

Info-Veranstaltung

Major HRM

Bachelor of Science in Business Administration

Prof. Dr. phil. Peter Kels & Dr. Peter Senn
Co-Leitende Major Human Resource Management

Competence Center Unternehmensentwicklung,
Führung & Personal

Institut für Betriebs- und Regionalökonomie

Wirtschaft
21. Februar 2025

FH Zentralschweiz



Programm

Megatrends und ihre Bedeutung für das HRM & Vorstellung Major HRM (18.20-18.50)

Prof. Dr. Peter Kels (Co-Leiter Major HRM)

Podiumsgespräch: Aktuelle Trends, Berufsprofile und Laufbahnwege im HR (18.50-19.25)

- Yannick Blättler, CEO Neoviso
- Silvana Leasi, Leiterin Personal, Luzerner Kantonalbank
- Kurt Bucher, Leiter Berufsbildung und Senior HR Spezialist, Pilatus Flugzeugwerke

Moderation: Dr. Peter Senn (Co-Leiter Major HRM)

Dank und Verabschiedung (19.30)

Megatrends und ihre Bedeutung für das HRM

Vorstellung Major HRM

Prof. Dr. phil. Peter Kels

Professor für HRM, Führung und Innovation

Competence Center Unternehmensentwicklung, Führung & Personal
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie

Wirtschaft

21. Februar 2025

FH Zentralschweiz



Bildquelle: <https://enterprisetalk.com/featured/dos-and-donts-of-digital-transformation-to-succeed-in-2022/>

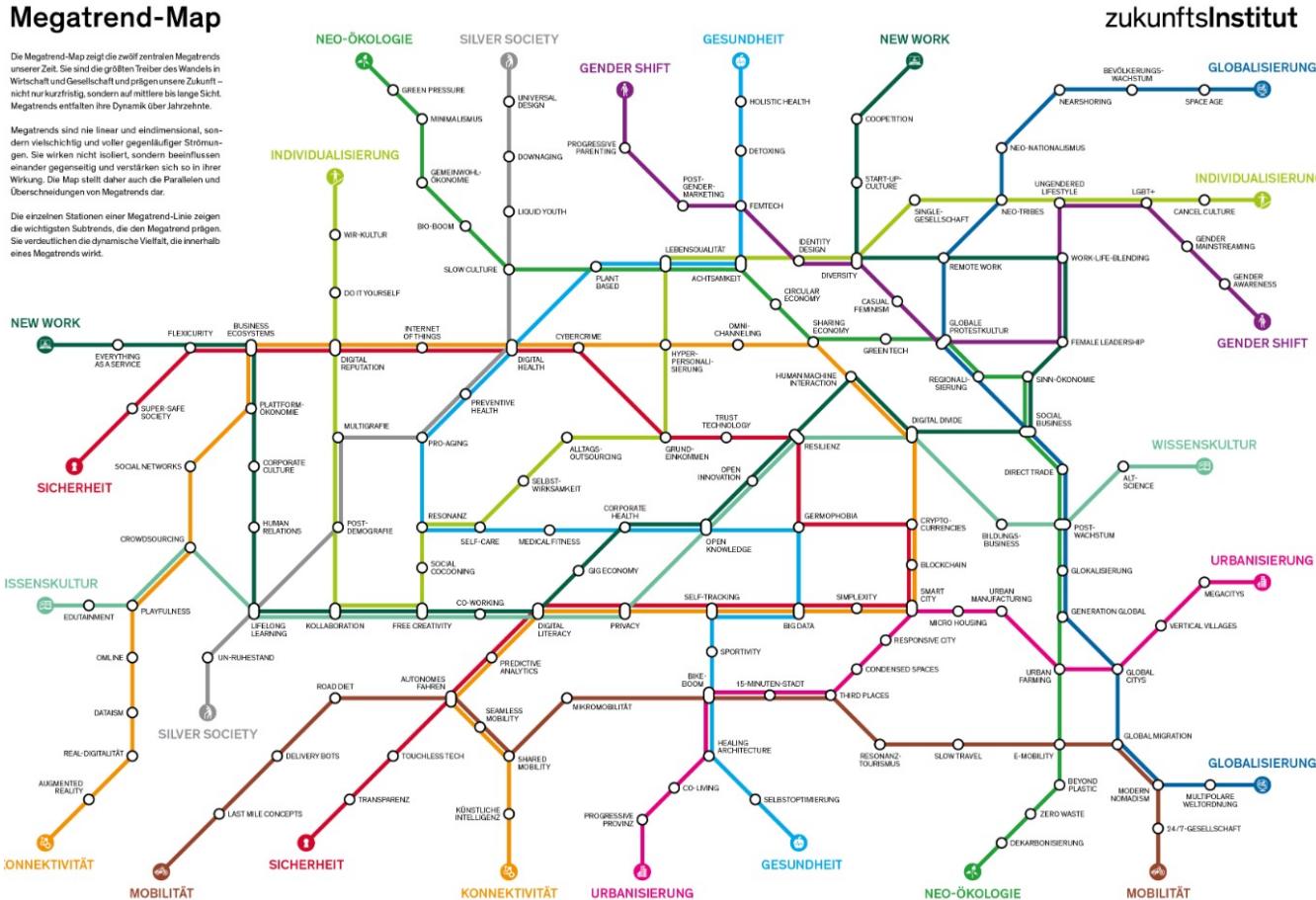
Megatrends

Megatrend-Map

Die Megatrend-Map zeigt die zwölf zentralen Megatrends unserer Zeit. Sie sind die größten Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und prägen unsere Zukunft – nicht nur kurzfristig, sondern auf mittlere bis lange Sicht. Megatrends entfalten ihre Dynamik über Jahrzehnte.

Megatrends sind nie linear und eindimensional, sondern vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen. Sie wirken nicht isoliert, sondern beeinflussen einander gegenseitig und verstärken sich so in ihrer Wirkung. Die Map stellt daher auch die Parallelen und Überschneidungen von Megatrends dar.

Die einzelnen Stationen einer Megatrend-Linie zeigen die wichtigsten Subtrends, die den Megatrend prägen. Sie verdeutlichen die dynamische Vielfalt, die innerhalb eines Megatrends wirkt.



- Megatrends als „Blockbuster des Wandels“ (Horx 2018)
- Sie durchdringen alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens
- Halbwertszeit von mehreren Jahrzehnten

Ausgewählte Megatrends mit Impact auf das HRM

(Eigene Darstellung Kels 2023)



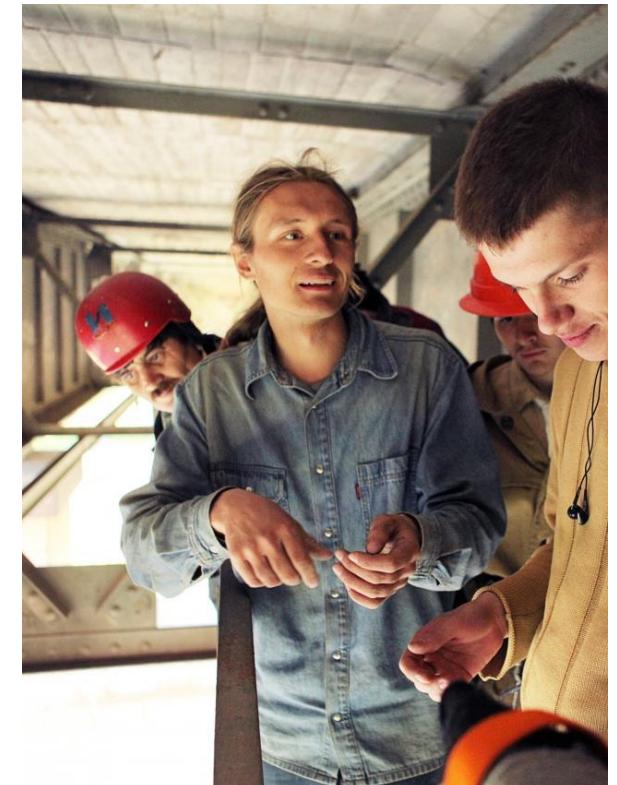
HRM: Design fields (Kels 2023)



Kernaufträge des Human Resource Managements (HRM)?

1. Das HRM hilft kompetente und motivierte Menschen für das Unternehmen zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten.
2. Das HRM unterstützt Mitarbeitende und Führungskräfte dabei in neuen Arbeitswelten produktiv zusammenzuarbeiten.
3. Das HRM beobachtet Umfeldveränderungen aufmerksam und leitet strategische Entwicklungsfelder und Massnahmen ab.

People-related topics sind & bleiben auf der C-Level-Agenda.

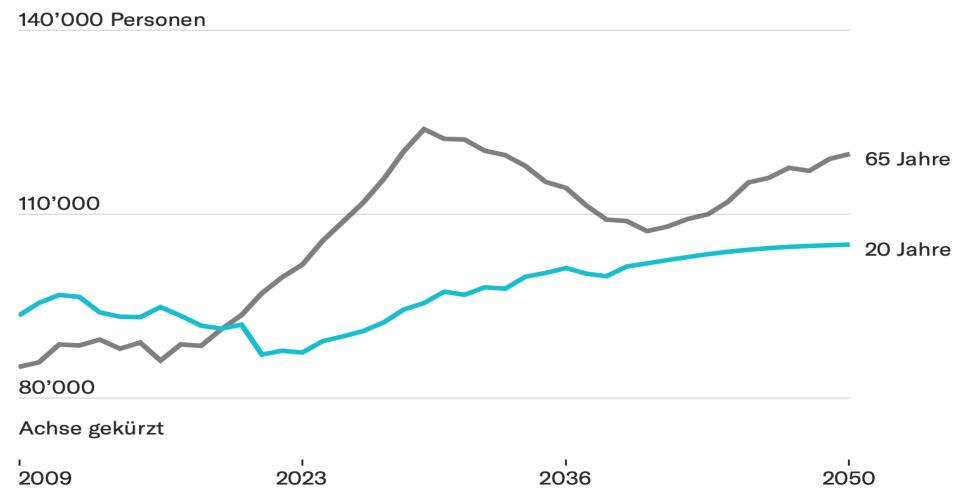


Bildquelle: <https://jooinn.com/people-4.html>

Fachkräfteengpass / demografischer Wandel & Generationenwechsel in der Schweiz

1. Mismatch: Ausgeprägter Fachkräfteengpass in vielen Berufsfeldern vs. Überangebot in anderen Berufsfeldern.
2. Vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt: Viele Nachwuchs- und Fachkräfte können sich ihren Arbeitgeber aussuchen.
3. Umdenken: Arbeitgeber müssen sich heute bei Stellensuchende bewerben – Arbeitgeber mit „behäbigen“ Kulturen und Denkmustern haben das Nachsehen.

Babyboomer verabschieden sich aus dem Arbeitsmarkt – der Nachwuchs fehlt
Anzahl 20- und 65-Jährige in der Schweiz



Quelle: Demografik.

Bildquelle: republik.ch/2022/07/11/als-wo-sind-alle-hin

Megatrends Wertewandel & New Work

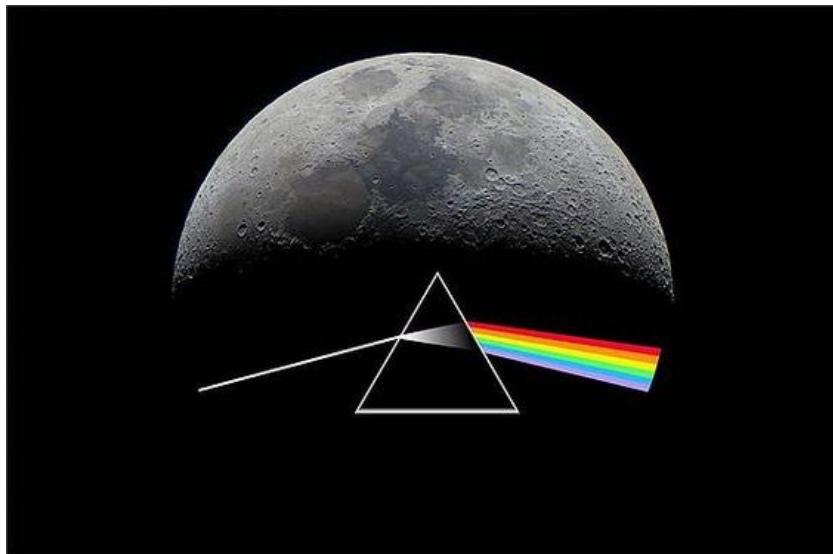
Challenges für das HRM

- Wandel von Arbeitswerten & arbeitgeberbezogenen Erwartungen fortlaufend analysieren → Arbeitgeberattraktivität kontinuierlich verbessern
- Vielfältige Erwartungen und Potenziale von Menschen diverser Generationen & Berufsgruppen aufnehmen & mit den betrieblichen Möglichkeiten sinnvoll ausbalancieren
- Proaktive Gestaltung der „New Work“-Transformation (Agilität, Kreativität, Augenhöhe, Selbstbestimmung, work anywhere)



Digital-flexibler Strukturwandel der Arbeitswelt: Licht- und Schattenseiten

(vgl. Gerdenitsch & Korunka 2019; Kels 2019)



Bildquelle: <https://fineartamerica.com/featured/dark-side-of-the-moon-jonathan-demery.html?epik=dj0yJnU9dHNVVHFzMThwbXZjRTlndUxKbxh4dTc3YVlMFqa1gmcD0wJm49MnljbWdOdWdMUV92S0lQVkl4ckxTdyZ0PUFBQUFBROV0M0pn>

- Potenzielle Entlastung des Menschen von repetitiven, verschleissenden Arbeiten
- Höhere Arbeitsproduktivität durch Automatisierung
- Chancen für ein ortunabhängiges, flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten
- Chance/Notwendigkeit stetigen Dazu-& Umlernens
- Zunehmende Unsicherheit beruflichen Biografien
- Entgrenzung (always online, Stress, digitale Vereinzelung, Selbstausbeutung, Risiken für mental health)
- Risiken algorithmischer Überwachung und Vermessung des Menschen mit nicht-intendierten Nebenwirkungen

Megatrends – Key Challenges für das strategische HRM

1. Entwicklung einer agilen, gesunden, lern- und erneuerungsfähigen Organisation.
2. Entwicklung wettbewerbskritischer und arbeitsmarkt-relevanter Kompetenzen, kontinuierliches Up-/Reskilling.
3. Stetige Weiterentwicklung der Attraktivität als Arbeitgeberin für alle Generationen und Menschen.
4. Identifizierung, Gewinnung, Förderung und Bindung von Mitarbeitenden in Schlüssel- und Engpassfunktionen.
5. Entwicklung einer Zugehörigkeit, Sinn & psychologische Sicherheit vermittelnden Unternehmens- & Führungskultur.



Bildquelle: <https://waveoftalent.com/blog/>

Das HRM gestaltet die Arbeitswelt von heute und morgen



HR: Businesspartner*innen
& Veränderungsmanager
*innen

HR: Ansprechpartner*innen
für die Mitarbeitenden

HR: Prozess- und
Methodenprofis



Der Major HRM. Basiswissen & «hot topics»

»Unsere Studierenden bearbeiten zukunftsweisende HRM-Themen, sammeln vielseitige Lernerfahrungen und entwickeln sich zu unternehmerisch denkenden Talenten, die komplexe HRM- und Organisationsberatungsaufgaben meistern können.«

**HR-Marketing &
Recruiting**

**HR-Selection &
Retention**

**Learning &
Development**

**Digital Transformation
& New Work**

**Work & Org.
Psychology**

**Organizational
Consulting**

**Strategie &
International HRM**

Health Management

Das Modul HR-Marketing & Recruiting im Major HRM

- Human Resources sind der Erfolgsfaktor der Unternehmensentwicklung
 - ein effektives HR-Marketing ist daher zentral
- «Competition for Talents»: Arbeitgeber müssen ihre Attraktivität gegenüber Stellensuchenden & Mitarbeitenden gezielt ausbauen
- Entscheidend: den «Puls» der Zielgruppe spüren, freche und innovative Ansätze des HR-Marketings nutzen
- Das Modul vermittelt relevante Einsichten, Methoden und Lernerfahrungen: evidence-based und praxisnah



Bildquelle: Maria Eklind, Superimposed on Flickr

Praxischallenges der Studierenden (Auswahl)

Auftraggeber	Challenge
 Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra	«Evaluation des Pilotprojektes ehemalige Hochschulpraktikant/innen als Alumni»
 ZURICH®	«Selektionsqualität und Bewerberperzeption beim ausschliesslichen Einsatz von Video-Interviews in der Personalgewinnung»
	«Generation Z: Wie bleibt die Schweizerische Post Operations für SchülerInnen als Arbeitgeberin interessant?»
	«Auf welchen Rekrutierungskanälen sollen Unternehmen in der heutigen, herausfordernden Marktsituation ihre Ressourcen investieren? Welche Kanäle bieten ein optimales Kosten-Nutzen-Verhältnis für HR?»

Studentische Projektarbeit Storyboard Imagefilm

(Programm «ANDIAMO!»)



Programm Andiamo!

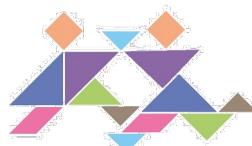
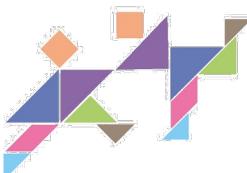
Mitarbeitende bei LS7 Operations gewinnen, entwickeln und halten



Programmleitung: Pius Wirth und Michaela Trelle

Auftraggeber:
Geschäftsleitung

**Sechs
Arbeitspakete:** Co-
Lead Linie und HR



Gewinnen von Mitarbeitenden	Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Arbeitgeberattraktivität & Rekrutierung; Roll-out verschiedener Tools zur Anwendung in den Teams
Fachliche Einarbeitung	Erarbeitung und Umsetzung gezielter Onboarding-/Einführungsprogramme inkl. Hilfsmittel für Zustellung und neu auch Sortierung
Entwicklung Mitarbeitende	DIALOG als Entwicklungsinstrument + konkrete Hilfsmittel für Anwendung Betrieb; Pipelines & Programme für Potentialkandidat:innen
Entwicklung Führung	Entwicklung einer starken Führungskultur, u.a. Etablierung Führungs-Duos; enViadi 2.0; Menu-Karte für individuelle Führung; Tool: Visualisierung MA-Reise
Perspektiven Lernende	Umsetzung EINE Logistiklehre; CH-weite YOLO Events (YOung LOGistic) Befähigung Berufsbildner/ Praxisbetreuer; Tool: Übersicht Entwicklungswege
Attraktive Arbeitsmodelle	Evaluation & Pilotierung neuer Arbeitsmodelle (z.B. 5-Tages-Woche Zustellung) Kritische Betrachtung heutiger Modelle (wechselnder Schichtbetrieb, etc.)

«Generationen der Baby Boomer werden sukzessive pensioniert und Jahrgänge, die nachkommen, sind weniger gross, d.h. das insgesamt viel mehr Leute den Arbeitsmarkt verlassen als hineinkommen. Selbst in schlechter Wirtschaftslage werden Beschäftigungsaussichten gut sein, da Arbeitskräfte eher knapper werden.» Prof. Dr. Aymo Brunetti,

HSLU

Die Schweizerische Post – Titel der Präsentation – Vorname Name (Fusszeile ändern über «Einfügen > Kopf- und Fusszeile»)

Studentische Projektarbeit Storyboard Imagefilm (Programm «ANDIAMO!». Filmische Umsetzung)



Michaela Trelle
Head HR Operations und
Projektleiterin «Andiamo!»

„Wir waren beeindruckt, wie gut es den Studierenden gelang, sich in kurzer Zeit in die Aufgabenstellung und den Kontext unserer Herausforderung hineinzuversetzen. Entstanden ist eine für die Schweizerische Post sehr passende Storyline für den Film, dramaturgisch durchdacht, mit vielen kreativen Elementen.“



Ljena Anila
Employer Branding Managerin

„Die Zusammenarbeit mit den Studierenden war eine frische Bereicherung für unsere Thematik. Trotz der hohen Erwartungen unsererseits, haben sie diese mit ihren kreativen Ergebnissen übertroffen. Daran merkt man, dass im Modul die für im Praxisalltag und der Berufswelt relevanten Methoden und Inhalte vermittelt werden.“

Rückblick der Studierenden auf ihren Arbeits- und Lernprozess

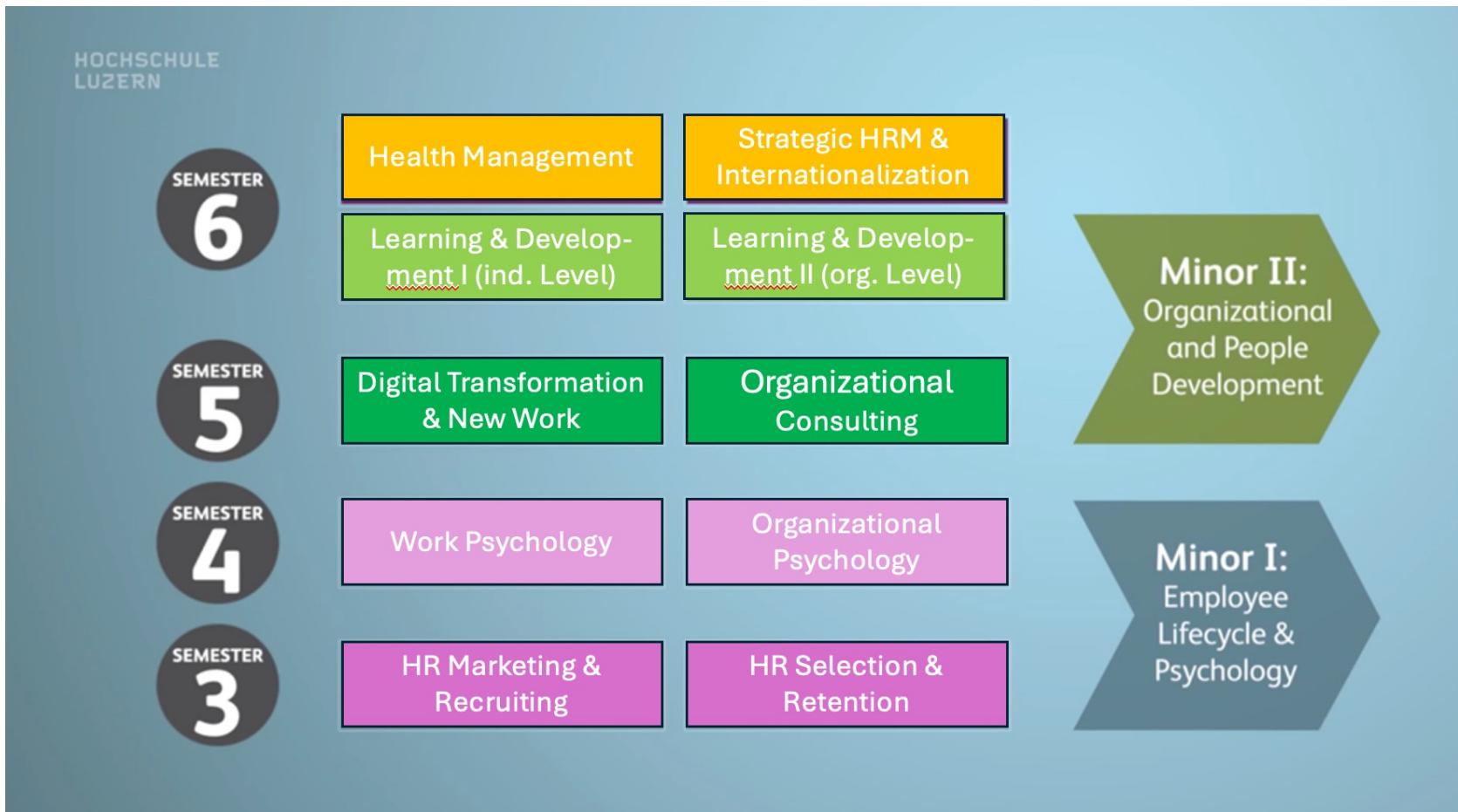
«Das Modul war sehr spannend und gut vorbereitet. Wir wurden aktiv in den Unterricht miteinbezogen.»

«Lernförderlich empfinde ich das Zusammenspiel von Theorie, Übungen im Unterricht und dem Praxisprojekt. Dies hilft mir wirklich viel vom Gelernten direkt umzusetzen.»

«Eine Arbeit für eine echte Unternehmung zu schreiben mit praxisrelevanten Themen ist super. Man sieht den Sinn hinter der Arbeit.»



Studienstruktur Major HRM





Empfohlene Major/Minor-Kombinationen

HR Generalist/in

Major HRM + Minor Management & Law

HR Marketing & Recruiting Specialist

Major HRM + Minor Kommunikation oder Marketing

Organisations- und Personalentwickler

Major HRM + Minor Business Process Management oder dem Minor Transformation Management

Start-up Gründer/in

Major Management & Law + Minor HRM

Unsere Dozierenden im Major HRM



Dr. Andreas
Jäger-Fontana



Rahel
Vaterlaus



Prof. Dr.
Peter Kels



Dr. Peter Senn



Dr. Martin
Brasser



Prof. Dr. Ingo
Stoltz



Prof. Christoph
Buerkli



Dr. Kai Dröge



Dr. Silvan
Winkler



Alessandro
Guidi



Dr. Veronika
Halene

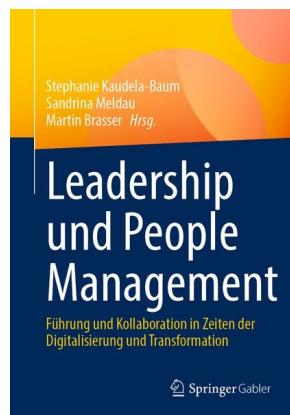
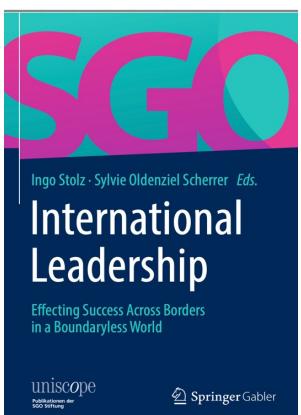


Dr. Andreas
Hieronymi



Prof. Pierre-Yves
Kocher

Publikationen unserer Dozierenden (Auswahl)



Der Schweizer HR-Stellenmarkt heute

Aktuell rund 2.800 offene HR-Stellen in der Schweiz, davon rund 1.400 in der Zentralschweiz inkl. Zürich
(Stand 12.Februar 2025)

Ausgeschriebene Jobprofile (Auswahl)

- HR Specialist Admin
- *HR Specialist Talent Aquisition*
- *HR Onboarding Specialist*
- *Junior HR-Generalist*
- *HR Business Partner mit Fokus Rekrutierung*
- *HR Consultant*
- *Workplace Specialist*
- *Global Training & Education Manager*
- *Recruiter mit Superhelden-Potenzial* 😊



Bildquelle: <https://www.filepro.com.au/how-to-create-a-workplace-that-thrives-on-collaboration/>

Q&A zum Major HRM

Weitere Informationen findet Ihr auf der HSLU-Website zum Major HRM: [hier](#)



Major Human Resource Management

Erfahren Sie mehr zum Major Human Resource Management in diesem Video.

Einblicke von Studierenden

Erfahren Sie in diesem Video mehr zu einem Studium an der HSLU aus Sicht von Studierenden

Bei weiterführenden Fragen meldet Euch bei peter.kels@hslu.ch oder peter.senn@hslu.ch