Gabriele.Hoksch@tha.de

Erfolgreicher Abschluss – herzlichen Glückwunsch

Herzlichen Glückwunsch! Am 22.07.2023 absolvierten vier Teilnehmerinnen des Jahrgangs 2022/23 unseres Zertifikatsstudiengangs Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich nach 1,5 Jahren berufsbegleitendem Studium erfolgreich ihre letzte Prüfung. Studienarbeit und alle Prüfungen sind erfolgreich geschafft! Zwei weitere Teilnehmerinnen schlossen im August ab. Wir wünschen weiterhin viel Erfolg und alles Gute!



Weiterbildung an der THA – Fachseminare für Berufstätige

Im Rahmen der Weiterbildung der Technischen Hochschule fand im November 2023 das erste Fachseminar „#bigpicturemarketing – Leadership Skills“ an der Technischen Hochschule Augsburg statt. Damit baut die THA ihr Angebot in der Weiterbildung von Führungskräften und Unternehmer:innen weiter aus.

Prof. Dr. habil. Klaus Kellner und Prof. Dr. Manfred Uhl, beide Professoren an der Fakultät für Wirtschaft der THA, waren Gastgeber des neuen Formats. Über mehrere Monate hinweg hatten sie gemeinsam mit Masterstudierenden am Konzept des Seminars gefeilt. Nun wurde die Veranstaltung im Rahmen der ebenfalls neu konzipierten Fachseminare der THA_akademie – Institut für wissenschaftliche Weiterbildung – in den schönen Räumlichkeiten der Silbermannvilla in die Realität umgesetzt.

Die zwölf Teilnehmenden erhielten einen tiefgreifenden Einblick in die Kraft des Marketings als Leadership Skill. Seminarleiter Prof. Klaus Kellner sagt: „In spannenden Vorträgen haben wir die Brücke geschlagen zwischen dem Wesentlichen und dem Ganzen, zwischen Geschäft und Führung – getreu dem Verständnis unserer Augsburger Marketing-School-of-Thoughts ‚Geschäft und Führung gestalten!‘. Marketing ist hier nicht nur eine Teilfunktion, sondern die Fundamentaldisziplin für nachhaltiges Wachstum, ein starkes Image, sichere und inspirierende Arbeitsplätze sowie für einen positiven Beitrag zu Gesellschaft und Umwelt.“

Teilnehmer Maximilian Mayer, Member of Management Board, MR PLAN GmbH, sagt: „Das Seminar gab mir ein vollumfängliches Verständnis, wie Geschäft und Führung für Erfolg gestaltet werden können. Auf Basis des Profilierungsmodells von Herrn Prof. Dr. habil. Klaus Kellner bekamen die Entscheider:innen der anwesenden Firmen einen Einblick in aktuelle Themen sowie Erkenntnisse der Forschung. Alle Vortragenden und die Technische Hochschule Augsburg beglückwünsche ich daher zu einem einzigartigen, wertvollen Format, das ich bestens empfehlen kann.“

Wir freuen uns auf weitere spannende Seminare auch Anfang 2024, so zum Beispiel:

21.-23.02.2024 Produktmanagement für Technologieunternehmen

In diesem dreitägigen Angebot erleben Sie, was Produktmanagement genau beinhaltet, welche Philosophie und welches Instrumentarium dazu gehören. Sie haben die Möglichkeit, Ihre konkreten Herausforderungen zu schildern, die wir gemeinsam bearbeiten. Außerdem werden Absatz- und Unternehmenskommunikation mit dem Schwerpunkt digitale Kommunikation behandelt.

14.-15.03.2024 Leadershipskills für Nachwuchsführungskräfte

Bei *Leadershipskills für Nachwuchsführungskräfte* geht es um Führung als eines der zentralen Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie. Ziel ist es, angehende Führungskräfte bei der Übernahme der neuen Rolle zu unterstützen und praktische Tipps für die neue Tätigkeit zu geben.

10.04.2024 Positive Psychologie in Beruf und Alltag

Unsere Wahrnehmung beeinflusst unsere Erwartungen so wie auch unsere Erwartungen unsere Wahrnehmung beeinflussen. Diesem Kreislauf sind wir jedoch nicht passiv ausgeliefert, vielmehr gestalten wir ihn selbst aktiv, allerdings nicht immer bewusst. In diesem Seminar lernen Sie nicht nur einige Grundlagen der Positiven Psychologie kennen, sondern auch wie Sie dieses Wissen für sich selbst anwenden können.

Weitere Informationen zu unseren Fachseminaren finden Sie unter <https://www.tha.de/Weiterbildung/Fachseminare.html>.

Informationen zu unserem weiterbildenden berufsbegleitenden Studienangebot finden Sie unter <https://www.tha.de/Weiterbildung/berufsbegleitend.html>.

Bleiben Sie immer informiert über aktuelle Angebote der THA_akademie: Tragen Sie sich für unseren [Newsletter](https://www.tha.de/Weiterbildung/Newsletter-THA-akademie-aktuell.html) ein! (<https://www.tha.de/Weiterbildung/Newsletter-THA-akademie-aktuell.html>)

Wir freuen uns auf Sie!
Ihre THA_akademie



Prof. Dr. Klaus Kellner (ganz links) und Prof. Dr. Manfred Uhl (ganz rechts) zusammen mit den Teilnehmenden



Prof. Dr. Klaus Kellner links als Vortragender

Ziel des Vortrags
Faszination für den Blick auf Marketing als großes Ganzes gewinnen.
Das Wesentliche und das Ganze verstehen, begeleitet sein und Vorteile daraus ziehen.
Marketing als „leadership skills“

Mitarbeiterbefragung bei deuter Sport GmbH

Spannende Einblicke in der Projektarbeit unserer Vertiefung #ChangeManagement an der Technischen Hochschule Augsburg!

Gemeinsam mit der deuter Sport GmbH gestalten unsere Student*innen einen Fragebogen für eine Mitarbeiterbefragung. Die produktive Zwischenpräsentation am 06.12.2023 war von

regen Diskussionen über den Fragenpool geprägt. Diese enge Zusammenarbeit fördert nicht nur praxisnahes Lernen, sondern gibt unseren Student*innen auch wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt von morgen.

Die Mitarbeiterbefragung wird Anfang 2024 durchgeführt und im Projekt Personalmanagement von der nächsten Stu-

dierendengruppe im Sommersemester ausgewertet. Neben der Auswertung wird es im Projekt um die Ergebnisdarstellung und -diskussion im Unternehmen gehen.

Wir wünschen ihnen alles Gute für 2024!

*Anna Gerhauser und das Projektteam,
Bachelorstudierende der
Betriebswirtschaft*



Die Studierenden der Vertiefung Change Management mit den HR-Verantwortlichen von deuter (hintere Reihe links) und den Personalprofessorinnen Sarah Hatfield und Erika Regnet (vorne)

INFOS VON DER HOCHSCHULE

Ehemaligengruppe auf LinkedIn

Auf LinkedIn haben wir eine eigene Personalergruppe „Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg“: <https://www.linkedin.com/groups/12740432/>.

Angesprochen sind Studierende, Absolventinnen und Absolventen, HR Verantwortliche aus der Region, Lehrbeauftragte

und alle Interessierten. Wir laden Sie herzlich ein, der Ehemaligengruppe beizutreten. Hier erfahren Sie Neuigkeiten aus dem Bereich Personalmanagement und können Kontakte mit Ehemaligen, Beschäftigten der Hochschule Augsburg und Personaler/-innen der Region knüpfen und pflegen. Natürlich können Sie selbst

gerne Stellenanzeigen platzieren, Fragen stellen und fachliche Diskussionen anregen. Wir freuen uns, mit Ihnen im Dialog zu bleiben!

Teilen Sie uns eine Änderung Ihrer Adresse gerne jederzeit mit per E-Mail an: weiterbildung.wirtschaft@tha.de.



Neuer Kursbeginn zum Wintersemester 2023/24

» Zum Wintersemester starteten 23 Nachwuchspersonalerinnen und 5 Nachwuchspersonaler neu in den Masterstudiengang Personalmanagement. Der Studiengang war wieder gut nachgefragt und alle TeilnehmerInnen haben mit einer ausführlichen Bewerbung, einem eigenen Thesenpapier und in einem persönlichen Gespräch überzeugt.

Die meisten TeilnehmerInnen kommen aus dem süddeutschen Raum, manche sind aber für den Studiengang extra nach Augsburg umgezogen. Wie auch schon in den Vorjahren ist die Vorqualifikation sehr unterschiedlich – neben Bachelorabschlüssen in Betriebswirtschaft oder International Management bewerben sich immer mehr Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftspsychologie, Sozialen Arbeit, Sozial-, Gesundheits- und Tourismusmanagement oder Verwaltungswissenschaften.

Einige der TeilnehmerInnen sind bereits länger berufstätig und haben mit ihrem Arbeitgeber ein Teilzeitmodell vereinbart, um berufsbegleitend studieren zu können.

Wir wünschen allen viel Erfolg und den Berufstätigen trotz der doppelten Belastung auch Zeit zum Durchschnaufen und zur Muße!

Workshop Talent Management in Schloss Illertissen

In der zweiten Vorlesungswoche fand bereits ein ganztägiger Workshop im Vöhlinschloss in Illertissen statt – zum komprimierten Einstieg in das Modul Talent Management und zum persönlichen Kennenlernen.

Das Vöhlinschloss mit seiner beeindruckenden Anlage wird von der THA und den benachbarten Hochschulen Kempten und Neu-Ulm als Hochschulzentrum für Veranstaltungen und Workshops genutzt (siehe Fotos auf dieser Seite).

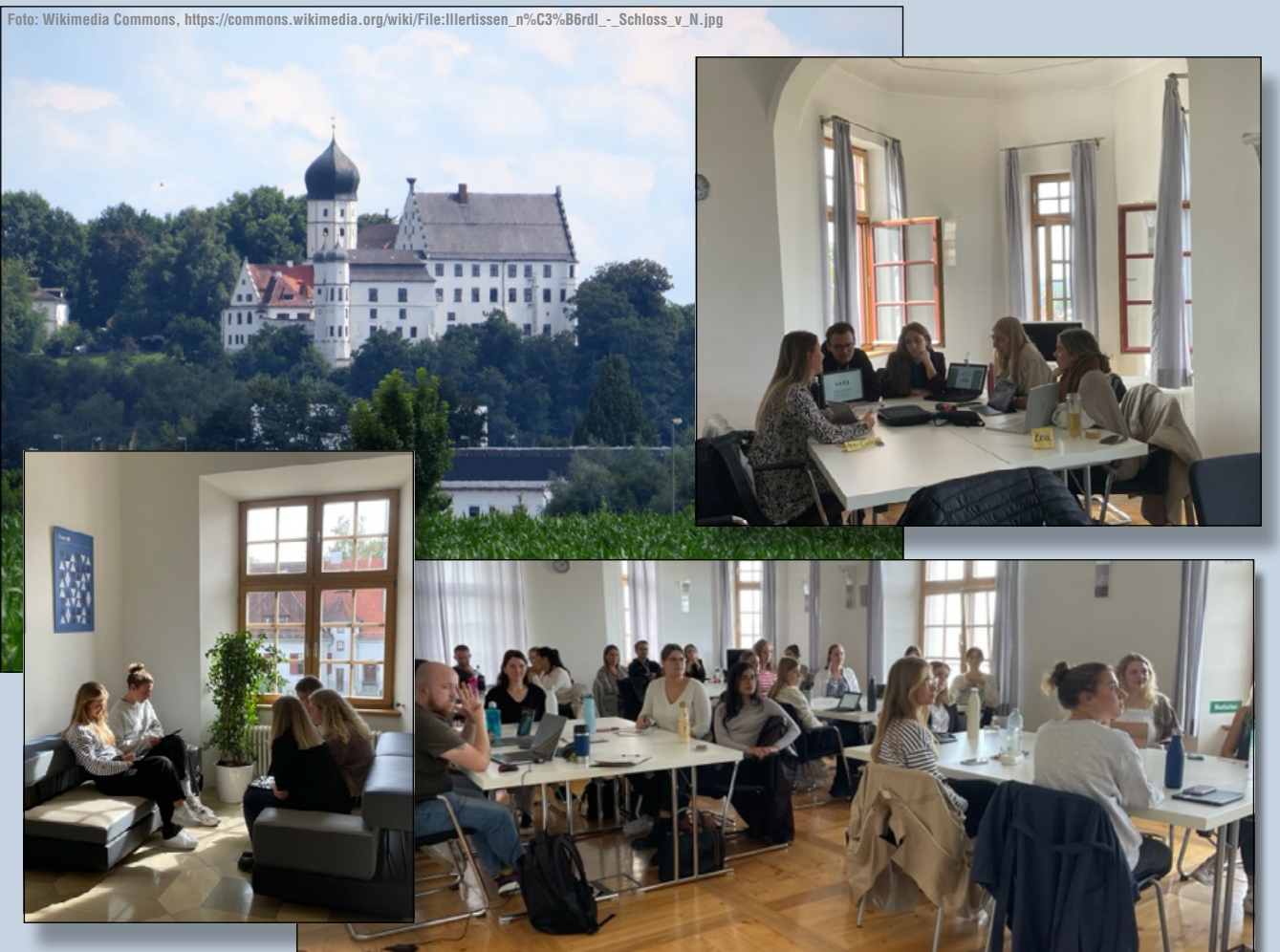
StudiengangsprecherInnen

Wir möchten Ihnen die StudiengangsprecherInnen des neuen Kurses des Master Personalmanagements vorstellen:

Claire Walter ist nach ihrem BWL-Studium an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach für ihren Master nach Augsburg gezogen. Neben dem Personalmanagement gilt ihr Interesse vor allem den interkulturellen Kompetenzen: Sie spezialisierte sich im Bachelorstudium auf International Management und verbrachte ein Auslandssemester in Dänemark an der Universität Aalborg. Ihre dort erworbenen Kenntnisse setzte sie unter anderem in ihrer Position als Recruiterin bei der Exclusive Associates, einem internationalen, auf IT-Personalberatung spezialisierten Unternehmen, in die Praxis um.

Daniel-Andreas Lehmer ist der Hochschule Augsburg treu geblieben: Er hat bereits sein Bachelorstudium der Betriebswirtschaft an der Fakultät für Wirtschaft an der THA mit dem >

Foto: Wikimedia Commons, https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Illertissen_n%C3%B6rdl_-_Schloss_v_N.jpg



› Schwerpunkt Personal- und Change-management absolviert. Sein Interesse am HR Management ist während seiner praktischen Tätigkeiten stetig gewachsen. Das Praxissemester absolvierte er in der Personalbetreuung bei der KUKA AG; seit Sommer ist er als Werkstudent in der Personalsachbearbeitung bei der MTU Aero Engines AG tätig. Neben Studium und Arbeit engagiert er sich ehrenamtlich für die THA: Seit zwei Jahren ist er gewählter Vertreter der StuVe im Fakultätsrat.

Wir freuen uns, die beiden bei uns im Master PMG dabei zu haben, und bedanken uns für ihr zusätzliches Engagement in der Vertretung der Studierenden!

Gastvorträge und Lehraufträge im Master Personalmanagement

Da der Master Personalmanagement sehr anwendungsorientiert gestaltet ist, finden in jedem Semester Exkursionen zu Unternehmen der Region sowie Praxisprojekte und Gastvorträge statt.

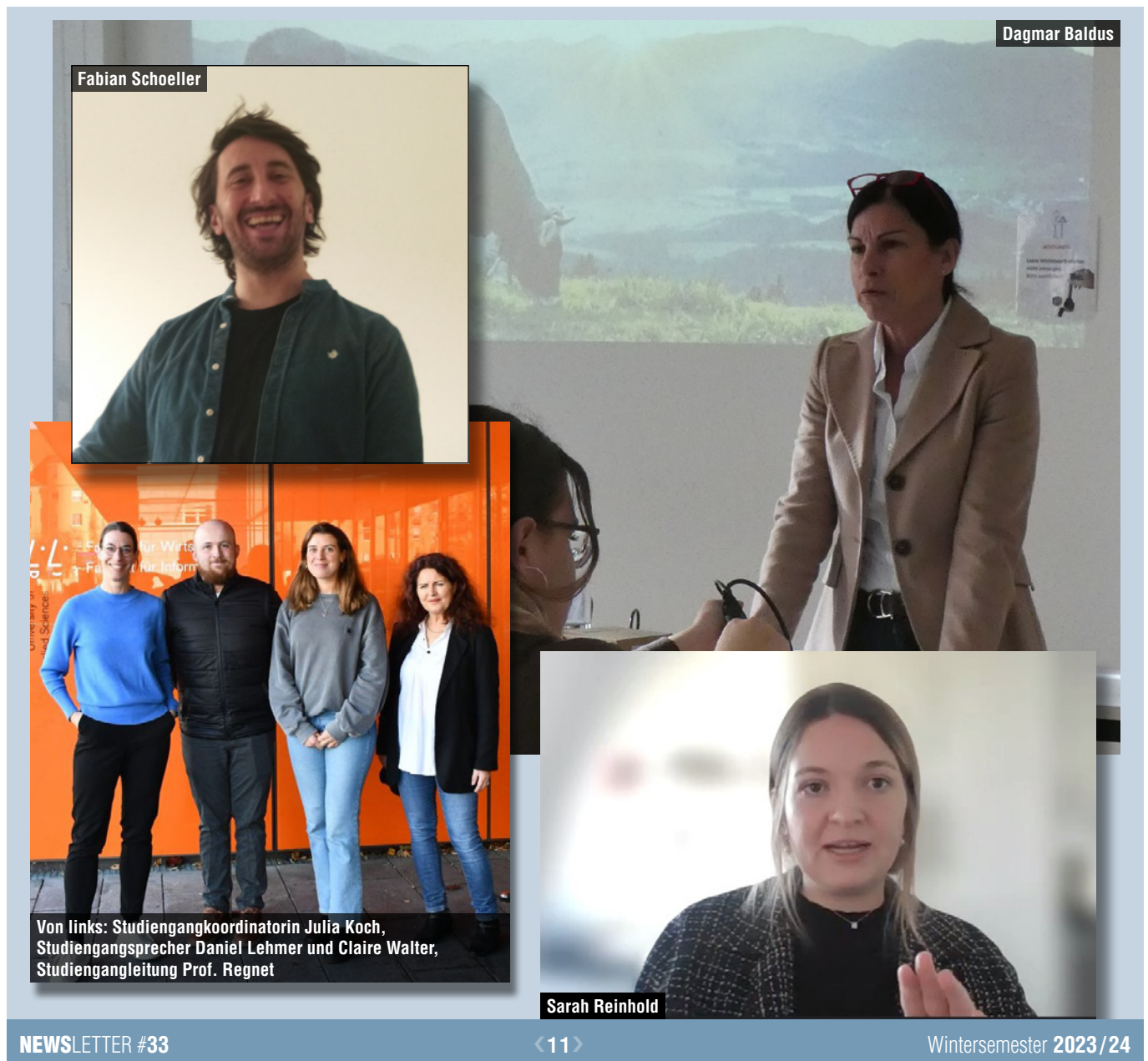
Fabian Schoeller, Creative Director | Art Director bei SportBrain Entertainment GmbH in Gersthofen, berichtet über die Erfahrungen und erfolgreiche Kampagnen beim „Employer Branding auf Social Media“. Er gab viele Tipps, um unterschiedliche Zielgruppen auf den verschiedenen Plattformen erfolgreich anzusprechen.

Dagmar Baldus, Personalleiterin bei der Champignon-Hofmeister Unternehmensgruppe und Mitglied in unserem Praxis-

beirat, diskutierte mit den Studierenden die „Erwartungshaltung an einen Recruiter in einem mittelständischen Unternehmen“ und erläuterte ganz praktisch das Tätigkeitsfeld.

Sarah Reinhold schloss unseren Masterstudiengang bereits im Jahr 2018 ab und ist nach verschiedenen Stationen in der Beratung wie in Führungsverantwortung im Unternehmen inzwischen Customer Success Partner bei SAP. Sie erläuterte Chancen und Herausforderungen im „Digitalen Recruiting“ sowie die Anforderungen bei HR-IT-Beratungsprojekten. Aufgrund der schwierigen Wetterumstände Anfang Dezember wünschten sich die Studierenden eine Online-Lehrveranstaltung.

Vielen Dank auch an unsere Lehrbeauftragten, ohne die wir das vielfältige ›



Fabian Schoeller

Dagmar Baldus

Von links: Studiengangskordinatorin Julia Koch, Studiengangsprecher Daniel Lehmer und Claire Walter, Studiengangleitung Prof. Regnet

Sarah Reinhold

› Angebot und den Anwendungsbezug gar nicht sicherstellen könnten!

Im Master Personalmanagement unterrichtete **Alexander Röntgen** wieder das Modul „Understanding Business“ – er ist nach 20 Jahren im Top-Management in multinationalen wie familiengeführten Unternehmen heute als Coach tätig.

Joachim Volpert, Geschäftsführender Gesellschafter der novamusHR01 GmbH in Unterschleißheim, ist schon seit vielen Jahren ein regelmäßiger Lehrbeauftragter unserer Hochschule. Er übernahm wieder den Kurs „Strategisches Management“ und setzte einen Schwerpunkt auf Prozessverständnis und Digitalisierung.

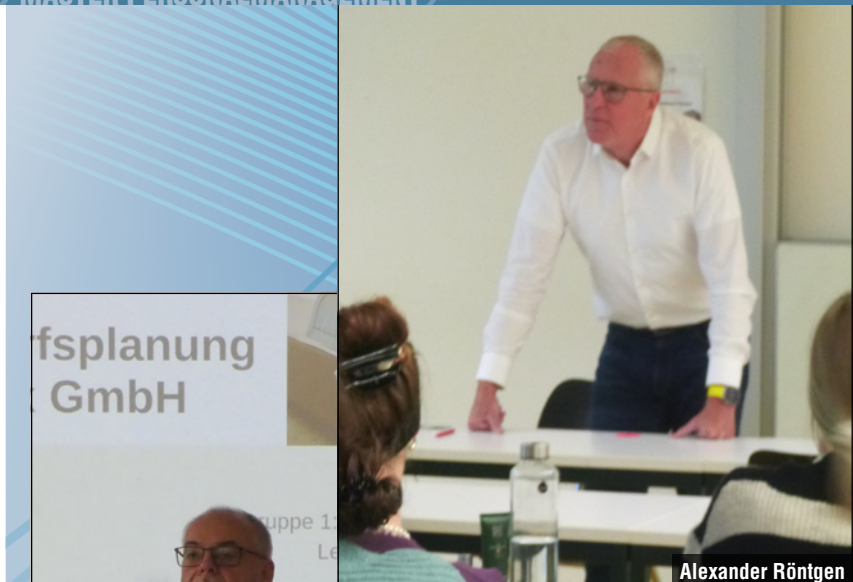
Exkursion und Workshop bei Delo – einem Hidden Champion

Am 26. Oktober begaben sich die Studierenden des Masterstudiengangs Personalmanagement unter der Leitung von Prof. Dr. Erika Regnet auf Exkursion nach Windach am Ammersee. Ziel war der „Hidden Champion“ DELO Industrie Klebstoffe GmbH & Co. KGaA. DELO ist ein Hersteller von Industrieklebstoffen und in zahlreichen Produkten vertreten – von der Chipkarte bis zum Automobilsektor und der Luftfahrt – und gilt in der Branche als einer der bedeutendsten Anbieter der Welt. Die Studierenden erhielten einen faszinierenden Einblick ins Unternehmen und lernten während einer Werksführung die Besonderheiten der Klebstoffproduktion kennen. Doch es blieb nicht nur beim passiven Schauen. Im Anschluss setzten sich die Studierenden in Kleingruppen selbst mit aktuellen HR-Praxisfragen auseinander: Wie kann ein schnell wachsender Hidden Champion auf sich aufmerksam machen? Wie können praxiserfahrene Fachkräfte rekrutiert werden? Wie ist die Karriereseite weiter zu optimieren?

Im Sommersemester werden wir Rückmeldung bekommen, welche Ideen mit welchem Erfolg umgesetzt werden konnten.

Ein herzliches Dankeschön an das Team von DELO für die spannenden Einblicke und die Möglichkeit, auch die praktische Seite des Recruitings kennenzulernen! ›

Studierende des Master Personalmanagement mit den HR Professionals von DELO Svenja Dittrich, Yvonne Greiner, Tanja Stahl (vorne v.l.n.r.) ▶



Alexander Röntgen

fsplanung GmbH



Joachim Volpert

DELO
INDUSTRIE KLEBSTOFFE



» Highlights aus dem ersten Semester des Masterstudiums Personalmanagement

Eine letzte Menti-Abfrage der Masterstudierenden kurz vor Weihnachten – wir freuen uns über den guten Zusammenhalt im Kurs und das Feedback

Infoveranstaltung für den Studienbeginn 2024

Datum: 11. April 2024, 16:30 Uhr, online über ZOOM

Informationen zum nächsten Kurs des Masterstudiengangs Personalmanagement erhalten Sie bei unserer Online-Informationsveranstaltung am Donnerstag, den 11.04.2024. Die Online-Veranstaltung beginnt um 16.15 Uhr mit einer kurzen Einführung durch den Dekan der Fakultät für Wirtschaft Prof. Dr. Nicolas Warkotsch. Im Anschluss findet die Präsentation zum Master Personalmanagement statt. Studiengangsleiterin Prof. Dr. Erika Regnet informiert über Studieninhalte, Studienplan sowie Bewerbungs- und Zulassungsverfahren. Natürlich ist auch genügend Raum für Fragen und den Austausch mit aktuell Studierenden. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Der Link zum Zoom-Meeting wird rechtzeitig bekannt gegeben unter <https://www.tha.de/Wirtschaft/Personalmanagement-Master.html>.

Bei der Bewerbung muss ein **ausgearbeitetes Thesenpapier** abgegeben werden. Themen finden Sie unter der Rubrik „Bewerbung und Zulassung“. Die Themen werden spätestens Anfang März auf der Homepage bekannt gegeben. Die persönlichen Gespräche dauern rund 30 Minuten, sie werden online durchgeführt und finden voraussichtlich Mitte Juli statt. <<

Die erfolgreichen Absolventinnen des Masterstudiengangs Personalmanagement nach der Zeugnisübergabe am 8. Dezember 2023 ▶



Erfolgreicher Abschluss – herzlichen Glückwunsch

Die feierliche Zeugnisübergabe erfolgte am 8. Dezember 2023 wieder im Kongress am Park in Augsburg. Familien und Freunde feierten die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen.



Yola Holzhauser – Neue Lehrbeauftragte für Rhetorik

Ich bin fest davon überzeugt, dass gute Rhetorik kein Zufall, sondern eine erlernbare Kunst ist. Durch gezieltes Aneignen von Techniken wie klaren Argumentationsstrukturen, überzeugender Wortwahl und wirkungsvoller Körpersprache kann jeder die Kunst der Rhetorik meistern.

Studierenden dieses Handwerk mit auf den Weg zu geben, erfüllt mich auf eine ganz besondere Weise, denn es bedeutet für mich die Möglichkeit, einer jungen Generation die Fähigkeiten zu vermitteln, ihre Ideen und Visionen in die Welt zu tragen.

Ich selbst durfte im Rahmen meines Masterstudiums im Kooperationsstudiengang „Personalmanagement“, damals an den Hochschulen München, Landshut und Augsburg, bereits bedeutende rhe-

torische Fähigkeiten erwerben. Während meiner Zeit in der Unternehmensberatung konnte ich diese zielführend einbringen und weiterentwickeln.

Auch in meiner aktuellen Position als Global Product Owner in der Allianz SE spielt Redekunst eine bedeutende Rolle. Eine überzeugende und klare Kommunikation ist entscheidend, um Produktvisionen, -ziele und -anforderungen effektiv mit dem Team und anderen Interessengruppen zu teilen.

Ich freue mich darauf, meine Begeisterung für Rhetorik als Lehrbeauftragte an der Hochschule Augsburg einzubringen und gemeinsam mit den Studierenden eine erfolgreiche und inspirierende Lernreise zu gestalten.



Lehrbeauftragte im Bachelorstudium

Vielen Dank an Dr. Eugenia Schmitt, Carmen Smith, Yola Holzhauser und Elisabeth Huber, die jeweils einen Kurs Rhetorik übernahmen. Zielgruppe ist das 1. Semester in Betriebswirtschaft, da die Präsentationsfähigkeiten – online wie in Präsenz – im Studium genauso wie in der Berufspraxis von besonderer Bedeutung

sind. Um den Studierenden die Möglichkeit zum ausprobieren und üben zu geben, sind Kleingruppen die Voraussetzung.

Yola Holzhauser (siehe oben) und Elisabeth Huber übernahmen erstmalig eine Gruppe in Rhetorik,

Ein besonderer Dank gilt Eugenia Schmitt und Carmen Smith dafür, dass

sie am 2.12.2023, dem Tag des absoluten Schneechaos, innerhalb von 1,5 Stunden die geplanten ganztägigen Lehrveranstaltungen auf das Onlineformat umgestellt haben. So konnten alle Studierenden in der Wärme und sicher teilnehmen.

Prof. Dr. Erika Regnet



Elisabeth Huber



Carmen Smith



Eugenia Schmitt



Bericht von der Zukunft Personal in Köln

» Am 11.09.2023 wurde im Rahmen der Personalmesse „Zukunft Personal (ZP) Europe“ der „Deutsche Personalwirtschaftspreis 2023“ in den BALLO-NI-Hallen in Köln verliehen. Aus diesem Grund machten wir (Dilara Reinemann & Daniel Lehmer) uns auf den Weg nach Nordrhein-Westfalen.

Der Preis soll innovative HR-Projekte in den Kategorien „Talent & Learning“, „Ausbildung & Duales Studium“, „Leadership & Kultur“, „HR-Tech & Digital“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement & Mental Health“ würdigen. Verliehen wird er von Fachzeitschrift

„Personalwirtschaft“ in Kooperation mit dem Messeveranstalter der ZP Europe. Neben der eigentlichen Preisverleihung wurde ein spannendes Rahmenprogramm geboten.

Zu Beginn tauschten sich in einer Impulsdiskussion zum Thema „Wer hat Angst vor KI?“ Herr Prof. Dr. Moring und Frau Dr. von Mutius über künftige Herausforderungen und Veränderung auf dem Arbeitsmarkt aus. Schwerpunkt waren hierbei die Auswirkungen für die Tätigkeitsfelder im Personalwesen und welche Rolle dabei KI spielen wird. Besonders Frau Dr. von Mutius als Co-

Founderin von Empion GmbH konnte einen interessanten Ausblick auf das künftige Jobbild eines/einer Recruiter*in bieten. Ihr Unternehmen vertreibt eine KI-gestützte Software zur Automatisierung von Recruitingprozessen. Diese kann das automatische Screening von Unterlagen bis zur vollständigen Personalauswahl abwickeln. Allerdings waren sich beide Gesprächspartner*innen darüber einig, dass wir uns noch am Anfang dieser Veränderung befinden. KI kann hierbei ein Gamechanger für die künftige HR-Arbeit sein, dabei bedarf es aber einer größeren Offenheit der Politik. Diese fördert die aktuellen Entwicklungen aufgrund von Sorgen nicht ausreichend, obwohl diese Angst nicht notwendig sei.

Die folgende Podiumsdiskussion unter dem Leitthema „Weniger, flexibler, leistungsfähiger? – Wie wir zukünftig arbeiten werden“ drehte sich besonders um das Konzept der „4-Tage Woche“. Hierzu wurde der Buchautor Martin Gaedt gezielt eingeladen. Sein aktuelles Buch „4-Tage-Woche“ beschreibt viele erfolgreiche Praxisbeispiele einer deutlichen Flexibilisierung von Arbeit. Dabei geht es nicht, wie der Titel vermuten lässt, nur um Konzepte im Rahmen der „4-Tage-Woche“, sondern um eine Vielzahl an kreativen Lösungen. Als wichtiger Erfolgsfaktor für solche Veränderungen nannte er die Partizipation der Mitarbeitenden sowie den Bedarf an passgenauen Lösungen für jede Organisation. Die eingeladenen Gesprächspartner*innen sehen in der Verknappung der Arbeitszeit eine Ge- >

Dilara Reinemann und Daniel Lehmer als VertreterInnen der THA bei der Verleihung des Deutschen Personalwirtschaftspreises



› fahr für die weitere Zuspitzung des Fachkräftemangels. In Zukunft werde sich die zur Verfügung stehende Ressource „Zeit“ eher reduzieren. Eine Verminderung der Arbeitszeiten wäre somit kontraproduktiv. Allerdings sollten hierbei die positiven Effekte auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bedacht werden. Es könnte sich bei der Umsetzung moderner Konzepte zeigen, dass trotz faktisch weniger Stunden mehr Leistung erbracht wird. Abschließend ist zu diesem Thema festzuhalten, dass es viele unterschiedlichste Wahrnehmungen gibt und die Zukunft zeigen wird, wie sinnvoll entsprechende Konzepte sind.

Zum Thema „Fachkräfte gesucht – Alle wollen sie, wer findet sie?“ tauschten sich Sören Frickenschmidt, Roland Hehn und Kerstin Wagner aus. Dabei hoben sie die veränderte Lage auf dem Arbeitsmarkt hervor. Dieser habe sich zu einem erfolgreichen Recruiting müssen deswegen Bewerbende stärker als Kund*innen verstanden werden. Genau wie Produkte eines Unternehmens die Kund*innenwünsche erfüllen, so müsse auch zeitgemäßes Personalmarketing die Wünsche der Bewerbenden ansprechen. Es braucht ein Umdenken in vielen Unternehmen und ein aktives Zutun im War for Talents.

Nach einer kurzen Pause begann das Hauptevent des Abends und die Preise wurden verliehen. Darunter auch der Sonderpreis „Gamechanger des Jahres 2023“. Im Folgenden werden die Sieger*innen je Kategorie mit dem Projekt kurz vorgestellt. Nähere Informationen zu den Gewinner*innen und anderen Nominierten finden Sie auf der Homepage des Deutschen Personalwirtschaftspreises: <https://www.personalwirtschaft.de/events/deutscher-personalwirtschaftspreis/> ›

• **Gamechanger*in des Jahres 2023:**

Laura Bornmann

Frau Bornmann wurde für ihr Engagement in der Verständigung zwischen den Generationen ausgezeichnet. Sie tritt für ein modernes Führungsverständnis und neue Formen der Zusammenarbeit ein. Hierfür nutzt sie ihr großes Netzwerk und starke Reichweite auf LinkedIn. Sie selbst ist aktuell Managing Director beim Start-up Teens & Gen Talents.

• **Ausbildung & Duales Studium:**

Deutsche Telekom AG

Sie bietet mit dem Projekt „Discover MINT@Telekom“ jungen Menschen die Möglichkeit, Einblicke in ein IT-Studium zu gewinnen. Im Rahmen eines einjährigen Schnupperstudiums mit einer Vergütung seitens der Telekom können sie Einblicke in das Arbeitsumfeld erlangen und Erlerntes gleich mit der Praxis verknüpfen. Die Telekom bietet Teilnehmenden nach Abschluss des Schnupperkurses einen dualen Studienplatz im Unternehmen an. Bereits geleistete Studienleistungen können ins richtige Studium übertragen werden.

• **Betriebliches Gesundheitsmanagement & Mental Health:**

ADAC e.V.

„AktivMobil 2.0“ ist ein App-gestütztes Gesundheitsprogramm des ADACs. Hierdurch sollen Gesundheitskompetenzen von Mitarbeitenden der Straßenwacht ausgebaut werden. Dies dient zur Unterstützung einer gesunden Lebensführung. Dabei können die Personen frei

nach Interesse einzelne Schwerpunkte belegen und auch Inhalte wiederholen.

• **HR-Tech & Digital:** Schenker AG
Mit „ShoeSwap“ verfolgt die Schenker AG einen sehr innovativen Ansatz. Angelehnt an Dating-Apps können sich Paare finden, die Interesse haben, den Arbeitsalltag des Gegenübers kennenzulernen. Sie vereinbaren bei einem Match konkrete Termine für einen Rollentausch. Daraufhin schlüpfen sie für einige Tage in die andere Rolle und gewinnen Einblicke in die Tätigkeit. So sollen der Wissensaustausch und der Zusammenhalt im Unternehmen gestärkt werden.

• **Leadership & Kultur:** Arineo GmbH
Der Unternehmensname ist eine Abkürzung für „Artificial Intelligence Employee Owned“. In den letzten zwei Wörtern steckt auch schon der wichtigste Teil der Identität des Unternehmens. Die Arineo GmbH gehört den Mitarbeitenden und wird äußerst organisch und kollegial organisiert. So strukturieren sich Teams selbst und Führungsaufgaben werden gemeinsam auf mehrere Schultern verteilt. Der revolutionäre Ansatz sorgt für ein konstantes Wachstum und ein hohes Commitment auf allen Ebenen.

• **Recruiting & Employer Branding:**

Infineon Technologies AG

Testimonials aus 15 Ländern innerhalb des international agierenden Halbleiterherstellers werben im Personalmarketingprojekt „Key Functions Strategy – thinking is global“ um neue Talente. Dabei geben sie einen persönlichen Einblick in ihre Tätigkeit. Dadurch gelingt es ihnen, diese authentisch und greifbar darzustellen. Ziel ist es, neue Talente global für das Unternehmen zu gewinnen.

• **Talent & Learning:** DATEV e. G.
Hinter dem schmissigen Namen „Wenn DATEV wüsste, was DATEV weiß. #wDw“ verbirgt sich eine einfache, aber geniale Idee. Mitarbeitenden wird über diese Plattform die Möglichkeit gegeben, eigenständig Sessions, Vorträge oder Workshops global für andere anzubieten. Dabei obliegt es ganz diesen Personen, um welche Themen es gehen soll. Besonders hervorzuheben ist der geringe Personalaufwand, den das Projekt benötigte. Bereits implementierte Microsoftanwendungen werden genutzt und somit waren zur Etablierung nur wenige Personen notwendig.

> Die Messe ZP Europe begann am darauffolgenden Tag und ging vom 12. bis zum 14. September 2023. Neben vielen spannenden Fachvorträgen bietet sie vor allem die Möglichkeit zum Austausch und Vernetzung. Das Angebot an Vorträgen war so vielfältig, wie es auch das Personalwesen ist. Junge Start-ups wie Salevium, die sich auf dem Markt der Serious Board Games etablieren wollen, konnten sich vorstellen. Aber es gab auch spannende Vorträge am SAP-Stand.

Neben klassischen Vorträgen wurden interaktive Workshops angeboten. In einem von uns besuchten Workshop ging es konkret um die Herausforderungen

für Unternehmen, die Generation Z auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei zeigte sich eine große Unsicherheit und Frustration im Umgang mit neuen Berufseinsteiger*innen. Unserer Ansicht nach braucht es hier mehr Verständnis auf beiden Seiten, um gute Kompromisse zu finden. Generationenmanagement wird höchstwahrscheinlich in Zukunft immer wichtiger werden.

Besonders wertvoll waren die direkten Gespräche mit Gründer*innen. Wir konnten so einen spannenden Einblick in die „Dating“-Plattform Truffls gewinnen. Dabei handelt es sich um ein Stellenportal, welches sich an Tinder in der

Funktionsweise orientiert. Laut eigener Aussage sind hier aktuell besonders noch Akademiker*innen unterwegs. Sie besitzt aber das Potenzial, sich zu einer allseits bekannten Plattform zu entwickeln, wie beispielsweise Indeed oder StepStone.

Wir können den Besuch der Messe jeder Person empfehlen, die sich gerne neuen Input für ihre tägliche Arbeit holen möchte. Die große Vielfalt ermöglicht es, den eigenen Horizont zu erweitern und eventuell die perfekte Lösung fürs eigene Unternehmen zu finden. <<

*Dilara Reinemann & Daniel Lehmer,
Masterstudiengang Personalmanagement*



Aktives Arbeiten / Workshops bei der Zukunft Personal



Impressionen von der Messe

Best Ager im Beruf – Potenzial im Fachkräftemangel?

Prof. Dr. Erika Regnet



» Ein Fachkräftemangel wird aktuell häufig beklagt. Trotz einer bundesweit weiter hohen Arbeitslosigkeit von rund sechs Prozent berichten viele Unternehmen Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Doch die Erwerbsquote der Älteren sinkt ab dem 60. Lebensjahr deutlich, im Jahr 2022 lag sie bei 63 Prozent.

Sind die Älteren, die Grey oder Silver Worker, die Best Ager wie wir sie nennen, überhaupt noch leistungsfähig und leistungsbereit, also kompetent und mo-

tiert? Wie bewerten sie ihre Arbeitssituation und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen? Welche beruflichen Ziele sind für Ältere noch reizvoll, welche realistisch? Wie bewerten sie die Veränderungen in der Arbeitswelt der Nach-Pandemiezeit?

Mit diesen Fragestellungen hat sich im SS 2023 eine Gruppe von 15 Studierenden im Personalprojekt beschäftigt.

Die Befragung ist eine Fortführung der beiden Vorgängerstudien Best Ager aus den Jahren

- 2015 „Mit Best Agers erfolgreich sein – Wie empfinden Fach- und Führungskräfte ihre Situation und was wünschen sie sich?“ und
- 2018 „Best Agers – Arbeitssituation, Gesundheit und Karriereerwartungen.“

Im Jahr 2023 wurden in Kooperation mit borisgloger consulting 484 Fach- und Führungskräfte in einer Online-Studie befragt. Da es in 2025 und 2018 schon Vorgängerstudien gab, liegen inzwischen zum einen Daten von rund 1.500 Fach- und Führungskräften vor, zum anderen sind Zeitvergleiche möglich.

Den detaillierten Ergebnisbericht finden Sie unter:

DOI: <https://doi.org/10.23779/0016>.

Einige Ergebnisse sollen hier kurz vorgestellt werden:

Wenig überraschend ist, dass

- die Arbeitszeit in Relation zur Hierarchieebene steigt,
- mehr remote gearbeitet wird als in früheren Jahren,
- die Fluktuationsbereitschaft bei den jüngeren Altersgruppen signifikant höher ist.

Auffallend ist dagegen:

- Auch wenn die meisten Führungskräfte weiterhin regelmäßig Überstunden machen – auch bei ihnen sinken die Arbeitszeiten seit der ersten Erhebung im Jahr 2015 deutlich, lange Arbeitswochen (konkret über 50 Wochenstunden) werden auch im Management zunehmend abgelehnt (Abbildung 1).
- Das Top-Management ist bei weitem am zufriedensten, getoppt nur noch von den Zufriedenheitswerten bei Selbstständigen. Der Verzicht auf eine Karriere reduziert also die Arbeitszufriedenheit. Wichtig scheint vielmehr zu sein, dass man interessante Tätigkeiten hat, Sinnvolles tun kann, »

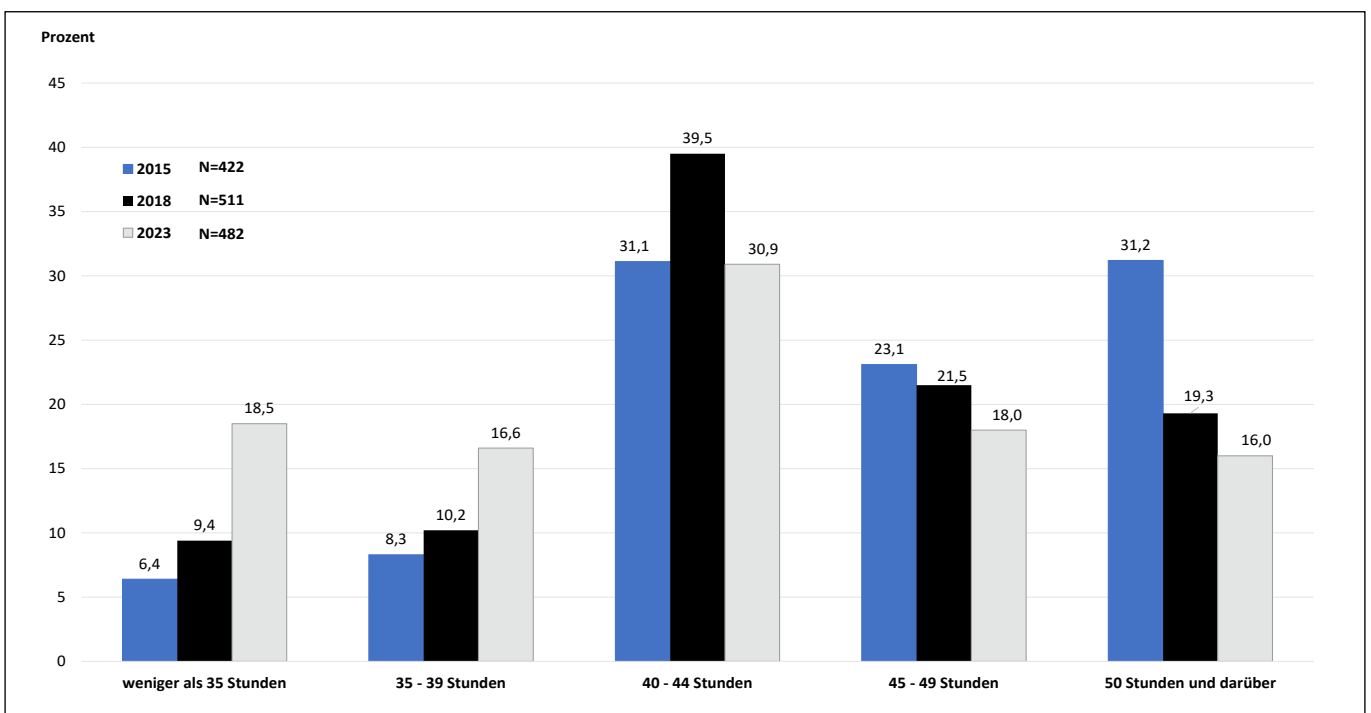


Abb.1: Regelmäßige Arbeitszeiten der befragten Fach- und Führungskräfte im Zeitvergleich

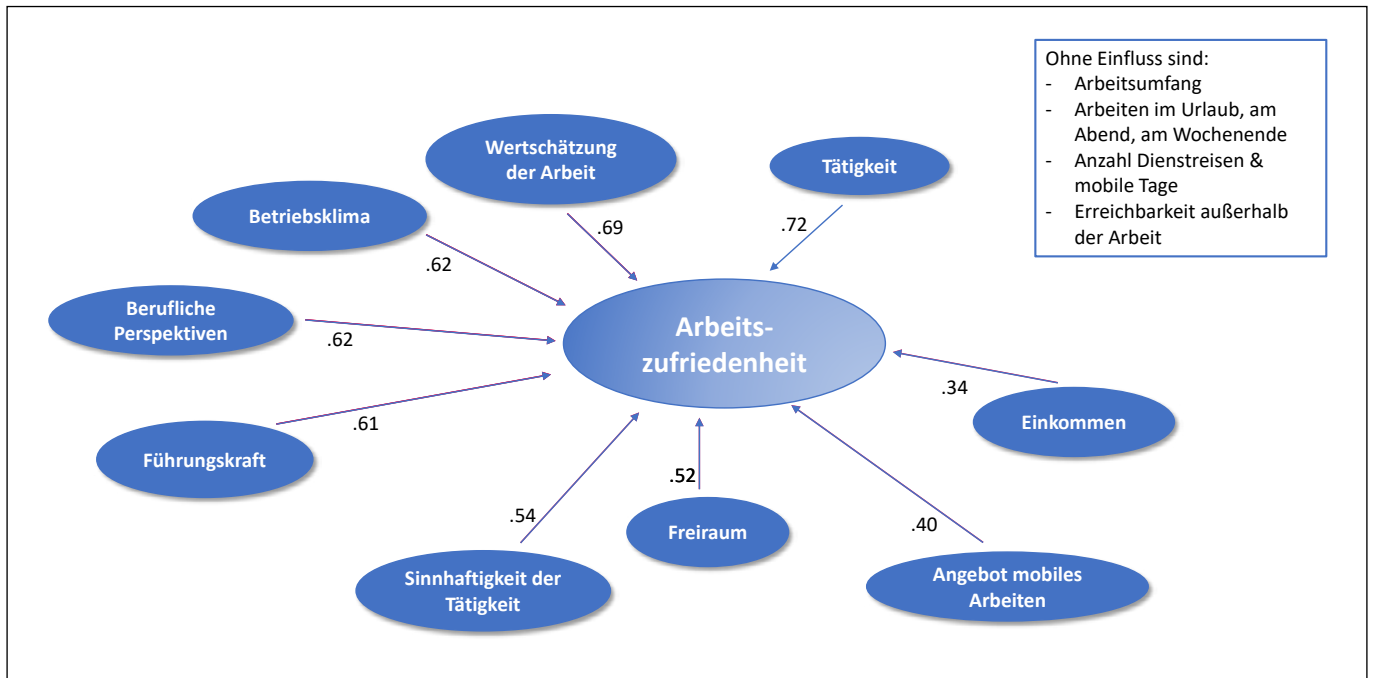


Abb.2: Was beeinflusst die Arbeitszufriedenheit bei Fach- und Führungskräften? (angegeben sind die statistisch signifikanten Korrelationen)

- › Gestaltungsspielraum erlebt. Ohne Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit sind dann tatsächliche Arbeitszeiten, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit oder die Anzahl von Remote-Arbeitsstationen (Abbildung 2).
- Trotz der vielen kritischen Berichte zur Generation Z am Arbeitsmarkt: In unserer Studie werden die jüngeren KollegInnen deutlich positiver bewertet als die Älteren, die Jüngeren gelten jedoch als anspruchsvoller und weniger zuverlässig.
- Jüngere Kolleginnen und Kollegen werden von allen Altersgruppen durchgehend positiv bewertet. Ältere KollegInnen dagegen werden nur von den Gleichaltrigen positiv gesehen, die Jüngeren schätzen sie signifikant kritischer ein – u.a. als unflexibel, wenig innovativ und wenig kommunikativ.
- Vielen Älteren ist ihr Beruf weiter wichtig – sie sehen sich häufig aber abgehängt und übergangen, vermissen Weiterentwicklungsangebote und Wertschätzung. Dies fällt bereits bei der Gruppe 50+ auf.
- Auch Ältere haben klare Vorstellungen, was sie im Beruf noch machen möchten – sei es Wissensweitergabe, Mentorenrolle, mehr Freiraum und Verantwortung in der Tätigkeit. Die Gruppe der Älteren ist natürlich nicht homogen, manche würden gerne noch

aufsteigen, neue Projekte übernehmen oder mit 60+, wenn die Kinder aus dem Haus sind, gerne einige Jahre im Ausland tätig werden.

zur Fachkräftesicherung. **Viele Fach- und Führungskräfte fühlen sich unabhängig von ihrem Alter leistungsfähig und sie sind leistungsbereit.** Diese Ressource wird noch viel zu wenig genutzt! ‹‹

Fazit: Ältere sind eine bisher immer noch übersehene Gruppe mit hoher Bedeutung

Zu Presseberichten und Fachartikeln kommen in den letzten Jahren verstärkt Podcasts zu den unterschiedlichen fachlichen Themen.

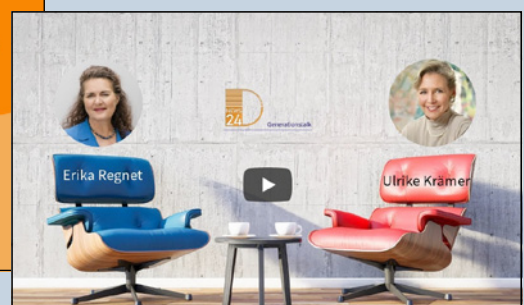
Zur **Best Ager Befragung** gibt es folgende Podcasts mit Prof. Dr. Erika Regnet

- #33 Sind wir Babyboomer die Fachkräfte, die Deutschland so dringend braucht? Link: <https://open.spotify.com/show/2NTDewFjWvVg6C6fhvaysg>
Im Podcast **Babyboomer Stories zwischen Arbeit und Ruhestand** von und mit Constanze Abratzky und Stefan Robiné
Weitere Infos: <https://babyboomer-stories.de/bb-podcast/>

• #Generationstalk

Podcast von und mit Ulrike Krämer, GenerationsBotschafterin und Unternehmensberaterin, Hamburg: <https://www.youtube.com/watch?v=S1HSog-DAPc>

Weitere Infos und Podcasts: <https://linktr.ee/GenerationsBotschafterin> und <https://www.generationsbotschafterin.de/>



In der Best Ager Studie haben sich viele Befragte zu ihren beruflichen Plänen für die nächsten 5 Jahre geäußert – einige Eindrücke:



Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Unsere Abschlussarbeiten in den Bachelor- und Masterstudiengängen werden üblicherweise empirisch, zumeist in Zusammenarbeit mit Unternehmen geschrieben. U.a. folgende Themen werden zu HR-Themen aktuell bearbeitet bzw. wurden im laufenden Semester abgeschlossen:

- Kommunikation von Diversity und Inclusion bei XXX – Eine Handlungsempfehlung
- Kommunikationsdefizite aufgrund von Fernarbeit
- Employer of Choice – Determinanten der Arbeitgeberwahl

- Künstliche Intelligenz in der Personalbeschaffung – Eine empirische Studie zur Bewerberakzeptanz
- Künstliche Intelligenz in der Personalberatung - Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung
- Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels – Ein Vergleich der Generationen X und Z
- Nachhaltiges Karrieremanagement als Instrument der Mitarbeiterbindung
- Consulting im Zeitalter der künstlichen Intelligenz
- Konzeption und Optimierung eines Modells zur Personaltransformation bei XXX

- Bedeutung von Führung – Identifikation erfolgskritischer Kompetenzen
- Die Generation Z am Arbeitsmarkt. Eine Analyse potenzieller Einflussfaktoren der Positiven Psychologie auf ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Wir freuen uns über geeignete Themen und Aufgabenstellungen. Sprechen Sie uns an oder schicken Sie uns eine kurze Beschreibung. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Prof. Dr. **Erika Regnet**
erika.regnet@tha.de

AKTUELLES

HR Top Voices 2023

Als wissenschaftliche Hochschule denken und arbeiten wir in Studien, Tagungen und Publikationen. Doch nicht nur der Nachwuchs informiert sich auch über andere Kanäle wie Blogs, Podcasts, LinkedIn, Insta.

Das Beratungsunternehmen Personio hat 200 HR Top Voices geprüft und in sechs Kategorien gerankt. Wer teilt die wertvollsten Inhalte, wer inspiriert die

eigene Community am meisten und bei wem lohnt es sich wirklich, auf den „Folgen“-Button zu klicken? Wer ist besonders einflussreich und hat eine große Reichweite?

Die ausgezeichneten HR Top Voices 2023 in Gold, Silber und Bronze in den Kategorien

- LinkedIn
- TikTok

- YouTube
- Podcasts
- Blogs

finden Sie hier: https://hr.personio.de/hubfs/Personio_HR_Top_Voice_Ranking_2023.pdf.

Vier zusätzliche Sonderauszeichnungen gab es für Content Master, Channel Master, Thought Leader und Entertainment.



Umweltbewusstes Konsumverhalten – Eine Analyse auf der Basis europaweiter Haushaltsbefragungen

Prof. Dr. Jens Horbach

Private Haushalte sind eine der wichtigsten Emissionsquellen von Kohlendioxid. Effizientere Heizungen, ein niedrigerer Elektrizitätsverbrauch oder die Wahl umweltfreundlicher Verkehrsmittel würden in bedeutender Weise dazu beitragen, die Klimabelastung zu verringern. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird auf der Basis von europaweiten Befragungen anhand ökonometrischer Analysen untersucht, welche Faktoren (z.B. Bildung, Geschlecht, Einkommen, politische Einstellungen und Maßnahmen) ein umweltbewusstes (Konsum-) Verhalten von Haushalten in Europa fördern.

Ein „grünes“ Verhalten von Haushalten hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab (siehe Abb. 1): Soziale Normen wie etwa die Trennung von Abfall entwickeln sich vor dem Hintergrund politischer Rahmenbedingungen und Lebens- bzw. Wohnverhältnisse. Darüber hinaus spielen persönliche Eigenschaften wie Alter, Geschlecht oder Ausbildung sowie individuelle Werte eine bedeutende Rolle. Besonders wichtig ist die Untersuchung der Frage, welchen Einfluss ökonomische Faktoren wie Einkommen oder Berufssituation auf das Umweltbewusstsein von Individuen bzw. Haushalten haben.

Zur Messung des grünen Haushaltsverhaltens werden unterschiedliche Indikatoren aus europaweiten Erhebungen verwendet. Das European Social Survey (ESS) für 2017 und 2019 umfasst fast 50000 Haushalte und enthält Fragen zur

Selbsteinschätzung der Wichtigkeit von Umweltproblemen für die Befragten, zu grünem Wahlverhalten sowie zum Klimawandel und energiebewussten Verhalten. Eurobarometerdaten aus dem Jahre 2020 für fast 28000 Haushalte erlauben die Analyse grünen Konsumverhaltens wie dem Kauf von Bioprodukten, Vermeidung von Plastikmüll, Recyclingaktivitäten oder die verstärkte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

Die Ergebnisse der ökonometrischen Analysen zeigen, dass Frauen in überdurchschnittlicher Weise umweltbewusst konsumieren und auch die Wichtigkeit von Umweltproblemen höher einschätzen als Männer. Dieses geschlechtsspezifische Ergebnis gilt für umweltrelevante Aktivitäten wie die Vermeidung von Plastiknutzung, Verringerung des Wasserverbrauchs, Abfalltrennung, Teilnahme an umweltbezogenen Demonstrationen und Kauf von Ökoprodukten, jedoch nicht für Recyclingaktivitäten wie z. B. dem Reparieren anstatt dem Kauf eines neuen Produkts.

Einkommen und ein höheres Bildungsniveau, die Betroffenheit durch Armut und/oder Arbeitslosigkeit beeinflussen in deutlicher Weise das grüne Haushaltsverhalten, aber es bestehen klare Unterschiede zwischen kostenintensiven und „kostenlosen“ grünen Aktivitäten. Die ökonometrischen Ergebnisse zeigen, dass das Einkommen stark positiv mit

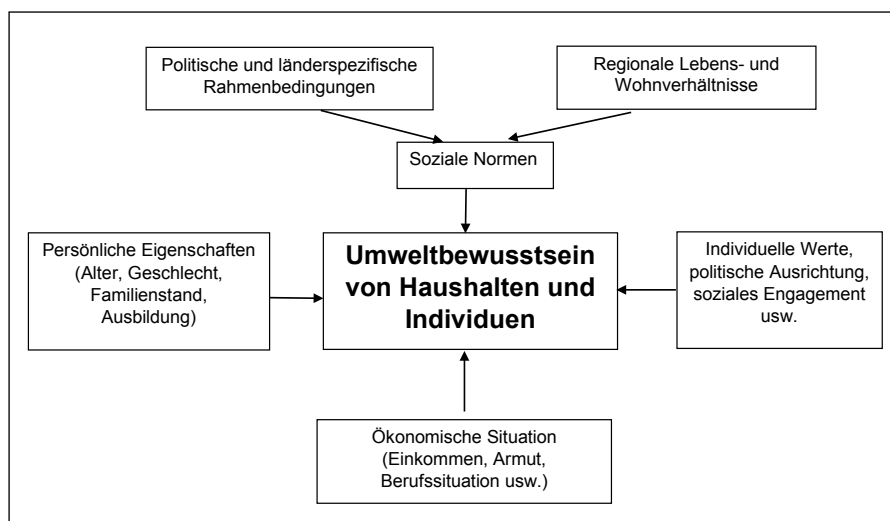
kostenintensivem Konsumverhalten wie z. B. dem Kauf relativ teurer Produkte mit Öko-Label korreliert ist, während Arbeitslose und arme Personen eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit aufweisen, derartige Produkte zu kaufen. „Arme“ Haushalte sind aber nicht per se weniger umweltbewusst, sondern nur bei umweltbewussten Konsumaktivitäten, die mit erheblich höheren Kosten verbunden sind. Interessanterweise zeigt sich in den nord-europäischen Ländern ein anderes Bild, da hier der Beschäftigungsstatus oder Armut auch den Kauf teurerer Ökoprodukte nicht negativ beeinflussen, was vermutlich auf die sehr weit entwickelten Sozialsysteme in diesen Ländern zurückzuführen ist. Beschäftigte im öffentlichen Dienst weisen ein überdurchschnittlich hohes Umweltbewusstsein auf und wählen eher grüne Parteien, während für Beschäftigte in umweltintensiven Branchen wie der Stahlindustrie das Gegenteil der Fall ist.

In allen hier betrachteten Ländern führt eine hohe Betroffenheit durch Umweltprobleme auch zu mehr grünen Aktivitäten. Eine mehr linke oder an der Mitte orientierte politische Ausrichtung ist signifikant positiv mit grünen Konsumaktivitäten korreliert.

Aus politischer Sicht fördern ein erfolgreicher Kampf gegen Armut und Arbeitslosigkeit sowie finanzielle Anreize für einkommensarme Haushalte damit auch den grünen Konsum, da „arme“ Haushalte offenbar nicht per se weniger umweltbewusst sind.

Die Ergebnisse verdeutlichen außerdem die Wichtigkeit von Informationsmaßnahmen zur Klimaproblematik für die Schaffung grüner sozialer Normen.

Die ausführliche Studie befindet sich in:
 □ **Horbach, Jens** (2022): *Determinants of the greening of households in Europe, Research Note on behalf of the European Commission*, Brussels, DOI: 10.2767/31379



◀ **Abb. 1: Determinanten eines „grünen“ Haushaltsverhaltens**

ELLSI – das Lern- und Innovationslabor für Nachhaltigkeitstransformationen

Die Idee und erfolgreiche Praxis der Kreislaufwirtschaft stehen im Mittelpunkt: Dafür sensibilisiert und qualifiziert ELLSI Fach- und Führungskräfte. Das Education and Learning Lab for Sustainability Innovations (ELLSI) im KI-Produktionsnetzwerk der Technischen Hochschule Augsburg wurde im Juli feierlich eröffnet.



Mit innovativen Methoden wie Virtual Reality (VR), Gamification und hands-on Prototyping werden Weiterbildungsformate entwickelt, um Unternehmen in der Region bei ihrer Nachhaltigkeitstransformation zu unterstützen. So können beispielsweise Module zur Standardberufsbildposition Nachhaltigkeit in die Ausbildung integriert werden oder Fach- und Führungskräfte sich zu Themen wie sustainable Leadership oder Change-

4Sustainability weiterbilden. Individuelle Unterstützung rund um erfolgreiche Umsetzungen der Kreislaufwirtschaft ergänzen das Angebot. Durch die Ansiedelung von ELLSI in der Lernfabrik zu Textilrecycling des ITA Augsburg kann diese ihre Rolle als Lernort, Impulsgeber und Modell für Unternehmen der Region auf ihrer Nachhaltigkeitsreise erfüllen.

In angewandten Forschungsprojekten können damit verbundene Fragestellungen in interdisziplinären Teams untersucht und so wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden. Beispielsweise arbeiten Informatiker:innen, Gestalter:innen und Wirtschaftspsycholog:innen an Konzepten zur Steigerung eines nachhaltigen Mindsets

durch virtuelle Umgebungen, ergänzt durch eine digitale Toolbox für eine erfolgreiche Umsetzung der Kreislaufwirtschaft. So kann diese breite Palette flexibel und ortsunabhängig von Unternehmen genutzt werden.

Haben Sie Interesse, das ELLSI kennenzulernen? Jeden zweiten Donnerstag im Monat findet von 14.00 bis 17.00 Uhr ein Open Atelier statt (mit der Bitte um Anmeldung bei rebecca.bilger@tha.de). Hier können Sie sich auch zu aktuellen Projekten und Möglichkeiten der Zusammenarbeit informieren oder direkt mit simone.kubowitsch@tha.de bzw. sarah.hatfield@tha.de Kontakt aufnehmen.

Prof. Dr. **Simone Kubowitsch**



Vorstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des ELLSI Teams

*Wir freuen uns, Euch heute unser dynamisches Mitarbeiter*innen- Team des ELLSI Education and Learning Lab for Sustainability Innovations vorstellen zu dürfen. Unser vielseitiges Quartett besteht aus Jan Hommes, Svenja Jahn, Hans Binder Knott und Rebecca Bilger, die gemeinsam ihre Expertise und Leidenschaft für Circularity, Nachhaltigkeit und Future Skills einbringen.*

Rebecca Bilger ist Laborleitung des ELLSI und das Bindeglied zwischen Praxis und Lehre. Ihre Schwerpunkte liegen auf Circular Fashion, (Lehr-) Konzeptentwicklung und digitalen Kompetenzen, eine Kombination, die in unserer heutigen Welt unverzichtbar ist.

Svenja, unser kreativer Kopf für Change und Kommunikation, entwickelt ein Toolkit zum Thema „Circular Mindset“, das neue

Perspektiven und Ansätze in der Nachhaltigkeit aufzeigt.

Hans, unser Mann für Transformation Design, behält nicht nur Design und Gestaltung im Blick, sondern sorgt auch für einen reibungslosen Ablauf in Finanzen und Buchhaltung.

Und Jan, unser Technik-Guru, ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung unserer VR-Anwendungen. Seine Leidenschaft gilt nicht nur der Technologie, sondern auch der Gestaltung intuitiver Benutzererfahrungen in interaktiven Umgebungen, die Nachhaltigkeit auf innovative Weise fördern.

Unser Teamziel ist es, Bewusstsein für Circularity und Nachhaltigkeit zu schaffen und Future Skills zu schulen. Unsere laufenden Projekte wie „Rethink Fashion: Nachhaltigkeit und Circularity“ und eine

VR-Spieleentwicklung in Zusammenarbeit mit der Stadt Augsburg sind nur einige Beispiele unserer engagierten Arbeit.

Wir freuen uns auf Euren Besuch beim Open Atelier und den Austausch mit Euch!

Rebecca Bilger M.A.

Projektleitung | ELLSI - Education and Learning Lab for Sustainability Innovations
Recycling Atelier im KI-Produktionsnetzwerk
E-Mail: rebecca.bilger@tha.de



Lesen! Bücher lesen! Lesenswerte Bücher lesen!
In Zeiten, in denen immer mehr ihr Wissen und Meinen
aus dem Internet beziehen, ist auf gute Bücher zu verweisen.
Dabei setze ich auf Empiriker und nicht auf Esoteriker.

Zwei Tipps.

Mit freundlicher Genehmigung übernommen aus dem Newsletter #69 von Martin Claßen, People Consulting manage.PEOPLE.values



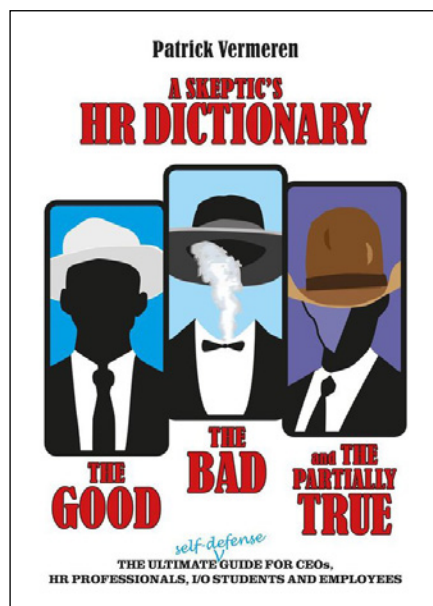
Kanning, Uwe (2023).

Wider alle Vernunft: Coaching und HR-Management auf Abwegen.

Lengerich/Westfalen: Papst Publishers, 348 Seiten, 30 Euro.

Der 340-Seiter bringt klar dargelegte und gut verständliche Insights über 20 verrückte Ansätze der Personalarbeit. Kanning, Professor für Wirtschaftspsychologie (Universität Osnabrück), steht für die von den HR-Medien wenig genutzte Disziplin des Denkens: empirische Evidenz statt eloquenter Nonsens. Manche seiner Verrisse sollten für Verantwortliche im People-Management längst zum No-Go geworden sein, etwa Enneagramme,

Sprachanalyse, Organisationsaufstellung, Coaching mit Tieren und der „Neuro-schnickschnack“. Dass es für solchen oft groben Unfug weiterhin zig Angebote gibt (samt „Studien“ zur Wirksamkeit), zeigt, wie naiv mancherorts die Nachfrage ist. Auch der Freundeskreis gängiger Methoden wie Transaktionsanalyse, Organisationsaufstellung, Peer-Recruitment wird zu kauen haben. Neben fachlicher Substanz gefällt mir der Schreibstil. Mit welchem Ernst sich Kanning sogar mit dem Hokuspokus zunächst fachlich-sachlich auseinandersetzt, das könnte ich nicht. Seine Seriosität mündet oft in Hohn und Spott – beim Lesen konnte ich oft lauthals lachen.



Vermeren, Patrick (2019).

A Sceptic's HR Dictionary: The ultimate self-defense guide for CEOs, HR professionals, I/O students and employees.

Eigenverlag, leider nur über Amazon zu bestellen, 125 Euro.

Das Opus Magnum zur empirischen Forschung im People Management. Teuer, aber jeden Cent wert. Fünf Zentimeter breit, 1.100 Seiten fett. Macht sich bei Videomeetings im Homeoffice gut als Hintergrund. Der Belgier Vermeren, HR-Professional und Autor, bietet kenntnisreich und tiefschürfend unfassbar viel

Know-how zu Theorien und Konzepten, die man kennt und noch weitaus mehr. Jeder und jede, die/der klüger und wissender wirken möchte als er/sie ist, findet unendlich viel Stoff; alles mit zitierfähigen Quellenangaben. Einziges Manko: Bei der Masse an Substanz würde ein ausdifferenziertes Stichwortverzeichnis helfen. Und Obacht: Manche lieb gewonnene Praxisanwendung wird von fundiert dargestellten evidenzbasierten Fakten verrissen. Besonders Verfechter der positiven Psychologie und des edlen, reinen, guten Menschenbilds werden an den Ausführungen zu knabbern haben.

Martin Claßen

Den gesamten Newsletter von Martin Claßen lesen Sie hier: <http://www.people-consulting.de/nuetzliches-fuer-die-praxis/>
 Hier können Sie sich auch für den Newsletterversand anmelden.



Gaedt, Martin (2023).

4 Tage Woche. Mehr Gesundheit, Freizeit und Lebensqualität. Mehr Produktivität, Umsatz und Bewerbungen.

Ahrensburg: Eigenverlag. 308 Seiten, 14,99 € Taschenbuch / E-Book.

Die 4-Tage-Woche erhitzt weiterhin die Gemüter. Ist sie die Zukunft oder Sargnagel für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands? Sind Menschen, die bei einer 40-Stundenwoche erschöpft und vom Job genervt sind, an 4 Tagen hochmotiviert tätig?

Das Buch ist ein klares und engagiertes Plädoyer für eine 4-Tage-Woche, vorgestellt anhand von 151 Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Interessant sind die unterschiedlichsten Modelle, die von 30 bis 37 Arbeitsstunden verteilt auf 4 Arbeitstage reichen und auch alle 14 Tage ein langes Wochenende mit freiem Freitag und Montag umfassen können. Betont wird die kompromisslose Forderung nach vollem Lohnausgleich, was bei einer Umsetzung bei bisherigen Teilzeitkräften zu einer deutlichen Lohnerhöhung führen muss.

Interessant sind die konkreten Konsequenzen hinsichtlich der Betriebszeit: Natürlich ist es zumutbar, wenn Menschen beim Friseur zukünftig selbst die Haare waschen und föhnen – sonst können nicht gleich viele KundInnen bedient werden, wenn der Laden nur noch an 4 Tagen Termine anbietet. Technisch ist es bereits möglich, Bewerbungsgespräche mit einem Chatbot führen und durch eine KI auswerten zu lassen – vielleicht sogar nicht einmal schlechter als bisher und die HR-Verantwortlichen haben dann ein langes Wochenende. Kein Mensch wird verhungern, wenn der Bäcker den Verkauf erst um 10 Uhr beginnt und am Wochenende geschlossen hat – aber es ist unrealistisch anzunehmen, er würde gleich viel verkaufen wie zuvor. Nämliches gilt für Restaurants, die nur noch Donnerstag bis Sonntag öffnen. Sollen Eltern kürzere Kitaöffnungen positiv sehen – so bleibt mehr eigene Zeit mit den Kindern? Ladenöffnungszeiten von 10 bis 18.00 Uhr sind den Älteren durchaus noch bekannt, wir haben es erlebt – heute dürften noch mehr Menschen auf Online-Bestellungen ausweichen. „Alles Überflüssige und

Bremsende (..) wird gestrichen“ heißt es auf S. 123. Doch was sollen Busfahrer, Ärzte, Pflegekräfte oder Lehrer bei einer Arbeitszeitverkürzung machen – schneller fahren, operieren, seltener den Verband wechseln bzw. weniger/schneller reden?

Offensichtlich ist, dass Unternehmen, die kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich anbieten, attraktiv sind und mehr Bewerbungen erhalten. Doch angenommen, die 4-Tage-Woche wäre der neue Standard, dann ist dieser Vorteil hinfällig und der Fachkräftemangel verschärft sich drastisch, wenn bis dahin nicht durch Automatisierung und KI viele Tätigkeiten substituiert werden können.

Der Autor plädiert für das Ausprobieren und die Abstimmungen mit den Mitarbeitenden und verspricht nicht nur mehr Bewerbungen, Gesundheit und Lebensqualität, sondern auch mehr Produktivität und mehr Umsatz. Ziel ist klar „people first“.

Und hier wird es leider immer wieder unglaubwürdig: Die Handwerker leisten am Freitag eh nicht viel, sodass man gleich freigeben kann? Der Handwerksbetrieb, der an 4 Tagen arbeitet, spart nicht die Fahrtkosten und -zeiten des 5. Tages, die werden ja dem Kunden in Rechnung gestellt. Eine Erhöhung der Bewerbungen von 60 auf 72 ist keine Steigerung um 120 Prozent (S. 241). Die 4-Tage-Woche als Klimaretter? Die Menschen bleiben am zusätzlichen freien Tag also zuhause oder fahren mit dem Rad? Wäre dann nicht Homeoffice die bessere Alternative? Solche Kalkulationen sind, freundlich ausgedrückt, blauäugig. Hier hätte ich mir ein genaueres Arbeiten und nachvollziehbare Kalkulationen gewünscht, konnten die meisten Unternehmen in den letzten 10 Jahren doch kaum Produktivitätszuwächse realisieren.

Der Autor hinterlässt bei mir noch viele Fragezeichen, das Buch ist aber ein spannender, wenn auch parteiischer Beitrag zur aktuellen Diskussion.

Prof. Dr. *Erika Regnet*



Garten, Matthias (2023).

Gamifikation. Präsentationen mit Fun-Faktor.

Göttingen: BusinessVillage. 240 Seiten, 29,95 €.

Der Autor will dabei unterstützen, „die Besucher mit deiner Präsentation ein wenig zu unterhalten und gleichzeitig deine Botschaft und wertvolle Tipps zu platzieren“ (S. 59). Gamification in der Präsentation ist dann eine Möglichkeit, um sich von anderen Rednern abzuheben, Aufmerksamkeit zu gewinnen, die Zuschauer zu motivieren und in Erinnerung zu bleiben.

Ein erster inhaltlicher Schwerpunkt ist geeigneten Spielen gewidmet. Danach geht es um die spielerische und unterhaltende Präsentation. Warum ein Diagramm nicht mal mit der Hand zeichnen, besondere Formen, Farben und Farbverläufe nutzen? Oder Folien im Weltraumlook,

Superheldendesign oder als TV-Quiz-Format darstellen?

Humor, Comics und Spezialeffekte runden den Inhalt ab. Zum Abschluss wird ein Ausblick auf die Möglichkeiten der Präsentationen, Interaktionen über Avatare und Tagungen im Metaverse gegeben und was sich hier in den nächsten Jahren möglicherweise entwickeln wird.

Ein Buch voller Tipps und Hinweise, wo sicher jede/r neue Anregungen erhalten wird. Das Buch steht selbstverständlich in unserer Bibliothek zur Ausleihe zur Verfügung.

Prof. Dr. *Erika Regnet*

Gehälter im Vergleich

Zu Beginn des Jahres wurden zwei große Gehaltsvergleiche veröffentlicht:

Stepstone Gehaltsreport 2024

Die Analyse basiert auf mehr als 920.000 Vergütungsdaten von Vollzeitbeschäftigten, die von 2021 bis 2023 erhoben wurden.

Zentrale Ergebnisse:

- Das Bruttomediangehalt beträgt in Deutschland aktuell 43.750 € im Jahr.
- Der Gender Pay Gap liegt bei 12,4 %. Kleiner Hinweis am Rande – „bereinigter“ Gender Pay Gap bedeutet nicht diskriminierungsfrei. Denn warum sollten Frauen weniger aufsteigen wollen und weniger in gut zahlenden Großunternehmen arbeiten wollen?
- Die höchsten Gehälter werden bezogen auf die Bundesländer in Hamburg bezahlt, gefolgt von Hessen, Baden-Württemberg und Bayern. Bei den Städten liegen München, Stuttgart, Frankfurt und Wiesbaden an der Gehaltsspitze.
- Im Personalwesen werden im Durchschnitt 51.250 € bei akademischer Bildung erzielt. Professionals mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung verdienen durchschnittlich 63.000 € im Jahr. Der Gender Pay Gap liegt in HR-Funktionen bei 10,4 %.

Die Studie können Sie hier anfordern: <https://www.stepstone.de>

kununu Gehaltscheck 2024

Die Analyse basiert auf mehr als 835.000 Vergütungsdaten von Vollzeitbeschäftigten, die von 2022 bis 2023 abgegeben wurden.

Zentrale Ergebnisse:

- Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt (nicht Median wie in der ersten Studie) liegt bei 49.214 €.
- Personalverantwortung zahlt sich mit durchschnittlich 13.118 € zusätzlich im Jahr aus.
- Professionals mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung verdienen durchschnittlich 57.791 €.
- Der Gender Pay Gap besteht in allen Branchen und Funktionsbereichen: Im Jahr 2023 erhielten Frauen ein durchschnittliches Jahresgehalt von 44.425 €, Männer dagegen 52.254 € (bezogen auf 625.000 Gehaltsangaben aus dem Jahr 2023).
- Banken und Versicherungen zahlen die höchsten Gehälter.

Die Studie können Sie hier anfordern: <https://campaigns.kununu.com>

SAVE THE DATE

24. Augsburger Personalertag am 27. Juni 2024 an der Technischen Hochschule Augsburg

von 13.30 – 17.00 Uhr
zum Thema

Innovative Arbeitszeitmodelle

Gastredner ist Dr. Andreas Hoff, Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme, Potsdam.

Dr. Hoff hat extrem viele Arbeitszeitberatungsprojekte durchgeführt, mehrere Bücher und zahlreiche Artikel

veröffentlicht und ist vielseitig gefragter Gutachter. Wir freuen uns sehr, ihn als Gastredner in Augsburg begrüßen zu dürfen.

Einladung folgt.