

## Vorwort

### Agil und digital – HRM im Wandel

Der Prozess der Digitalisierung, der „einen Wandel unserer kulturellen Infrastruktur und damit zugleich unserer gesamten Kultur beding[t]“ (Missomelius & Barberi, 2018: 85), hat das Arbeitsleben längst voll ergriffen und in Teilen revolutioniert. Zeitliche und räumliche Flexibilität sind in vielen Unternehmen an der Tagesordnung (Antoni & Syrek 2017) und personalwirtschaftliche Schlagworte wie „Remote Leadership“ verweisen zugleich auf die Herausforderungen und auf die Chancen, die die zunehmende Komplexität bei steigender räumlicher Distanz von Teams mit sich bringen kann (Ivanov 2017). Ein Konzept, das im Rahmen des sich aktuell immer schneller vollziehenden Wandels Hochkonjunktur hat, ist die Agilität. Zwar sind die dahinterliegenden Ideen nicht neu und so gilt der Ruf nach agilen Strukturen und Prozessen auch als *alter Wein in neuen Schläuchen*. Nichtsdestotrotz wird die Agilität für Unternehmen als vielversprechender Ansatz postuliert, um mit der zunehmenden Volatilität und Ambiguität umgehen zu können und unter Bedingungen der Unsicherheit handlungsfähig zu bleiben (Fischer, 2016).

Im Rahmen des zweisemestrigen Studienprojekts zur Personal- und Organisationsforschung an der Universität Hamburg 2019/2020 haben sich die studentischen Forschungsgruppen mit gleich zwei HRM-Metatrends auseinandergesetzt: Mit der Digitalisierung und mit der Agilität. Forschungsfragen konnten sowohl zu einem der beiden Phänomenbereiche als auch zu einer der vielfältigen Überschneidungen entwickelt werden. Was bedeutet es für HRM-Professionals, wenn sich Kandidat\*innen mit „einem Click“ bewerben können? Welche Chancen und Risiken bietet mobiles Arbeiten für die Karriere? Wie nehmen es die Beschäftigten wahr, wenn Unternehmen „agiler“ werden – und was bedeutet es für die Führungskräfte? – Diese und viele weitere Fragestellungen griffen die Forschungsgruppen auf und erforschten sie mit Hilfe qualitativer empirischer Methoden. Das Ergebnis sind spannende und äußerst lesenswerte Forschungsberichte, von denen wir Ihnen einige hier präsentieren möchten. Sie können die einzelnen Berichte als PDF-Datei herunterladen. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Daniela Rastetter  
Anna Mucha  
Florian Schramm

Hamburg, 06. November 2020

### **Zitierte Quellen:**

Antoni, C.H. & Syrek, C. (2017) Digitalisierung der Arbeit: Konsequenzen für Führung und Zusammenarbeit. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 48 (4), 247-258.

Fischer, S. (2016). Definition: Agilität als höchste Form der Anpassungsfähigkeit, in: Haufe.de News und Fachwissen, [online] [https://www.haufe.de/personal/hr-management/agi-litaet/definition-agilitaet-als-hoechste-form-der-anpassungsfaehigkeit\\_80\\_378520.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/agi-litaet/definition-agilitaet-als-hoechste-form-der-anpassungsfaehigkeit_80_378520.html), Abrufdatum: 06.11.2020.

Ivanov, P. (2017) So führen Sie virtuelle Teams, online unter: <https://www.wiwo.de/erfolg/management-der-zukunft/arbeitsform-der-zukunft-so-fuehren-sie-virtuelle-teams/19385778.html>, Abrufdatum: 06.11.2020.

Missomelius, P., & Barberi, A. 2018. Medienbildungsforschung in Österreich. In Holzer, D., Dausien, B., Schlögl, P., & Schmid, K. 2018. Forschungsinseln. Beobachtungen aus der österreichischen Erwachsenenbildungsforschung (S. 83-94). Münster: Waxmann.