

Vorwort

Digitalisierung und HRM

Die Digitalisierung schreitet voran und verändert die Arbeitswelt grundlegend. Neue Arbeits- und Organisationsformen entwickeln sich und erfordern neue Ansätze und Lösungen von Seiten des Personalmanagements (Könninger 2017). Zudem ist im Zuge immer vielfältigerer digitaler Arbeitsmedien eine Entgrenzung von Arbeit zu verzeichnen, die das traditionelle Verständnis von Arbeit und Freizeit in Frage stellt.

Unternehmen sind heute mehr denn je in der Lage, ihren Beschäftigten sowohl zeitliche als auch räumliche Flexibilität zu bieten (Antoni & Syrek 2017). Dies hat nicht nur Vorteile (wie etwa die Möglichkeiten der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche), sondern kann zu selbstgefährdendem Verhalten auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vielfältigen Belastungen und psychischen Problemen führen (Hager & Kern 2017). Zudem ist das dezentrale Arbeiten für Teams – im Extremfall fallen sowohl Arbeitsort als auch Zeitzone auseinander – eine Herausforderung und kann zu Konflikten führen. Hieraus wiederum resultieren erhöhte Anforderungen an die Führungsperson (Ivanov 2017).

Im Rahmen des einjährigen Studienprojekts zur Personal- und Organisationsforschung an der Universität Hamburg 2018/2019 haben sich die studentischen Forschungsgruppen mit „Digitalisierung und HRM“ auseinandergesetzt und dabei spannende Forschungsfragen aufgeworfen. Wie verändern sich im Kontext der Digitalisierung etwa Feedbackpraxen und Führung? Wie wirkt sich die Möglichkeit (und ggf. die arbeitgeberseitige Erwartung), mit Hilfe digitaler Endgeräte überall und zu jeder Zeit arbeiten zu können, auf das Stressempfinden der Beschäftigten aus? Und wie kann Vertrauen aufgebaut und aufrechterhalten werden in Teams, deren Mitglieder sich in der realen Welt selten oder nie zu Gesicht bekommen? – Dies sind nur einige Beispiele für Themen, denen die Forschungsgruppen empirisch nachgegangen sind. Das Resultat waren spannende und gehaltvolle Forschungsberichte, von denen wir Ihnen einige hier zur Verfügung stellen möchten.

Sie können die einzelnen Berichte als PDF-Datei herunterladen. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Daniela Rastetter

Anna Mucha

Florian Schramm

Anne Rosken

Hamburg, 27. November 2019

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.

Hager, S. & Kern, S. (2017) Always online – Permanente Erreichbarkeit und die psychische Gesundheit. In: Seidel, M. (Hrsg.) Banking & Innovation, FOM-Edition, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden.

Ivanov, P. (2017) So führen Sie virtuelle Teams, online unter: <https://www.wiwo.de/erfolg/ma-nagement-der-zukunft/arbeitsform-der-zukunft-so-fuehren-sie-virtuelle-teams/19385778.html>, Abrufdatum: 25.11.2019.

Könninger, M. (2017) *Arbeiten im Wandel - So gelingt Karriere in der Arbeitswelt 4.0*, online unter: www.industrie40human.de/2017/06/arbeiten-im-wandel-so-gelingt-karriere-in-der-arbeitswelt-4-0/, Abrufdatum: 25.11.2019.