

Publikationen Anja Mücke

- Jansen, A., & Mücke, A. (in Vorb.). *Können, Wollen, Dürfen: Die späte Erwerbsphase gestalten*. *Der HR Developer*, Newsletter 12/2026.
- Mücke, A., & Jansen, A. (in Vorb.). *Zukunftskompetenzen – sich als Führungskraft die richtigen Fragen stellen: Schritt für Schritt zu fundierten Ist-Analysen und zukunftsfähigen Soll-Profilen*. Springer.
- Jansen, A., & Mücke, A. (in Vorb.). *Human AI Collaboration in Strategic Competency Analysis for Future- Oriented Recruitment*. URAI Upper-Rhine Artificial Intelligence Symposium 2026
- Mücke, A. (2026). Students as partners: Promoting competency-based education using design thinking. In *12th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'26)*, Valencia, Spain, June 16–18, 2026.
<https://doi.org/10.4995/HEAd26.2026.21325>
- Jansen, A., & Mücke, A. (2026, April). Zukunftskompetenzen wirksam bestimmen: Der Kontext ist entscheidend. *Der HR Developer*, Newsletter 04/2026.
- Mücke, A., Bousarello, L., & Jansen, A. (2026). Mit Kompetenzmanagement regulatorische Vorgaben in KMU umsetzen. In GfA (Hrsg.), *Frühjahrskongress 2026: Menschengerechte Arbeitsgestaltung* (S. 943–948). Gesellschaft für Arbeitswissenschaft.
- Dornemann, S., & Mücke, A. (2025). Promoting competency-based education in higher education by using "collaboration" as an example: Lessons learnt from a change perspective. In *Proceedings of ICERI2025 Conference*, Seville, Spain, November 10–12, 2025 (pp. 2277–2286). IATED. ISBN 978-84-09-78706-7
- Mücke, A., & Röhm, R. (2025). Promoting competency-based education through the development of a competency model: Lessons learned from a change perspective. In *11th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'25)*, Valencia, Spain, June 17–20, 2025. <https://doi.org/10.4995/HEAd25.2025.19745>
- Rother, T., & Mücke, A. (2025). *Ergebnisbericht Trendstudie 2024: Agilität – (k)ein Thema im HRM?* Online: [HR-Trendstudie | FHNW](#)
- Graf, A., Mücke, A., & Dornemann, S. (2024). *Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung: Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und lebenslanges Lernen stärken*. Springer.
- Mücke, A. (2024). *Agilität im HR-Management: Grundlagen, Konzepte, Impulse (essentials)*. Springer Gabler.
- Mücke, A., & Oertig, M. (2020). Performance Management agil gestalten. *Der HR Developer*, 11/2020, 1–3.
- Mücke, A., & Zölch, M. (2020). Warum Patentrezepte keine Lösung sind. *PersonalSchweiz*, 11/2020, 42–43.
- Mücke, A., & Hitz, V. (2018). *Kompetenzmodelle in Schweizer Unternehmen*. Spektra.
- Zölch, M., & Mücke, A. (2018). *Personalmanagement demografiegerecht gestalten* (Kohlhammer Human Resource Competence). W. Kohlhammer.
- Mücke, A., & Hitz, V. (2017). Kompetenzmodelle als zentrales HR Instrument. *Persorama*, 3/2017, 32–34.

- Oertig, M., Mücke, A., & Scheiwiller, C. (2017). Trends und Entwicklungen im Human Ressource Management. In M. Hilb (Hrsg.), *Integriertes Personal-Management: Ziele – Strategien – Instrumente* (21. Aufl., S. 154–176). Luchterhand.
- Mücke, A., & Oertig, M. (2016). HR Risikomanagement. *Persorama*, 1/2016, 18–20.
- Zölch, M., & Mücke, A. (2015). *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis* (2., überarb. Aufl.). Haupt.
- Mücke, A. (2013). Muss ich ältere Mitarbeitende anders führen? Entwicklung von Führungskompetenz im Zuge des demographischen Wandels. In U. Pekruhl (Hrsg.), *Erfolgsfaktor Personalmanagement: Neue Ideen und Lösungen für die HRM Praxis* (S. 97–116). WEKA.
- Dörhöfer, S., Minnig, C., Mücke, A., & Pekruhl, U. (2011). Leadership 2020 – Aktuelle Trends in Führungstheorie und Praxis. In G. Ochsenbein, U. Pekruhl, & R. Spaar (Hrsg.), *Human Resource Jahrbuch 2011* (S. 199–232). WEKA.
- Mücke, A. (2009). Die eigene HR Praxis auf den Prüfstand stellen und daraus lernen. *HR-Today*, 4(3), 3–5. [Sonderbeilage]
- Zölch, M., Mücke, A., Graf, A., & Schilling, A. (2009). *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis*. Haupt.
- Mücke, A. (2008). *Personalführung und Alter: Ist Personalführung alterskritisch? Eine Studie zur Altersattribution und zum Führungshandeln von Linienvorgesetzten in Schweizer Unternehmen*. Dr. Kovac.
- Mücke, A., & Zölch, M. (2008). Vom Blindflug zum Age-Controlling – Sensibilisierung für ein altersgerechtes Personalmanagement. In J. Deller (Hrsg.), *Personalmanagement im demografischen Wandel* (S. 38–41). Springer.
- Schwarb, T., & Mücke, A. (2008). Awards und Labels im Personalmanagement: Signal für gute Personalpraxis. *Persorama*, 4, 30–33.
- Schwarb, T., & Mücke, A. (2008). Das Personalmanagement entwickelt sich. *HR-Today*, 4(3), 5. [Sonderbeilage]
- Graf, M., Pekruhl, U., Korn, K., Krieger, R., Mücke, A., & Zölch, M. (2007). 4. *Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005: Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive*. SECO.
- Mücke, A. (2007). Arbeitszeiten im europäischen Vergleich. *Apunto*, 7/8, 14–16.
- Mücke, A. (2007). Kompetenzmanagement als strategischer Erfolgsfaktor. *IT Business*, 3/4, 42–43.
- Mücke, A. (2007). Teilzeit für Vorgesetzte. *TEMPORA*, Februar 2007.
https://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/Tempora_18_Teilzeitarbeit.pdf
- Mücke, A., & Pekruhl, U. (2007). HRM in der Schweiz – Benchmark Analysen fehlen. *HR Today*, 4, 22–23.
- Mücke, A., Oertig, M., & Zölch, M. (2007). Die Generationenschere – eine Herausforderung für Arbeitgeber. *Schweizer Arbeitgeber*, 17, 10–13.
- Schwarzb, T., & Mücke, A. (2007). Best Practice im HRM: So werden die Sieger des HR-Awards ermittelt. *HR-Today*, 4(3), 5. [Sonderbeilage]

- Zölch, M., Mücke, A., & Korn, K. (2007). Altersspezifische Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Schweizer Beschäftigte im europäischen Vergleich. *Die Volkswirtschaft*, 7/8, 8–11.
- Zölch, M., Mücke, A., & Korn, K. (2007). Évaluation des conditions de travail selon les catégories d'âge: les employés suisse en comparaison européenne. *La Vie économique*, 7/8, 8–11.
- Zölch, M., Mücke, A., Graf, A., & Schilling, A. (2007). Handlungsfelder und Instrumente für alternsgerechte Personalarbeit: Vielfältig und individuell wie die Unternehmen. *Persorama*, 1, 14–19.
- Mücke, A. (2006). Die Unternehmungen und die demografische Entwicklung. In Schweizerischer Arbeitgeberverband (Hrsg.), *Altersstrategie* (S. 23–25). SAGV.
- Mücke, A., & Pekruhl, U. (2006). *HRM in Schweizer Betrieben – Quantitative Studien im Überblick*. Institut für Personalmanagement und Organisation, FHNW.
- Mücke, A., Probst, F., & Zölch, M. (2006). Prime Time – Älterwerden im Unternehmen: Methoden einer Bestandesaufnahme. In GfA (Hrsg.), *Bericht zum 52. Arbeitswissenschaftlichen Kongress, 20.–22. März 2006* (S. 511–514). GfA Press.
- Mücke, A., Töngi, C., Zölch, M., & Mäder, U. (2006). *Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende*. Edition gesowip.
- Mücke, A., & Zölch, M. (2006). Älterwerden im Unternehmen. *Personalwirtschaft*, 8, 17–20.
- Mücke, A., & Zölch, M. (2006). Good Practice eines alternsgerechten Personalmanagements. In Schweizerischer Arbeitgeberverband (Hrsg.), *Altersstrategie* (S. 35–39). SAGV.
- Mücke, A., & Zölch, M. (2006). Vom Problem über Hypothesen zu konkreten Massnahmen. *HR-Today*, 1/2, 28–29.
- Schwarb, T., & Mücke, A. (2006). Best Practice im HRM: So werden die Sieger des HR-Awards ermittelt. *HR-Today*, 4(3), 5. [Sonderbeilage]
- Mücke, A. (2005). *Teilzeitarbeitende Führungskräfte im öffentlichen Dienst: Anforderungen an Aufgabe, Person, Arbeitssystem und Umsetzungsprozess*. FHSO.
- Schwarb, T., & Mücke, A. (2005). HRM unter der Lupe: die drei besten Firmen. *HR-Today*, 5, 5, 7.
- Amstutz, N., & Mücke, A. (2004). Diversity Management am Beispiel der Kategorien Geschlecht und Alter. In G. Ochsenein & U. Pekruhl (Hrsg.), *WEKA-Handbuch Erfolgsfaktor Human Resource Management*. WEKA.
- Schwarb, T., & Mücke, A. (2004). *Arbeitszeugnisse richtig verfassen und interpretieren* (HRM-Dossier Nr. 23). Spektramedia.
- Schwarb, T., & Mücke, A. (2004). HR-Management auf dem Prüfstand – die besten Firmen. *HR-Today*, 5, 3.
- Zölch, M., Greiwe, S., Krattiger, B., Mücke, A., & Semling, C. (2004). *Mefista Mentoringprogramm: Bestandesaufnahme zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz*. FHSO.