

Vorwort

Personalentwicklung und Zusammenarbeit

im Kontext der Digitalisierung und Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie und die hiermit gestiegene, digitale Zusammenarbeit haben in jüngster Vergangenheit das Arbeitsleben vieler Menschen maßgebend geprägt und verändert (BMAS, 2020:18-22; Demmelhuber et al., 2020:2). Der aktuelle Trend führt weg vom klassisch analogen Team – hin zu virtueller und hybrider Zusammenarbeit (Alipour et al., 2020:36). Die Aufgabe der Personalentwicklung und Führung ist es, diese Veränderungen zu erfassen und insbesondere möglichen Konflikten, die daraus resultieren können, mit entsprechenden Maßnahmen zu begegnen. Während zur Zusammenarbeit in analogen und virtuellen Teams bereits einige empirische Befunde vorliegen, sind noch Forschungslücken hinsichtlich der hybriden Zusammenarbeit vorhanden (Kahlow et al., 2020:68).

Zwei Forschungsgruppen haben im Rahmen des einjährigen Studienprojekts zur Personal- und Organisationsforschung an der Universität Hamburg 2021/2022 die hybride Zusammenarbeit näherliegend betrachtet: Eine Forschungsgruppe analysierte das Konfliktmanagement in hybriden Teams (Forschungsfragen: „Wie treten soziale Konflikte in hybriden Teams auf?“, „Wie werden soziale Konflikte in hybriden Teams gelöst?“). Die zweite Gruppe untersuchte den offenen Umgang mit Stress in einem hybriden Arbeitsmodell („Inwiefern besteht in einem hybriden Arbeitsmodell im Rahmen der Führungskräfte-Mitarbeitenden-Beziehung ein offener Umgang mit Stress?“). Darüber hinaus wurde analysiert, inwiefern Potenzialanalysen auf HR-Plattformen einen Mehrwert für das Talent Management liefern.

Dies sind nur einige Beispiele für Themen und Fragestellungen, welche die Forschungsgruppen mit Hilfe qualitativer Methoden empirisch analysiert haben. Sie können die einzelnen Berichte als PDF-Datei herunterladen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Daniela Rastetter, Florian Schramm, Anna Mucha, Dennis Heinrich und Sarah Bartsch

Zitierte Quellen:

Alipour, J., Falck, O. & Schüller, S. (2020) Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. ifo Schnelldienst, 73, 30–36.

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020) *Forschungsbericht 549: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>. Zuletzt geprüft am 02.01.2023.

Demmelhuber, K., Englmaier, F., Leiss, F., Möhrle, S., Peichl, A. & Schröter, T. (2020). *Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit*. Online verfügbar unter: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-digital-14-demmelhuber-et-al-homeoffice-vor-nach-corona.pdf>. Zuletzt geprüft am 02.01.2023.

Kahlow, J., Klecka, H. & Ruppel, E. (2020) What the differences in conflict between online and face-to-face work groups mean for hybrid groups: A state-of-the-art review. *Review of Communication Research*, 8, 51–77.