



Fachhochschule
für öffentliche Verwaltung
NRW

Jahresbericht 2014

Forschungszentrum Personal und Management (FPM) Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV 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 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Forschungszentrum Personal und Management (FPM)

2. FPM-Mitglieder

3. Lehrdeputatsreduktion

4. Finanzmittelverwendung im Haushaltsjahr 2014

5. Berichte der FPM-Mitglieder

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, Gleichstellung, 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, Organisationspsychologie, 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 wird weiterhin von den Mitgliedern des Forschungszentrums für klärungsbedürftig gehalten. So gibt 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 Möglichkeiten, dass die Forschungszentren Drittmittel einwerben und in naher Zukunft Schritte zur Selbstfinanzierung unternehmen, sind dagegen nach wie vor in der Umsetzung unklar. Bei Drittmitteln von privatwirtschaftlichen Institutionen wären steuer-, vergabe- und hochschulrechtliche Fragen zu klären.

Aktivitäten in 2014

Im Berichtsjahr zeigt das Aktivitätsportfolio des FPM eine umfangreiche Spannweite auf. Dies spiegeln die unten anstehenden Berichte 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.

Um eine gute Praxis von Personalmanagement mit den eigenen Forschungsergebnisse 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.

2. FPM-Mitglieder

In 2014 zeigte das FPM folgende Mitgliederstruktur auf:

ORR'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)

Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis

(Staatsrecht, Öffentliches Dienstrecht, Beamtenrecht, Europarecht)

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 01.09.2013 bis zum 31.08.2014 standen je 35,5 LVS für die forschungsaktiven Mitglieder zur Verfügung. Für den Sprecher des FPM wurden zusätzlich 69,5 LVS bewilligt. Für die stellvertretende Sprecher/in des FPM wurden zusätzlich 44,5 bzw. 24,5 LVS für das Studienjahr bewilligt.

4. Finanzmittelverwendung im Haushaltsjahr 2014

Die Mittel aus dem Jahr 2013 konnten nicht vollständig verausgabt werden und wurden entsprechend auf das Haushaltsjahr 2014 übertragen. Die im Haushaltsjahr 2013 bereits angeforderten, aber buchungstechnisch nicht verausgabten Mittel werden in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Forscher	Restposten aus 2013
Beckermann	
Fischer	344,80 €
Kaiser	
Muthers	
Otten	
Schilling	450,22 €
Schophaus	
Summe	795,02 €
Übertrag 2013	1.450,00 €
Restbetrag	654,98 €

Im Jahr 2014 wurden wiederum 7.500,00€ für die Ausgaben des Forschungszentrums Personal und Management zur Verfügung gestellt. Aufgrund der Haushaltssperre von Juli bis November 2014 konnten auch diese Mittel nicht verausgabt werden. Die hierdurch anfallenden Restmittel wurden jedoch komplett auf das Haushaltsjahr 2015 übertragen. Die Ausgaben und Budgets der einzelnen Forscher gestalteten sich wie folgt:

Forscher	aus 2014	Ansatz 2014	Differenz
Beckermann	926,34 €	1.359,00 €	432,66 €
Fischer	461,09 €	1.228,00 €	766,91 €
Kaiser	763,36 €	1.144,00 €	380,64 €
Muthers	109,12 €	331,00 €	221,88 €
Otten	80,90 €	1.378,00 €	1.297,10 €
Schilling	1.858,88 €	831,00 €	-1.027,88 €
Schophaus	284,89 €	638,00 €	353,11 €
Summe	4.484,58 €	6.909,00 €	
Ansatz (inkl. Übertrag aus 2013)	8.154,98 €		
Restbetrag	3.670,40 €		

Zwecks Umsetzung der bis dato zugesagte Maßnahmen sind von den verbliebenen **3.670,00€** jedoch noch **3.452,30€** zweckgebunden für die entsprechenden Forschungsaktivitäten reserviert.

5. Forschungsberichte der FPM-Mitglieder

1 ORR'in Birgit Beckermann

Projekt in Kooperation mit der Stadt Bocholt:

Projekt „Schaffung der Arbeitgebermarke Bocholt – Schlüssel zu professioneller und erfolgreicher Mitarbeitergewinnung und -bindung“

Das Projekt wurde in der im Frühjahr 2014 realisierten Form von mir konzeptionell gestaltet und geleitet. Die Projektkoordination erfolgte in Zusammenarbeit mit der Stadt Bocholt, Kirsten Terliesner. In das Projekt eingebunden wurden zehn Studierende des Bachelor-Einstellungsjahrgangs 2012.

Derzeit wird an einem Konzept zur praktischen Umsetzung der im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen in der Stadt Bocholt gearbeitet. Sobald es erste konkrete Umsetzungserfolge gibt, ist hierzu im Frühjahr 2015 eine Veröffentlichung in Form eines Beitrages in der Fachzeitschrift Innovative Verwaltung geplant. Der Beitrag wird von mir verfasst und gemeinsam mit Peter Nebelo, Bürgermeister der Stadt Bocholt, veröffentlicht.

Des Weiteren erscheint im Frühjahr 2015 im Werk „Kompetenzen für die Zukunft – Personalentwicklung im Fokus“ (Herausgeber Gourmelon, Andreas) der Fachbeitrag „Unmodern und unbeliebt oder (einfach nur) unbekannt und unterschätzt? - Ein (selbst-)kritischer Blick auf die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber“. Dieser Beitrag nimmt Bezug zu (Zwischen-)Ergebnissen des Projektes. Eine weitere Publikation in der vom Städte- und Gemeindebund herausgegebenen Zeitschrift Städte- und Gemeinderat ist im Sommer 2015 angedacht.

Fachbeiträge:

Beckermann, Birgit (2015): Unmodern und unbeliebt oder (einfach nur) unbekannt und unterschätzt? - Ein (selbst-)kritischer Blick auf die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber (im Erscheinen im Herausgeberwerk Gourmelon, Andreas (Hrsg.): Kompetenzen für die Zukunft – Personalentwicklung im Fokus, März 2015)

Beckermann, Birgit & Schilling, Elisabeth (2015): Wiedereinstieg in den Beruf: Forschungsstand und praxisorientierte Handlungsansätze (im Erscheinen im Herausgeberwerk Gourmelon, Andreas (Hrsg.): Kompetenzen für die Zukunft – Personalentwicklung im Fokus“, März 2015)

Beckermann, Birgit & Hansen, Sebastian (2014): Fallbearbeitung Verwaltungsmanagement und Organisation. In: Deutsche Verwaltungspraxis, Ausgabe 11/2014. Seite 467 – 476. Maximilian Verlag. Hamburg.

Vorträge und Workshops:

Beckermann, Birgit (2014): „Planvoll und step by step - was Strategie in der Personalentwicklung kennzeichnet“. Fachvortrag und Workshop im Modul „Besondere Herausforderungen“. Seminar für Führungskräfte des höheren Dienstes der Polizei an der Deutschen Hochschule für Polizei (DHPol) am 20. Mai 2014 in Münster. Tagungsdokumentation. DHPol. Münster.

Beckermann, Birgit (2014): „Kluge Köpfe sind gefragt - Kompetenzen als Kapital attraktiver und zukunftsfähiger Arbeitgeber“. Fachvortrag im Modul „Grundlagen“. Seminar für Führungskräfte des höheren Dienstes der Polizei an der Deutschen Hochschule für Polizei (DHPol) am 17. März 2014 in Münster. Tagungsdokumentation. DHPol. Münster.

„Nutzen- und Optimierungspotenziale sozialer Netzwerk im Kontext der Personalbeschaffung“

Aktueller Forschungsstand

Aufsetzend auf der Veröffentlichung der Forschungsergebnisse des vorherigen Antrags in der Monografie „IT-gestütztes Personalmanagement“, erschienen im Jehle-Rehm Verlag in der Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor (PÖS) im Jahr 2013 wurden neue elektronische Verfahren zum Personalmarketing und zur Personalbeschaffung unter Einbindung von Web 2.0 Technologien, insbesondere sozialer Netzwerke, untersucht. Geleitet von den unterschiedlichen Netzwerktypen wurden hierzu die Aktivitäten mehrerer (kommunaler) Behörden – u.a. Stadt Moers, Stadt Dortmund, Stadt Duisburg und Stadt Hamburg – untersucht. Im Zuge der Ist-Zustandserhebung wurden mehrere Interviews geführt und diese gemeinsam mit einer Studentin im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit analysiert. Im Zuge dieses Forschungsprozesses wurden erste weitgehend allgemeine Handlungsempfehlungen entwickelt. Die Handlungsempfehlungen bedürfen jedoch einer weiteren Validierung durch eine deutlich breiter angelegte Untersuchung. Leider konnte diese im Jahr 2014 bis dato nur ansatzweise realisiert werden, da bedingt durch die Haussperre von Anfang Juli bis Ende November 2014 keinerlei wissenschaftliches Hilfspersonal zur Umsetzungs- und Auswertungsunterstützung akquiriert bzw. eingesetzt werden konnte. Selbiges galt zudem auch für die ursprünglich geplanten Workshop- und Tagungsteilnahmen, die sich in dieser Form nicht realisieren ließen. Die geplanten Praxiskontakte haben sich daher eher auf das engere Umfeld in NRW beschränkt.

Demzufolge konnte der Status-Quo zur Nutzung sozialer Netzwerke im Kontext der Personalbeschaffungsverfahren noch nicht abschließend erhoben werden. Aufgrund der bisher durchgeführten Interviews konnten jedoch bereits einige Nutzenpotenziale sozialer Netzwerke identifiziert und evaluiert werden. Gemäß dem aktuellen Stand sind vereinzelte Behörden hier vor allem im

Rahmen des Personalmarketings aktiv. Eine Einbindung der nachgelagerten Personalbeschaffungsprozessschritte wird dagegen im Gegensatz zur Privatwirtschaft kaum realisiert. Auch sind eigenständige behördliche Karriereportale in sozialen Netzwerken eher selten. Dies bedarf – wie bereits vorab geschildert – einer weiteren intensiveren Betrachtung. Selbiges gilt im Wesentlichen auch für die Optimierungspotenziale durch die Integration sozialer Netzwerke in den Personalbeschaffungsprozess.

Das Forschungsprojekt konnte auch im Programm „Lebendige Forschung – Fachhochschulen Nachhaltig für NRW“ platziert werden. Leider haben sich hieraus lediglich vereinzelte marginale Forschungs Kooperationen entwickelt.

Ergänzende Forschungsaktivitäten

Aufgrund der Betreuung diverser Bachelor- und Masterthesisarbeiten eröffnete sich ein weiteres Forschungsgebiet im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter dem Gesichtspunkt neuer technischer (Organisations-)Möglichkeiten. Hier wurden bereits einige Praxisansätze gesichtet und entsprechend evaluiert, so dass hier die Möglichkeit bestand, wichtige Neuerungen im Rahmen der IT-Unterstützung in besagtem Umfeld zu beschreiben und zu bewerten.

Veröffentlichungen

Vor dem Hintergrund der geschilderten Schwierigkeiten wurde der Fokus der geplanten Veröffentlichungsaktivitäten leicht verschoben. Erste Ergebnisse des Forschungsschwerpunktes „Nutzen- und Optimierungspotenziale sozialer Netzwerk im Kontext der Personalbeschaffung“ fließen zunächst in die vollständige inhaltliche und strukturelle Überarbeitung des Beitrags „IT-gestütztes Personalmanagement“ im Autorenbuch „Personalmanagement ein und werden dort erstmalig veröffentlicht. Da inzwischen alle überarbeiteten und neuen Beiträge eingereicht wurden, kann die Veröffentlichung der Neuauflage für März/April 2015 anvisiert werden. Aufbauend auf der zuvor angekündigten breitbandigeren Untersuchung sollen zukünftig auch allgemeine Opti-

mierungspotenziale durch die Integration sozialer Netzwerke in den Personalbeschaffungsprozess herausgearbeitet werden. Die angekündigte Veröffentlichung der diesbezüglichen Forschungsergebnisse in einer einschlägigen Verwaltungszeitschrift – wie z.B. die Zeitschrift „Innovativen Verwaltung“ – für Ende 2014 / Anfang 2015 muss demzufolge leider auf Mitte 2015 verschoben werden.

Die Ergebnisse der ergänzenden Forschungsaktivitäten werden zudem in ein neu verfasstes Kapitel zur Personalpolitik im Autorenbuch Personalmanagement einfließen. Der Erscheinungstermin deckt sich mit der Neuauflage des Autorenbuchs.

Auf signifikante Beiträge im Blog www.berufebilder.de wurde aufgrund des aktuellen Forschungsstandes bis dato verzichtet.

Publikationen:

In Umsetzung:

- T. **Fischer (2015)**: IT-gestütztes Personalmanagement. In: T. Fischer (Hrsg.): Personalmanagement, Verlag für Verwaltungswissenschaften, Frankfurt a.M., erscheint März/April 2015 (Überarbeitung).
- T. **Fischer / B. Hinse (2015)**: Personalentwicklung. In: T. Fischer (Hrsg.): Personalmanagement, Verlag für Verwaltungswissenschaften, erscheint März/April 2015 (Überarbeitung).
- T. **Fischer (2015)**: Personalpolitik. In: T. Fischer (Hrsg.): Personalmanagement, Verlag für Verwaltungswissenschaften, erscheint Dezember 2014 / Januar 2015 (Neues Kapitel – vollständige Überarbeitung).

Geplant:

Publikation in der Zeitschrift Innovatives Management: „e-Recruitment unter Verwendung moderner Web 2.0 Technologien“ (Arbeitstitel, Mitte 2015)

Beiträge im Blog www.berufebilder.de

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

Stand: Februar 2015

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. Daneben sollen Praktiker befragt werden, um die Praktikabilität des Verfahrens einzuschätzen.

Aktueller Stand und Vorhaben 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. Die gewonnenen Daten wurden zwischenzeitlich ausgewertet und ein erster Zwischenbericht wurde auf dem Symposium am 22.11.2013 vorgestellt und publiziert (im Herausgeberwerk "Forschung für Ihre Praxis), weitere Publikationen folgen (Maßnahmen des Personalmanagements zur Korruptionsprävention: das Beispiel Integritätstest, DÖD, demnächst).

In den letzten Monaten wurden folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- arbeits- und dienstrechtliche Bewertung des IBES,
- Erhebung von Daten zur Nutzung des Verfahrens IBES in der Praxis; Verfassen eines Manuskripts, mit dem die Ergebnisse dargestellt werden. Derzeit wird nach einer Veröffentlichungsmöglichkeit gesucht,
- Veröffentlichung eines Manuskripts in der Zeitschrift DÖD (Gourmelon, A. & Muthers, C. & Stark, C. (2014). Maßnahmen des Personalmanagements zur Korruptionsprävention: Das Beispiel Integritätstest. Der Öffentliche Dienst, 2, 25 – 37),
- Vorbereitung einer erneuten Datenerhebung mit IBES, die im Frühjahr stattfinden wird,
- Vorbereitung eines Workshops (5.3.2015). Während des Workshops soll Praktikern das Verfahren IBES vorgestellt werden und deren Urteile zum Verfahren erhoben werden.

Veröffentlichungen:

Gourmelon, A. (2014). Rekrutierung von Nachwuchskräften für die Polizei in Zeiten des demografischen Wandels. *Polizei & Wissenschaft*, 2/2014, 47 – 63.

Gourmelon, A. (2014). Mitarbeitergewinnung: Wettstreit ums Personal. *Kommune21*, 4/2014, 20 - 21.

Gourmelon, A. (2014). Personalauswahl: Die richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz. *Publicus*, 4, 13 – 15.

Gourmelon, A. & Muthers, C. & Stark, C. (2014). Maßnahmen des Personalmanagements zur Korruptionsprävention: Das Beispiel Integritätstest. *Der Öffentliche Dienst*, 2, 25 - 37.

Bethke, V. & Gourmelon, A. (2014). Was Abiturienten wollen – Interessen, Motive und Entscheidungsprozesse der Berufswahl als Grundlage für ein wirksames Personalmarketing. *Der Öffentliche Dienst*, 3, 49 - 58.

Gourmelon, A., Seidel, S. & Treier, M. (2014). Personalmanagement im öffentlichen Sektor – Grundlagen und Herausforderungen. München: Rehm.

- Weiterführung des Blogs "Personalmanagement im öffentlichen Sektor"
<http://www.rehmnetz.de/Personal/Personalmanagement.html>

4 Prof. Dr. Boris Hoffmann

Gesamtkommentierungen, Buchpublikation

Im Forschungszentrum Personal und Management wurden im Studienjahr 2011/4 verschiedene Vorhaben vorangetrieben und realisiert und daraus folgende Publikationen erstellt:

Gunkel/Hoffmann, Beamtenrecht in Nordrhein-Westfalen, 6. Aufl., 2014, Verlag Bernhardt-Witten (516 S.)

Hoffmann, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Individual- und Kollektivarbeitsrecht mit Übungsfällen und Praxistipps, 1. Aufl., 2014, Verlag rehm (258 S.)

Kommentierungen der §§ 4, 10, 16, 17, 18, 19, 24 BeamtStG in:

Schütz/Maiwald, Beamtenrecht des Bundes und der Länder, Loseblattsammlung, Verlag rehm

Kommentierung des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes Nordrhein-Westfalen in: Cockpit Beamtenrecht, Onlineausgabe, 2014, Verlag rehm

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

5 Prof. Dr. Lutz Kaiser

Forschungsmanagement (zusammen mit Prof. Dr. B. Neubach und Dr. T. Fischer)

Die Aufgaben des Forschungsmanagements des Sprecherteams bezogen sich auf folgende Inhalte:

- Koordination und Erstellung FPM-Jahresbericht 2013
- Koordination und Erstellung FPM-Förderantrag 2014
- Koordination und Leitung FPM-Mitgliederversammlungen (Diskussion von Forschungsinhalten der FPM-Mitglieder, Stunden- und Budgetverteilung unter den Mitgliedern etc.)
- Kooperation mit der FHÖV-Zentrale (Dezernat 11, Herr Dr. Ulbrich-Herrmann und Dezernat 12, Herr Mathony) zu allen Fragen des Forschungsmanagements
- Erstellung FPM-Bericht für FHÖV-Jahresbericht 2014
- Erstellung FPM-Bericht für das Journal „Lebendige Forschung an Fachhochschulen in NRW“ in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungskommunikation (zefo) an der Fachhochschule Köln
- Gestaltung und regelmäßiges Update der FPM-Website in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle KSQ, Herrn Zeleny.

FPM-Forschungsprojekte Prof. Dr. Lutz Kaiser

Personal- und Gleichstellungspolitik, Arbeitsmotivation

Das Forschungsengagement erfolgte in erster Linie in der Ausarbeitung von Publikationen und Konferenzbeiträgen zu den Themen „Gleichstellungspolitik in der öffentlichen Verwaltung“ bzw. zu „Motivation und Arbeitszufriedenheit im öffentlichen Dienst“.

Kaiser, L. C. (2014a): The Gender Career Estimation Gap in the German Public Sector, in: Proceedings of the 11th International Academic Conference. Prague: International Institute of Social and Economic Sciences (IISES), 164-195.

Kaiser, L. C. (2014b): The Gender-Career Estimation Gap. IZA-Discussion Paper 8185. Bonn: Institute for the Study of Labor.

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

Kaiser, L. C. (2015): The Gender-Career Estimation Gap, forthcoming in: Connerley, M./Wu, J. (Eds.), The Handbook on Well-Being of Working Women. Heidelberg: Springer.

Zudem erfolgte eine Präsentation und Diskussion der Forschung zum Thema Personal- und Gleichstellungspolitik auf einer Konferenz des International Institutes of Social and Economic Sciences (IISES) im Juli 2014.

6 Prof'in Dr. Barbara Neubach

Neue Arbeitsbelastungen in der Verwaltung

Stand der Forschungsarbeiten

Die Forschungsarbeiten zu neuen Formen der Arbeitsbelastungen wurden weitergeführt. Nachdem im Jahr 2013 empirische Befunde zu Belastungen durch Kundenkontakte und Belastungen durch geforderte Selbstkontrolle am Arbeitsplatz umfassend aufgearbeitet wurden (Neubach, 2013; Neubach, 2014), lag im Jahr 2014 der Schwerpunkt der Forschung auf der Prävention von Arbeitsbeanspruchungen.

Für diese Arbeit bestand durch die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes ein aktueller Bedarf in der Praxis. Denn seit 2013 ist die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz gesetzlich vorgeschrieben. Bei der Art und Weise der Umsetzung wurden den Arbeitgebern große Spielräume gelassen, was häufig Unsicherheiten (z. B. über das methodische Vorgehen oder zum Umgang mit Betroffenen) mit sich bringt.

Daher wurden praxisorientierte Darstellungen in verschiedenen Leitfäden und Handlungshilfen sowie arbeitspsychologische Theorien und Erkenntnisse zusammengetragen und zur konkreten Planung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz aufbereitet: Es wurden Möglichkeiten zur Durchführung sowie geeignete Methoden zur Messung psychischer Belastungen beschrieben, und es wurden unterschiedliche Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen mittels Fragebogen gegenübergestellt und Hinweise zur Durchführung einer Befragung gegeben. Darüber hinaus wurden Bezüge zum betrieblichen Gesundheitsmanagement dargestellt. Die Ergebnisse wurden in einer Überblicksarbeit (Neubach, 2015) veröffentlicht.

Veröffentlichung:

Neubach, B. (2015). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – ein praxisorientierter Überblick. Der Öffentliche Dienst, 68, 8-13.

7 Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten / Prof. Dr. Malte Schophaus

Projekt: Public Administration in Brazil and Germany (Henrique Ricardo Otten/Malte Schophaus)

Das Projekt „Public Administration in Brazil and Germany“ ist Teil einer längerfristigen Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universitäten der Stadt Porte Alegre im brasilianischen Bundesstaat Rio Grande do Sul.

Den Beginn dieser Kooperation bildeten Vorträge von Prof. Dr. Abilio Beata-Neves/ Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PURCS), Prof. Dr. Katrin Möltgen/FHÖV NRW sowie Profa. Dra. Soraya Vargas Cortes/Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) im März 2012 in Fortaleza sowie ein Forschungsaufenthalt von Prof. Dr. Katrin Möltgen an der UFRGS im Frühjahr 2012. Ein weiterer Teil des Austauschs waren im Zuge eines Gegenbesuchs zwei Vorträge von Profa. Dra. Soraya Vargas Cortes an der FHÖV NRW im Oktober 2012.

Im April 2013 wurde ein deutsch-brasilianisches Symposium zum Thema „Education and Participation in Public Sector“ im Rahmen des „Deutschland + Brasilien-Jahres 2013-2104“ in Porto Alegre abgehalten, auf der deutschen Seite gefördert von der Staatskanzlei des Landes NRW.

Von Seiten der FHÖV NRW referierten auf dem Symposium der damalige Präsident der FHÖV NRW, Dr. Ludger Schrapper (Rechtswissenschaft), Prof. Dr. Harald Hofmann (Rechtswissenschaft), Prof. Dr. Katrin Möltgen (Politikwissenschaft/Soziologie) und Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten (Politikwissenschaft/Soziologie). Auf Seite der brasilianischen Partner waren folgende Personen beteiligt: Prof. Dr. Clarissa Beata-Neves (Soziologie), UFRGS, Prof. Dr. Marcelo Kundrath Silva (Soziologie), UFRGS, Prof. Dr. Soraya Vargas Cortes (Soziologie), UFRGS, Prof. Dr. Abilio Beata-Neves (Politikwissenschaft), PURCS, Prof. Dr. Adalmir Antonio Marquetti (Wirtschaftswissenschaften), PURCS, Präsident der Fundação de Economia Estatística (FEE).

Auf dieser Veranstaltung wurden Forschungs- und Beratungsbedarfe für zukünftige deutsch-brasilianische Kooperationen und Projekte, insbesondere im Bereich der Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung und der politischen Partizipation, und Möglichkeiten einer vertieften Kooperation der FHÖV NRW und der UFRGS im Bereich der verwaltungswissenschaftlichen Forschung diskutiert.

Das Projekt „Public Administration in Brazil and Germany“ setzt diesen Austausch mit einer kooperativen Publikation fort, in der zentrale Aspekte und aktuelle Entwicklungen der öffentlichen Verwaltung im Ländervergleich analysiert werden.

Dabei werden sowohl Aspekte der Verwaltungsorganisation als auch die Beziehungen der Verwaltung zu ihrem gesellschaftlichen Umfeld untersucht. Das Buch nähert sich der Verwaltung aus politikwissenschaftlicher und soziologischer Sicht, ergänzt durch rechtswissenschaftliche Überlegungen.

Damit sollen gegenseitige Lernprozesse vor dem Hintergrund der politischen Transformation und demokratischer Innovationen, etwa bei der Bürgerpartizipation, in Brasilien, ebenso wie angesichts der deutschen Diskussion um die Verwaltungsmodernisierung und die Beziehungen der Verwaltung zur Öffentlichkeit gefördert werden. Gemeinsame Interessen gibt es dabei nicht zuletzt bei der Ausbildung für den öffentlichen Dienst und der Korruptionsbekämpfung und sowohl die Erwartung, von bewährten Praktiken profitieren zu können, als auch die Bereitschaft, sich durch eine andere, ungewohnte Perspektive anregen zu lassen.

Folgende Themen werden in dem Sammelband behandelt:

1. Education of civil servants in Brazil and Germany
2. Political participation and the role of public administration
3. Social movements and NGOs and its effects on public administration re forms
4. Public sector labor unions
5. Interculturalism in public administration

6. Public sector corruption

7. Current challenges in public administration in Brazil and Germany

Diese Themen werden jeweils durch zwei Artikel vertreten. Jedes Thema wird durch einen Artikel eines deutschen und einen Artikel eines brasilianischen Autors bearbeitet. Dazu werden Tandems gebildet, die sich über Analyse Kriterien verständigen, so dass eine vergleichende Analyse entsteht.

In dem o. g. Projekt im Rahmen des Forschungszentrums „Personal und Management“ wurde die Konzeptionierung des Sammelbandes abgeschlossen und mit den brasilianischen Partnern vereinbart. Für die Beiträge auf der deutschen Seite konnten fachlich ausgewiesene Bearbeiter gewonnen werden. Allerdings verzögert sich die Übernahme einiger Beiträge auf der brasilianischen Seite, so dass mit einer Fertigstellung der Publikation erst für das Jahr 2016 zu rechnen ist. Mit dem Springer Wissenschaftsverlag konnte ein renommierter Verlag für die Publikation gewonnen und die Veröffentlichung des Bandes bei diesem Verlag vereinbart werden.

Zur Fortsetzung und Vertiefung der gemeinsamen thematischen Arbeit zwischen den brasilianisch-deutschen Partnern nehmen Prof. Dr. Katrin Möltgen, Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten und Prof. Dr. Malte Schophaus an dem 17. Kongress der Sociedade Brasileira de Sociologia vom 20.-24. Juli 2015 teil. Sie sind beteiligt an dem round table „Sociology and Public Administration. Brazilian and German perspectives“ mit Beiträgen brasilianischer und deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

In der Ankündigung dieses round table heißt es u. a.:

„How can sociology contribute to the practise of public administration and the education of civil servants? The round table ‘Sociology and Public Administration. Brazilian and German perspectives’ will discuss this theme with the participation of German scientists from the University of Applied Sciences for Public Administration and Management of North Rhine-Westphalia (FHÖV NRW).“

„The round table is based on a cooperation between the University of Applied Sciences of Public Administration in the State of North-Rhine Westphalia

– Germany and the Federal University of Rio Grande do Sul – Institute of Philosophy and Human Sciences, Porto Alegre, Brazil. In an interdisciplinary project within this cooperation the situation and current developments of public administration in Brazil and Germany are analyzed in a comparative perspective.”

Von der Seite der FHöV NRW sind folgende Beiträge vorgesehen:

Prof. Dr. Katrin Möltgen: Political participation and the role of public administration,

Prof. Dr. Malte Schophaus: Social movements and NGOs and its effects on public administration reforms,

Prof. Dr. Henrique Otten: Interculturalism in public administration.

Die Teilnahme an dem Kongress dient neben dem inhaltlichen Austausch dazu, die weiteren Projektarbeiten mit den brasilianischen Partnern unmittelbar zu besprechen und abzustimmen.

8 Prof'in Dr. Elisabeth Schilling

Personalgewinnung unter den Bedingungen des demographischen Wandels

Das benannte Projekt basierte auf Vorarbeiten, die im Rahmen der vorhergehenden Projekte (z.B. zur Wiedergewinnung der BerufsrückkehrerInnen) durchgeführt wurden. In diesem Projekt wurden unterschiedliche Randgruppen betrachtet, die unter den Bedingungen des demographischen Wandels und des Arbeitskräftemangels rekrutiert werden können, u.A. Migranten, Jugendliche mit schwierigen Bildungsbiographien. Es wurde vorwiegend mit qualitativen Methoden gearbeitet sowie eine intensive Literaturrecherche durchgeführt. Dabei wurden verschiedene Lösungsansätze identifiziert, wie z.B. Positionierung der Arbeitgeber in Internetforen, Beteiligung in darin durchgeführten Diskussionen, inkludierende Weiterbildungsmaßnahmen, Installation öffentlich wirksamer Vorbilder und Identifikationsfiguren, intensive Ansprache, Betreuung und Begleitung der WiedereinsteigerInnen.

Diese Arbeit mündete in zahlreichen wissenschaftlichen Publikationen und Vorträgen. Hier ist die Auflistung:

Bücher

Burlina, E.J.; Meiszies, W.; Ilivickaja, L.G.; Kuzovenkova, J.A.; Golubinov, J.A.; Baraboshina, N.V.; Grankina, E.; Bokuradze, D.; Schilling, E. (2014): Polyphony of urban spaces. Samara: Media-book.

Schilling, E. (2015): Unterbrochene Karrieren. Wandel weiblicher Erwerbsverläufe in öffentlichen Verwaltungen. Wiesbaden: Springer VS.

Zeitschriftenbeiträge (peer reviewed)

Elisabeth Schilling (2014): Transnational Biography: Reassessment of personal biographical experiences in internet forums among Russian migrants in Germany. *Inter*, 7 (1): 74-84.

Aufsätze in Sammelbänden

Schilling, E. (2014): '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, S. 310-323.

Wissenschaftliche Vorträge

Zeitsparen aus wissenschaftlicher Perspektive. 20.11.2013, Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund sowie Niedersächsisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Walsrode.

„Boring but secure‘. Why young people opt for jobs in public administration in the German province. 26.06.2014, Gender, Work and Organization. 8th International Interdisciplinary Conference, Keele University, UK.

Biografische Work-Life Balance als Ausdruck diverser Identitäten. 09.07.2014, Forschungskolloquium des Instituts für Diversitätsforschung der Georg-August-Universität Göttingen.

Krisen in krisenfesten Berufen: Karriereplanung und biographische Unsicherheit bei Beamten der öffentlichen Verwaltung. 10.10.2014. 37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Universität Trier.

Konferenzorganisation

2014: Konferenz-Stream „Youth job insecurity: gender, working life and life plans“ für Gender, Work and Organization, 8th international interdisciplinary conference in University of Keele, UK (mit Prof. Dr. Carmen Leccardi, University of Milano-Bicocca, Italien).

9 Prof. Dr. Michael Treier

Praxis-/ Forschungsprojekt „Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung“ erweitert um den Aspekt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Allgemeine Informationen zum Projekt

Es handelt sich um eine Quer- und Längsschnittstudie mit mehreren Messzeitpunkten, um die Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl aus wirtschaftlicher als auch inhaltlicher Sicht zu belegen. Gleichzeitig geht es um die Bestimmung des Gesundheitszustandes einer Organisation. Der Projektzeitraum läuft von 2010 bis etwa 2016 (ggf. noch Erweiterung) in Abhängigkeit von Teilnahme und weiteren Akquise. Um die Wirksamkeit nachzuweisen, sind große Stichproben erforderlich. Gerade die Erlangung der Längsschnittdaten ist ein diffiziles Geschäft, da in diesem Fall 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, um eine aussagekräftige Datenlandschaft zu generieren.

Bericht für den Zeitraum 2014

Aufgabenfeld (1): Fortschreibung der Evaluationsstudien

Mit 2014 endeten größtenteils die in den 2011/12 begonnenen Studien in den entsprechenden Organisationseinheiten. Damit liegt eine aussagekräftige Datenbasis für erste Vergleichsanalysen vor (4423 TeilnehmerInnen, durchschnittliche Rücklaufquote von 61 Prozent, Ausfüllqualität von weit über 92 Prozent). Von 19 unabhängigen Vergleichseinheiten (Organisationseinheiten mit Vorher- und Nachhermessung) sind 15 aussagekräftig. 4 Einheiten weisen ausgeprägte Fluktuationen (Personalbewegung) und Drop-outs (Teilnehmer betreffend) auf, sodass eine Analyse auf Vergleichsebene aufgrund des eingeschränkten Matching-Koeffizienten nicht sinnvoll ist. Um die verschiede-

nen Organisationseinheiten in Bezug auf die Qualität der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagement zu differenzieren, ist von mir in 2014 ein Tool zur Bestimmung der BGM-Reife im Rahmen des Personal- und Gesundheitscontrolling entwickelt worden.

Ergebnisübersicht ...

- **Lebensqualität:** Es zeichnet sich als generalisierter Trend ab, dass die Dimensionen zur Lebensqualität wie Zufriedenheit und Lebensweise positiv und nachhaltig auf betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (Multi-Komponentenprogramme mit Ansatzpunkten der Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie Partizipation; Differenzierung der Organisationseinheiten nach BGM-Reife) reagieren.
- **Beschwerden:** Positive Differenzen bilden sich bei den Veränderungswerten in Bezug auf die subjektiven Beschwerdeskalen in Anlehnung an das Freiburger Beschwerdeinventar ab – dies wird auch in der begleitenden Längsschnittstudie mit über 400 TeilnehmerInnen bestätigt. Vor allem sind positive Werte bei Rücken-Nacken-Beschwerden sowie bei Erschöpfung und Ermüdung konstatierbar. Sie korrelieren mit dem veränderten Gesundheitsverhalten und mit einer erhöhten Selbstwirksamkeit in Bezug auf Gesundheit (Gesundheitskompetenz).
- **Risikoindex:** Nicht eindeutig und auch nicht nachhaltig sind die Veränderungswerte in Bezug auf den ermittelten Risikokataster und Risikoindex wie BMI, Rauchen, Blutfettwerte etc. trotz spezifischer Maßnahmen. Eine signifikante Verbesserung des kombinierten Risikoindex konnte nicht erzielt werden. In einzelnen Organisationseinheiten zeichnen sich jedoch positive Trends ab, die in der Detailanalyse nunmehr zu reflektieren sind.
- **Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit** halten sich im Zeitfenster der Untersuchung weitgehend stabil. Sie bewegen sich größtenteils im zu erwartenden Normbereich unter Berücksichtigung des Demografiefaktors. Die zukünftige Arbeitsfähigkeit wird teilweise als kritisch eingestuft. Hier sind aber relevante Moderatoren bestimmte Belastungsfaktoren

wie beispielsweise Schichtarbeit.

- **Prospektive ROI-Analyse:** Aufgrund der nicht zur Verfügung stehenden Rohdaten für eine erweiterte Fehlzeitenanalyse (siehe unten) konnte nur eine Grobanalyse auf Basis von aggregierten Daten erfolgen. Die Ergebnisse signalisieren einen positiven Trend, können aber aufgrund der Dateneinschränkung derzeit nicht die Ergebnisse von Metaanalysen bestätigen.

Ausblick: Die aktuelle Datenlandschaft enthält Items der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, deckt diese aber noch nicht vollständig ab. Derzeit sind teilweise zur Kompensation Sekundärdaten aus Mitarbeiterbefragungen und Feedbacksystemen berücksichtigt worden. Hier ist zwecks Standardisierung geplant, dass 2015 neue Organisationseinheiten in die Studie integriert werden, in denen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als eigenständiges Tool im Rahmen der Gesundheitsanalyse durchgeführt wird. Informationen hierzu finden Sie in meiner Publikation „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ im Springer Verlag.

Die aktuellen Ergebnisse werden in Kurzform derzeit für die Drittauflage des Fachbuches „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (Springer Verlag, Erscheinungsdatum ca. August 2015) zur empirischen Herleitung aufbereitet. Dabei wird der Fokus auf administrative Tätigkeiten liegen.

Aufgabenfeld (2): Erweiterte Fehlzeitenanalyse

Die Notwendigkeit, die Fehlzeiten im Rahmen eines Gesundheits- und Demografiecontrollings angemessen als Erfolgsfaktor (Spätindikator) zu analysieren, zeichnet sich zunehmend ab. Die der erweiterten Fehlzeitenanalyse zugrunde liegenden Metriken auf Basis von Rohdaten sind im Hinblick auf diverse Gütekriterien evaluiert worden. Jedoch konnte aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken und im Hinblick auf unerwartete Schwierigkeiten beim Datenmanagement keine Verknüpfung auf Personenebene zwischen Fehlzeiten und gesundheitsrelevanten Daten pseudonymisiert erfolgen, um sie anschließend

auf die Organisationsebene zu aggregieren. Auf Basis von Excel ist ein praktisches Fehlzeitentool zur Berechnung entwickelt worden. Es baut auf die entwickelten Algorithmen auf.

Ausblick: Dieses Tool wird in zwei Organisationen 2015 pilotartig zum Einsatz kommen, um mögliche Fehler und Probleme zu eruieren. Unklar ist aber weiterhin, ob eine Verknüpfung zwischen Fehlzeiten und Gesundheitsdaten auf Personenebene umsetzbar ist. Hier reichen die aggregierten Daten von Gesundheitsberichten der Krankenkassen nicht aus. Um Ursache-Wirkung-Nachweise in Anlehnung an das Treiber-Indikatoren-Modell aufzuzeigen, ist es unabdingbar, mit Rohdaten auf Personenebene zu rechnen. Aggregierte Daten wie (unterjährige) Fehlzeitenquoten sind wenig hilfreich, da die Fehlzeitentypologie durch unterschiedliche Einflussfaktoren moderiert wird.

Aufgabenfeld (3): Gesundheitsreporting

Ein weiterer Schwerpunkt im Planungszeitraum 2014 war die Entwicklung eines „Gesundheitsreportings“ auf Basis einer Health Balanced Scorecard. Ein solches Berichtswesen soll den Verantwortlichen in den Bereichen Sozial-, Gesundheits- und Demografiemanagement nebst BEM ein übersichtliches und transparentes Controlling ihrer Aktivitäten in Bezug auf Kosten, Leistung und Akzeptanz ermöglichen. Zielsetzung ist es, mit einem One-Sheet-Controlling und begleitenden Zusatzinstrumenten zur Erfassung Entscheidungsträgern eine Transparenz zum „Gesundheitszustand der Organisation“ zu geben. Dieses Sheet ist expertenbasiert mit verschiedenen Praktikern aus dem Bereichen Gesundheit und Personalcontrolling optimiert worden. Entsprechende Eingabemasken erleichtern die Datenzuführung (BEM-Statistik, Fehlzeiten und Gesundheitsanalysen etc.).

Ausblick: Eine Erprobung steht für 2015 in mindestens einer Organisation an. Zudem wird es in Verbindung mit dem AFM-Partnernetzwerk (Netzwerk Arbeitsfähigkeitsmanagement) im Rahmen der Gesundheitsanalyse als ergänzendes Tool zum Gesundheitscontrolling angeboten.

Publikationen / Kongresse im Berichtszeitraum 2014

Mitautor: Personalmanagement im öffentlichen Sektor (Rehm Verlag mit Andreas Gourmelon und Sabine Seidel) → Kapitel Personalführung, Personalcontrolling, Personaleinsatz.

Alleinautor: **Treier, Michael. (2015).** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Begründung, Instrumente, Umsetzung. Wiesbaden: Springer (erschienen Dezember 2014).

Präsentationen: mehrere interne Ergebnis-Präsentationen bei den teilnehmenden Organisationen (überwiegend Top-Management-Ebene und Stakeholder aus den Bereichen AGS, BEM sowie BGM und BGF).

Vortrag: Personalfachtagung in Münster am 15. Mai des Studieninstituts Westfalen Lippe: Risikoanalyse Gesundheitszustand Verwaltung - Systematische Gesundheitsförderung wirkt.