

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



FACULTY OF BUSINESS
www.hs-augsburg.de/Wirtschaft.html



Die Projektgruppe „Fachkräftesicherung in der ländlichen Region“ mit Studierenden der Betriebswirtschaft, International Management und der Sozialen Arbeit und den Professoren Erika Regnet und Martin Stummbaum

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort

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

auch an der Hochschule Augsburg stand dieses Sommersemester unter dem Zeichen der Rückkehr in die Normalität: Die meisten Kurse liefen – zumindest partiell – in Präsenz; statt weit voneinander entfernt zu sitzen, waren die Hörsäle wieder normal belegt; Hochschule, Mensa, Rechnerräume und Bibliothek füllten sich wieder; die meisten hielten die Maskenpflicht während des Tages tapfer ein. Diese Rückkehr in die Präsenz war begleitet von zahlreichen Coronafällen bei Dozierenden und StudentInnen und dem wiederholten kurzfristigen Umschwenken in Online-Formate, wenn Studierende und/oder DozentInnen erkrankt, aber noch arbeitsfähig waren.

Natürlich ist bzw. war noch nicht alles möglich, so konnten noch keine Exkursionen zu Firmen stattfinden und auch im Projekt fanden viele Gespräche online und nicht f2f statt.

Im Juli, September und Oktober freuen wir uns auf die ersten größeren Präsenzveranstaltungen nach mehr als zwei Jahren Online-Veranstaltungen: Am 21. Juli fand der 22. Augsburger Personalertag zum Thema Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen statt, am 30. September der 23. Augsburger Personalertag zum Thema Diversity & Inklusion, am 7. Oktober folgt – im Rahmen unserer Zertifikatsstudiengangs Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich – eine Veranstaltung Digitalisierung im Gesundheitsbereich. Infos dazu finden Sie im Newsletter.

Die Studiengänge sind weiter stark nachgefragt, aufgrund der hohen Studienneigung der jungen Menschen spüren wir die demografischen Veränderungen noch nicht. Der Master Personalmanagement ist begehrt und im Studiengang Wirtschaftspraxispsychologie beginnt im Winter der zweite Jahrgang, hier stehen Berufungen von weiteren KollegInnen an.

Im Newsletter finden Sie wie immer Neuigkeiten aus der Hochschule, Berichte der Studierenden zu ihrem Berufseinstieg, Infos zu Praxisprojekten, Gastvorträgen, aktuellen Forschungsthemen und vielem anderen mehr.

Herzlich bedanken möchten wir uns bei 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 und ein persönliches Wiedersehen bei unseren Veranstaltungen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

Berufseinstieg – remote work made in Augsburg

» Das Ende eines Masterstudiums kommt manchmal schneller als erwartet. Plötzlich sind drei (oder vier) Semester vorbei, alle Prüfungen geschrieben und Projektarbeiten abgegeben. Auch wenn Personaler*innen gerade sehr gefragt sind, stellt es dennoch eine Herausforderung dar, eine für sich passende Einstiegsposition zu finden: Wie weit bin ich

bereit zu pendeln? Was ist mir bei meinem zukünftigen Arbeitgeber am wichtigsten? Welche Aufgaben erfüllen mich? Auf welche Benefits kann ich nicht verzichten? In welcher Arbeitskultur kann ich optimal arbeiten?

Eine Option, um direkt Antworten auf alle diese Fragen zu bekommen, ist es, beispielsweise als Werkstudent*in das

Unternehmen sowie passende Karriere-möglichkeiten noch während des Studiums kennenzulernen und sich im besten Falle über einen Direkteinstieg nach Beendigung des Studiums einig zu werden.

Was Lukas, Laura und Sophia mit dieser Storyline gemeinsam haben: den Einstieg bei der Xentral ERP Software GmbH haben alle drei als Werkstudierende gemacht, >



Sophia war im November 2020 eine der ersten Werkstudent*innen bei Xentral und hat das Wachstum von 30 auf 230 Mitarbeiter*innen seither begleitet und vorangetrieben. Nach ihrer Masterarbeit zum Thema Employer Branding stieg sie im April 2022 als International Talent Partner ein. In ihrer Position betreut sie mehrere Fachbereiche und ist nicht nur Ansprechpartnerin für die Führungskräfte, sondern auch für alle Mitarbeiter*innen in den Bereichen. Zudem arbeitet sie an der Umsetzung ihrer Masterarbeit und trägt die Employer Brand von Xentral in die Welt.



Lukas Weg startete bereits im Januar 2021 im Talent Acquisition Team als Werkstudent und er hat in der Zwischenzeit nicht nur viele Bewerber*innen zu Teamkolleg*innen gemacht, sondern sich dieses Jahr auch um die Einführung des neuen ATS (Application Tracking System) gekümmert. Seine Masterarbeit nutzte er für die Entwicklung eines Konzeptes für ein Trainee Programm im Customer Success mit Fokus auf die Besonderheiten des Hypergrowths. Zum 1. Juli steigt er in Vollzeit als Recruiter ein und sorgt dann fleißig mit dem Team für das weitere Wachstum im #teamxentral.



Laura kam im Januar 2022 als Werkstudentin im People Operations & Processes zu Xentral. Sie sorgt als Product Owner des Onboardings dafür, dass alle New Joiner einen guten Start bei Xentral haben, alle wichtigen Informationen erhalten und gut in ihren Teams ankommen. Ab 01. September wird auch sie das #teamxentral in Vollzeit verstärken und die Entwicklung interner Prozesse im P&O Team weiter vorantreiben.



> während sie im selben Jahrgang den Master in Personalmanagement an der HSA studiert haben.

Die Xentral ERP Software GmbH wurde 2017 von Benedikt und Claudia Sauter in Augsburg gegründet – ist also ein wachsendes Augsburger Start-up. Ziel ist es, eine neue SaaS-Kategorie zu definieren und Unternehmern sowie E-Commerce-Anbietern die Möglichkeit zu geben, ihre Ressourcenplanung zu automatisieren und sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren. 2017 ist Freigeist um den Tech-Investor Frank Thelen als Seed-Investor eingestiegen, weitere Investitionen von Sequoia, Visionaries Club, Tigerglobal und Meritech stärken Xentral den Rücken.

In den letzten Jahren ist das Unternehmen auf über 230 Mitarbeitende gewachsen, dabei sind rund 30 verschiedene Nationalitäten Teil von #teamxentral und

dieses ist mittlerweile ein etabliertes Tech Start-up. Dabei gibt es die Möglichkeit, zu hundert Prozent remote oder in einem der Office Hubs in Augsburg, Amsterdam oder München zu arbeiten

Der Arbeitsalltag bei Xentral ist besonders von der Remote First Kultur geprägt. Mit Kolleg*innen, die in Europa und teils auch auf anderen Kontinenten sitzen, bietet das remote Set-up eine immense Flexibilität: Durch Zoom und spontane Anrufe über Slack kommt die Kommunikation nicht zu kurz. Zudem organisiert das Office Management Team regelmäßig Online Events, wie z. B. eine gemeinsame Malereisession oder eine Release Party in Gathertown. Dafür erhalten dann auch alle Mitarbeiter*innen eine Überraschungsbox mit Getränken und Snacks.

Der People & Organization (P&O) Bereich gliedert sich in vier Bereiche:

- **People Operations & Processes:** Dieser Bereich verantwortet mit der Payroll die Themen Compensation und Benefits. Zusätzlich werden hier Templates erstellt, interne Prozesse aufgestellt und Hilfestellung für die Talent Partner zur Verfügung gestellt.
- **Talent Acquisition (Recruiting):** Für dieses Team steht die Personalbeschaffung im Fokus. Neben der Ausschreibung von offenen Positionen und dem Führen von Bewerbungsgesprächen spielt auch das Training der Hiring Manager in den verschiedenen Bereichen eine wichtige Rolle.
- **Talent Partner & People Development:** Jede*r Talent Partner betreut mehrere Departments und steht für diese Bereiche als erste Ansprechperson zu allen Personalthemen zur Verfügung. Anders als beim HR Business Partner betreuen die Talent Partner eben nicht nur die Führungskräfte, sondern Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen.
- **Office Management:** Das Team des Office Managements verwaltet unsere Office Hubs in Augsburg, München und Amsterdam. Zudem sind sie verantwortlich für alle Company Events.

Wie der Zufall es will, steigen Sophia, Lukas und Laura in verschiedenen Bereichen im P&O Team bei Xentral ein:

Es zeigt sich deutlich, dass es nicht nur in München gute Einstiegsmöglichkeiten nach dem Studium gibt; ganz ohne zu pendeln und – an den meisten Tagen – sogar ohne morgens das Haus verlassen zu müssen.

Zum Schluss bleibt nichts anderes zu sagen als: Schaut doch mal bei unseren

[offenen Positionen](#) vorbei, vielleicht sieht man sich ja demnächst einmal bei einem remote Coffee Date. Kontaktiert uns gerne via LinkedIn, wenn ihr einen ausführlichen Bericht über den Berufseinstieg oder Karrieremöglichkeiten bei Xentral haben wollt! <<

Sophia Ganter, Lukas Kaiser & Laura Schwarz

INHALTSVERZEICHNIS

Von der Hochschule in den Beruf	2
Berufseinstieg – remote work made in Augsburg	2
Next Level Logistics with aluco!	4
Praxisprojekte	5
Fachkräftesicherung in der ländlichen Region	5
Master Personalmanagement	7
Rückblick Sommersemester 2022	7
Gastvorträge	8
Praxisvorträge im Sommersemester	8
Thomas Sattelberger für Vielfalt in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik	10
Aus der Forschung	11
Arbeitgeberattraktivität im Wandel von der Generation Y zur Generation Z	11
Arbeitgeberattraktivität nach der Pandemie	11
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	12
Überprüfung und Optimierung des Ausbildungsmarketings	13
Halbzeit im Projekt AIXPERIMENTATIONLAB	15
Visiting Research Scholar in University of Applied Sciences Augsburg	16
Aus der Hochschule	17
Fachlicher Austausch unter den bayerischen PersonalprofessorInnen	17
HSA_transfer: Das Fest	17
2. Synergieforum Wirtschaftspsychologie am 5. Juli 2022 an der Hochschule Augsburg	18
Berufsbegleitende Weiterbildung	19
Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich	19
Digitalisierung im Gesundheitsbereich – Chancen, Trends, Herausforderungen	19
Personalwirtschaftspreis	20
30 Jahre Deutscher Personalwirtschaftspreis	20
Personalertag	21
22. Augsburger Personalertag an der Hochschule Augsburg	21
Impressum	20

Next Level Logistics with aluco!

Die Logistikbranche innovativer, nachhaltiger und effizienter zu gestalten – genau das ist das Ziel des Software Start-ups aluco (ehemals unter dem Namen LOG. IG bekannt). Auf Basis einer intensiven Forschung im Logistikbereich und zahlreichen Gesprächen mit Logistikern entstand im Juni 2021 die Idee des Software Start-ups aluco der beiden Gründerinnen Franziska Bartenschlager und Saskia Reuter. Doch von der Idee bis heute hat sich einiges getan – mithilfe der Förderung des EXIST-Gründerstipendiums sind die beiden Gründerinnen stark damit beschäftigt, ihre Idee in die Tat umzusetzen.

Die Gründungsidee

Stückgutspeditionen stehen heutzutage vor großen Herausforderungen: Zum einen durch die steigenden Sprit- und Zollpreise sowie den immer präsenter werdenden Fachkräftemangel, vor allem bei den LKW-Fahrern, Verladern und Disponenten. Zum anderen liegen ihnen nur sehr wenige bis gar keine Abmessungsdaten zu den Sendungen ihrer Kunden vor, denn bei Anmeldung einer Sendung müssen lediglich Angaben zum Lieferdatum, Empfänger, Gewicht und zur Verpackungseinheit (sprich Europalette, Palette, etc.) gemacht werden. Dies führt gerade im Rahmen des Tourenplanungsprozesses zu erheblichen Ineffizienzen, denn der Mitarbeitende in der Tourenplanung (Disponent) plant die Touren lediglich anhand der vom Kunden übermittelten Daten sowie seinen eigenen Erfahrungswerten. Hat der Kunde beispielsweise eine Sendung auf einer Europalette angemeldet, geht der Disponent im Planungsprozess von einem Paletten-Stellplatz auf der Wechselbrücke aus.

Nun trifft die Sendung des Kunden im Wareneingang der Stückgutspedition ein und ragt über die Palettengröße hinaus. Aufgrund dessen nimmt die Sendung mehr Platz auf der Wechselbrücke ein als ursprünglich geplant.

Die Problematik wird jedoch erst im Wareneingang der Spedition sichtbar, denn aufgrund der Überlänge der Sendung passen andere Sendungen, welche auf die Tour geplant wurden, nicht mehr auf die Wechselbrücke, wodurch Umplanungen, Doppelarbeiten und Überstunden in Disposition und Verladung erfolgen oder sogar Extra-Touren seitens der Speditionen anfallen.

Und genau hier setzt **aluco** an. Für die Lösung dieses Problems bietet **aluco** Speditionen im Stückgutbereich eine besondere Kombination zweier Softwaremodule – einem Frachtvermessungssystem und einer intelligenten Tourenplanung (Disposition). Das Frachtvermessungssystem wird im Wareneingang der Spedition installiert und erfasst alle eingehenden Sendungen. Durch die Scannung der Sendungen werden die Abmessungsdaten berechnet und anschließend an das Transportmanagementsystem der Spedition übermittelt. Auf Basis dieser Daten erfolgt nun die automatisierte Disposition von **aluco**. Hierdurch kann nicht nur die Stammdatenqualität und der Tourenplanungsprozess der Spedition effizienter

gestaltet, sondern auch der Zeit- und Kostenaufwand der Spedition erheblich reduziert werden. Zudem kann ein wesentlicher Beitrag zur Nachhaltigkeit(sstrategie) des Unternehmens geleistet werden. Aufgrund der genaueren und effizienteren Planung kann die Anzahl unnötiger Fahrten verringert und folglich auch der CO₂-Ausstoß gemindert werden.

Das Gründungsteam

Das Gründungsteam besteht aus Franziska Bartenschlager, Saskia Reuter und Adrian Bohn. Franziska Bartenschlager hat sowohl im Bachelor als auch Master Informatik an der Hochschule Augsburg studiert und ist deshalb für alles Technische bei aluco zuständig. Alle betriebswirtschaftlichen Aufgaben fallen in den Aufgabenbereich von Saskia. Sie hat ihren Bachelor in Betriebswirtschaftslehre und ihren Master in Personalmanagement an der Hochschule Augsburg absolviert. Adrian ist seit April 2022 Teil des Teams und ist aufgrund der gewählten Schwerpunkte in seinem Studium Internationales Wirtschaftsingenieurwesen für alle finanzwirtschaftlichen Aspekte zuständig.

Für das Gründungsteam war die Gründung ihres Start-ups genau die richtige Entscheidung, denn ihr Ziel war es schon immer, eine positive, nachhaltige Veränderung für künftige Generationen zu schaffen. Gerade das forschungsintensive Umfeld, die Kontakte zu Professoren, Kommilitonen und anderen Start-ups sowie die Unterstützung des HSA_funkenswerks der Hochschule Augsburg schätzt das Gründungsteam von Beginn an sehr.

Offizielle Unterstützung für das Start-up aluco seitens der Hochschule bieten die Professor:innen Claudia Reuter (Informatik), Michael Krupp (Logistik) und Sarah Hatfield (Personal & Change).

Saskia Reuter,
Masterstudiengang
Personalmanagement



Fachkräftesicherung in der ländlichen Region 30 Studierende — 14 Unternehmen

» In Bayern liegt die Arbeitslosigkeit erfreulicherweise schon seit längerem unter dem Bundesdurchschnitt, für viele Arbeitgeber in der Region bedeutet dies aber, dass es ihnen zunehmend schwer fällt, offene Stellen zeitnah zu besetzen. Dies führt bereits dazu, dass manche Aufträge abgelehnt oder Dienstleistungen eingeschränkt werden müssen. Die Zeitungen sind voll von entsprechenden Berichten.

Wo zeigen sich besondere Personalengpässe? Neben Pflegefachkräften sind vor allem im Handwerk und im IT-Bereich Fachkräfte sehr gesucht. Noch schwerer stellt sich die Situation für Arbeitgeber dar, bei denen Schichtarbeit gefordert ist, die in ländlichen Regionen mit schlechter Anbindung im Nahverkehr verortet sind oder die wenig bekannt sind, entweder weil sie klein oder im b2b-Bereich tätig sind. In der Region gibt es so manchen Hidden Champion, der zwar im Weltmarkt gut positioniert, doch außerhalb der Branche kaum bekannt ist.

Was sind weitere Ursachen für den Personalmangel? Neben der demografischen Entwicklung haben gerade die Erfahrungen in der Coronapandemie neue Erwartungen bei Professionals wie Nachwuchs geweckt: Die Möglichkeiten zum remote Arbeiten wird vom Nachwuchs immer mehr gefordert (und ist natürlich nur bei einem Teil der Arbeitsplätze realisierbar), für viele scheinen eine 4-Tage-Woche und Teilzeitstellen attraktiv.

Da lag ein Projekt mit Studierenden nahe, denn sie bewerben sich selbst immer wieder, gehören weitgehend der Generation Z an, schauen damit mit den Augen der BewerberInnen auf Stellenanzeigen, Social Media Kampagnen, Karriereseiten, Videos, Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Benefits.

In Kooperation mit A³ Regio Augsburg Wirtschaft GmbH sprachen wir deshalb Unternehmen aus der Region aus den Landkreisen Augsburg, Aichach-Friedberg und Donau-Ries an, stellten das Projekt vor und führten im Januar zur Vorberei-

tung einen ExpertInnenworkshop online durch (Abbildung 1). Vielen Dank hier insbesondere an Frau Christine Neumann von A³ Regio Augsburg Wirtschaft GmbH für die ausgezeichnete und vertrauensvolle Zusammenarbeit!

Das Besondere unseres Projektes:

- Die 30 Studierenden im Projekt kommen aus ganz unterschiedlichen Studiengängen unserer Hochschule, nämlich der Sozialen Arbeit, der Betriebswirtschaft und von International Management. Zum einen wurden auch große Arbeitgeber aus dem Sozialbereich angesprochen, zum anderen sollten unterschiedliche Sichtweisen und Praxiserfahrungen integriert werden und die Studierenden ihre Sozialkompetenzen in heterogen zusammengesetzten Teams weiter ausbauen.
- Das Projekt hat deshalb eine Doppelleitung durch die Professoren Erika Regnet, Fakultät für Wirtschaft, »



Abb. 1: Rege Diskussion mit den ExpertInnen der Region

- › und Martin Stummbaum, Fakultät für angewandte Geistes- und Naturwissenschaften. Wir trafen uns regelmäßig mit den Studierenden, gaben fachlichen Input, manchmal auch Hilfestellung und Feedback.
- 20 Unternehmen hatten Interesse an einer Zusammenarbeit, 14 Organisationen aus unterschiedlichsten Branchen konnten im Projekt berücksichtigt werden (Abbildung 2).
- 7 gemischt zusammengesetzte Teams arbeiteten von April bis Juni mit den 14 Unternehmen zusammen, stimmten sich regelmäßig ab, erhoben Daten, befragten Auszubildende etc. etc.
- Die beteiligten Unternehmen erhalten einen ausführlichen Ergebnisbericht und auf Wunsch auch eine individuelle Präsentation durch die Projektgruppe.

Die Ergebnisse wurden von den Projektteams am 21. Juli 2022 beim 22. Augsburger Personalertag präsentiert. Hier waren alle schon sehr gespannt und auch aufgeregt. Zudem wird es im Herbst eine

Veröffentlichung zur Fachkräftesicherung in der ländlichen Region geben.

Einige lessons learnt aus dem Projekt:

- Hochengagierte Studierende, die mit viel Einsatz und Herzblut gearbeitet haben.
- Immer wieder gefrustete Studierende, wenn das Unternehmen nicht alle Ideen umsetzen oder ermöglichen wollte bzw. konnte (z.B. interne oder externe Befragungen, Workshops....).
- Hohe Komplexität: Viele Studierende mit unterschiedlichen Vorstellungen und Zeitplänen; unterschiedliche Projekt-Workloads für Soziale Arbeit versus BW/IM; Treffen manchmal in Präsenz, manchmal online; ganz unterschiedliche Fragestellungen vonseiten der beteiligten Unternehmen, um nur einiges zu nennen.
- Konfliktsituationen vor allem zwischen den Studierenden der verschiedenen Studiengänge – Ticken die Menschen so anders? Oder hat uns die

Pandemie etwas entwöhnt hinsichtlich Teamarbeiten?

- Das Zusammenfügen der Charts zur finalen Präsentation dauerte lange und war umständlich. Ganz naiv hatten wir gedacht, dass in der Hochschul-Cloud die Datei gemeinsam zu bearbeiten wäre. Doch weit gefehlt, wie wir nach vielen Stunden vergeblicher Mühe feststellen mussten: Formatierungen, selbst Schriftwechsel sind in der Cloud kaum möglich, Charts können in eine bestehende Datei nicht eingefügt werden, sodass wir doch wieder Dateien hin- und hersenden mussten. Schade, unsere Hochschul-Cloud ist leider suboptimal für gemeinsame Projektarbeiten.

Wir bedanken uns auch für die Förderung der Tagung und der Publikation durch HSA_transfer, die Agentur für kooperative Hochschulprojekte im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“, und die Unterstützung durch das Team von HSA_transfer. <<



▲ Projektstart mit einem gemeinsamen Kick-off-Workshop im März unter Pandemiebedingungen



Ein Projektteam präsentiert erste Ideen



◀ Abb.2: Unsere Kooperationspartner aus der Region



Rückblick Sommersemester 2022

Die ersten Studierenden, die nach der neuen Studien- und Prüfungsordnung im Kooperationsstudiengang Augsburg – Kempten – Landshut begonnen haben, stellen nun ihre Masterarbeit, zumeist in Kooperation mit einem Unternehmen, fertig, und starten in den Beruf (s. die Erfahrungsberichte oben). Einige nutzen die Zeit aber auch dazu, endlich doch noch das gewünschte Auslandssemester erleben zu können.

Im 2. Semester sind aktuell 17 Studierende eingeschrieben. Im Sommersemester konnten endlich wieder zahlreiche Veranstaltungen in Präsenz stattfinden, was die Studierenden sehr begrüßt haben. Sie fanden zunächst mit Masken bei Dozen-

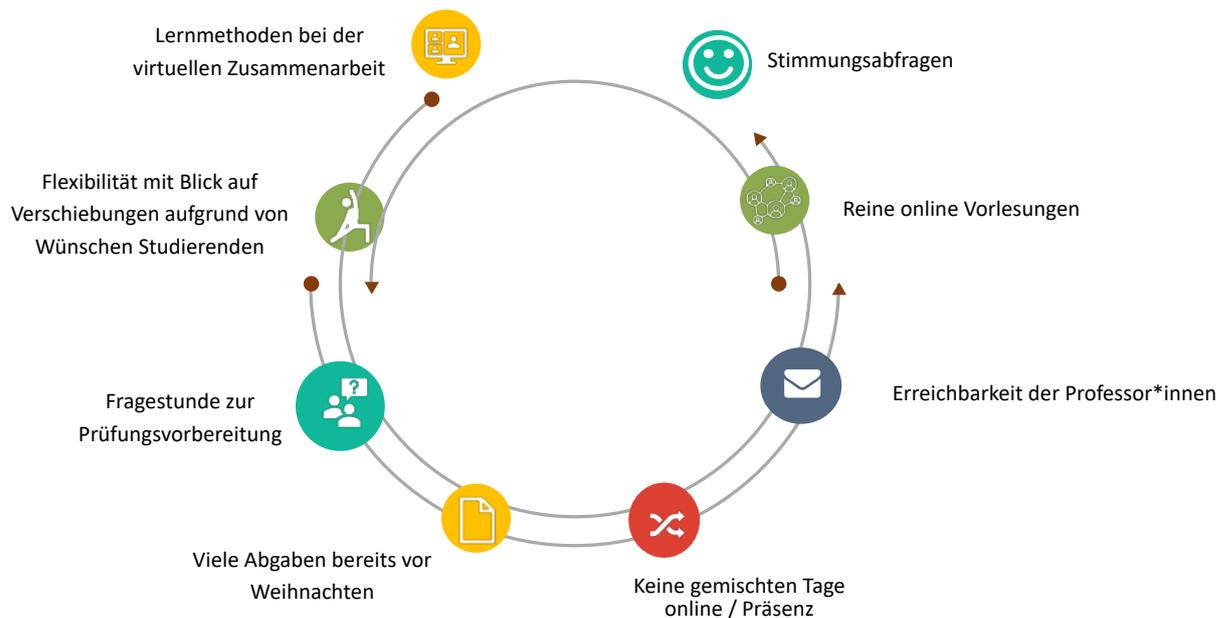
Bewerbungen für den nächsten Masterkurs Personalmanagement

Wir starteten im März, indem wir **vier Themen für Thesepapier** (wird bereits mit der Bewerbung gefordert) und Präsentation (damit startet das persönliche Gespräch im Juli) online stellten. Im April gab es eine **Online-Informationsveranstaltung**, die mit rund 100 TeilnehmerInnen wieder sehr gut besucht war. Aufgrund des großen Zuspruchs werden wir auch in Zukunft bei diesem Online-Angebot bleiben. Zunächst ging es hier um inhaltliche Fragen zum Konzept und Studiengang und dann um viele organisatorische Themen (Wie ist es, wenn ich nur

Buddy-Konzept

Der Masterstudiengang ist mit drei Semestern kurz, es gibt keine „Anlaufzeit“ oder Einführungskurse wie im Bachelor, für viele ist das Masterstudium mit Umzug und Wechsel der Hochschule verbunden. Kurzum: Manche sind etwas unsicher, durchschauen die organisatorischen Themen noch nicht oder fühlen sich schlicht etwas allein in der neuen Stadt. Zur „Staffelweitergabe“ – z.B. bei Wohnungen oder Werkstudentenstellen – besteht bereits eine studentische facebook-Gruppe, in die die neuen Studierenden jeweils eingeladen werden. Die letzte Studentengruppe hat dies ergänzt durch das Angebot eines

Besonders positiv



tInnen und TeilnehmerInnen statt, später dann bei geöffneten Fenstern an unserem schönen Campus.

Im engen Austausch mit den Studiengangsprecherinnen werden Fragen und Wünsche geklärt und wir erhalten Feedback zu den Kursen und zur manchmal doch recht hohen Arbeitsbelastung durch Projekte und geforderte Präsentationen. Vielen Dank an Verena Kösling und Aneli Wittmann für ihren Einsatz als Studiengangsprecherinnen während des gesamten Masterprogramms!

180 ECTS im Erststudium habe? Reichen meine betriebswirtschaftlichen Fächer aus? Wann und wie findet das persönliche Gespräch statt?).

Inzwischen haben wir 100 Bewerbungen erhalten und ca. 60 NachwuchspersonalerInnen zum Gespräch eingeladen – das im Juli online durchgeführt wird. Auch der Studienplan für das Wintersemester nimmt immer mehr Gestalt an und wir freuen uns auf die nächste Gruppe von engagierten PersonalerInnen.

Buddy-Programms. Dies soll weitergeführt werden, um zum einen den Einstieg in Augsburg zu erleichtern und zum anderen für eine Staffelübergabe bei Werkstudentenstellen, Zimmeranmietungen etc.

Prof. Dr. Erika Regnet, Vorsitzende Prüfungskommission und Studiengangleitung Master Personalmanagement



Praxisvorträge im Sommersemester

» Im Sommersemester wurde in der Lehre immer wieder zwischen Präsenz- und Online-Zoomterminen gewechselt – sei es aus praktischen Überlegungen (steigende Coronazahlen, Maskenpflicht, man wollte sich vor Ostern nicht anstecken, die zweite Vorlesung des Tages war online geplant), sei es, weil Gastvortragende sich nur online zuschalten konnten.

Am 3. Juni 2022 konnten wir endlich wieder eine Gastvortragende in Präsenz an unserer Hochschule im Vertiefungsmodul Personalmanagement, Teil Personalentwicklung, begrüßen: **Regina Henkel, Absolventin unseres Personalmanagementmasters und inzwischen Global Talent & HR Development Manager bei KUKA in Augsburg**, stellte ihren Arbeitgeber vor und erläuterte zum einen das Angebot der KUKA Academy sowie zum anderen das weltweit ausgerichtete KUKA Global Talent Program. Neben dem praktischen Vorgehen von der jährlichen Identifikation der Teilnehmenden für das Programm über deren Bestätigung, dem gemeinsamen Kick-off bis hin zur Learning Journey und den individuellen Development Angeboten betonte Frau >



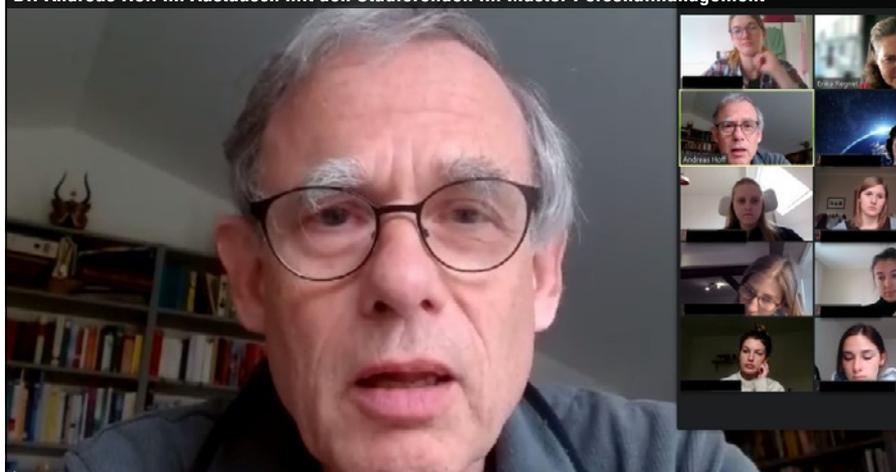
Regina Henkel, Global Talent & HR Development Manager

> Henkel immer wieder die zentralen Zielsetzungen, die Mission von HR Development: Es geht um Support – der „Mensch steht im Zentrum“, die Aufgabe der Personalentwicklung ist „Hilfe zur Selbsthilfe (enable)“ und das Framework heißt „Konzepte auf den Weg bringen“. Damit liefert das globale HR Development einen wichtigen Baustein für die Wettbewerbsfähigkeit von KUKA.

Herr Dr. Thomas Bleis, MVR-training in Aichach, war gleich in zwei unterschiedlichen Gruppen im Einsatz: Im Master Personalmanagement übernahm er an mehreren Tagen als Lehrbeauftragter den Teil Personalführung, im Vertiefungsmodul Personalmanagement im Bachelor erläuterte er am 10. Juni 2022 den Studierenden seinen Trainingsansatz und veranschaulichte seine Erfahrungen in Trainings mit Fach- und Führungskräften. Dazu gehörten auch praktische Einblicke in die Veränderung seiner Arbeitswelt von 180 – 200 Reisetagen bis 2019, der Umstellung auf Online-Trainings, -Workshops und -Coachings in 2020 und 2021 und dem aktuellen Wunsch der KundInnen, dass ein Teil online, ein Teil in Präsenz angeboten wird. Vorab stellten die Studierenden ihre Frage zusammen.

Herr Dr. Bleis überzeugt die Studierenden immer wieder durch sein Engagement und seine Begeisterungsfähigkeit. Und er vermittelte einen hohen Praxisbezug: „Führung bedeutet: Wie bringe ich Menschen dazu, das zu tun, was sinnvoll ist?“ und das Ziel von Führungstrainings ist es, „Blickwinkel zu verändern und nachhaltig etwas tun“. Herr Dr. Bleis verdeutlichte den Studierenden engagiert und sehr authentisch, dass der Umgang mit Men-

Dr. Andreas Hoff im Austausch mit den Studierenden im Master Personalmanagement



schen großen Spaß macht, kein Training gleichförmig abläuft, eine gute Vorbereitung deshalb erfolgsentscheidend ist. Sein Appell: „Bleibt aktiv! Wenn man an vier Tagen in der Woche gerne aufsteht und arbeiten geht, dann ist jeder Tag ein Geschenk!“

Im **Masterstudiengang Personalmanagement** stand u.a. das Modul Arbeitsflexibilisierung auf dem Programm. Vor allem bei der Arbeitszeitgestaltung befinden sich die Arbeitgeber gerade unter Handlungsdruck: Die Stellung der ArbeitnehmerInnen und ihre Verhandlungsposition sind infolge des angespannten Arbeitsmarktes stark, aufgrund des Wertewandels bei den Generationen Y und vor allem Z werden Überstunden und lange Arbeitszeiten zunehmend abgelehnt, einzelne Länder initiieren Pilotstudien mit der 4-Tage-Woche, Schichtarbeit gilt bei vielen als unattraktiv, da die eigene Zeitsouveränität leidet u.v.a.m.

Am 17.03.2022 konnten wir wieder den renommierten Experten **Dr. Andreas Hoff**,

Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme, im Kurs begrüßen. Dr. Hoff ist bereits seit 1983 mit seiner Arbeitszeitberatung aktiv und hat seitdem rund 2.500 persönlich begleitete Beratungsprojekte zur Arbeitszeitgestaltung durchgeführt, die durchschnittlich zwei Tage dauern. Zudem veröffentlicht er kontinuierlich zum Thema, schreibt Gutachten und Stellungnahmen, z.B. für Gewerkschaften und politische Entscheidungsgremien. Dr. Hoff erläuterte den Studierenden typische Auftragstellungen und Beratungsprojekte, seinen Beratungsansatz und das konkrete Vorgehen. Ziel aller Beratungsprojekte ist immer, neben einer hohen Kundenorientierung gleichzeitig die Mitarbeiterorientierung und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu erreichen: Wie kann man Schichtsysteme durch Bezahlung oder durch mehr freie Tage attraktiv auch für den Nachwuchs machen? Wie muss eine 4-Tage-Woche gestaltet sein, damit sich die Unternehmen nicht ihrer Flexibilität berauben? Wie lassen sich flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und Vertrauensarbeitszeit rechtssicher gestalten? Die Fragen waren vielfältig, die Diskussion intensiv und die Studierenden nutzten rege die Chance zum Austausch mit dem erfahrenen Arbeitszeitexperten Dr. Hoff.

Weitere Infos zur Arbeit und den Stellungnahmen von Dr. Hoff: www.arbeitszeitsysteme.com.

Allen PraktikerInnen möchte ich noch einmal ganz herzlichen Dank sagen für Ihre Zeit und dass Sie den Studierenden solche authentischen Einblicke gewähren und sie an Ihren Erfahrungen teilhaben lassen! <<

Prof. Dr. Erika Regnet



Dr. Thomas Bleis im Online-Austausch mit den Bachelorstudierenden

Thomas Sattelberger mit einem engagierten Plädoyer für Vielfalt in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik

Am 9. Februar 2022 hatten wir die Freude, Herrn Thomas Sattelberger wieder zu einem spannenden Vortrag an der Hochschule begrüßen zu dürfen. Herr Sattelberger ist in der Personalercommunity bestens bekannt – als kritischer Vordenker und als erfolgreicher Personalvorstand bei Continental und der Deutschen Telekom.

Seit 2017 ist er für die FDP Mitglied des Deutschen Bundestages, 2021 und 2022 zusätzlich Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Coronabedingt musste auch diese Veranstaltung online über Zoom stattfinden, doch so konnten mehr als 60 Personale-

rInnen, Studierende und KollegInnen aus der Hochschule teilnehmen.

In seinem Vortrag „Vielfalt statt Einfalt – Herausforderungen für Wirtschaft, Wissenschaft & Politik“ hielt Herr Sattelberger ein engagiertes und faktenbasiertes Plädoyer gegen „Klone in Deutschlands Top-Etagen“, die sich hinsichtlich Ausbildung, Herkunft, Werdegang, Geschlecht, Alter etc. kaum unterscheiden (Abbildung 1).

So verständlich es menschlich sein mag, wenn man lieber Zeit mit Menschen verbringt, die einem selbst ähnlich sind, der Preis dafür ist im Beruf hoch: Herr Sattelberger erläuterte den in Studien immer wieder bestätigten Zusammenhang zwischen Innovationsfähigkeit und der Diversity in der Organisation.

Das Thema **Diversity & Inklusion** beschäftigt uns an der Hochschule weiter, der **23. Augsburger Personalertag am 30. September 2022** wird die Thematik mit Praxisbeispielen vertiefen. Die Einladung folgt, Anmeldung ist aus Platzgründen erforderlich, da wir uns wieder in Präsenz treffen wollen.

Von besonderem Interesse und im Anschluss intensiv diskutiert wurden die Ideen zur Veränderung der Organisationskultur hin zu mehr Vielfalt. Diese müssen die Rekrutierung ebenso umfassen wie Talentmanagement, Karrieresysteme, Vergütungs- und Arbeitszeitpolitik. Firmen müssen sich für Musterbrecher und Experimentierer öffnen, um eine Transformation der Arbeitswelt und eine erfolgreiche Führung 4.0 zu realisieren (Abbildung 2). Nur dann werden die Änderungen nachhaltig sein und der häufig beschriebene „Drehtüreffekt“ (wenn ein Nicht-Klon sich nur kurz an der Spitze halten kann) lässt sich vermeiden. „Personalpolitik ist dazu da, eine menschliche Organisation zu schaffen“ – da hat Herr Sattelberger wohl allen aus der Seele gesprochen.

Vielen Dank für diesen anregenden und inspirierenden Nachmittag und die offene Diskussion zu Erfahrungen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft!

Prof. Dr. Erika Regnet



Abb. 1: Klone statt Vielfalt – Screenshot während der Online-Veranstaltung

Experimentiere:
Die unheimliche Macht alter Routinen & Erfahrungen brechen

Diversity Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> Öffnung des Unternehmens für Andersartige, Musterbrecher, Disruptoren, Transformatoren, Graswurzelbewegungen, Experimenteure
Systemische Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> Neue Spielregeln: (Co-)Working-Spaces, Labs, "Dritte Orte", "Clubs der toten Dichter"
Machtbezogene Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> Auswechseln bisheriger Trainer, Spieler & Governance- bzw. Aufsichtsorgane, Aufbrechen alter Kader, Seilschaften und Cloning-Strukturen
Strukturelle Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> Ambidextre Organisationsformen (OldCo – NewCo)

Exploitation
'Mehr, höher, weiter, schneller'

iPhone von Thomas Sattelberger

15

Abb. 2: Wie lassen sich Veränderungen erreichen? Screenshot während der Online-Veranstaltung

Arbeitgeberattraktivität im Wandel von der Generation Y zur Generation Z: 2013 – 2017 – 2021

Erika Regnet (2022)

Was erwarten HochschulabsolventInnen von ihrem zukünftigen Arbeitgeber? Was ist ihnen bei der Berufswahl besonders wichtig? Tickt die Generation Z wirklich ganz anders als ihre VorgängerInnen? Welche Veränderungen haben sich durch die Coronapandemie und die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen ergeben?

Zu inzwischen drei verschiedenen Zeitpunkten befragten wir unsere Studierenden in den Abschlusssemestern aus den Bachelor- und den Masterstudiengängen der Hochschule. Damit liegen insgesamt 1.900 Angaben von Studierenden aus den Fakultäten Architektur und Bauwesen, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie Wirtschaft vor.

Wenig überraschend ist, dass InformatikerInnen 2021 die höchsten Gehaltserwartungen haben – dies spiegelt den Arbeitsmarkt wider. Das **Gehalt** ist bei den Attraktivitätsfaktoren zwar nur im mittleren Bereich, allerdings können eigentlich unattraktivere Unternehmen durchaus mit einem überdurchschnittlichen Gehaltsangebot punkten. Insgesamt sind die Gehaltsvorstellungen sowohl im Bachelor als auch im Master hoch – der Nachwuchs ist sich seines Wertes bewusst. Das attraktive Gehalt ist jedoch zumeist kein spezieller Motivationsfaktor, sondern eine *Conditio sine qua non*. Die **Einkommensvorstellungen der Masterstudierenden** liegen rund 4.000 Euro über denen der Bachelorstudierenden.

Die größten Veränderungen von der Generation Y zur Generation Z bestehen bei den gewünschten Arbeitszeiten:

- Inzwischen erwartet gut die Hälfte der AbsolventInnen nur innerhalb der tariflichen Arbeitszeit eingesetzt zu werden.
- 2013 gingen noch 83,7 Prozent der AbsolventInnen davon aus, häufig mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Die Bereitschaft zu Überstunden hat innerhalb von acht Jahren also signifikant abgenommen.
- Teilzeit nach dem Studium ist kein Tabu mehr – 6,6 Prozent wünschen sich eine Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche.
- Männer sind weiterhin signifikant mehr als ihre weiblichen Kommilitoninnen zu regelmäßigen Überstunden bereit.

Führen diese Vorstellungen zu konkreten Berufsentscheidungen und bleiben sie in den ersten Berufsjahren stabil, sodass sie zu einer Veränderung der Arbeitswelt beitragen? Das sind interessante Forschungsfragestellungen, denn unsere Ergebnisse bei konkreten Entscheidungssituationen werfen zumindest einige Fragen auf:

- Obwohl Work-Life-Balance sowie kurze und flexible Arbeitszeiten als sehr wichtig gelten, würden 70 Prozent eher bei einer Beratungsgesellschaft beginnen als bei einer Sparkasse, im direkten Vergleich würden



71 Prozent BMW der Hochschule Augsburg als Arbeitgeber vorziehen.

- Obwohl die Deutsche Bahn für Nachhaltigkeit steht, wollen 75 Prozent lieber für Porsche tätig sein.

Die Erfahrungen der Pandemiezeit machen sich bemerkbar. Man will für sich selbst Flexibilität hinsichtlich der Wahl der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes – doch das **Arbeiten in virtuellen Teams** überzeugt bisher nur eine Minderheit. Mit diesem Widerspruch müssen Unternehmen zukünftig umgehen.

Den detaillierten Ergebnisbericht finden Sie unter DOI: <https://doi.org/10.23779/0010>.

Arbeitgeberattraktivität nach der Pandemie – Erwartungen der HochschulabsolventInnen an Beruf und Karriere

Christian Lebrecht, Lena Dorner & Erika Regnet (2022):

» Sind Arbeitsplatzsicherheit, die Perspektiven der Branche und/oder das Angebot von mobilem Arbeiten wichtiger geworden als beispielsweise Betriebsklima, Aufgaben und Karriere? Inwieweit haben sich die durch die Corona-Pandemie verursachten wirtschaftlichen Probleme – zu nennen sind beispielsweise Kurzarbeit, Einstellungsstopp, Entlassungen, Insolvenzen – darin niedergeschlagen,

was StudienabgängerInnen von ihrem späteren Arbeitgeber erwarten? Sind diese Trends allgemein gültig oder bestehen Unterschiede zwischen den Regionen?

2021 wurden an der **Hochschule Augsburg 714 Master- und Bachelorstudierende** der Abschlusssemester befragt, an der **Hochschule Koblenz und dem Standort Remagen 301 Studierende**. Somit ist es möglich, regionale Unterschiede zwischen

Augsburg und Koblenz herauszuarbeiten, andererseits aber auch zu sehen, welche Themen überregional relevant sind.

Einige zentrale Ergebnisse:

- **Interessante Aufgaben und ein gutes Betriebsklima** stehen für den Nachwuchs wie auch in den Vorgängerbefragungen an der Spitze der Anforderungen. Dies gilt für die

- › Studierenden aller Studiengänge und in beiden Regionen. **Work-Life-Balance** folgt an dritter Stelle.
- Bei der **Candidate Experience** erhalten die Unternehmen und ihre Personalverantwortlichen **positive Bewertungen bei Freundlichkeit und Fairness** im Bewerbungsprozess.
- **Online Auswahlgespräche** finden trotz Pandemie bisher eher selten statt.
- **Verbesserungen** werden eingefordert bei den Stellenanzeigen, bei der Aktualität der Informationen auf der Karriereseite, beim Gesamtprozess, der einfacher gestaltet sein sollte, und vor allem bei der **Schnelligkeit bei Rückmeldung und Entscheidung**.

Erschreckend ist, dass auch in den aktuellen Befragung gilt:

- Die **Gehaltserwartungen von Frauen mit Masterabschluss**

entsprechen denen der Männer mit Bachelorabschluss.

- Doch obwohl Frauen weniger Gehalt fordern und über mehr Auslandserfahrung und häufig auch bessere Noten verfügen, erhalten sie **signifikant weniger Stellenangebote**.

Unternehmen scheinen **Frauen** weiterhin häufig zu übersehen. Der **Fachkräftemangel** wird verstärkt, wenn Frauen keine ausbildungsadäquaten Stellenangebote bekommen.

Den detaillierten Ergebnisbericht finden Sie unter DOI: <https://doi.org/10.23779/0011>.

Der Druck beider Publikationen ist ermöglicht worden durch HSA_transfer, die Agentur für kooperative Hochschulprojekte im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an die Unterstützung des Team von HSA_transfer, ‹‹



Prof. Dr. **Erika Regnet**



Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

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

- Auf Gender Diversity bauen – Analyse und Handlungsempfehlungen für das Berufsbild Bauingenieurwesen
- Arbeitgeberattraktivität – eine empirische Studie zur Übereinstimmung des internen sowie externen Unternehmensbildes bei NN
- Entwicklung einer Ausbildungsmarketingstrategie für zahnmedizinische Fachangestellte
- Einfluss von CSR auf die wahrgenommene Attraktivität von Arbeitgebern
- Betriebliches Gesundheitsmanagement in deutschen Start-ups: Potentiale und Herausforderungen
- BGM als Instrument zur Erhöhung der Mitarbeitermotivation bei NN
- Analyse des aktuellen Recruiting Prozesses bei NN im Vergleich mit agilen Formen des Recruitings
- Berücksichtigung der Generation Z und ihrer Anforderungen in der Führungskräfteentwicklung
- Steigerung der Mitarbeiterbindung im Zuge der Telearbeit und des mobilen Arbeitens
- Mobiles Arbeiten als Karrierehemmnis?
- Mitarbeiterbindung junger Facharbeitskräfte bei NN
- Benefits zur Erhöhung der Bindung von Mitarbeitenden bei ausgewählten Zielgruppen
- Einfluss von nicht-monetären Benefits, Purpose und Führungsverhalten auf organisationales Commitment
- An investigation on agile learning formats

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**

Überprüfung und Optimierung des Ausbildungsmarketings

›› „Uns fehlen die Azubis“ – so kurz dieser Satz auch klingen mag, so weitreichend sind die daraus entstehenden Folgen und so umfangreich die dahinterliegenden Gründe. Die rückläufige Entwicklung im

Bereich der Ausbildung wird auch anhand von Zahlen des Berufsbildungsberichts deutlich. Dem letztjährigen Bericht zufolge sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr

2020/21 im deutschen dualen System erstmals seit 1992 auf unter 500.000. Zudem ist ein nahezu paralleler Rückgang des betrieblichen Ausbildungsangebots und der Nachfrage junger Menschen nach Ausbildungsplätzen zu verzeichnen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021, S. 4)

Das Unternehmen, bei dem ich meine Bachelorarbeit verfasste, wollte durch eine Anpassung des Ausbildungsmarketings gezielt auf diese Entwicklungen reagieren, um auch in Zukunft durch die Ausbildung die Fachkräfte im Unternehmen zu sichern. Die Zielsetzung meiner Bachelorarbeit lag deshalb in der Optimierung des unternehmerischen Ausbildungsmarketingkonzepts. Zu diesem Thema möchte ich im Folgenden einen kleinen Einblick geben.

Theoretischer Rahmen

In Literatur- und Studienrecherchen zeichneten sich einige allgemein notwendige Handlungsansätze zur Sicherung der betrieblichen Ausbildung ab: Hierzu zählen die Sicherung der Ausbildungsqualität, das Angebot langfristiger Perspektiven, die Steigerung der Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität sowie das Überdenken von Anforderungen und Idealvorstellungen an potenzielle Auszubildende.

Bezüglich der Wirksamkeit der Kommunikationsinstrumente ist z.B. die Studie „Recruiting aus Sicht der Bewerber_innen“ (Thielsch, Erdal & Merhof, 2021) interessant. 1.070 Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen bewerteten, wie ansprechend verschiedene Kommunikationsmittel auf sie wirken (Abbildung 1). Die Bewertungsskala reichte von 1 „spricht mich gar nicht an“ bis 5 „spricht mich sehr an“ (Thielsch et al. 2021, S. 130).

Wie zu erkennen ist, werden persönliche Kontakte als die ansprechendste Kommunikationsform, gefolgt von Stellenanzeigen auf Homepages, in Zeitungen und Online-Jobportalen, eingestuft. Für das Ausbildungsmarketing und die Zielsetzung meiner Bachelorarbeit leitete ich daher ab, dass eben diesen Kommunikationsinstrumenten ein besonderer Stellenwert zufließen sollte. ›

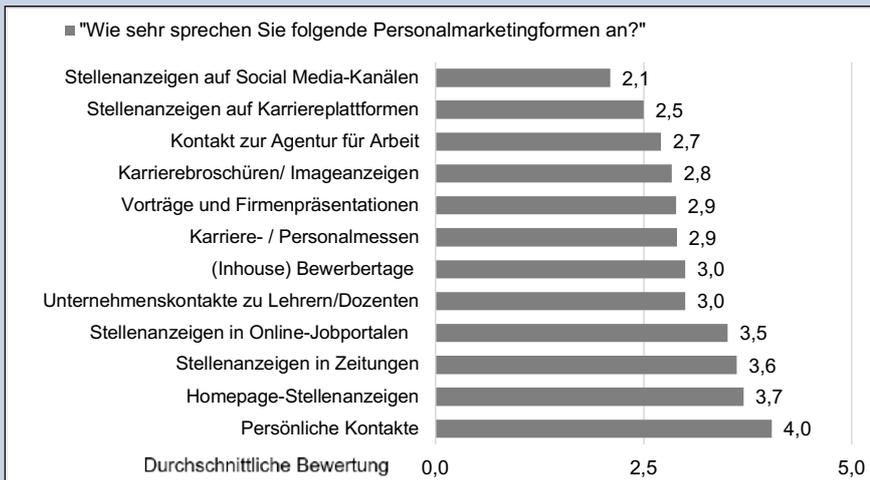


Abb. 1: Bewertung verschiedener Personalmarketingformen aus Sicht der Bewerber (Daten s. Thielsch et al., 2021, S. 130, N=1.070, 5=spricht mich sehr an)

Macht seine erste Berufsausbildung	Andreas Azubi	Die Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten und auch die COVID-19 Pandemie sorgen für Unsicherheit
Hat einen mittleren Schulabschluss	Ist 19 Jahre alt	Würde gerne alleine leben, aber in der Region bleiben
Hört zur Berufsorientierung auf Empfehlungen durch sein privates Umfeld oder recherchiert auf Karriereseiten von örtlichen Unternehmen		Hat max. 15 Bewerbungen versendet, ca. fünf Vorstellungsgespräche besucht und mind. eine Zusage erhalten
Startete seine Ausbildungsplatzsuche sechs bis 12 Monate vor Ausbildungsstart	Möchte am liebsten weniger als 30 Minuten zur Arbeit fahren	Auf Internationalität, häufiges Reise, Home-Office-Möglichkeiten oder flache Hierarchien kommt es ihm nicht so sehr an
Hat schon Bewerbungsverfahren abgebrochen, weil es technische Probleme gab oder er zwischenzeitlich eine anderweitige Zusage erhalten hat	Legt beim Berufseinstieg viel Wert auf Spaß, Selbsterfüllung und Sicherheit sowie ein sehr gutes Betriebsklima und Karrierechancen	

Abb. 2: Beispiel eines typischen Jugendlichen (eigene Darstellung)

› Des Weiteren verdeutlichen bisherige Untersuchungen der jugendlichen Zielgruppe, dass Spaß bei der Arbeit, ein gutes Betriebsklima sowie Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten Schlüsselrollen in Bezug auf die Erwartungen der Jugendlichen an ihre berufliche Zukunft darstellen. Bei der Kommunikation zeigen sich der Wunsch der Zielgruppe nach praxisnahen und authentischen Berufsbildern sowie die steigende Bedeutung des Online-Marketings. Außerdem wurde deutlich, dass der Faktor Zeit und die Customer Experience prekäre Rollen bei der Wahl eines Ausbildungsunternehmens spielen. Abbildung 2 fasst die wesentlichen Kernbotschaften der Zielgruppenbetrachtung anhand eines beispielhaften Kandidatenprofils eines Auszubildenden zusammen.

Analyse des unternehmerischen Ausbildungskonzepts

Auf diesem Rahmen aufbauend wurde das bestehende Ausbildungsmarketingkonzept des Unternehmens ausführlich analysiert. Hierzu erfolgte eine Darlegung des bestehenden Konzepts und entsprechender Kennzahlen. Kerngedanke der Analyse war es, die Stärken und Schwächen des bestehenden Konzepts identifizieren zu können.

Durch eine empirische Untersuchung mittels eines **Online-Fragebogens, der an derzeitige Auszubildende** gerichtet war, konnte zudem Aufschluss über die

Attraktivitätsfaktoren des Unternehmens erhalten werden. Es wurde deutlich, dass die Kombination mehrerer Faktoren ausschlaggebend für die Attraktivitätswahrnehmung des Unternehmens ist und gerade diese Faktoren stärker im Ausbildungsmarketing hervorgehoben werden sollten.

Um schließlich die zugrundeliegende Forschungsfrage meiner Arbeit zu beantworten, wurden sowohl derzeitige als auch weitere mögliche Maßnahmen des Personalmarketings mit einem Scoring Modell bewertet. Hierbei konnten die Ziele, die durch die Optimierung des Personalmarketingkonzepts erreicht werden sollten, durch eine entsprechende Gewichtung priorisiert werden. Alle Gewichtungsfaktoren zusammen ergeben die Summe 1,0. Daraufhin erfolgte die Bewertung von Maßnahmen mit Punkten von 0 bis 5, wobei eine höhere Punktzahl ein besseres Bewertungsergebnis des jeweiligen Kriteriums darstellt. Abbildung 3 zeigt das Grundgerüst des Scoring-Modells.

Durch dieses Vorgehen zeichneten sich damit jene Maßnahmen ab, die sich am stärksten positiv auf die Bewertungskriterien auswirken. Gerade diese Maßnahmen stellen damit die Grundlagen zur Optimierung des Ausbildungsmarketingkonzepts des Unternehmens dar.

Als Fazit kann damit festgehalten werden, dass dem zielgruppenorientierten

Personalmarketing wohl gerade in Zeiten des Fachkräftemangels eine wachsende Bedeutung zukommt. Meine persönliche Erfahrung zeigte, dass sich die Analysen des bestehenden Konzepts sehr umfangreich gestalten können. Trotzdem denke ich, dass sich die ausführliche Analyse lohnt, um ein bestehendes Personalmarketingkonzept nachhaltig zu verbessern und damit hoffentlich einen Teil zur Sicherung der betrieblichen Ausbildung beitragen zu können.

Julia Grabler, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Literatur:

- **Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2021): *Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt: Der Ausbildungsmarkt im Beratungsjahr 2020/21*. Online verfügbar [hier](#), zuletzt geprüft am 22.04.2022.
- **Bundesministerium für Bildung und Forschung** (2021): *Berufsbildungsbericht 2021*. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Online verfügbar [hier](#), zuletzt geprüft am 22.04.2022.
- **Thielsch, Meinald T.; Erdal, Dilara; Merhof, Viola** (2021): *Recruiting aus Sicht der Bewerber_innen*. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 65 (3), S. 123–137. DOI: 10.1026/0932-4089/a000357. <<

	Beschreibung	Bewertungskriterien				Summe	Rang (Global)
		Kriterium 1	Kriterium 2	Kriterium 3	Kriterium 4		
	Gewichtung	0,4x	0,3x	0,2x	0,1x		
Mögliche Maßnahmen	Maßnahme 1	2	3	4	3	2,8	3
	Maßnahme 2	4	3	3	3	3,4	2
	Maßnahme 3	3	3	1	3	2,6	5
	Maßnahme 4	4	3	0	3	2,8	3
	Maßnahme 5	5	4	2	4	4	1

Abb. 3: Bewertung von Marketingmaßnahmen mittels eines Scoring-Modells (eigene Darstellung)

Halbzeit im Projekt AIXPERIMENTATIONLAB – Wo steht das Projekt gerade? Welche Lessons Learned gibt es bereits?

Katharina Buschmeyer

» Wer sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigt, kommt um das Thema der Künstlichen Intelligenz (KI) nicht herum. Das Teilgebiet der Informatik hat in den letzten Jahren eine neue Reifephase erreicht (Die Bundesregierung, 2018). KI-basierten Technologien und Verfahren wird ein erhebliches Potenzial zugeschrieben, die Effizienz und Produktivität in Organisationen zu steigern (Benbya et al., 2020). Sie finden zunehmend Einzug in Unternehmen und damit in unser Arbeitsleben (von Krogh, 2018), welches sich Prognosen zufolge durch die Implementierung von KI-basierten Systemen maßgeblich und nachhaltig verändern wird (Manyika & Sneider, 2018; Webster & Ivanov, 2020).

Welche Wirkung der Einsatz von KI-basierten Verfahren und Technologien im Arbeitskontext hat, ist voraussichtlich im besonderen Maße davon abhängig, wie dieser Einsatz gestaltet ist. Ein aufstrebender Gestaltungsansatz ist in den letzten Jahren der Ansatz der **Augmented Intelligence** (siehe Jain et al., 2021, Hellebrandt et al., 2021; Ramge, 2020; Chaudhary, 2019). Hier werden KI-basierte Systeme im Arbeitskontext eingesetzt, um Mitarbeitende in Entscheidungssituationen zu unterstützen und in der Folge kognitiv zu entlasten. Dabei wird eine synergetische Ergänzung von menschlicher und maschineller Intelligenz verfolgt.

Der Einsatz von **Augmented Intelligence Systemen** im Arbeitskontext wird in dem Ende 2020 gestarteten Forschungsprojekt AIXPERIMENTATIONLAB untersucht. Hierzu arbeiten WissenschaftlerInnen der Hochschule Augsburg und des Werkzeugmaschinenlabors (WZL) der RWTH Aachen sowie Praxispartner aus der Wirtschaft eng zusammen. Gemeinsam wird im Projekt der Leitfrage nachgegangen: Wie lässt sich Arbeitsstress durch den Einsatz von KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystemen reduzieren?

Wir haben bereits in den vergangenen beiden Ausgaben des Personalnewsletters über das Projekt berichtet. Da wir uns nun zur Projekthalbzeit befinden, möchten wir erneut die Gelegenheit nutzen und den



aktuellen Stand berichten und eine kurzes Zwischenfazit ziehen.

Im Oktober 2020 sind wir in das Projekt mit umfassenden Anforderungs- und Bedarfsanalysen bei den drei Praxispartnern gestartet. Dabei haben wir uns in allen Unternehmen auf den Unternehmensbereich Service und Kundendienst fokussiert. Auf der Grundlage der hier gewonnenen Erkenntnisse wurden für alle drei Bereiche eine Problemstellung und die jeweilige technische Lösung – in Form eines KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystems – erarbeitet. Die prototypische Entwicklung der Systeme ist aktuell in der finalen Phase. Um diese auch zugänglich für die zukünftigen Nutzenden zu machen, werden parallel die Benutzeroberflächen der drei Systeme entwickelt. Wie in den vorherigen Prozessschritten sind auch hier die zukünftigen Nutzenden fest im Prozess miteingebunden. Denn im Forschungsprojekt wird ein partizipativer Ansatz verfolgt. Durch die konsequente Beteiligung der Mitarbeitenden sollen die Anforderungen der zukünftigen Nutzenden an die Systeme ausreichend berücksichtigt werden und dies folglich später die Akzeptanz gegenüber dem KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystem steigern.

Parallel zu der Entwicklung der technischen Lösungen wurde in den vergangenen Monaten ein spezifisches Fragebogeninventar für das Projekt entwickelt, welches in den folgenden Monaten im Projekt Anwendung findet. Hiermit wer-

den die Veränderungen der psychischen Arbeitsbedingungen und damit verbundenen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden durch die Implementierung der KI-basierten Systeme erhoben bzw. evaluiert. Derzeit befindet sich das Erhebungsinstrument noch im Validierungsprozess.

Das validierte Inventar wird gegen Ende des Projekts im Jahr 2023 gemeinsam mit allen Erfahrungswerten Einzug in einem Transformationsleitfaden finden, der insbesondere Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) die Implementierung von KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystemen erleichtern soll. Die fünf wichtigsten Lessons Learned zum aktuellen Zeitpunkt möchten wir an dieser Stelle mit Ihnen teilen:

1. KI-basierte Entscheidungsunterstützungssysteme sind ein Mittel zum Zweck und sind nicht für jedes Problem das am besten geeignete Mittel.
2. Die Implementierung eines KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystems ist ein klassischer Veränderungsprozess – auch hier spielen Kommunikation und insbesondere das aktive Managen von Erwartungen eine große Rolle.
3. Die konsequente Beteiligung der zukünftigen Nutzenden in solch einem Projekt ist zentral, denn ohne die Akzeptanz steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Projekt am Ende scheitert.
4. KI-Implementierungsprojekte sind vielschichtig, daher sollten idealer- >

- › weise verschiedenste Disziplinen wie beispielsweise die Psychologie, die Informatik und die Betriebswirtschaftslehre zusammenarbeiten.
- 5. Die Implementierung von KI-basierten Anwendungen geht oft mit Prozessänderungen einher.

Weitere spannende Informationen zum Forschungsprojekt finden Sie auf unserer Projekthomepage: <https://blog.rwth-aachen.de/aixperimentationlab/>.

Literaturquellen:

- ❑ **Benbya, H., Davenport, T. H., & Pachidi, S.** (2020). *Artificial intelligence in organizations: Current state and future opportunities*. *MIS Quarterly Executive*, 19(4), 9-21. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3741983>.
- ❑ **Chaudhary, M. Y.** (2019). *Augmented Reality, Artificial Intelligence, and the re-enchantment of the world*.

Zygon, 54(2), 454-478. <http://dx.doi.org/10.1111/zygo.12521>.

- ❑ **Die Bundesregierung** (2018). *Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung*. Abgerufen am 17.06.2022, von https://www.ki-strategie-deutschland.de/files/downloads/Nationale_KI-Strategie.pdf.
- ❑ **Hellebrandt, T., Huebser, L., Adam, T., Heine, I., & Schmitt, R. H.** (2021). *Augmented Intelligence - Mensch trifft Künstliche Intelligenz*. *Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb*, 116(6), 433-437. <https://doi.org/10.1515/zwf-2021-0104>.
- ❑ **Jain, H., Padmanabhan, B., Pavlou, P. A., & Raghu, T. S.** (2021). *Editorial for the Special Section on Humans, Algorithms, and Augmented Intelligence: The Future of Work, Organizations, and Society*. *Information Systems Research*, 32(3), 675-687. <https://doi.org/10.1287/isre.2021.1046>.

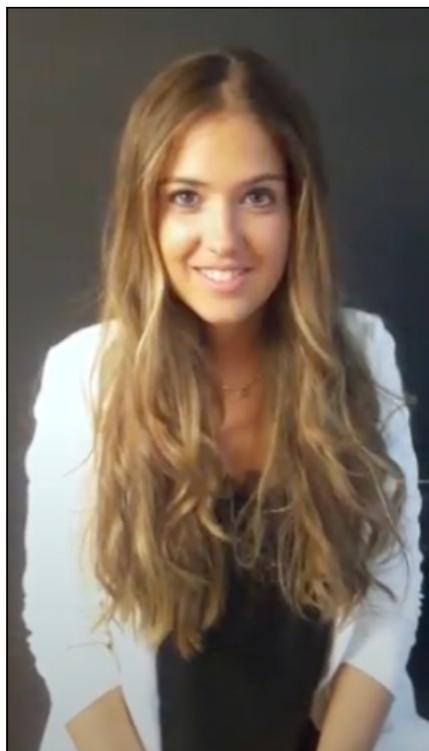
- ❑ **Manyika, J., & Sneider, K.** (2018). *AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for*. McKinseyGlobal Institute. Abgerufen am 30.11.2021, von <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>.
- ❑ **Ramge, T.** (2020). *Augmented Intelligence. Wie wir mit Daten und KI besser entscheiden*. Reclam.
- ❑ **Von Krogh, G.** (2018). *Artificial intelligence in organizations: New opportunities for phenomenon-based theorizing*. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 404-409. <https://doi.org/10.5465/amd.2018.0084>.
- ❑ **Webster, C., & Ivanov, S.** (2020). *Robotics, artificial intelligence, and the evolving nature of work*. In **B. George & J. Paul** (Hrsg.), *Digital Transformation in Business and Society* (S. 127-143). Palgrave Macmillan. ‹‹

Visiting Research Scholar in University of Applied Sciences Augsburg

My name is Paula Bitrián Arcas, I am a 26-year-old PhD candidate from the University of Zaragoza, Spain. I am writing my doctoral thesis on the topic of "Gamification" – that is the use of game elements and techniques, normally known from video games or board games, in other non-game contexts and is used to create engaging experiences and increase motivation.

Now it is already the third time that the University of Applied Sciences Augsburg hosts me, once as international Erasmus student and twice as visiting research scholar. The first time I was in Augsburg as part of my Bachelor degree "International Management" for the academic year 2016/17. I pretty much enjoyed my first international experience, getting to know people from many different countries, learning a new language and participating in interesting classes and courses.

A few years later, after completing both my undergraduate as well as graduate degree at the University of Zaragoza, I returned to carry out a research project as part of my doctoral thesis in collaboration with KUKA AG.



The collaborative project with KUKA started in 2020 as part of the framework „Gamification in e-learning“ and was established under the supervision of

Prof. Dominik Merli from the Faculty of Computer Science. The general objective was to analyze the use and influence of Gamification in employee online training in the topic of Information Security and Data Privacy. We were able to identify new opportunities to improve online training courses and are working on publishing an academic research paper in an international business journal.

Currently, I am back in Augsburg again and work together with Prof. Sarah Hatfield from the Business Faculty on a follow-up project with KUKA. The goal is to conduct various interviews with managers to analyze their perceptions about gamified innovative online trainings and the role of Gamification in employees training.

It is always a pleasure and great experience to come back to Augsburg and work with open-minded and ambitious colleagues from different areas. I can highly recommend everyone to live the international experience as part of the studies and to make the most out of it. Thank you for hosting me again ☺

Paula Bitrián

Fachlicher Austausch unter den bayerischen PersonalprofessorInnen

Einmal pro Jahr treffen sich die bayerischen Personalprofessoren zu einem fachdidaktischen Austausch. Das Bay-Ziel, Bayerisches Zentrum für Innovative Lehre, ermöglicht dieses Treffen, das reihum in Eigenverantwortung organisiert und durchgeführt wird. Dieses Jahr hat das Treffen am 2. und 3. Juni an der Technischen Hochschule Nürnberg stattgefunden, die Hochschule Augsburg war vertreten durch Prof. Dr. Erika Regnet.

Themen waren dieses Jahr u.a.:

- Erfahrungen mit hybriden Lehrkonzepten
- Forschungsprojekte und Forschungsfinanzierung
- New Work mit einem Erfahrungsbericht zu modernen Arbeitswelten bei der N-ERGIE AG
- Vergleich der Angebote und Notenniveaus im Bachelor- und Masterprogramm,

- Sicherstellung von regionalen Wissenskrisenläufen durch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Der nächste fachdidaktische Austausch wird am 11. und 12. Mai an der Hochschule Augsburg stattfinden. Thema u.a.: Zukunft HR – Anforderungsprofile, Ausbildung, Rollen.

Wir freuen uns auf das Wiedersehen in Augsburg!



Fachdidaktischer Austausch an der TH Nürnberg

HSA_transfer: Das Fest

Am 30.06.2022 wurden die aktuellen Entwicklungen von HSA_transfer sowie die aktuellen Projekte den ProjektpartnerInnen, den Studierenden und der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt.

Mit dabei unser Projekt: Fachkräftesicherung in der ländlichen Region mit dazugehöriger Fachtagung am 21.07.2022 an der Hochschule Augsburg.

Der Präsident der Hochschule Augsburg Prof. Dr. Gordon Rohrmair begrüßte die gut 100 BesucherInnen im wunderschönen Garten der Silbermann-Villa. Prof. Dr. Elisabeth Krön, Vizepräsidentin für Transfer und Infrastruktur und Projektverantwortliche HSA_transfer, sprach über „Ein Blick zurück – nach vorn: Fünf Jahre „Innovative“ Hochschule Augsburg“ und führte durch die Veranstaltung.

Anschließend gab es am Campus am Brunnenlech die „HSA_transfer | Themen-

schau“, bei der die aktuellen HSA_transfer-Projekte vorgestellt wurden. Zudem gab es die Gelegenheit zum Austausch

und geselligen Treffen bei schönem, trockenem Wetter und einem kleinen Imbiss.



Christine Neumann von A³ Regio Augsburg Wirtschaft mit Prof. Dr. Regnet vor dem Projektposter

2. Synergieforum Wirtschaftspsychologie am 5. Juli 2022 an der Hochschule Augsburg

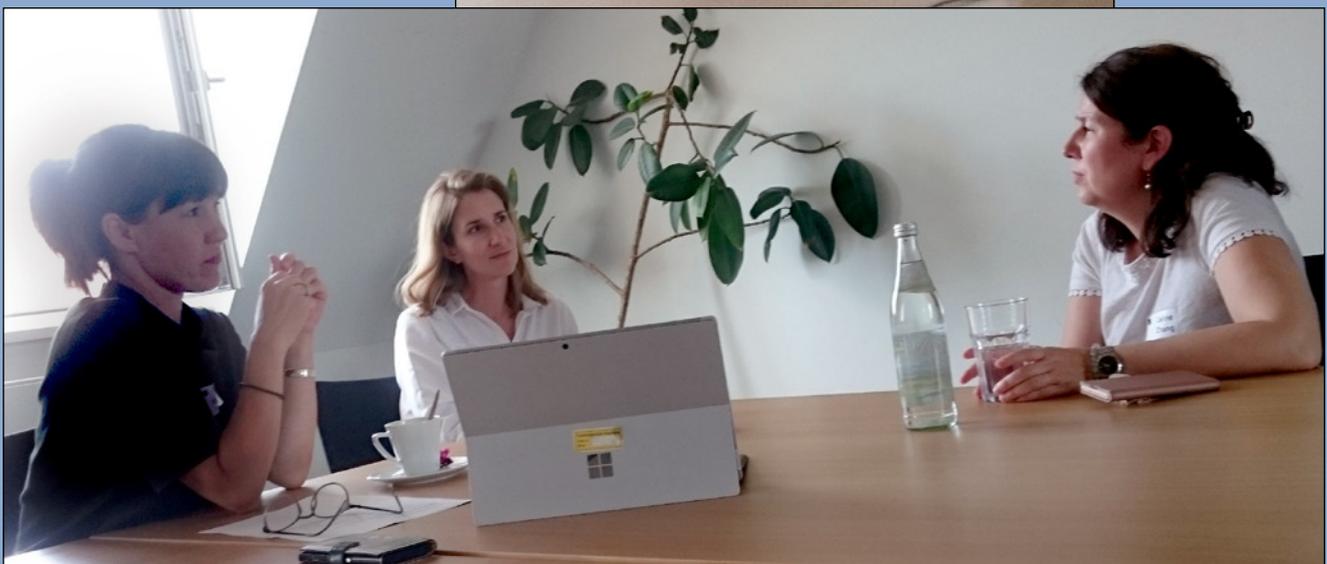
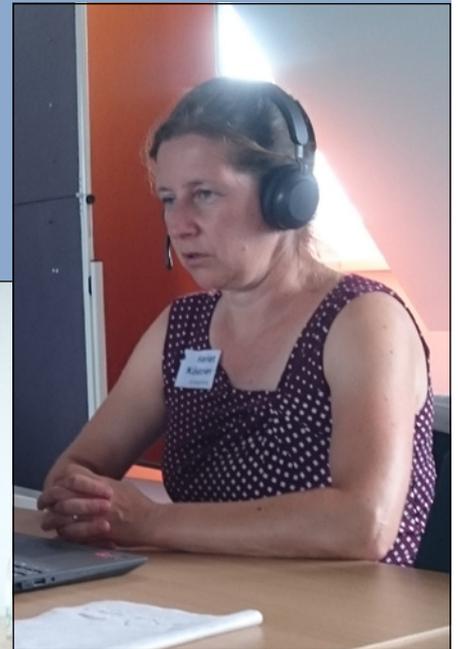
Nachdem im Wintersemester 2021/22 ein erfolgreiches Auftakttreffen „Synergieforum Wirtschaftspsychologie“ von der Hochschule München organisiert wurde, fand im Juli 2022 das 2. Synergieforum an der Hochschule Augsburg statt. Erfreulicherweise konnte die Veranstaltung dieses Mal in Präsenz durchgeführt werden, sodass eine persönliche Begegnung zwischen den Kolleg:innen möglich war.

Das Synergieforum Wirtschaftspsychologie dient der Vernetzung und dem Austausch zwischen den Akteur:innen der verschiedenen bayerischen HaWs mit wirtschaftspsychologischen Studienangeboten. Beim 2. Treffen sprachen Vertreter:innen der Hochschulen Ansbach, Aschaffenburg, Augsburg, München und Rosenheim über die Themen „Partnerschaften“, „Forschung“ und „Studienprogramme“ – zum einen bezogen auf ihren eigenen Hochschulstandort, zum anderen mit Blick auf mögliche Kooperationen zwischen den Hochschulen.

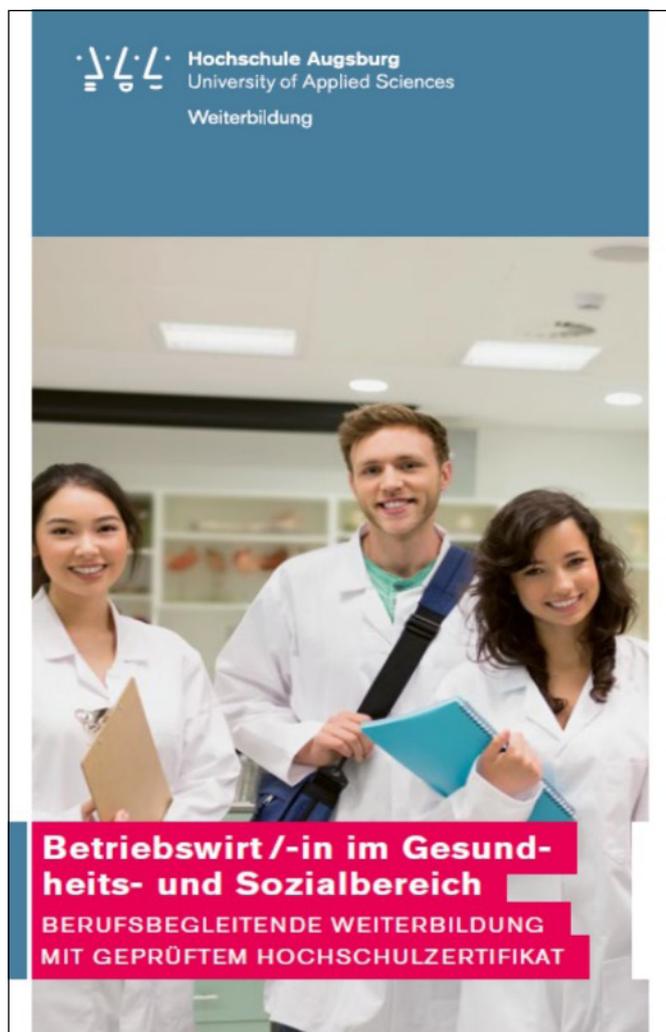
Als ein erstes Ergebnis des 2. Synergieforums wird aktuell für das Wintersemester 2022/23 ein virtuelles Treffen mit einem VHB-Vortrag geplant, in dem Möglichkeiten gemeinsamer Lehrformate vorgestellt werden.

Das 3. Synergieforum Wirtschaftspsychologie wird voraussichtlich im Sommersemester 2023 an der Hochschule Ansbach stattfinden. Weitere Informationen dazu werden durch das BayZiel bekanntgegeben.

Dr. Julie Zenner, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Wirtschaftspsychologie



Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich



Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich
BERUFSBEGLEITENDE WEITERBILDUNG
MIT GEPRÜFTEM HOCHSCHULZERTIFIKAT

Im Sommersemester ist ein neuer Kurs gestartet. Berufsbegleitend – an Freitag Nachmittagen und Samstags – erweitern Fach- und Führungsnachwuchskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich ihr betriebswirtschaftliches Know-how und ihre Managementkenntnisse. Die TeilnehmerInnen lernen, Entscheidungen auf fundierter fachlicher Basis zu fällen und konsequent umzusetzen.

Coronabedingt hat der erste Kurs online stattgefunden, seitdem wird in Präsenz gearbeitet.

Anmeldungen zum Teilmodul 2 „Rechnungswesen, Kostenmanagement und Controlling“ (Start 21./22.10.2022) und zum Teilmodul 3 „Managementmethoden“ (Start 14.01.2023) sind noch möglich.

Der nächste Zertifikatsstudiengang beginnt im April 2023. Eine Online-Informationstermin wird am 25. Januar 2023 um 17:00 Uhr stattfinden – online über Zoom. Bei Interesse melden Sie sich bitte unter Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de kurz an.

Weiterbildung auf Hochschulniveau: Unsere DozentInnen sind erfahrene ProfessorInnen der Hochschulen Augsburg und München sowie erfahrene PraktikerInnen. **TeilnehmerInnen sind an der Hochschule eingeschrieben** und können Bibliothek, Rechnerraum, Zoom-Hochschullicenz etc. nutzen.

Der Zertifikatsstudiengang im Überblick:

- Berufsbegleitend am Samstag und z.T. Freitagnachmittag
- 16 Präsenztage über 15 Monate, Beginn im April 2023
- Kompakte Wissensvermittlung und Übungsmöglichkeit
- Erfahrungsaustausch und individuelles Fachcoaching
- Maximal 15 TeilnehmerInnen
- 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.

Ansprechpartnerinnen für den Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich:

- Prof. Dr. Erika Regnet, Studiengangleitung
 - Gabriele Hokscho, Studiengangkoordination
- Telefon: 0821 – 5586 – 2918/2921
Mail: Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de

Digitalisierung im Gesundheitsbereich – Chancen, Trends und Herausforderungen

Im Rahmen unseres Zertifikatsstudiengangs Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich laden wir Sie für Freitag, den **7. Oktober 2022, von 13:30 – 17:30 Uhr** herzlich zu einer **öffentlichen Vortrags und Diskussionsveranstaltung** an die Hochschule Augsburg, Fakultät Wirtschaft ein.

Folgende fachliche Impulse erwarten Sie:

- **Patientenführung 4.0** von **Prof. Dr. Gerhard Riegl**, Patientenforscher und Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Management im Gesundheitsdienst, Augsburg
- **Digitalisierung und KI in der Medizin** von **Dr. Jörg Traub**, Projektmanager Technologie, Leiter Gesundheit, Bayern

Innovativ, Bayerische Gesellschaft für Innovation und Wissenstransfer mbH

- **Ethische Leitlinien im Zeitalter von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz** von **Dr. Dr. Anton Losinger, Weibischhof und Dompropst** im Bistum Augsburg und Mitglied des Nationalen Ethikrates

Die Veranstaltung ist öffentlich und kostenfrei.

Anmeldung nötig unter weiterbildung.wirtschaft@hs-augsburg.de

DEUTSCHER PERSONALWIRTSCHAFTSPREIS 2022

30 Jahre DPP!

Top-HR-Projekt gesucht

Die Kategorien:

- Recruiting & Employer Branding
- Ausbildung & Duales Studium
- BGM & Mental Health
- Talent & Learning
- HR-Tech & Digital
- Leadership & Kultur

Sonderpreis: Gamechanger des Jahres

30 Jahre Deutscher Personalwirtschaftspreis

Am 12. September wird der Deutsche Personalwirtschaftspreis für innovative und zukunftsweisende HR-Konzepte im Rahmen der Messe Zukunft Personal live in Köln verliehen. HR-Projekte und -Konzepte konnten in sechs Kategorien eingereicht werden. Es ist die inzwischen 30. Preisverleihung, also ein echtes Erfolgsmodell und eine tolle Gelegenheit, von den Erfahrungen der HR-Community zu profitieren.

Neu kommt im Jubiläumsjahr der Sonderpreis „Gamechanger des Jahres“ hinzu. Gesucht werden Persönlichkeiten und Vorbilder, die Menschen bewegen und einen positiven Beitrag für Arbeitswelt und Gesellschaft erbracht haben.

In einem ersten Schritt wurden die eingereichten Konzepte im Juni von den zehn Juroren gelesen und bewertet. Prof. Dr. Erika Regnet ist seit vielen Jahren hier Jurymitglied. Für sie ist es immer wieder spannend, die vielen aktuellen HR-Projekte mit ihren häufig sehr kreativen und neuartigen Lösungen kennenzulernen und die gemachten Erfahrungen reflektieren zu können.

Trotz Corona-Pandemie, die den HR-Bereich vielfach fordert, wurden viele interessante Praxiskonzepte in den sechs Kategorien eingereicht, die alle sehr unterschiedlich sind und ganz verschiedene Aspekte forcieren:

- Leadership & Kultur – 14 Bewerbungen
- Recruiting & Employer Branding mit wie immer besonders viel Zuspruch (20 Einreichungen)
- HR-Tech & Digital – 9 Bewerbungen
- BGM & Mental Health – 8 Bewerbungen – bei denen es sowohl darum geht, Mitarbeitende nachhaltig und häufig spielerisch in Challenges zu mehr Bewegung zu verleiten und für gesunde Ernährung zu sensibilisieren, aber auch um gesunde Führung und Mental Health trotz der zusätzlichen Belastungen in der Pandemie-Zeit
- Talent & Learning – 19 Bewerbungen
- Ausbildung & Duales Studium – 6 Bewerbungen.

Im Juli erfolgt die Bekanntgabe der Nominierten in jeder Kategorie. Die Projektverantwortlichen erstellen dann jeweils ein Video mit den zentralen Informationen, das für das Online-Voting der HR-Community die Basis bildet. **Das Online-Voting für den Sieger der jeweiligen Kategorie des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2022 startet im September.** Beteiligen Sie sich gerne, man erfährt dabei auch viel über die Projekte, Vorgehen, Zielsetzungen und Erfahrungen.

Infos unter <https://deutscher-personalwirtschaftspreis.de>.

IMPRESSUM

Verantwortlich:

Präsident
Prof. Dr.
Gordon Thomas Rohrmair

Anschrift

Hochschule für angewandte
Wissenschaften Augsburg
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-0
Telefax: +49 (0)821-55 86-32 22
info@hs-augsburg.de

Verantwortlich für den Inhalt:

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

Der **NEWSLETTER PERSONALMANAGEMENT** erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der ProfessorInnen, die an der 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.

22. Augsburger Personalertag an der Hochschule Augsburg – endlich wieder in Präsenz



Das Thema
Fachkräftesicherung in
ländlichen Regionen
interessierte viele am 22.
Augsburger Personalertag

Fotos: Ulrike Tielemann

