Fachhochschule
für öffentliche Verwaltung
NRW

Jahresbericht 2013

Forschungszentrum Personal und Management (FPM)
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

vorgelegt vom Sprecherteam:
Prof. Dr. Lutz C. Kaiser (Sprecher)
Prof'in Dr. Barbara Neubach (stellvertretende Sprecherin)
RD Dr. Torsten Fischer (stellvertretender Sprecher)

Köln und Gelsenkirchen , im Januar 2013

Inhaltsverzeichnis

1. Forschungszentrum Personal und Management (FPM)

2. Entwicklung der Mitgliedschaft

3. Lehrdeputatsreduktion

4. Finanzmittelverwendung im Haushaltsjahr 2013

5. Publikationen aus dem FPM

6. Vorträge von FPM-Mitgliedern

7. Veranstaltungen des FPM

1. Forschungszentrum Personal und Management (FPM)

Das Forschungszentrum Personal und Management der FHöV NRW wurde im September 2011 als Zusammenschluss von zehn hauptamtlich Lehrenden der FHöV begründet. Als Arbeitsgrundlage wurde von den Beteiligten ein Drei-Säulen-Modell zur Gliederung der Forschungsbereiche des FPM entwickelt, das die Forschungsarbeiten wie folgt strukturiert:

Säule 1 Personalmanagement

Arbeitszufriedenheit, Bewerberansprache, Arbeitgebermarketing der Verwaltung, Personalauswahl, Personaleinführung, u.ä.

Säule 2 Personalrecht

Öffentliches Dienstrecht, Arbeitsrecht, rechtliche Gesichtspunkte beim Stellenbesetzungsverfahren, Kündigungsrecht, Haftungsfragen, etc.

Säule 3 Verwaltungsmanagement

z.B. Organisationsentwicklung, Gesundheits- und Demographiemanagement, IT-gestützte Prozessorganisation, Organisatonspsychologie, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Acht der an der Gründung Beteiligten legten eigene Forschungsskizzen vor, die als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten dienen sollten. Das Forschungszentrum Personal und Management begann seine Tätigkeit offiziell mit dem Beginn des Förderzeitraums am 01.12.2011. Für die Gründung des FPM im waren folgende Leitgedanken maßgebend:

Erstens, das FPM soll die Forschung der Lehrenden, vor allem der hauptamtlich Lehrenden der FHöV im Bereich Personal und Management der öffentlichen Verwaltung unterstützen. Zweitens, das FPM lebt von der Aktivität seiner Mitglieder; der administrative Apparat sollte möglichst klein gehalten werden.

Drittens, die entscheidende Instanz sollte die Mitgliederversammlung des FPM sein.

Das FPM wird von den Forscherinnen und Forschern somit als Plattform und Expertennetzwerk für Forschungstätigkeiten gesehen, die auf den Arbeitsschwerpunkten der Mitglieder basieren. Die Mitglieder stehen mit ihren Kompetenzen dafür, dass die oben angegebenen „Säulen" fachlich vertreten und mit Inhalt gefüllt werden. Die Unterstützung, die mittels des FPM organisiert werden soll, ist vor allem dazu gedacht, die Rahmenbedingungen für Forschung an der FHöV, die insbesondere durch hohe Anforderungen an die Lehrleistung der Hauptamtlichen und das fachhochschulspezifische Fehlen eines Mittelbaus aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekennzeichnet sind, so weit wie möglich zu verbessern. Im Forschungszentrum können auch neue und ungewöhnliche Vorhaben verfolgt und längerfristige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten betrieben werden, die sich nicht in enge Projektschemata einpassen lassen.

Es wurden folgende Beschlüsse gefasst: Erstens, das FPM ist offen für alle Lehrenden der FHöV, die Erfahrungen in Forschung oder Lehre oder Berufstätigkeit in den Arbeitsbereichen des Forschungszentrums aufweisen. Neue Mitglieder werden durch Beschluss der Mitgliederversammlung aufgenommen. Zweitens, die Mitglieder des Forschungszentrums, die ihre aktive Forschungstätigkeit in das FPM einbringen, gehören zum Forscherteam. Für diejenigen, die in diesem Forscherteam mitarbeiten, kann eine Lehrdeputatsreduktion beantragt werden, sofern eine entsprechende Forschungsskizze mit einer Verpflichtung zum Bericht über die eigenen Forschungsleistungen und zur Mitarbeit im Forschungszentrum vorgelegt wird. Drittens, die Mitgliederversammlung wählt ein Mitglied mit einer Sprecherfunktion und ein oder zwei Mitglieder mit stellvertretender Sprecherfunktion für einen Zeitraum von zwei Jahren. Diese haben die Funktion, zu den Mitgliederversammlungen einzuladen, Vorschläge für die Mitgliederversammlung zu erarbeiten, das Zentrum nach außen darzustellen und die Arbeit des Forschungszentrums zu dokumentieren.

Weiterentwicklung des Forschungszentrums im Dialog mit Forschungsdezernat und Präsidium der FHöV NRW

Eine Reihe von Fragen wurde von den Mitgliedern des Forschungszentrums für klärungsbedürftig gehalten. So gab es Besprechungsbedarf, was die Rahmenbedingungen für die Einwerbung von Drittmitteln betrifft. Zu beachten ist demnach, dass die Forschung dem gesetzlichen Auftrag und den Aufgaben der FHöV entsprechen muss. Ein „Mehrwert" für die FHöV und das Land NRW muss aus dem Charakter des Forschungsprojekts ersichtlich sein.

Als Auftrag an die Forschungszentren wurde formuliert, dass sie vor allem der internen Förderung der Forschungsinteressen der Lehrenden und deren selbstorganisierter Kooperation dienen sollten. Die Erwartungen, dass die Forschungszentren bald Drittmittel einwerben, bereits in naher Zukunft Schritte zur Selbstfinanzierung unternehmen und diese Finanzierung spätestens innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren dauerhaft sichern, wurden dagegen deutlich reduziert. Bei Drittmitteln von privatwirtschaftlichen Institutionen wären zurzeit die Probleme, die steuer-, vergabe- und hochschulrechtlich auftreten würden, voraussichtlich zu komplex, um mit Geldern aus diesen Quellen arbeiten zu können.

Hierzu bedarf es einer finalen Klärung, denn es besteht weiterhin das interne Interesse daran, dass die Forschungszentren eigenständig Drittmittel einwerben. Darin erhalten sie (administrative) Unterstützung durch das Forschungsdezernat. Dies gelte auch in Anbetracht möglicher Vorbehalte des Ministeriums und der knappen Personalausstattung der Zentrale zur Verwaltung von Drittmitteln.

Mitgliederversammlungen und neues Sprecherteam

Im Jahr 2013 wurde in den Monaten Januar und März jeweils ein Treffen der Mitglieder des Forschungszentrums abgehalten. Dabei wurden vor allem Rahmenbedingungen der Förderung und Verfahrensweisen bei den Lehrdeputatsreduktionen und der Verausgabung der Sachmittel erörtert.

In diesen Angelegenheiten wird im Dialog - vermittelt und begleitet durch das Forschungsdezernat - die geeignete Form für das Zusammenwirken des Forschungszentrums und der Hochschulausrichtung gesucht.

Nach ersten Erfahrungen mit den Arbeitsweisen in diesen Prozessen wird auch die Leitungsstruktur des FPM noch einmal zu überprüfen sein, da die ausschließliche Entscheidungskompetenz der Mitgliederversammlung das flexible Umgehen mit Veränderungen, die sich in den Rahmenbedingungen oder bei der Ausführung von Beschlüssen ergeben, erheblich erschwert. In Zukunft wird demnach eine entsprechende Geschäftsordnung zu erstellen sein.

Davon abgesehen wurde von den Mitgliedern des FPM angeregt, zukünftige Treffen virtuell mittels Skype o.ä. abzuhalten. Durch die dezentrale Struktur der FHöV und die starke Einbindung der Mitglieder in die Lehre und weitere Selbstverwaltungsaufgaben sind Mitgliedertreffen generell relativ schwierig zu organisieren und abzuhalten

Bei der Gestaltung des Kontakts mit den Praxisanwendern weist die Mitgliederversammlung darauf hin, dass dafür die Entwicklung und Profilierung weiter vorangeschritten und dass geklärt sein müsse, was möglichen Interessenten tatsächlich realistischer Weise offeriert werden könne. Insofern könne nicht übereilt mit möglichen Leistungen des FPM nach außen hin geworben werden. Außerdem müssten die Rahmenbedingungen für die Erstellung von Angeboten präzise bestimmt werden.

Insgesamt wird deutlich, dass die Entwicklung des FPM noch weitere Schritte in der Zukunft benötigt. Erste Ansätze wurden dazu bei einem Arbeitstreffen im Oktober 2013 anvisiert. Das Arbeitsreffen fand im kleineren Kreise statt und diente der Übergabe der Managementaufgaben im Forschungszentrum vom alten zum neuen Sprecherteam. Als Zukunftsaufgaben wurden u.a. eine weitere Ausarbeitung des Forschungsprofils des FPM und ein verbessertes Marketing der Forschungsergebnisse als wichtig erachtet. An dieser Stelle sei noch einmal Prof. Dr. Otten für seine zweijährige zielführende und konstruktive Arbeit als Sprecher des FPM gedankt. Als neues Sprecherteam des FPM fungiert seit September 2013 Prof. Dr. Lutz Kaiser (Sprecher) und in Stellvertretung Prof'in Dr. Barbara Neubach sowie RD Dr. Torsten Fischer.

Aktivitäten in 2013

Im Berichtsjahr zeigt das Aktivitätsportfolio des FPM eine umfangreiche Spannbreite auf. Dies spiegeln die unten anstehenden Forschungsberichte der FPM-Mitglieder wider.

Zum einen finden sich zahlreiche Kontakte zu und Kooperationen mit der Praxis und Wissenschaft aus dem Bereich des Personalmanagements. Auch die Anzahl der Publikationen und Vorträge der FPM-Mitglieder zum Thema Personal und Management zeigen eine rege Aktivität auf, die sich anwendungsorientiert an die Praxis des Personalmanagements im öffentlichen Sektor richtet (vgl. unten, Liste der Publikationen und Vorträge aus dem FPM).

Um eine gute Praxis von Personalmanagement mit den eigenen Forschungsarbeiten aufzuzeigen sowie externe Erfahrungen zu lokalisieren und zu nutzen, gingen die Aktivitäten des FPM mitunter auch über die Landesgrenzen mit Vorträgen im Ausland und Publikationen in fremdsprachiger Fachliteratur hinaus.

Als Veranstaltung des FPM wurde im Herbst 2013 das Symposium für Personalmanagement von dem FPM-Mitglied Prof. Dr. Andreas Gourmelon organisiert (vgl. unten anstehende Berichterstattung).

2. Entwicklung der Mitgliedschaft

Erfreulich ist die Mitgliederentwicklung des FPM mit dem Zuwachs an weiteren forschungsaktiven Lehrenden, darunter auch insbesondere Neuberufene. Das FPM besitzt also eine hohe Attraktivität speziell für neue Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer Berufung an die FHöV Forschungsinteressen verbinden. Das lässt – bei sicherlich noch weiterhin großem Diskussionsbedarf - eine dynamische Weiterentwicklung des Forschungszentrums Personal und Management erwarten.

Das abgelaufene Jahr 2013 zeigte das FPM folgende Mitgliederstruktur auf:

RR'in Birgit Beckermann
(Organisation und Personal, ÖBWL)

RD Dr. Torsten Fischer
(Informationsverarbeitung, Organisation und Personal, ÖBWL)

Prof. Dr. Andreas Gourmelon
(Verwaltungsmanagement/Organisation, Personalmanagement, sozialwissenschaftliche Methodenlehre)

Prof. Dr. Boris Hoffmann
(Allgemeines Verwaltungsrecht)

Prof. Dr. Lutz Kaiser
(Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Marketing)

Prof. Dr. Christof Muthers
(Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht)

Prof'in Dr. Barbara Neubach
(Psychologie, Soziologie)

Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten

(Politikwissenschaft, Soziologie)

POR Carsten Putz
(Einsatzlehre, Management)

Prof'in Dr. Elisabeth Schilling
(Organisation und Personal, Psychologie, Soziologie)

Prof. Dr. Malte Schophaus
(Psychologie)

Prof. Dr. Michael Treier
(Psychologie, Organisation, Personalmanagement)

Folgende Mitglieder wurden in 2013 neu aufgenommen:

Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis
(Staatsrecht, Öffentliches Dienstrecht, Beamtenrecht, Europarecht)

Die Mitgliedschaft wurde in 2013 von RD Alfons Gunkel (Pensionierung) und von Prof. Dr. Carsten Stark (Hochschulwechsel) beendet.

3. Lehrdeputatsreduktion

Bis dato werden Lehrdeputatsreduktionen in den Zeitfenstern von Studienjahren (01.09.-31.08. per anno) beantragt und bewilligt. Für den in diesem Bericht relevanten Zeitraum vom 01.09.2012 bis zum 31.08.2013 standen je 40 LVS für die forschungsaktiven Mitglieder zur Verfügung. Für den Sprecher des FPM wurden zusätzlich 60 LVS bewilligt. Für den stellvertretenden Sprecher des FPM wurden zusätzlich 50 LVS für das Studienjahr 2012/2013 bewilligt. Für die Organisation des Kolloquiums Personalmanagement wurden für Herrn Prof. Dr. Gourmelon für das Studienjahr 2012/2013 weitere 50 LVS Lehrdeputatsermäßigung beantragt und bewilligt.

4. Finanzmittelverwendung im Haushaltsjahr 2013

Dem Forschungszentrum Personal und Management standen insgesamt 7.500€ an Haushaltsmitteln für das Haushaltsjahr 2013 zur Verfügung. Aus diesen Mitteln wurden neben den forschungsbezogenen Ausgaben auch alle verwaltungstechnischen Ausgaben, wie beispielsweise die Reisekosten der Mitglieder zu den jeweiligen Treffen des FPM, bestritten.

Haushaltsabrechnung zum 31.12.13:

Haushaltsposten	**Verausgabte Mittel**
Sachmittel – Verbrauchsmaterial Toner	1.424,43 €
Reisekosten	519,30 €
Werkverträge - Lektorate	995,50 €
Summe	**2.929,23 €**

Bewilligte HHM 2013:7.500,00 €
Verausgabte HHM 2013:2.929,23 €

Nichtverausgabte HHM: 4.560,77 €

Leider konnten die zugewiesenen HHM im Jahr 2013 entgegen der ursprünglichen Planung des FPM und der einzelnen Forscher nur teilweise verausgabt werden. Als Begründung ist hierzu zum einen die im Jahr 2013 verhängte Haushaltssperre anzuführen. Hierdurch ließen sich ursprünglich geplante Ausgaben, wie z.B. Auslandstagungsreisen oder studentische Hilfskräfte, nicht über das FPM abrechnen. Darüber hinaus gestaltete sich die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften zusätzlich auch aus fachlicher Sicht schwierig. Zeitliche Verzögerungen im Forschungsablauf verhinderten zudem eine sach- und fachgerechte Verausgabung der Mittel.

Der Bitte des Sprecherteams nach Übertragung der Mittel auf das nächste Haushaltsjahr 2014 konnte aus haushaltsrechtlichen Gründen leider nicht zugestimmt werden.

5. Forschungsberichte der FPM-Mitglieder

1 RR'in Birgit Beckermann

Employer Branding im öffentlichen Sektor – Schlüssel zu professioneller und erfolgreicher Mitarbeitergewinnung und –bindung?

Als im Studienjahr 2012/2013 neu in das FPM aufgenommenes Mitglied blicke ich in diesem Bericht auf ein noch recht junges, erst im Sommer 2013 gestartetes Forschungsprojekt zurück, dem im Laufe des Studienjahres 2013/2014 weitere Ergebnisse und Veröffentlichungen folgen werden.

1. Problemstellung

Der demografische Wandel ist mit einschneidenden Konsequenzen für alle Arbeitsbereiche in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung verbunden. Insbesondere im öffentlichen Sektor gilt es umzudenken und neue Wege zur Rekrutierung und Bindung von Personal zu beschreiten, weil die Arbeitsplatzsicherheit als „Lockvogel" und Argument angesichts des sich bereits heute - auch in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes - abzeichnenden Fach- und Führungskräftemangels an Schlagkraft verlieren wird. Der öffentliche Sektor wird sich stärker als bislang erfolgt mit der Entwicklung einer eigenen aussagekräftigen, attraktiven Arbeitgebermarke auseinander setzen müssen. Zum Employer Branding im Bereich des öffentlichen Sektors gibt es bislang wenige Veröffentlichungen auf Basis fundierter Untersuchungsergebnisse aus Wissenschaft und Forschung. Diese Ausgangssituation wird zum Anlass genommen, sich mit dem Status quo und der Perspektive des Employer Branding im öffentlichen Sektor auseinander zu setzen.

2. Zielsetzung

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, Möglichkeiten und Grenzen des Employer Branding im öffentlichen Sektor herauszuarbeiten. Hierzu sollen vorab Handlungsfelder des Employer Branding im öffentlichen Sektor identifiziert und

konkretisiert werden sowie praxisorientierte Lösungsansätze eruiert, ggf. neu entwickelt und kritisch reflektiert werden.

3. Aktivitäten im Berichtszeitraum Mai bis November 2013

Zur Ermittlung des aktuellen Forschungsstandes im Themenfeld des Employer Branding wurde zunächst ein umfassendes Quellenstudium durchgeführt. Diese intensive Recherche diente insbesondere dem Ziel, einen Überblick zu gewinnen über aktuell vorliegende Veröffentlichungen zum Employer Branding im privatwirtschaftlichen und im öffentlichen Bereich. Es folgte eine dezidierte Analyse und Bewertung der Gemeinsamkeiten, Unterschiede sowie Besonderheiten des Employer Branding in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor.

Anlässlich der Fachtagung der Forschungsgruppe Bildung, Beruf und Lebenslanges Lernen der FHöV NRW (FG BiBell) mit dem Titel „Verwaltung ist nicht kleinkariert - Nachwuchsgewinnung als Herausforderung für Kommunen und Behörden“ am 16. Mai 2013 in Gelsenkirchen wurde die derzeitige Situation des Employer Branding im öffentlichen Dienst in einem Impulsreferat zum Thema “Weder graue Maus noch hässliches Entlein? – Was die öffentliche Verwaltung zu bieten hat außer einen sicheren Arbeitsplatz“ skizziert.

Ein fachlich-inhaltlicher Austausch zur Thematik des Employer Branding erfolgte mit Vertreterinnen und Vertretern aus Kommunen unterschiedlichster Größenklassen aus der gesamten Bundesrepublik beim 15. KGSt®-Personalkongress 2013, der am 7. und 8. November 2013 mit dem Titel „Kommune: Arbeitgeberin der Zukunft“ in Leipzig stattfand.

Korrespondierend zum Forschungsthema wurde mit besonderem Fokus auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern im öffentlichen Sektor an der Deutschen Hochschule für Polizei im Rahmen einer Fortbildung für Führungskräfte des höheren Dienstes am 26. November 2013 ein Fachvortrag im Rahmen des Moduls „Besondere Herausforderungen“ mit dem Schwerpunkt „Kompetenzen erkennen, entwickeln und erhalten“ gehalten.

In einem Projekt mit Studierenden der FHöV NRW am Hochschulstandort Münster gilt es im Zeitraum April bis Juni 2014 einen mit Theorie zu unterfüt-

ternden praxisbezogenen Forschungsauftrag zur Konzeptionierung einer Arbeitgebermarke für die Stadt Bocholt zu erfüllen. Die Ergebnisse dieses Studierenden-Projektes werden in das Gesamtportfolio des FPM-Projektes einfließen.

Bis zum Ende des Studienjahres 2013/2014 ist eine Veröffentlichung weiterer Erkenntnisse und (ggf. Zwischen-)Ergebnisse des Forschungsprojektes in einschlägigen Fachzeitschriften des Personal- und Verwaltungsmanagements sowie eine fortgesetzte Einbindung der Thematik im Kontext geeigneter Fachveranstaltungen geplant.

2 RD Dr. Torsten Fischer

Moderne Verfahren des e-Recruitment unter Berücksichtigung sozialer Netzwerke

Aktueller Forschungsstand

Die erste Hälfte des Jahres 2013 stand ganz im Zeichen einer größeren Publikation im Jehle-Rehm Verlag zum Thema "**IT-gestütztes Personalmanagement – Ein Wegweiser durch den Digitaisierungsdschungel**". Im Zuge dieser Publikation wurden u.a. bereits moderne Verfahren des e-Recruitments thematisiert.

Die im Rahmen dieser Veröffentlichung beschriebenen modernen Verfahren wurden in der zweiten Jahreshälfte einer eingehenden Untersuchung unterzogen. Im Fokus der Untersuchungen stand hierbei ein möglicher Einsatz moderner Web 2.0 Technologien im Kontext der Personalgewinnung.

Erhebung des Ist-Zustandes

Zwecks Erhebung eines potenziellen Ist-Zustandes wurden zunächst einige Praxiskontakte geknüpft, die im weiteren Verlauf des Forschungsprojektes eine vertiefende Untersuchung des Ist-Zustandes sowie der hieraus resultierenden Potenziale ermöglichen sollen. Auf eine Datenerhebung wurde diesbezüglich noch verzichtet. Diese soll im Frühjahr des Jahres 2014 ggf. in Form einer Umfrage durchgeführt werden. Im Anschluss daran ist eine vertiefende Evaluation des aktuellen Ist-Zustandes vorgesehen.

Gewinnung von Praxispartnern

Die Teilnahme am Führungskräfteforum „Innovatives Management“ ermöglichte eine eingehende Diskussion der Thematik mit Führungskräften aus unterschiedlichen Behörden (Ministerialverwaltung, Bundes- und Landesverwaltungen sowie Kommunalverwaltungen). Über dieses Forum konnten einige sehr interessante Praxiskontakte geknüpft werden, so dass hieraus ggf. Praxispartner generiert werden können. U.a. fand auch ein intensiver Austausch mit

dem Betreiber der C!you-Selbsteinschätzungsplattform der Stadt Hamburg statt, die als entsprechende Plattform bereits einige Preise erhalten hat.

Als möglicher Praxispartner auf kommunaler Seite steht ggf. der Oberbergische Kreis zu Verfügung. Eine entsprechende Kontaktaufnahme ist bereits erfolgt.

Kooperationen

Das Forschungsprojekt wurde im September bei dem Projekt „Lebendige Forschung an Fachhochschulen in NRW“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfaleneingereicht. Hier soll im Jahr 2013 noch eine Vorstellung des Projektes im Rahmen der Publikation „Kultur und Kreativität“ erfolgen.

Zusätzlich ergibt sich ggf. eine Kooperation mit der FernUniversität Hagen und der Universität Kassel im Zuge von entsprechenden Masterarbeiten zur oben genannten Thematik.

3 Prof. Dr. Andreas Gourmelon, Prof. Dr. Christof Muthers

Nutzen von Integritätstests im Rahmen der Personalauswahl der öffentlichen Verwaltung (in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Carsten Stark, Hochschule Hof)

Problemstellung

Integritätstests sind ein in den USA schon seit den 50er Jahren genutztes Instrument in der Personalwirtschaft. Mittlerweile werden in den USA bei knapp 50% aller Personaleinstellungsverfahren Integritätstests durchgeführt. Der Zweck des Instrumentes liegt immer darin, die Integrität der Bewerber zu messen und dadurch ein mögliches, die Organisation schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz vorhersagen zu können. Aktuell wird in Deutschland diskutiert, ob Integritätstests auch als Maßnahme der Korruptionsprävention nützlich sind. In der Bundesrepublik ist die Nutzung von Integritätstest in der Personalauswahl nicht verbreitet, die Einsatzhäufigkeit liegt bei unter fünf Prozent. Fraglich ist der Nutzen dieser Tests im Rahmen der Personalauswahl.

Zielsetzung

Ziel des Projektes ist es, die Nützlichkeit des Testverfahrens IBES zur Vorhersage organisationsschädlichen Verhaltens in Kommunalverwaltungen zu prüfen. Es sollen Handlungsempfehlungen für jene Dienstherren erarbeitet werden, die mit dem Gedanken spielen, etwa im Rahmen der Personalauswahl Integritätstests durchzuführen.

Methodisches Vorgehen

Das Forschungsprojekt ist als Längsschnittstudie konzipiert. Zum Zeitpunkt t=1 soll einer Gruppe von Studierenden (FB Allgemeine Verwaltung sowie Polizeivollzugsdienst) zu Beginn ihres Studiums der IBES vorgelegt werden. Die Studierenden werden ohne Zeitdruck gebeten, den Test auszufüllen. Die Ergebnisse des Tests werden den Studierenden nicht bekannt gegeben. Zum Zeitpunkt t=2 (nach Ablauf des zweiten Studienjahres) wird denselben Studierenden ein

Fragebogen vorgelegt, mit dem sie in anonymer Form nach konkreten persönlichen Regelverstößen während ihres Studiums befragt werden.

Aktueller Stand des Projekts

Im Juli und August 2012 wurde ein Integritätstest (IBES) ausgewählt und beschafft. Des Weiteren wurde die Datenerhebung geplant und vorbereitet. Unter anderem musste entschieden werden, welche Daten zusätzlich zu den IBES-Angaben erhoben werden sollen. Die Datenerhebung erfolgte im Herbst 2012. Derzeit wird der IBES-Test arbeitsrechtlich bewertet. Die gewonnen Daten wurden zwischenzeitlich ausgewertet und ein erster Zwischenbericht wurde auf dem Symposium am 22.11.2013 vorgestellt und publiziert (im Herausgeberwerk "Forschung für die Praxis).

4 Prof. Dr. Boris Hoffmann, Prof. Dr. Andreas Gourmelon, POR Carsten Putz

Blackbeaming

Mittels des Forschungsvorhaben „Blackbeaming“ soll untersucht werden, ob es in verschiedenen Bereichen der Leistungsverwaltung im öffentlichen Dienst Situationen gibt, bei denen Entscheidungsträger in unzulässiger Weise von Antragsstellern oder sonstigen Personen unter Druck gesetzt werden, um eine Entscheidungsfindung zu beeinflussen. Ähnlich der Möglichkeiten zur Prävention und Intervention bei Verdachtsmomenten im Zusammenhang mit Korruptionsfällen, bei denen in den letzten Jahren unterschiedliche und wirkungsvolle Konzepte in Bereichen der öffentlichen Verwaltung eingeführt wurden, soll durch die Erhebung der Ist-Situation eine Möglichkeit zur Vorbeugung und Entwicklung von Handlungskonzepten gegeben sein.

Ein Phänomen, welches im Zusammenhang mit dem Forschungsvorhaben „Blackbeaming“ untersucht werden soll, ist die Frage ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung erpresst oder genötigt werden, um eine Entscheidung im Sinne der Antragsteller zu beeinflussen.

Gibt es Situationen, in denen Druck auf Entscheidungsträger der Landes- und/oder Kommunalverwaltung unzulässig ausgeübt wird? Welche Taten bzw. Vorgehensweisen liegen zugrunde? Welcher Schaden entsteht für das Gemeinwesen und welcher Vorteil scheint für den oder die Täter erkennbar?

Da es zu dieser Problematik bisher keine bekannten Untersuchungen gibt, soll eine Erhebung zeigen ob und in welchem Ausmaß die öffentliche Verwaltung als Organisation von solchen Vorkommnissen betroffen ist.

Als Untersuchungsgegenstand kommen die Personalebene einschließlich der Führungsverantwortlichen und die Organisation als ganze in Betracht. Darüber hinaus werden das Arbeits- und Dienstrecht und Fürsorgeaspekte gegenüber Mitarbeitern untersucht.

Zur Durchführung ist eine Vollerhebung in ausgewählten Institutionen geplant; z.B. einer Kommunalverwaltung. Diese soll anonym und schriftlich bei allen Organisationsmitgliedern, die von „Blackbeaming“ betroffen sein könnten, durchgeführt werden. Für das o.g. Forschungsprojekt wurde in 2013 der Rohentwurf eines Fragebogens entwickelt, um bestehende Aspekte mit dem Forschungsansatz zu erfassen und verifizieren zu können. Bei diesem Entwurf geht es insbesondere um

- die Erfassung des Arbeitsbereiches der befragten Personen innerhalb der Verwaltungsorganisation,
- die bisher gemachten Erfahrungen im Zusammenhang mit der Problematik,
- individuelle Reaktionen auf gemachte Erfahrungen,
- Konzepte des Arbeitgebers,
- Wünsche zu Handlungskonzepten.

Die Befragung soll ausschließlich anonym erfolgen und wird im Anschluss ausgewertet. Für die Beurteilung der Praxistauglichkeit erfolgte an der Abteilung Köln ein Pre-Test, der die Verständlichkeit der Fragen analysieren soll und nach Rücklauf und Rückmeldung der Teilnehmer die Möglichkeit der Überarbeitung bietet. Die Ergebnisse fließen entsprechend in eine überarbeitete Version ein.

Als nächster Schritt ist geplant, Erfahrungen in Bezug auf die Bereitschaft zur Teilnahme an dieser Befragung zu sammeln. Dabei wird vor allem die Brisanz des Themas Blackbeaming ausschlaggebend sein. Zu erwarten ist entweder eine ablehnende oder begrüßende Haltung potentieller kommunaler Befragungsteilnehmer, je nachdem ob das Thema eher als „unangenehm“ interpretiert wird oder ob es positiv erscheint, Blackbeaming in einem wissenschaftlichen Rahmen zu untersuchen. Demnach gilt es auch, die Chancen der Weiterführung des Projektes zu erörtern.

5 Prof. Dr. Boris Hoffmann

Gesamtkommentierungen, Buchpublikation

Im Forschungszentrum Personal und Management wurden im Studienjahr 2013/14 verschiedene Vorhaben vorangetrieben und realisiert:

- Konzeptionierung der Reihe „cockpit Beamtenrecht“ bei der der Verlagsgruppe HüthigJehle Rehm,

- Konzeptionierung der Gesamtkommentierung zum Beamtenstatusgesetz und zum Übergeleiteten Besoldungsgesetz NRW,

- Konzeption der Gesamtkommentierung zur „neuen“ Laufbahnverordnung Nordrhein-Westfalen.

In diesem Rahmen sind im Jahr 2013 folgende Publikationen erschienen:

Hoffmann, B. (2013): Fazit zum Urteil des BVerwG v. 29.11.2012 – 2 C 6.11, Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens, in: ZTR Nr. 34, 348.

Hoffmann, B. (2013): Rechtssichere Personalauswahl in der öffentlichen Verwaltung. München (Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor, hrsg. von Andreas Gourmelon).

Hoffmann, B. (2013): Cockpit Beamtenrecht, Online-Kommentierung zum Beamtenstatusgesetz. München.

Die Ergebnisse der Arbeiten sollen nicht zuletzt dem FPM interdisziplinär zugute kommen.

6 Prof. Dr. Lutz Kaiser

Personal- und Gleichstellungspolitik, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation

In Jahr 2013 fiel das Hauptaugenmerk auf zwei Aspekte der Forschung zum Personalmanagement im öffentlichen Sektor:

1. *Personal- und Gleichstellungspolitik*
2. *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation*

Zum Punkt 1 wurde das Thema der Selbst- und Fremdeinschätzung von Karrierechancen von Frauen und Männern in einem englischsprachigen Buchbetrag unter dem Titel '*Self-and Reciprocal-estimation of Male and Female Career Opportunities*' aufgegriffen (vgl. unten anstehender Abstract). Der Buchbeitrag erscheint im Frühjahr in einem Sammelband der Quality-of-Life Research Series der International Society of Quality of Life Studies (ISQOLS).

Zum zweiten Punkt wurde eine ebenfalls englischsprachige Publikation erstellt, welche das Thema der *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation im öffentlichen Dienst* behandelt. Der Beitrag wird im Februar 2014 als Discussion Paper des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), einem der weltweit renommiertesten Institut zur Arbeitsmarktforschung, unter dem Titel '*Public Service Motivation and Job Satisfaction*' erscheinen (vgl. unten anstehender Abstract).

'*Self-and Reciprocal-estimation of Male and Female Career Opportunities*'

forthcoming in: Mary Connerley & Jiyun Wu(2014) (Eds.), The Handbook on Well-Being of Working Women. Springer Publishing.

Abstract

The book contribution discusses gender differences with regard to the self- and reciprocal estimation of career expectations. Firstly, the theoretical background and the literature are discussed. Within this frame, statistical discrimination in the labor market and the instance of under-self-estimated career prospects of female workers are described. Both aspects are jointly assessed as a self-fulfilling prophecy-phenomenon. Secondly, the empirical part analyses the respective self-estimation and reciprocal-estimation of female and male career prospects for public sector workers in Germany. The results display obvious discrepancies between self- and reciprocally-estimated career expectations. As the German public sector contains specific devices to equalising career chances of male and female employees, the findings even underpin the insistency of underestimated career prospects of female workers despite the existing public sector regime of equality. Finally, approaches of how to equalizing male and female career chances are critically reviewed.

'Public Service Motivation and Job Satisfaction'

Bonn (Discussion Paper Series, Institute for the Study of Labor, IZA-Discussion Paper 7935).

Abstract

Public service motivation (PSM) and public service job satisfaction (PSJS) are topics that have broadly been discussed in the literature, respectively (e.g. Perry and Wise, 1990; Perry et al., 2010; Georgellis and Tabvuma, 2010; Rashid and Rashid, 2012; Bradley and Davis, 2003). The correlation between PSM and PSJS, however, is rarely considered in scientific analyses so far. For an exception cf. Borzaga and Tortia, 2006 or Taylor and Westover, 2011.

The paper ties in with this status quo of PSM-research and utilizes a unique dataset to carry out a case study with both, investigating at PSM, PSJS and the interdependencies between PSM and PSJS. Both aspects are equally relevant for a future sustainable productivity of the public sector, as the forthcoming decades will be accompanied by a boost in the demand for qualified man-

power (Bonin et al., 2007). In conjunction with the upcoming demographic development the public sector of the economy will increasingly compete against the private sector with regard to the remaining qualified workers. This is particularly an issue for the public sector, as it has to face an intensified cost pressure in terms of the deficit-debt adjustment (Vesper, 2012).

However, besides the future prospects, what is the distinct importance of PSM and PSJS to the public sector? As public services incorporate their customers as co-manufacturers of their service-product, it is essential that public employees experience job-motivation and –satisfaction, since this 'primary satisfaction-level' directly affects the 'secondary satisfaction level' of customers as co-manufacturers (Loveman, 1998). Hence, PSM and PSJS are genuine capital equipment for the public service sector. In the end, PSM and PSJS are correlates for an efficient spending of taxpayers' money, as motivated and satisfied public employees aim at an effective perception of their work contents. Overall, PSM and PPJS are tools to develop a 'win-win-win situation' between public employees, public employers and citizens as tax payers.

7 Prof'in Dr. Barbara Neubach

Neue Arbeitsbelastungen in der Verwaltung

Im Jahr 2013 habe ich – wie geplant – Daten einer Befragung zur Arbeitssituation (einschließlich der erlebten Bedrohung durch Kunden) in einem Job Center ausgewertet. Zu diesem hochaktuellen Thema gab es bislang kaum empirische Befunde. Die Stichprobe umfasste ca. 400 Beschäftigte. Die Ergebnisse geben erste Hinweise, wie die verschiedenen Belastungsfaktoren im Kundenkontakt zusammenspielen.

Es konnte gezeigt werden, dass die verschiedenen, in der Literatur beschriebenen Belastungen durch Kunden (Ausmaß an erlebter emotionaler Dissonanz, Impulskontrolle und unangemessenem Kundenverhalten) eigenständige Faktoren abbilden. Alle drei Belastungsformen weisen einen Zusammenhang mit gesundheitlichen Beschwerden auf. Darüber hinaus wurden die Häufigkeiten von Gefährdungssituationen analysiert. Neben sogenannten „kleinen und mittleren Übergriffen" (z. B. verbalen Aggressionen und Sachbeschädigungen) werden auch „massive Übergriffe" durch Kunden berichtet (z. B. körperliche Angriffe oder sexuelle Belästigungen durch Kunden). Die Ergebnisse von Korrelationsanalysen lassen erkennen, dass sowohl die Bedrohungssituationen auf unteren Gefährdungsstufen wie auch auf höheren Gefährdungsstufen mit gesundheitlichen Beschwerden einhergehen. Die Ergebnisse wurden in einem Beitrag für die Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie aktuell – Zeitschrift für Personal und Management" aufbereitet. Der Artikel ist bereits angenommen und erscheint 2014.

Darüber hinaus habe ich einen Buchbeitrag über „geforderte Selbstkontrolle am Arbeitsplatz" geschrieben. In dem Artikel werden aktuelle Befunde zu neuen Formen der Arbeitsbelastung, resultierenden Risiken wie auch zu Präventionsmöglichkeiten thematisiert. Der Arbeit ging eine intensive Literaturrecherche voraus.

8 Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten

Forschung und Entwicklung im Bereich „Integrationspolitik“

I) Drittmittelprojekt des Forschungszentrums Personal und Management im Jahr 2013/2014: Einrichtung eines Kommunalen Integrationszentrums und dessen Einbindung in die „Nadelfabrik“(Haus der Identität und Integration) der Stadt Aachen

Die Stadtverwaltung Aachen ist im Jahr 2012 an die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen mit der Bitte herangetreten, sie zum einen bei der Einrichtung eines Kommunalen Integrationszentrums (KI) beratend und gutachterlich zu begleiten. Hintergrund war das Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW) am 25. Februar 2012, das nach § 7 die Einrichtung Kommunaler Integrationszentren in allen Kreisen und kreisfreien Städten des Landes vorsieht und deren Förderung durch das Land unter bestimmten Bedingungen ermöglicht. Durch die Einrichtung der KI sollen im Wesentlichen zwei integrationspolitische Ansätze und Strukturen in Nordrhein-Westfalen zusammengeführt, weiterentwickelt und verstetigt werden: die Arbeit der Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) im Bildungsbereich und das Erfahrungswissen des Landesprogramms „Innovation in der kommunalen Integrationsarbeit“ (KOMM-IN NRW).

Zum anderen sollen für die Stadt Aachen ein Konzept für die Einbindung des neuen KI in den Komplex „Nadelfabrik“ im früheren Gebäude der Firma Rheinnadel im Stadtteil Aachen-Ost und darüber hinaus Vorschläge für die Ausgestaltung der „Nadelfabrik“ als „Haus der Identität und Integration“ entwickelt werden. Die „Nadelfabrik“ befindet sich seit 2008 im Eigentum der Stadtverwaltung Aachen und liegt mit Aachen-Ost in einem Stadtteil, der eine deutliche Konzentration von sozial und finanziell benachteiligten Gruppen sowie einen überdurchschnittlichen Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aufweist. Das Gebäude soll mit einer entsprechend ausgestalte-

ten Nutzerstruktur als „Ort der Integration“ nicht nur für das Stadtviertel, sondern auch für das gesamte Stadtgebiet Aachen fungieren, wozu -neben der Arbeit des KI - zum einen an bestehende Projekte und Aktivitäten zur Stadtteilerneuerung angeknüpft werden soll, zum anderen die Potenziale der Mieter genutzt werden sollen, die in den Bereichen „Ausbildung, Qualifizierung und ethnische Ökonomie“, „ethnische Identität und Integration“ sowie „Kultur, Bildung und Sport“ tätig sind. Im Rahmen dieses Auftrags werden Vorschläge zur Neuorganisation der kommunalen Netzwerkarbeit im Bereich „Integration“, ausgehend von den Potentialen, die diese neue Einrichtung der Stadt Aachen bietet, ausgearbeitet.

Die ursprüngliche Zeitplanung sah einen Projektabschluss im Juli 2013 vor. Da jedoch ein erheblicher Klärungs- und Entscheidungsbedarf bezüglich der Eingliederung des Kommunalen Integrationszentrum in die Organisation der Dezernate der Stadt Aachen bestand, wird die Projektarbeit aufgrund der neuen Ablaufstruktur voraussichtlich im Februar 2014 abgeschlossen werden, also etwa 8 Monate später als in der ursprünglichen Planung angesetzt.

Der Auftrag der FHöV NRW umfasst drei Teilprojekte und somit die Erstellung dreier Teilgutachten, die die Besonderheiten der Stadt Aachen berücksichtigen und sich aus den aktuellen Handlungsbedarfen vor Ortableiten.

1. *Erarbeitung einer Konzeption für das Kommunale Integrationszentrum der Stadt Aachen*

Die Konzeption für das KI enthält Aussagen zu Zielsetzung, inhaltlichen Schwerpunkten, Zielgruppen, Strukturen und Prozessen (hier auch zur Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der Stadtverwaltung), notwendigen Ressourcen sowie zur Gestaltung des Einführungsprozesses. Dabei werden bestehende Ansätze und Netzwerke der kommunalen Integrations- und Bildungsarbeit in der Stadt Aachen sowie konzeptionelle Vorüberlegungen der Stadtverwaltung Aachen zur Ausgestaltung des KI ebenso berücksichtigt wie Beschlüsse relevanter Gremien.

Dieses erste Teilgutachten wurde im August 2013 vorgelegt.

2. *Erstellung eines übergreifenden Konzeptes für die „Nadelfabrik“*

Die „Nadelfabrik“ bietet mit ihrer pluralen Mieterstruktur, bestehend aus gemeinnützigen Mietern, gewerblichen Mietern und städtischen Nutzern vielfältige Potenziale und Chancen, die im Einzelnen zu erfassen waren. Im Rahmen des 2. Teilgutachtens wird ein Vorschlag entwickelt, der die verschiedenen Mieter bzw. Nutzer und deren Aktivitäten schlüssig zusammenführt, Möglichkeiten für Synergien zwischen den Mietern herausarbeitet und in ein schlüssiges Gesamtkonzept für die „Nadelfabrik“ als Ort der „Identität und Integration“ für die gesamte Stadtgesellschaft überführt.

Das zweite Teilgutachten wird im Dezember 2013abgeschlossen.

3. *Erarbeitung von Vorschlägen zur Vernetzung des KI im Stadtviertel sowie zur Bürgerpartizipation*

Die Angebote des KI sollen sich grundsätzlich auf das gesamte Stadtgebiet der Stadt Aachen beziehen. Zudem soll das KI politische Initiativen und Netzwerke im Bereich Aachen-Ost stärken und bürgerschaftliche Selbsthilfe und Partizipation unterstützen. Für das KI und die Abteilung Integration der Stadtverwaltung Aachen ist daher ein passendes Angebot erprobter Vorgehensweisen zur Förderung bürgerschaftlicher Partizipation auszuarbeiten, mittels derer gezielt integrationspolitische Aktivitäten für das Stadtviertel Aachen-Ost gestaltet werden können.

Das dritte Teilgutachten wird voraussichtlich im Februar 2014 vorliegen.

Das Projekt wird vom Verfasser gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Katrin Möltgen als Drittmittelprojekt der FHöV NRW durchgeführt. Bei der Vorbereitung dieses Projekts und der Vertragserstellung wurde mit dem Präsidium der FHöV NRW eine Kalkulation für Drittmittelprojekte dieses Typs (größerer Umfang, Auftraggeber ist hier eine Kommune, nicht das Land NRW) ausgearbeitet.

II) Weitere Forschungsarbeiten

Das Gutachten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung im Rahmen der Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen

Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ mit dem Titel „Förderung interkultureller Kompetenzen und interkulturelle Personalentwicklung der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen“, das im Jahr 2012 abgeschlossen wurde, ist inzwischen (2013) auf der Homepage des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen veröffentlicht, unter:

http://www.mais.nrw.de/08_PDF/003_Integration/001b_interkulturelle_oeffnung/131111_Gutachten_ikoe_MAIS_Druckfassung_final.pdf.

Das Gutachten wurde vom Verfasser ebenfalls gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Katrin Möltgen im Rahmen eines Drittmittelprojekts der FHöV NRW, hier als Auftragnehmerin eines Ministeriums des Landes NRW, erstellt.

Die Arbeiten im Projekt „Kommunale Integrationsarbeit“ werden erst nach Abschluss des unter I) beschriebenen Drittmittelprojekts fortgeführt werden können und verzögern sich daher um etwa 6-8 Monate.

9 Prof'in Dr. Elisabeth Schilling

Personalgewinnung unter den Bedingungen des demographischen Wandels

Aus der Forschungstätigkeit sind zwei Sammelbandbeiträge erstellt worden:

Schilling, E. (i.E.): 'Da fühlt man sich einfach nicht mehr willkommen': Übergänge zwischen Familien- und Berufsleben in öffentlichen Verwaltungen, in: Lorenzen, Jule-Marie; Schmidt, Lisa-Marian; Zifonun, Darius (Hrsg.): *Grenzen und Lebenslauf: Beratung als Form des Managements biographischer Übergänge.* Weinheim: Beltz Juventa.

Schilling, E.(2013): Biografische Work-Life Balance im öffentlichen Dienst, in: Gourmelon, Andreas (Hrsg.): *Personalmanagement im öffentlichen Sektor – Forschung für Ihre Praxis*. Rehm-Verlag, S. 65-78.

Die Ergebnisse aus der Forschungstätigkeit wurden zudem auf mehreren internationalen wissenschaftlichen Konferenzen vorgestellt. Insgesamt handelt es sich um drei Präsentationen:

1. *Working biography as a temporal trace*. 04.07.2013, 15th trinienal international conference of the International Society for the Study of Time, Orthodox Academy of Crete, Greece.
2. *Reconceptualization of the past in the time of crisis*. 29.08.2013, 11th conference of the European Sociological Association, Torino, Italy.
3. *Time planning in the times of crisis*. 31.08.2013, 11th conference of the European Sociological Association, Torino, Italy.

   Aus diesen Präsentationen sollen wissenschaftliche Veröffentlichungen entstehen. Teilweise wurden sie bereits in die Peer Reviewed Journals und Sammelbänder eingereicht und befinden sich gegenwärtig im Review-Verfahren.

Zudem ist eine konzeptionelle Vorarbeit aus der Forschungstätigkeit ist als Buch erschien:

Burlina, E.J.; Ilivickaja, L.G.; Kuzovenkova, J.A.; Golubinov, J.A.; Baraboshina, N.V.; Rimon, E.J.; Schilling, E. (2013): Time in the city: temporal diagnostics, chronotypes of youth. Времявгороде: темпоральнаядиагностика, хронотипы, молодежь. Samara: Verlag der Medizinischen Universität.

Die Zeitschrift „Gender, Work & Organization" veranstaltet im Juni 2014 die zweijährliche Konferenz, wo ich zusammen mit Prof. Dr. Carmen Leccardi ein Stream über die berufliche Unsicherheit Jugendlicher leite. Dazu werden zahlreiche Papers begutachtet und für die Teilnahme an der Konferenz ausgewählt, Zeitplan erstellt und das daraus entstehende Sonderheft der Zeitschrift geplant.

10 Prof. Dr. Malte Schophaus

Handlungsspielräume für wertebezogenes Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung

Das Personalmanagement in öffentlichen Verwaltungen sieht sich aktuellen Herausforderungen gegenüber, die neue Haltungen sowie Instrumente erfordern. Zu den vielfältigen Herausforderungen gehören etwa Fachkräftemangel durch demografischen Wandel, Work-Life-Balance, Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen, ökologische Krise, nachhaltiges Wirtschaften, Diversity und Inklusion. Die in der öffentlichen Debatte meistdiskutierten Schlagworte sind dabei sicher Demografischer Wandel und Work-Life Balance, worüber aber auch Aspekte der ökologischen Säule der Nachhaltigkeit – etwa hinsichtlich der Attraktivität des Arbeitgebers für umweltbewusste Arbeitnehmer – nicht vergessen werden dürfen.

Diese gesellschaftlichen Herausforderungen erzeugen einen hohen Veränderungsdruck in den Organisationen, auf den oftmals noch unsystematisch und punktuell reagiert wird. Integrierte Konzepte sind erforderlich, um das Personalmanagement auf diese Herausforderungen auszurichten. Dabei spielen die Personalplanung und das Personalmarketing sowie die Personalentwicklung eine herausstehende Rolle, da hier insbesondere den demografischen Herausforderungen begegnet werden muss und für die Qualifizierung und Werteorientierung der Mitarbeiter Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt werden können.

Relevante Instrumente, die derzeit den Diskurs im Personalmanagement bestimmen und die die genannten Entwicklungen aufzufangen versuchen, sind:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Flexibilisierung von (Lebens-)Arbeitszeiten und Arbeitsorten,
- Wissenstransfer und -erhalt im demografischen Wandel,
- Führungskräfteentwicklung,

- Gleichstellung durch Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- Interne Konfliktberatung, Mediation und Coaching,
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung,
- Corporate Social Responsibility.

Um förderliche und hinderliche Bedingungen bei der Einführung von Instrumenten des Nachhaltigen Personalmanagements (NH-PM) in öffentlichen Verwaltungsorganisationen zu vertiefen und die Kluft zwischen theoretischer Auseinandersetzung und praktischer Umsetzung in den Behörden zu schließen, wird ein Expertenworkshop vorbereitet. Dazu werden Wissenschaftler sowie Personalmanager und Entscheidungsträger aus öffentlichen Verwaltungen zusammengebracht.

Der Schwerpunkt des Workshops liegt zunächst auf den Bedingungen, die die Einführung solcher Instrumente des NH-PM behindern oder befördern. Wir gehen davon aus, dass Werte der Organisation im Zusammenspiel mit individuellen Werthaltungen und Einstellungen der Führungskräfte, der Personalmanager sowie der Beschäftigten eine zentrale Rolle spielen, in welchem Ausmaß Instrumente des nachhaltigen PM umgesetzt werden. Neben dem Wert der Kosten-Effektivität gewinnt das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung als Orientierung für Personalmanager, Führungskräfte und vor allem auch potentielle Fachkräfte an Bedeutung.

In einem abschließenden Panel wird der Workshop zudem perspektivisch die Frage nach den Wirkungen der NH-PM-Instrumente über die Organisation hinaus aufwerfen. Wie wirkt nachhaltiges Personalmanagement auf die Beschäftigten in ihrer Freizeit, auf ihren Lebensstil, auf das Konsum- und Umweltverhalten? Bieten die Wechselwirkungen an den immer durchlässigeren Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit Chancen für nachhaltiges Handeln in unterschiedlichen Lebensbereichen?

Der Expertenworkshop wird in Kooperation mit dem Umweltbundesamt geplant. Er wird am 16. Mai 2014 in den Räumen des Umweltbundesamts in Berlin stattfinden.

11 Prof. Dr. Michael Treier

Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Allgemeine Informationen zum Projekt

Es handelt sich um eine Längsschnittstudie mit mehreren Messzeitpunkten, um die Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl aus wirtschaftlicher als auch inhaltlicher Sicht zu belegen. Der Projektzeitraum läuft von 2010 bis etwa 2015 in Abhängigkeit von der Teilnahme und der weiteren Akquise. Um die Wirksamkeit nachzuweisen, benötige ich große Stichproben im Längsschnittdesign und im Quasilängsschnittdesign. Gerade die Erlangung der Längsschnittdaten ist ein diffiziles Geschäft, da in diesem Fall konkrete Personen über fünf Messzeitpunkte durch die Evaluation begleitet werden. In einem solchen Zeitraum ist mit Drop-outs zu rechnen, die durch neue Teilnehmer zu ersetzen sind.

Zeitraum 2013 - Fortsetzung und Erweiterung

Ich habe im betreffenden Zeitraum neue Organisationseinheiten zur Teilnahme gewinnen sowie erste Nachhaltigkeitsauswertungen durchführen können. Sie bestätigen, dass die Maßnahmen gezielte positive Wirkungen haben, wenn gewisse Rahmenbedingungen wie Systematik, Sensibilisierung, individuelle Betreuung und Nachhaltigkeit gewährleistet sind.

Flankiert werden die Untersuchungen mit Fehlzeiten- und Altersstrukturanalysen, soweit die Informationen von den beteiligten Organisationen zur Verfügung gestellt worden sind.

Die Beratung des Innenministeriums und die Begleitung eines Benchmark-Projektes bei der Bezirksregierung Düsseldorf im Kontext des Demografie- und Gesundheitsmanagements ergänzen das Forschungsprojekt.

Im Jahr 2013 konnten die nach zwei Jahren festgelegten zweiten Standortbestimmungen erfolgreich umgesetzt werden – sie ermöglichen einen Direktver-

gleich mit dem früheren Status im Quasilängsschnitt nach Adjustierung der demografischen Daten.

Auch sind erste kostenanalytische Betrachtungsweisen erfolgt.

In Bezug auf die erweiterte Fehlzeitenanalyse sind auf Basis von 12.000 Datensätzen aus dem Jahr 2010 und 2011 Konfidenzwerte ermittelt worden.

6. Publikationen aus dem FPM

Beckermann, B. (2014): Fallbearbeitung Verwaltungsmanagement und Organisation, erscheint in: Deutsche Verwaltungspraxis.

Beckermann, B. (2013): Stadt werden - eine Frage kommunaler Perspektiven, in: Innovative Verwaltung, 9, 17 - 19.

Fischer, T. (2013): IT-gestütztes Personalmanagement – Ein Wegweiser durch den Digitalisierungsdschungel. München (Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor, hrsg. von Andreas Gourmelon).

Gourmelon, A. (2013): Beiträge im Blog „Personalmanagement"

http://www.rehmnetz.de/Personal/Personalmanagement/PoeS-Blog.html

Seit Januar 2013 zu folgenden Themen:

- Führungskräfteentwicklung
- Employer Branding in den Tarifverhandlungen
- Bürgerschaftliches Engagement: was es für das Personalmanagement bedeutet
- Eignungsdiagnostische Instrumente und deren Qualität
- 100 Jahre „Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung"
- Nachwuchskräfte gewinnen, aber wie?
- Integritätstests – ein Beitrag zur Korruptionsprävention?
- Personalmarketing: Wie Abiturienten „ticken" – eine aktuelle berufswahlbezogene Studie
- Die Qual der (Personalaus)Wahl – eignungsdiagnostische Instrumente und deren Qualität.

Gourmelon, A. (2013): 100 Jahre „Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung", in: Der Öffentliche Dienst, 11, 281 - 283.

Gourmelon, A. (2013): Bürgerschaftliches Engagement: Herausforderung für das Personalmanagement, in: Der Bayerische Bürgermeister, 6, 204 – 207.

Gourmelon, A. (2013): Bürgerschaftliches Engagement: ein Lichtblick für finanzschwache Kommunen?, in: Der Öffentliche Dienst, 12, 305 – 308.

Gourmelon, A. (2013): Forschung für ein modernes Personalmanagement, in: Ders. (Hg.), Forschung für die Praxis – neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement. München, 1-4.

Gourmelon, A. (2013): Im Brennpunkt: Führungskräfteentwicklung, in: Personalwirtschaft, 4, 12 -15.

Gourmelon, A. (2013): Interesse wecken, in: Der Gemeinderat, 11/13, 49.

Gourmelon, A. (2013): Potenzialanalysen: Grundlage für eine wirksame Personalentwicklung, in: Personal-Mentor, 4, 2 - 4.

Gourmelon, A. / Muthers, C. / Stark, C. (2013): Möglichkeiten und Grenzen von Integritätstests bei der Personalauswahl im öffentlichen Sektor: erste Ergebnisse einer Forschungsstudie, in: Gourmelon, A. (Hg.), Forschung für die Praxis – neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement, München, 139-158.

Hoffmann, B. (2013): Cockpit Beamtenrecht, Online-Kommentierung zum Beamtenstatusgesetz. München.

Hoffmann, B. (2013): Fazit zum Urteil des BVerwG v. 29.11.2012 – 2 C 6.11, Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens, in: ZTR Nr. 34, 348.

Hoffmann, B. (2013): Rechtssichere Personalauswahl in der öffentlichen Verwaltung. München (Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor, hrsg. von Andreas Gourmelon).

Kaiser, L.C. (2013): Determinanten der Arbeitszufriedenheit im öffentlichen Dienst, in: Gourmelon, A. (Hg.), Forschung für die Praxis –Neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement. München, 53-72.

Kaiser, L.C. (2014): Self-and Reciprocal-estimation of Male and Female Career Opportunities, forthcoming in: Connerley, M./Wu, J. (Eds.), The Handbook on Well-Being of Working Women. Heidelberg.

Kaiser, L.C. (2014): Public Service Motivation and Job Satisfaction. Bonn (Discussion Paper Series, Institute for the Study of Labor, IZA-Discussion Paper 7935).

Neubach, B. (2013): Anforderungen an die Selbstkontrolle am Arbeitsplatz – Risiken und Präventionsmöglichkeiten, in: Gourmelon, A. (Hg.), Forschung

für die Praxis - neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement. München, 171-177.

Neubach, B. (2014): Wenn Kundenkontakte belastend werden – neue Risikofaktoren in der Verwaltung, erscheint in: Wirtschaftspsychologie aktuell.

Otten, H. / Möltgen, K. (2013): Förderung interkultureller Kompetenzen und interkulturelle Personalentwicklung der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales.

http://www.mais.nrw.de/08_PDF/003_Integration/001b_interkulturelle_oeffnung/131111_Gutachten_ikoe_MAIS_Druckfassung_final.pdf.[Download vom 06.01.2014]

Schilling, E. (2013): Biografische Work-Life Balance im öffentlichen Dienst, in: Gourmelon, A. (Hg.), Forschung für die Praxis - neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement. München, 65-78.

Schilling, E. (2014): 'Da fühlt man sich einfach nicht mehr willkommen': Übergänge zwischen Familien- und Berufsleben in öffentlichen Verwaltungen, in: Lorenzen, J. M. / Schmidt, L.-M. / Zifonun, D. (Hg.), Grenzen und Lebenslauf: Beratung als Form des Managements biographischer Übergänge. Weinheim, 310-323.

Schilling, E. / Burlina, E.J. / Ilivickaja, L.G. / Kuzovenkova, J.A. / Golubinov, J.A. / Baraboshina, N.V. / Rimon, E.J. (2013): Time in the city: temporal diagnostics, chronotypes of youth. Времявгороде: темпоральнаядиагностика, хронотипы, молодежь. Samara (Medizinische Universität Samara).

Treier, M. (2013): Nicht dem Zufall überlassen … Gesundheitsmanagement im öffentlichen Sektor, in: Gourmelon, A. (Hg.), Forschung für die Praxis – neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement. München, 37-51.

Treier, M. (2013): Nicht Revolution, sondern Evolution – Gesunde Verwaltung als Erfolgsfaktor, in: Der Bayerische Bürgermeister, 4, 149-152.

Treier, M. (2013): Personalcontrolling für den öffentlichen Sektor – Ein Kompass für wertschöpfungsorientierte Personalarbeit. München (Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor, hrsg. von Andreas Gourmelon).

Treier, M. / Uhle, T. (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement. 2. Auflage. Heidelberg: Springer.

6. Vorträge von FPM-Mitgliedern

Beckermann, B., *Weder graue Maus noch hässliches Entlein? – Was die öffentliche Verwaltung zu bieten hat außer einen sicheren Arbeitsplatz*. Impulsreferat anlässlich der Fachtagung der Forschungsgruppe Bildung, Beruf und Lebenslanges Lernen der FHöV NRW (FG BiBell) mit dem Titel „Verwaltung ist nicht kleinkariert - Nachwuchsgewinnung als Herausforderung für Kommunen und Behörden" am 16. Mai 2013 in Gelsenkirchen.

Beckermann, B., *Kompetenzen erkennen, entwickeln und erhalten*. Fachvortrag im Modul „Besondere Herausforderungen". Seminar für Führungskräfte des höheren Dienstes an der Deutschen Hochschule für Polizei (DHPol) am 26. November 2013 in Münster.

Gourmelon, A., *Bürgerschaftliches Engagement: die Folgen für das Personalmanagement*. Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Bürgerengagement stärken" des Westfälisch-Märkischen Studieninstituts. Dortmund, 24. Mai 2012.

Gourmelon, A., *Bürgerschaftliches Engagement: die Folgen für das Personalmanagement*. Vortrag im Rahmen des Zukunftskongress Staat &Verwaltung. Berlin, 25./26. Juni 2013.

Gourmelon, A., *Bürgerschaftliches Engagement: die Folgen für das Personalmanagement*. Vortrag im Rahmen der Messe Zukunft Personal. Köln, 17. September 2013.

Gourmelon, A., *Personalentwicklung in modernen öffentlichen Verwaltungen*. Vortrag im Rahmen der QUIT-Tagung, Innenministerium Brandenburg, Potsdam, 7. November 2013.

Gourmelon, A., *Sieben Grundsätze für eine erfolgreiche Personalrekrutierung.* Vortrag im Rahmen der Tagung „Personalentwicklung an Hochschulen – weiterdenken", Essen, 28. November 2013.

Kaiser, L. C., *Public Sector Job Satisfaction*. 9th Annual Conference, Eurasia Business and Economics Society (EBES).Sapienza Università di Roma, Facoltà di Economia/Italy, January 12, 2013.

Schilling, E., *Working biography as a temporal trace*.15th trinienal international conference of the International Society for the Study of Time, Orthodox Academy of Crete/Greece (04.07.2013).

Schilling, E., *Reconceptualization of the past in the time of crisis*.11th conference of the European Sociological Association.Torino/Italy (29.08.2013).

Schilling, E., *Time planning in the times of crisis*.11th conference of the European Sociological Association, Torino/Italy (31.08.2013).

Schilling, E., *Zeitsparen aus wissenschaftlicher Perspektive*. Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund, Niedersächsisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Walsrode (20.11.2013).

Treier, M., *Nicht dem Zufall überlassen … Gesundheitsmanagement im öffentlichen Sektor*. 9. Symposium für Personalmanagement im öffentlichen Sektor. Dortmund (21. Nov., 2013).

7. Veranstaltungen des FPM

9. Symposium für Personalmanagement im öffentlichen Sektor: Forschung für die Praxis (Studieninstitut Dortmund, 21.11.2013)

In vielen Behörden und Kommunalverwaltungen gibt es eine hohe Bereitschaft, die klassische Personalverwaltung zu einem modernen Personalmanagement weiterzuentwickeln. Ein Hindernis auf dem Weg der Weiterentwicklung ist, dass es in vielen Themengebieten des Personalmanagements keine erprobten Handlungsmodelle für den öffentlichen Sektor gibt. Die unreflektierte Übernahme von Konzepten aus dem privaten Sektor kann jedoch in Sackgassen führen.

Die FHöV NRW legt nun seit kurzer Zeit besonderen Wert auf die Forschungsförderung im Bereich „Personalmanagement im öffentlichen Sektor". Zweck der Forschungsaktivitäten ist es, die Behörden und Verwaltungen für Probleme im Personalmanagement zu sensibilisieren, aber auch Handlungsmodelle kritisch zu prüfen und Vorschläge für die Verwirklichung eines modernen Personalmanagements im öffentlichen Sektor zu machen.

Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Andreas Gourmelon wurden während des 9. Symposiums für Personalmanagement (21.11.2013) vor über 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erste Forschungsergebnisse präsentiert. Zum einen stellten Forscher des Forschungszentrums Personal und Management ihre Projekte vor, zum anderen konnten herausragende Master-Arbeiten von Studierenden des Master-Studiengangs Human Resource Management dargestellt werden.

Prof. Dr. Carsten Stark berichtete sehr lebendig über Ergebnisse eines Forschungsprojekts, welches er gemeinsam mit Prof. Gourmelon und Prof. Dr. Christof Muthers durchführt. Dabei geht es um den Nutzen von Integritätstests in der Personalauswahl. Die bislang erhobenen Daten stimmen optimistisch, dass mit diesem neuartigen Instrument tatsächlich diejenigen Bewerberinnen und Bewerber identifiziert werden können, die zu organisationsschädlichen oder korrupten Handlungsweisen neigen.

Das 9. Symposium für Personalmanagement der FHöV NRW fand in den Räumen des Studieninstituts Dortmund statt. Das Studieninstitut sorgte als Mitveranstalter für eine reibungslose Organisation.

Markus Speier befasste sich in seinem Vortrag mit internen Personalvermittlungsagenturen und deren Aufgaben. Anhand seiner Forschungsergebnisse zeigte er systematisch auf, welche die Erfolgsfaktoren für Personalvermittlungsagenturen im öffentlichen Sektor sind.

Wer Gesundheitsmanagement effektiv betreiben will, braucht zuerst belastbare Daten hinsichtlich des Gesundheitszustandes der Belegschaft sowie derjenigen Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen. Julia Rüland zeigte mit ihrer Studie in überzeugender Weise, wie in der Praxis der Kommunalverwaltung derartige Daten mit erträglichem Aufwand gewonnen und analysiert werden können.

In vielen Organisationen wird aktuell darüber nachgedacht, „Führungsfeedback“ einzusetzen. Kerstin Tangemann erläuterte anschaulich, was diese Maßnahme umfasst und wie sie gegenüber anderen Instrumenten abzugrenzen ist. Darüber hinaus stellte sie anhand von Studienergebnissen dar, wie diese Maßnahme gestaltet werden sollte. Bei den Gestaltungsempfehlungen spielen die Berücksichtigung organisationaler Kontextfaktoren und Zielvorstellungen eine bedeutsame Rolle.

Prof. Dr. Boris Hoffmann zeichnete in sehr kurzweiliger Art die Entwicklungen der Dienstrechtsreform nach. Seine Ausführungen lösten viele Gesprächen und Diskussionen aus.

Fortbildung im öffentlichen Sektor nachhaltig gestalten – dieses Thema stand im Mittelpunkt des Beitrags von Stefan Scholer. Der Autor konnte das Bildungscontrolling der Landeshauptstadt München wesentlich prägen, welches das Prädikat „best-practice“ verdient. Im Vortrag erläutert Stefan Scholer seine reichhaltigen Erkenntnisse.

So wie Frau Rüland befasste sich auch Prof. Dr. Michael Treier mit dem Gesundheitsmanagement. Mit empirischen Daten aus einer eigenen Längsschnittstudie sowie der Darstellung von internationalen Studien konnte der Psychologe nachweisen, welche Maßnahmen des Gesundheitsmanagements mehr oder weniger wirksam sind. Sogar der monetäre Nutzen einzelner Maßnahmen kann bestimmt werden. Mit diesen Daten ist ein rationales Gesundheitscontrolling möglich.

Den Abschluss des Symposiums bildete eine Podiumsdiskussion, die von Frau Dr. Seidel moderiert wurde. Birgitt Collisi (Stadt Bochum), Dr. Ludger Schrapper (Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW), Karsten Schneider (DGB) sowie MdB Prof. Dr. Patrick Sensburg diskutierten über zukünftige Herausforderungen für das Personalmanagement im öffentlichen Sektor.

Die Vorträge sind – wie üblich beim Symposium für Personalmanagement der FHöV NRW – in einem Tagungsband dokumentiert (Gourmelon 2013, Forschung für die Praxis – neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement. Rehm-Verlag).

Prof. Dr. Andreas Gourmelon