



Personalmanagement als Erfolgsfaktor im Sozialwesen? Aktuellen Herausforderungen durch Fachkräftemangel, Wertewandel und Digitalisierung effektiv begegnen

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

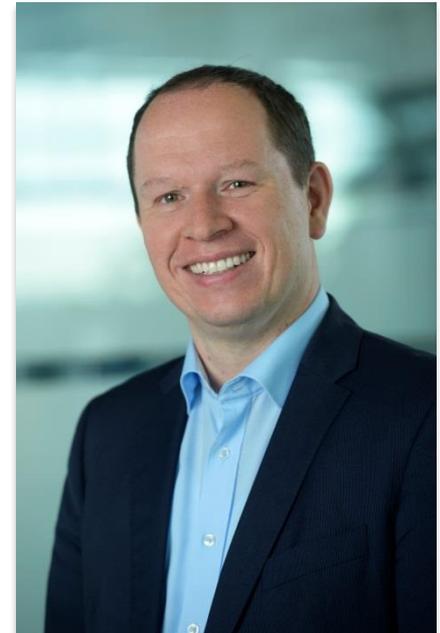
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation

26.09.2023

- Professor an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
- 2015-2017: Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität
- seit 2018: Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Forschungsschwerpunkte: Personalmanagement und Personalführung, Flexibilisierung der Arbeit, Arbeitgeberattraktivität, Arbeitsstress
- www.orgaperso.hhu.de

Prof. Dr. Stefan Süß



Mitarbeiter sind zweitrangig

Angst vor dem Fachkräftemangel, Kampf um Talente? Von wegen! Die Vorstände vieler Konzerne nehmen das Thema Personal anscheinend nicht mehr so wichtig. VON BÄRBEL

Quelle: Schwertfeger, Bärbel (2014): Mitarbeiter sind zweitrangig, <http://www.zeit.de/2014/27/personalvorstaende-mitarbeiter-fachkraefte-personalmanagement>, 13.03.2017

Künstliche Intelligenz schafft die Personaler nicht ab

Unternehmen setzen große Hoffnungen auf den Einsatz künstlicher Intelligenz im Personalwesen. Doch es wird noch lange Menschen brauchen, um Menschen einzustellen, weil die Technik alte Fehler fortschreibt.

Quelle: Guldner, Jan (2019): Künstliche Intelligenz schafft die Personaler nicht ab, <https://www.wiwo.de/my/erfolg/trends/auswahl-durch-algorithmen-kuenstliche-intelligenz-schafft-die-personaler-nicht-ab/24521436.html>, 31.08.2021

HR-MANAGEMENT

Die Personalarbeit ist der Schlüssel zum Erfolg

Quelle: Borggräfe, Julia (2017): Die Personalarbeit ist der Schlüssel zum Erfolg, <https://www.wiwo.de/erfolg/management-der-zukunft/hr-management-die-personalarbeit-ist-der-schluessel-zum-erfolg/19258548.html>, 12.08.2020

Covid-19: Warum HR gerade jetzt so wichtig ist

Die Sicherung der Mitarbeitergesundheit und damit der Arbeitsproduktivität unter neuen Voraussetzungen, die Unterstützung von Führungskräften bei Sofortmaßnahmen zur Sicherung der betrieblichen Abläufe oder in der Krisenkommunikation (zum Beispiel bei der Umsetzung/Adaption von Führungsmodellen im „Virtual Workplace“-Modus). HR hilft entscheidend bei der Festigung einer vorteilhaften Außenwahrnehmung als Arbeitgeber mit, für den das Wohlergehen des Personals zentrales Anliegen ist.

Quelle: Bach, Georg (2020): Covid-19: Warum HR gerade jetzt so wichtig ist, <https://www.humanresourcesmanager.de/news/covid-19-warum-hr-gerade-jetzt-so-wichtig-ist.html>, 12.08.2020

„Mein Antrieb ist die gestalterische Chance. Als Personalvorstand kann ich einen erheblichen Beitrag dazu leisten, das Unternehmen fit für die Zukunft zu machen, in der Software und Elektromobilität eine ganz andere Rolle spielen als bisher. Dazu bauen mein Team und ich beispielsweise die gesamte Personalauswahl um, treiben die digitale Qualifizierung weiter voran und helfen dabei, innovative, über Volkswagen hinausgehende Ausbildungskonzepte aufzubauen.“

(Gunnar Kilian, Personalvorstand VW, 2020)



Quelle: Tatje, Claas (2020): "Unruhe ist fast schon Normalzustand", in: Die Zeit 2020 Nr. 53, S. 28

Was ist „Personalmanagement“?

Personalmanagement = Teil des Managements von Unternehmen; beinhaltet die Formulierung personalbezogener Ziele und Maßnahmen zur Zielrealisierung (Scherer/Süß 2016)

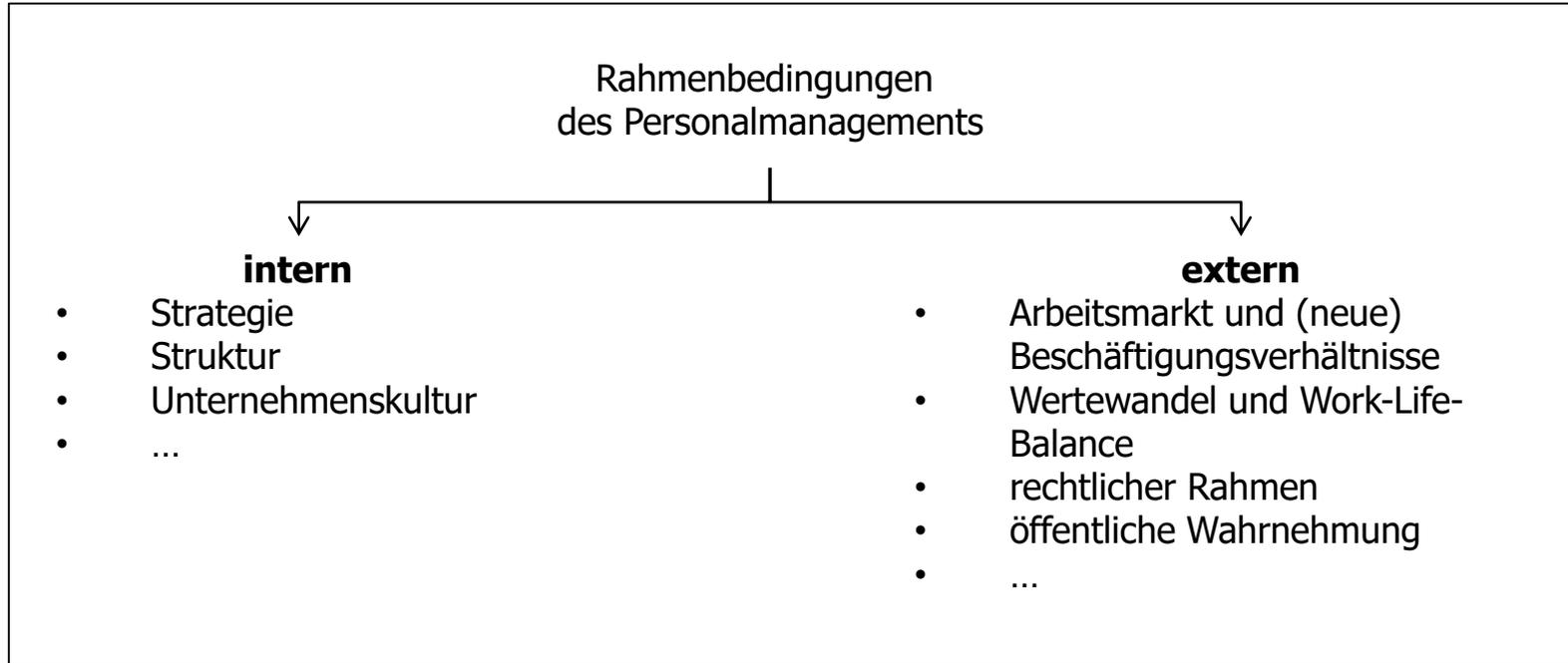
Teilfunktionen: Personalbereitstellung und Personalführung

(a) Formalziele

- wirtschaftliche Ziele (aus Eigentümer- und Mitarbeitersicht relevant)
- soziale Ziele (im Wesentlichen mitarbeiterbezogen)
- aber: Spannungsverhältnis zwischen wirtschaftlichen und sozialen Zielen

(b) Sachziele

- Beitrag zur Realisierung des Unternehmensziels; konkret:
 - Verfügbarkeit: notwendiges Personal in quantitativer, qualitativer, zeitlicher, örtlicher Hinsicht bereit stellen
 - Wirksamkeit: Durchsetzung der Ansprüche an das Personalverhalten
 - Nebenbedingung: Beachtung wirtschaftlicher und sozialer Formalziele



in Anlehnung an Scherm, Ewald/Süß, Stefan (2016): Personalmanagement, 3 Aufl., München 2016, S. 8

- Die Zahl der Beschäftigten im Sozialwesen hat sich zwischen 1991 und 2015 fast verdoppelt, während sie in der gesamten Volkswirtschaft lediglich um elf Prozent stieg (vgl. DIW 2018).
- 2014 bis 2019 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019):
 - Altenpflege: +23% Beschäftigte
 - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege: +26% Beschäftigte
 - Gesundheits- bzw. Krankenpflege: +10% Beschäftigte
 - soziale Berufe insgesamt: +20% Beschäftigte
 - alle Branchen insgesamt: +11% Beschäftigte

- sehr hohe Fluktuation: 24,7% (vgl. Statista 2021)
- sehr hohe Teilzeitquote: 70% der ausgeschriebenen Stellen sind Teilzeitstellen (vgl. ver.di 2023)
- Wachstumsbranche allein durch demographische Entwicklung...
- ... aber schon jetzt offene Stellen, fehlendes Personal
- hohe Arbeitsintensität
- unterdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten
- sehr dezentrale Strukturen
- Attraktivität der Branchen, Stellen und Arbeitgeber wird unterschiedlich eingeschätzt (vgl. z. B. von Walter 2015; Pfiffner/Matti 2021)

Ansatzpunkte der Gestaltung des Personalmanagements im Sozialwesen

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Potenziale der Digitalisierung nutzen
- Stress reduzieren
- zeitgemäße Personalführung
- Strukturen schaffen und professionelles Personalmanagement gewährleisten
- ...

Durch Steigerung der Arbeitgeberattraktivität dem Fachkräftemangel begegnen!

Arbeitgeberattraktivität

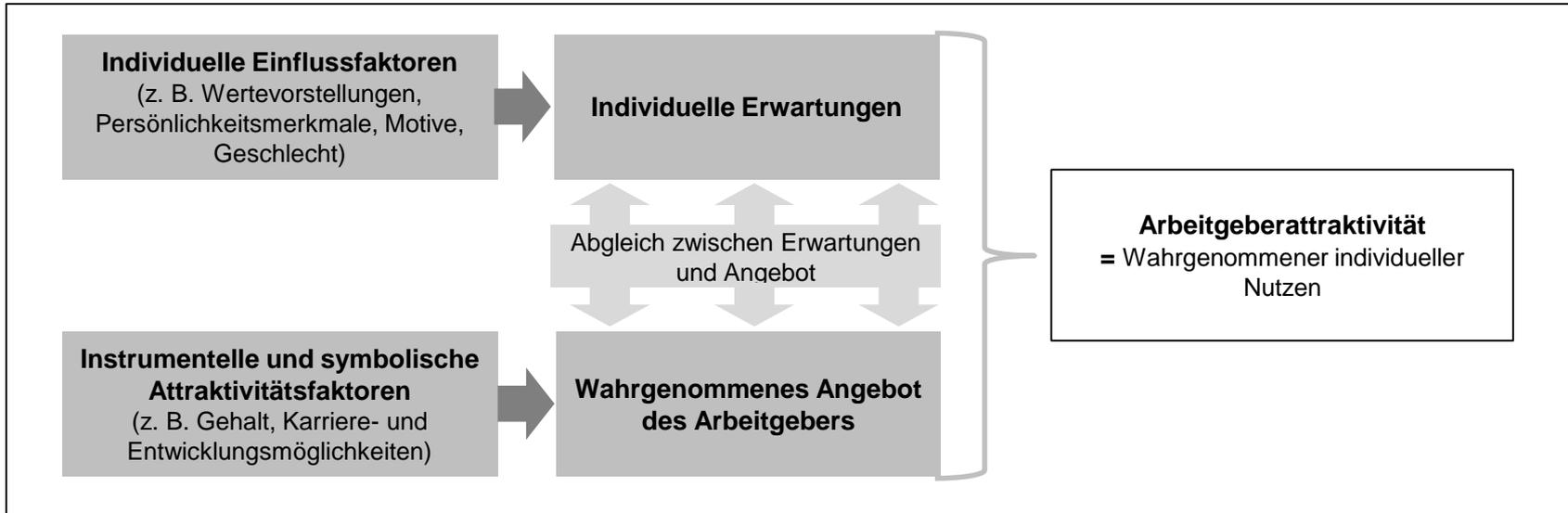
- wahrgenommener individueller Nutzen, den ein Individuum darin sieht, für eine spezielle Organisation tätig zu sein
- wird u. a. beeinflusst durch unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Faktoren

Employer Branding

- identitätsbasierte, intern wie extern wirksame Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber
- hat zum Ziel, in den Wahrnehmungen zu einem Arbeitgeber eine unterscheidbare, authentische, glaubwürdige, konsistente und attraktive Arbeitgebermarke auszubilden

Quelle: Fraunhofer MOEZ (2014): Employer Branding in Wissenschaft und Praxis,
https://www.imw.fraunhofer.de/content/dam/moez/de/documents/Working_Paper/Employer%20Branding_8.pdf, 17.04.2023

Arbeitgeberattraktivität als wahrgenommener individueller Nutzen



Quelle: Evertz/Kollitz/Süß (2018):Evertz, Lena/Kollitz, Rouven/Süß, Stefan (2018): Schönheit liegt im Auge des Bewerbers: Was Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv macht, in: Surrey, Heike/Tiberius, Victor (Hrsg.): Die Zukunft des Personalmanagements: Herausforderungen, Lösungsansätze und Gestaltungsoptionen, Zürich 2018, S. 73

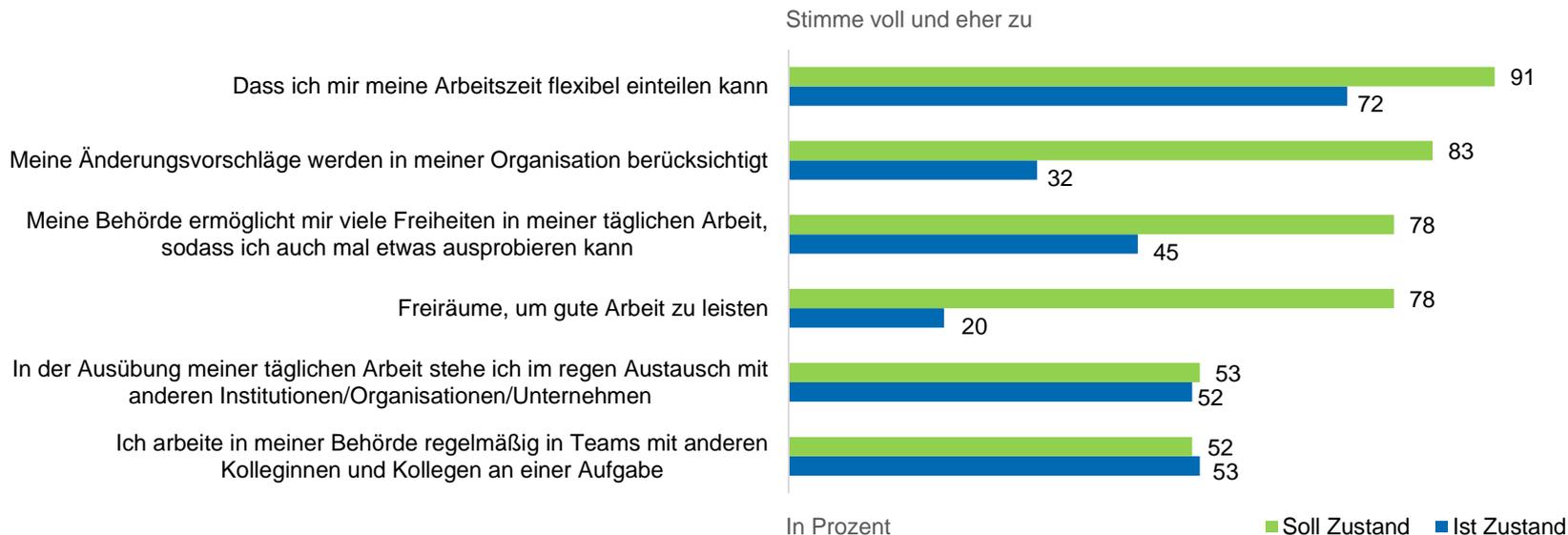
Instrumentelle Attraktivitätsfaktoren

- können einem Unternehmen/Arbeitsplatz objektiv, konkret und faktisch zugeschrieben werden
- stiften (potenziellen) Mitarbeitern einen unmittelbaren Nutzen
- Beispiele: Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Gehalt, Arbeitsplatzausstattung

Symbolische Attraktivitätsfaktoren

- sind subjektiv, abstrakt und nicht greifbar und vermitteln Informationen über einen Arbeitgeber in Form von Eigenschaften
- dienen insbesondere der Differenzierung potenzieller Arbeitgeber
- erhöhen das Selbstwertgefühl eines (potenziellen) Mitarbeiters
- stiften (potenziellen) Mitarbeitern einen indirekten Nutzen
- Beispiele: Gewissenhaftigkeit, Innovationsfähigkeit, Kollegialität

Mögliche Attraktivitätsfaktoren im öffentlichen Dienst



Quelle: Next:Public (2021): Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst: Eine Befragung zu Bindungsfaktoren in der Verwaltung, <https://nextpublic.de/bleibebarmeter-oeffentlicher-dienst/>, 17.04.2023

Generelle mögliche Attraktivitätsfaktoren



Positive und beeinflussbare Faktoren nach vorne stellen

- Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Werte)
- Optionen zu flexiblem Arbeiten (hohe Teilzeitquote)
- Führung und Unternehmenskultur
- ...

Nicht vernachlässigen

- Arbeitgeberbewertungen
- Kommunikation der Arbeitgebermerkmale
- professioneller Außenauftritt

- zunehmende digitale Durchdringung von Erwerbsarbeit, auch von einigen Berufen im Sozialwesen
(vgl. Matt u. a. 2015; Dragano/Lunau 2020)
- Digitalisierung = Nutzung digitaler Technologien (Hard-/Software)
 - z. B. E-Mails, Videokonferenzen, ERP-Systeme, Smartphones, ...
- Digitalisierung kann Arbeit erleichtern, beschleunigen und aufwerten.
- digitale Transformation als komplexer Change-Prozess auf betrieblicher Ebene
 - führt zu verändertem Arbeitsumfang, Automatisierung, flexiblen Arbeitsplänen, digitaler Führung, Multitasking, Remote-work
- Digitales Arbeiten ändert die Arbeit – nicht nur in positiver Form.
- Potenziale digitaler Arbeit im Sozialwesen – nicht immer und überall gegeben, aber vorhanden

- Optimierung von Prozessen
- Erleichterung der Arbeit und Reduzierung von Routinetätigkeiten
- Erhöhung von Flexibilität (z. B. hinsichtlich Arbeitszeit/Arbeitsort)
- ggf. inhaltliche Aufwertung der Arbeit
- effiziente Mensch-Maschine-Interaktion
- verbesserte Ausrichtung der Arbeit an individuellen Bedürfnissen und Zielen
- erhöhte Produktivität (?)
- Kosteneinsparungen (?)
- ...

- Informationsflut
- Verschlechterung der Work-Life-Balance
- Arbeitsintensivierung (z. B. im Homeoffice)
- Gefahr des Arbeitsplatzabbaus
- Veränderung von Aufgaben und Strukturen
- konfliktärer Transformationsprozess
- arbeits- u. datenschutzrechtliche Herausforderungen
- gesundheitliche Risiken, z. B. Technostress
- ...

- Digitale Arbeit ermöglichen
 - Digitalisierung nicht aufzuhalten
 - Potenziale sind überzeugend
 - Potenzial zur Entlastung und Aufwertung von Arbeit

- Aber: Digitale Stressoren im Blick behalten!
 - Nicht jede/r ist „Fan“ digitaler Arbeit!

Change Management

HBM • **Bleibt das jetzt so? Krise als neue Normalität**

Krisen und ständige Veränderung sind keine Ausnahme, sondern die "neue Normalität". Menschen reagieren darauf mit zwei Mustern. Sie schalten in den Überlebensmodus – oder sie wachsen.

Von **John P. Kotter**, **Vanessa Akhtar** und **Gaurav Gupta**
18.11.2021, 14.32 Uhr • aus **Harvard Business manager 12/2021**

Studie

Jeder fünfte Arbeitnehmer empfindet "digitalen Stress"

Sie sollen die Arbeit erleichtern, belasten viele Beschäftigte aber auch: digitale Technologien. Was Mitarbeiter am meisten nervt, zeigt eine Umfrage.

30.08.2019, 15.51 Uhr

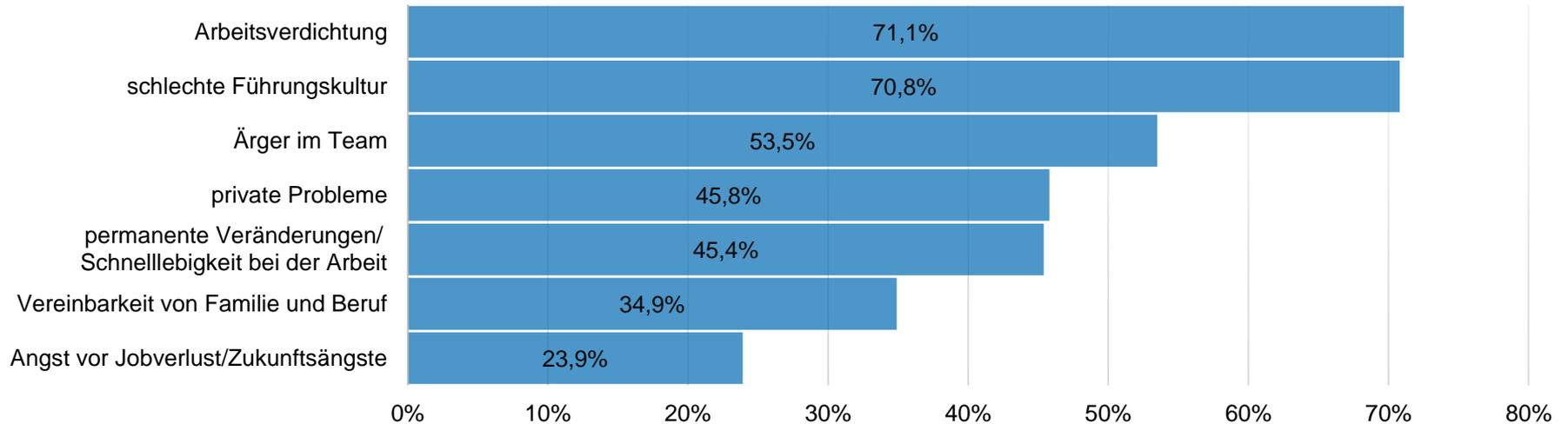
The screenshot shows the top part of a news article on the Spiegel Online website. The header includes the site name 'SPIEGEL ONLINE' and navigation links for 'DER SPIEGEL' and 'SPIEGEL TV'. A search icon and a red 'Anmelden' button are visible. Below the header, there are navigation links for 'POLITIK', 'Schlagzeilen', 'Wetter', 'DAX 12.071,52', 'TV-Programm', and 'Abo'. The main headline of the article is '61,5 Millionen Ausfalltage Fehlzzeiten wegen psychischer Belastungen steigen stark'. Below the headline, a sub-headline reads: 'Stress führt zu immer höheren Fehlzzeiten am Arbeitsplatz. Nach SPIEGEL-Informationen haben sich die Ausfälle wegen psychischer Probleme seit 2001 fast verdoppelt.'

Stress der Beschäftigten ernst nehmen und reduzieren

- Beschäftigte im Sozialwesen verspüren Arbeitsstress in überdurchschnittlichem Ausmaß (z. B. durch Patienten, Angehörige, knappe Mittel) – v. a. Sozialarbeitende und Beschäftigte im Gesundheitswesen
 - überdurchschnittliche Ausfallzeiten
 - höheres Risiko für psychische Erkrankungen/Burnout
- Stress: Kombination aus Ursache (Stressor) und Wirkung (Stressreaktion)
 - **Stressoren:** Reize, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Individuen Stress empfinden (vgl. Greif 1991)
 - **Stressreaktion:** subjektiv unangenehmer Zustand, in dem Anspannung empfunden wird (vgl. Lyon 2005)
- Besonderheit **Technostress:** Stress, der aus der Nutzung digitaler Technologie resultiert
- Personalführung als vielschichtiger Einflussfaktor auf das Stressempfinden von Geführten (vgl. z. B. Frank/Felfe/Pundt 2014; Weiß/Süß 2016; Rudolph/Murphy/Zacher 2020)

- Arbeitsstress ist kurz-, mittel- und langfristig mit einer Vielzahl an Risiken verbunden:
 - **Mitarbeiter/innengesundheit** wird negativ durch **Stressoren**, wie z. B. unerwartete Unterbrechungen oder Termin- und Zeitdruck, beeinflusst (vgl. Richter/Hacker 1998).
 - **Arbeitsleistung** und **Motivation** sinken durch unkontrollierbare Stressoren und durch zu geringe Ressourcen (vgl. LePine/Podsakoff/LePine 2005).
 - **Kündigungsabsichten, Engagement** und **Arbeitsunzufriedenheit** stehen in Verbindung mit Stressoren, die persönliches Wachstum und Entwicklungen im Unternehmen gefährden (vgl. Podsakoff/LePine/LePine 2007).
 - **Kontraproduktives Arbeitsverhalten** (z. B. Abwesenheit, Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit und Diebstahl) wird durch diverse Stressoren begünstigt (vgl. Bowling/Eschleman 2010).

Hauptursachen für psychische Belastungen



Quelle: BGM im Mittelstand 2019/2020

Wie kann man Stress reduzieren?

- Individuen sollten für sich Coping-Strategien entwickeln (gerade in/nach belastenden Situationen).
- Generell: Stress wahrnehmen und Stress nicht tabuisieren
- offenes Ohr haben als Vorgesetzte/r und/oder Kolleg/in
- systematische Stressprävention, z. B. im Rahmen des BGM
- zeitgemäße Personalführung als Option der Stressreduktion
- Personalführung aber auch Potenzial zur Stresserhöhung

Durch zeitgemäße Personalführung dem Wertewandel entsprechen

Was ist Personalführung?

- Begriff der Personalführung: zielorientierte, wechselseitige Verhaltensbeeinflussung von Mitarbeitenden, die dazu bewegt werden sollen, Ziele des Unternehmens zu verfolgen
- Führen impliziert auch das geführt werden.
- Aufgaben: Motivation und Koordination
- Dimensionen: interaktive und strukturelle Dimension

Was beeinflussen Führungskräfte?

- Aufgaben und Karriere
- Motivation
- Zusammenarbeit und Teamklima
- Umgang mit Stress, Krisen und Wandel
- ...

Transformationale Führung (vgl. Bass 1985)

- Prozess, in dem Individuen hinsichtlich ihrer Werte, Motivation und Verhaltensweisen beeinflusst (transformiert) werden (sollen) (vgl. Burns 1978)
- Begriff der transformationalen Führung in Abgrenzung zur transaktionalen Führung → Erweiterung der Einflussspielräume interaktioneller Führung
- Kernelemente: Emotionen, Werte, langfristige Ziele, ethische Standards als Ausgangspunkt der Formung
- nimmt insbesondere in Veränderungs- und Stresssituationen Einfluss auf Mitarbeitende (vgl. z. B. Avolio/Waldman/Yammarino 1991; Eisenbach/Watson/Pillai 1999)
- Einflussnahme durch 4 I's: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration

Durch zeitgemäße Personalführung dem Wertewandel entsprechen

Die 4 "I"s

Idealized
Influence

Enthusiasmus
vermitteln

als Identifika-
tionsperson
wirken

Inspirational
Motivation

über eine
fesselnde
Vision
motivieren

Intellectual
Stimulation

etablierte
Denkmuster
aufbrechen

neue
Einsichten
vermitteln

Individualized
Consideration

Mitarbeitende
individuell
fördern

Strukturen schaffen und professionelles Personalmanagement gewährleisten

- Herausforderungen dezentraler Personalarbeit an den verschiedenen Standorten
- Wichtig: Abstimmungen vornehmen und möglichst einheitlich vorgehen
 - Als Arbeitgeber wird der Paritätische wahrgenommen!
- Professionelles Personalmanagement ist wichtig...
 - ...für potenzielle Bewerber/innen
 - ...für Beschäftigte
 - ...für die Öffentlichkeit (z. B. Politik, Gewerkschaften, Öffentlichkeit)
 - ...und wird auch in sozialen Medien wahrgenommen („Electronic-Word-of-Mouth“).
- Professionelles Personalmanagement ist erreichbar durch...
 - ...professionelle Personaler/innen
 - ...Strukturen
 - ...Abstimmung zwischen den Bereichen
 - ...weitestgehend einheitliche (dann aber abstrakte) Arbeitgebermarke

- Bewusstsein schaffen u. a. für Stress, Change-Prozesse, Anforderungen
- positives Arbeitsklima und soziale Unterstützung fördern
- Führungskräfte und Mitarbeiter/innen im Umgang mit neuen Technologien schulen
- Gefährdungen erfassen und Stressoren beheben
- klare Kommunikation von Zielen, Aufgaben und Erwartungen
- als Vorbild führen
- Feedback und Anerkennung
- Förderung von sozialen Beziehungen im Team
- individuelle Kompetenzentwicklung fordern und fördern
- durch transformationale Führung aktiv die Motivation der Mitarbeiter/innen fördern
- Vertrauen schenken

- Transformationsprozesse gestalten: u. a. technologische Transformation und Kultur- bzw. Wertewandel
- HR, Change-Management und Leadership verschwimmen.
- Fürsorgepflicht als Arbeitgeber ernst nehmen
- Arbeitsorganisation an Veränderungen anpassen und optimieren (z. B. Strukturen schaffen)
- Transformationsprozesse erfordern bei allen Beschäftigten veränderte Kompetenzen in fachlicher, sozialer und persönlicher Art („Upskilling“, „Reskilling“). Das Personalmanagement muss diese ermöglichen.
- Arbeitgeberattraktivität positiv gestalten und kommunizieren
- nach außen professionell auftreten und...
- ...nach innen professionell wirken.

Im Düsseldorfer HR-Podcast diskutieren wir monatlich spannende Themen aus den Bereichen Arbeit, Personalmanagement und Organisation. Wir greifen wissenschaftliche Erkenntnisse auf und beziehen sie auf praktisch und gesellschaftlich relevante Fragen. Stefan Süß, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, spricht dazu mit Experten aus Wissenschaft, Unternehmen und Verbänden. Neue Folgen erscheinen immer **Mitte jeden Monats**.

<https://www.orgaperso.hhu.de/hr-podcast>

(oder bei Spotify und iTunes)



Bisherige Folgen:

- Prof. Dr. Marius Wehner: KI ist auch (k)eine Lösung! (April 2022)
- René Schmoll: Homeoffice – die schöne neue Arbeitswelt? (April 2022)
- Maximilian Gilbert: Deutsche Bahn – pünktlich, attraktiv und zukunftsorientiert? (April 2022)
- Dr. Charlotte Beissel: Stadtwerke Düsseldorf – zwischen Pandemieerfahrungen und zukunftsorientiertem Personalmanagement (April 2022)
- Patrick van Veen: Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 1 + Teil 2) (Mai 2022)
- Sebastian Hinze: Männer – alles gut?! Über die Kunst des Führungsimpulses im kurzen Team-Time-out (Juni 2022)
- Ulrich T. Christenn: Ein Jahr nach der Flut – die große Welle der Hilfsbereitschaft (Juli 2022)
- Prof. Dr. Claudia Pischke: Eine Pandemie des Bewegungsmangels? Über Gesundheit und aktive Pausen im Büroalltag (August 2022)
- Tanja Dreßen: Personalführung aus neuropsychologischer Perspektive – Modernes Coaching in der neuen Arbeitswelt (September 2022)
- Dr. Ulf Mainzer: Personalvorstand bei der ERGO-Group – Rückblick auf 14 Jahre Personal (Oktober 2022)
- Deniz Aytekin: Entscheidungsfindung in Sekundenschnelle – Im Gespräch mit Bundesliga-Schiedsrichter Deniz Aytekin (Teil 1 + Teil 2) (November 2022)
- Hans-Hermann Pompe: Die Institution Kirche und ihr Wandel – Verändern sich Kirchen, weil sie sich verändern müssen? (Dezember 2022)
- Prof. Dr Sarah Altmann (Hochschule Niederrhein): Berufliche Auszeiten (Januar 2023)
- Jaques Tilly: Kreativität unter Zeitdruck (Februar 2023)
- Rafael Laguna de la Vera (Direktor SPRIN-D): Sprunginnovationen in Deutschland (März 2023)
- Rolf Schmucker (DGB): Über die Gestaltung guter Arbeit (April 2023)
- Prof. Dr. Uwe Schneidewind (Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal): Über Karrieren und deren (un-)geplanten Verlauf (Mai 2023)
- Anne-Katrin Gilles und Kathleen Becker: Über ausgezeichnetes Young Generation Management bei Rhenus Logistics (Juni 2023)
- Pradeep Pinakatt (Flughafen Düsseldorf): Der Flughafen als Arbeitsplatz (Juli 2023)
- Vanessa Didam (Vize-Miss-Germany): Über das Arbeiten im Schornsteinfegerhandwerk (August 2023)
- Thomas de Maiziére (Bundesminister a.D./Goodarz Mahbobi: Über Macht und Führung in Politik und Wirtschaft (September 2023)
- Coming soon: Béla Réthy, Kay Lorentz.....



New Work! New Normal? Herausforderungen für das HR-Management

■ Sie sind...

Fach- oder Führungskraft im Bereich Personalmanagement, Führungskraft mit Personalverantwortung, Personalberater/in, Betriebsratsmitglied oder anwendungsorientierte/r Wissenschaftler/in

■ und interessiert an...

spannenden Einblicken in die Gegenwart und Zukunft der HR-Praxis, aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie Vernetzung und anregendem Austausch mit Vertreter/innen aus Wissenschaft und Praxis in lockerer Atmosphäre?

Dann sollten Sie das Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität und der Hochschule Niederrhein nicht verpassen!



28.09.2023



09:30 – 16:30 Uhr



Haus der Universität,
Düsseldorf

- Anmeldung und Bezahlung (149 Euro) auch vor Ort möglich

Düsseldorfer HR-Forum: Programm

ab 09:30 Uhr	Registrierung // Get together
10:00 Uhr	Begrüßung: New Work! New Normal? Herausforderungen und Chancen für das HR-Management Prof. Dr. Stefan Süß, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Prof. Dr. Lena Evertz, Hochschule Niederrhein Prof. Dr. Sarah Altmann, Hochschule Niederrhein
10:45 Uhr	Pause
11:00 Uhr	magenta work – hybrides Arbeiten bei der Deutschen Telekom AG Jutta Schindera, Deutsche Telekom AG
12:00 Uhr	Round Tables // Session 1*
12:45 Uhr	Mittagspause
14:00 Uhr	Round Tables // Session 2*
14:45 Uhr	Pause
15:00 Uhr	Künstliche Intelligenz im Human Resource Management – Potenziale und Risiken von KI in der Personalarbeit Prof. Dr. Marius Wehner, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
15:45 Uhr	People Analytics - Gamechanger für HR oder einfach nur fancy Reporting? Dr. Chris Kaibel, Roche
16:30 Uhr	Abschlussdiskussion im Plenum // Ende

* Jeder Round Table wird 2x angeboten, sodass insgesamt zwei Round Tables besucht werden können:

1) Future Skills:
Herausforderungen in der Gewinnung und Entwicklung zukünftiger Arbeitskräfte

2) Working anywhere, anytime? Chancen und Herausforderungen hybrider Arbeit

3) Weniger ist manchmal mehr? Chancen und Herausforderungen von Corporate Mindfulness



Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!

✉ **Kontakt**

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß
stefan.suess@hhu.de