SGO-Mitteilungen

Die SGO sagt von sich selbst: »Wir sind eine interdisziplinäre und branchenübergreifende Community für den Praxisaustausch rund um Themen aus Organisation und Management, welche als Drehscheibe zwischen Wissenschaft und Praxis fungiert. Dazu entwickelt, fördert und vernetzt die SGO praxisorientiert Fach-, Handlungs- und Sozialkompetenzen in den Schnittmengen zwischen den Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur.«

Doch was bedeuten diese Aussagen in der Praxis konkret? Gerne möchte die SGO einen Einblick in ihren Alltag geben, indem das Herzstück der Organisation, die Communities of Practice (CoPs), anhand der CoP Neue Arbeitswelten genauer beleuchtet wird.

Die Communities of Practice

Bereits Johann Wolfgang von Goethe sagte: »Es ist nicht genug, zu wissen – man muss auch anwenden. Es ist nicht genug, zu wollen – man muss auch tun.« Diesem Grundsatz folgt auch das um einige Jahre jüngere Konzept der Communities of Practice. Es geht darum, das eigene Erfahrungswissen zu vertiefen und mit dem Praxiswissen anderer zu vernetzen und es weiterzugeben. Fach- und Führungspersonen aus dem jeweiligen Bereich einer CoP treffen sich dafür ca. vier Mal im Jahr. Die Veranstaltungen stehen allen interessierten Personen offen und eignen sich auch für Berufseinsteiger*innen, die neue Kontakte knüpfen möchten.

Die SGO-CoP-Anlässe sind sehr vielfältig und werden jeweils zu einem Fokusthema gestaltet. Die Formate werden innerhalb der CoPs nach den Bedürfnissen der Mitglieder konzipiert und reichen von Workshops über Round tables bis hin zu Field Days in Unternehmen, die den Teilnehmenden spannende Einblicke gewähren. Innerhalb der SGO werden zurzeit acht CoPs organisiert:

- Vernetztes Denken und Handeln
- Organisationsdesign
- Leadership
- Business Transformation
- Unternehmensentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Prozessmanagement
- Governance, Risk und Compliance
- Neue Arbeitswelten

Im Sinne eines partizipativen Prozesses können auf Initiative der Mitglieder auch neue CoPs gegründet werden. Die SGO bietet den Rahmen, damit diese durchgeführt werden können. Zudem schafft sie eine Umgebung, in der fachübergreifende Zusammenkünfte innerhalb und außerhalb der CoPs stattfinden.

Somit treffen sich die unterschiedlichsten Menschen aus Wissenschaft und Praxis in der SGO, denken gemeinsam Themen weiter und profitieren persönlich und beruflich von diesem Erfahrungsaustausch. Dieser Zugang zu Wissen bietet die einzigartige Gelegenheit, sich praxisorientiert, unter Einbezug der Forschung, weiterzubilden, dabei effizient vorzugehen und den Spaßfaktor nicht zu kurz kommen zu lassen. Wie sich alle diese Punkte vereinen lassen, zeigt sich in der Organisation der CoP Neue Arbeitswelten.

Die CoP Neue Arbeitswelten – Interview

Abb. 1 Treffen der CoP Neue Arbeitswelten zum Thema »Hybride Arbeitsmodelle – gekommen, um zu bleiben« (22.09.2022)

Bei den Communities of Practice geht es darum, praxisorientiert und vor allem aus erster Hand über Erfahrungen zu sprechen und diese innerhalb einer zielgerichteten Struktur zu nutzen. Daher wurde ein Interview mit der Leiterin der CoP Neue Arbeitswelten *Elisabeth Hirtl* geführt, um einen tieferen Einblick in die Vorgänge innerhalb dieses Netzwerkgefäßes zu bekommen.

SGO *Das Thema »Neue Arbeitswelten« wird an verschiedenen Stellen breit diskutiert. Was macht die SGO CoP Neue Arbeitswelten zu einem besonderen Ort für diese Diskussionen?*
Hirtl Die CoP Neue Arbeitswelten ist branchenneutral, nicht kommerziell und bietet somit einen neutralen Ort für die Diskussion, den Austausch, die Inspiration und das Voneinanderlernen. Die CoP ist auch deshalb ein einzigartiges Gefäß, weil sie genau das vorlebt, was ein integraler Bestandteil des Konzepts »Neue Arbeitswelten« ist. Wir wenden Microlearning rund um das Thema an. Bei Microlearning geht es darum, dass Inhalte in kleinen Sequenzen an Interessierte weitergegeben respektive gelehrt werden.

Dank der Zusammenarbeit mit Hochschulen, wie z. B. der Berner Fachhochschule oder der Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften (Department ZHAW Life Sciences

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

and Facility Management Wädenswil), sowie mit innovativen Unternehmen gelingt es uns, bei der CoP Neue Arbeitswelten einen Bogen zwischen Wissenschaft und Praxis zu spannen und aktuelle Themen aus der Sicht der Praxis und der Forschung zu beleuchten.

Die CoP findet in einem professionellen Setting statt, hat ein Fokusthema und wird moderiert, lässt aber zugleich viel Raum für Diskussion und den persönlichen Austausch. Neue Teilnehmende werden offen in die Community aufgenommen und es wird ein herzlicher Umgang untereinander gepflegt. Die CoP Neue Arbeitswelten ist somit ein Gefäß, um sich mit Expert*innen und Interessierten zu vernetzen.

SGO *Gibt man das Thema in Suchmaschinen ein, springen einem einige Buzzwords entgegen. Um was geht es ganz konkret beim Thema »Neue Arbeitswelten«? Und inwiefern ist es für die Arbeitspraxis relevant?*

Hirtl Wir greifen den Begriff »Neue Arbeitswelten« in einem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext auf. Denn bei der CoP beleuchten wir das Thema »Neue Arbeitswelten« aus den drei Perspektiven People, Place und Technology. Mit dieser ganzheitlichen Betrachtung stellen wir sicher, dass wir die neue Arbeitswelt nicht nur aus der Perspektive des Büroarbeitsplatzes betrachten. Nur durch die Multiperspektivität ist es möglich, praxisrelevante Inhalte zur Verfügung zu stellen. In unserer CoP entsteht die Praxisrelevanz durch die Kombination von wissenschaftlichen Erkenntnissen und guten wie auch schlechten Praxiserfahrungen aus der Wirtschaft. Dadurch entstehen Synergien und damit ein Wissensgewinn.

Unser Ziel ist es, allen Interessierten aufzuzeigen, dass Veränderungen in einem Lebensbereich, wie etwa Arbeit, auch andere Bereiche beeinflussen. Dies zeigt, wie Gesellschaft, Wirtschaft und Individuum miteinander verbunden sind. Ein Beispiel: Die Digitalisierung beeinflusst nicht nur die zwischenmenschlichen Kontakte, sondern auch den kulturellen Kontext, in dem man lebt. Wir untersuchen die Auswirkungen solcher Entwicklungen auf Arbeitsplätze. Ebenfalls beleuchten wir, wie diese Arbeitsorte wiederum auf Menschen wirken. Ein wichtiger Teil unseres Diskurses sind auch die neuen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, die durch solche Veränderungen entstehen.

SGO *Du leitest die CoP nun schon mehrere Jahre. Welche Erlebnisse sind dir in Erinnerung geblieben?*

Hirtl Jeder SGO Community Anlass ist ein Erlebnis. Je nach Thema, Referent*in und Durchführungsort entsteht eine einzigartige Atmosphäre. Sehr eindrücklich sind natürlich die Anlässe, bei denen wir in einem Unternehmen zu Gast sind. Die ausgewählten Firmen zeichnen sich durch State-of-the-Art-Lösungen ihrer Arbeitswelten aus, gewähren Einblick hinter die Kulissen und in die laufenden Entwicklungen. Diese Türen würden einer Einzelperson immer verschlossen bleiben. Gerne erinnere ich mich etwa an die Anlässe bei Vitra, Implenia oder Microsoft.

Doch nicht nur Räume wirken, auch Persönlichkeiten und ihre Expertise haben Strahlkraft. Ich denke gerne an die Vorträge und vertiefenden Diskussionen mit Prof. Dr. *Georg Bauer*, Dr. *Sarah Genner* oder Dr. *Barbara Josef* zurück.

Abb. 2 Treffen der CoP Neue Arbeitswelten zum Thema »Neue Arbeit für alle« (28.02.2024)

SGO *Nun haben wir von dir viele Einblicke erhalten. Für wen ist die CoP Neue Arbeitswelten der passende Ort, sich zu vernetzen?*

Hirtl Für alle, die sich für das Thema »Neue Arbeitswelten« interessieren und mit Expert*innen in einen Austausch kommen möchten. Speziell würde ich Verantwortliche oder Projektleiter im Bereich Organisationsentwicklung, Human Capital und Facility Management nennen, aber auch Studierende in den genannten Themenkreisen oder Führungskräfte von kleinen und mittleren Unternehmen profitieren von dem Austausch in unserer CoP.

SGO Danke Elisabeth Hirtl für das spannende Interview und das Aufzeigen der Mehrwerte der CoP Neue Arbeitswelten.

Die CoP Neue Arbeitswelten – Rückblick

Am 4. Juni 2024 fand die CoP zum Thema *»4-Tage-Woche – Traum oder bald Wirklichkeit?«* in der Berner Fachhochschule statt. Zu Gast waren *Thomas Heldner* und Prof. Dr. *Caroline Staub*. *Thomas Heldner* hat die 4-Tage-Woche in seinem Unternehmen SH Elektro Telematik GmbH eingeführt. Er berichtete über seine Motivation und die Vorgehensweise, die 4-Tage-Woche in seinem Betrieb umzusetzen. Prof. Dr. *Caroline Staub*, Leiterin des Instituts New Work der Berner Fachhochschule, präsentierte Ergebnisse aus diversen Studien sowie ihrer Forschungsarbeit und ordnete die Erkenntnisse gemeinsam mit den Anwesenden ein.

Zudem stellte sie die neue Schweizer Pilotstudie zur 4-Tage-Woche vor. Die wertvollen Erfahrungen von beiden waren eine ausgezeichnete Grundlage für die angeregte Diskussion der CoP-Teilnehmenden.

Im Coworking-Wunderraum traf sich die CoP am 28. Februar 2024 zum Thema *»Neue Arbeit für alle«*. Dort diskutierte man die übergeordnete Frage, wie neue Arbeitswelten für Personen umgesetzt werden können, die nicht im Büro arbeiten. Dieser Frage und ihrer Umsetzung sind Dr. *Barbara Josef*, Co-Founder der 5–9 AG, *Florian Weber* von der Pumpstation Gastro GmbH

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

und *Serge Bärtschi* von der Schweizerischen Post in diesem CoP Anlass nachgegangen. Sie gaben Impulse aus ihrer Arbeitswelt. Daraufhin wurden gemeinsam neue Ansätze diskutiert, wilde Ideen aufgebracht und mutige Zukunftsperspektiven skizziert.

Am 9. November 2023 war die CoP zu Gast bei der Flesk AG und der Ubique Innovation AG mit dem Thema *»Gestaltung von Kollaboration in digitalen Räumen«*. Der Anlass beschäftigte sich mit den Fragen, wie Menschen die Freude an den immer neuen technischen Möglichkeiten behalten können und wie sich mit den unterschiedlichen Tools eine gute Arbeitskultur und effiziente Zusammenarbeit schaffen lässt. Von Dr. *Sarah Genner*, Digitalexpertin, Beraterin und Studiengangsleiterin des Certificate of Advanced Studies New Work der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich, konnte man dazu bewährte Praktiken erleben. Beide gastgebenden Unternehmen boten digitale Lösungen an, die den Alltag von Menschen erleichtern sollen. Auch hier konnten so Theorie und Praxis zusammenfinden.

Abb. 3 Treffen der CoP Neue Arbeitswelten zum Thema »Gestaltung von Kollaboration in digitalen Räumen« (09.11.2023)

Mehrwert persönlicher Austausch

Der Mehrwert einer CoP zeigt sich meist im persönlichen Kontakt und dem Besuch vor Ort. Daher sind alle Lesenden herzlich eingeladen, die nächste CoP Neue Arbeitswelten der SGO zu besuchen und die eigene Perspektive einzubringen. Die SGO Geschäftsstelle sowie die CoP Neue Arbeitswelten freuen sich immer über neue und natürlich auch bekannte Gesichter. Profitieren Sie vom »Bring a Friend«-Angebot und zeigen Sie interessierten Kolleg*innen die SGO Community. Melden Sie sich jetzt zu einem der SGO Anlässe an.

Saphir Ben Dakon
SGO-Mitglied sowie Kommunikations- und Inklusionsexpertin
www.saphir-bendakon.com

Valeska Hoenen
Geschäftsführerin, SGO
www.sgo-verein.ch

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

gfo-Mitteilungen

Liebe Freundinnen und Freunde der gfo,
smarte Organisationen – mit und ohne, wegen und gegen KI.

Unter dieser Überschrift treffen wir uns im November zu unserer Jahresveranstaltung in Kassel. Der Ort, der dazu wie die berühmte Faust aufs Auge passt, heißt »Neue Denkerei«. Denn das ist es wirklich, was wir da betreiben wollen und werden, können und müssen.

Wenn wir vermuten, dass die Organisationen bald smarter als die Menschen (und die automatisierten Systeme) werden, die die KI in den Organisationen einsetzen, sind wirklich neues Denken und neues Lernen angesagt. Denn jede Systematik, die ein Mensch einsetzt, um seine Aufgabe zu bewältigen, kann eine KI auch nutzen. Und sie wird dem Menschen in puncto Geschwindigkeit und Präzision dabei immer überlegen sein.

Die Daumenregeln für die Bearbeitung komplexer Probleme, die wir Heuristiken nennen, setzen wir dann ein, wenn uns unsere eigene Systematik (noch) nicht bewusst ist. Sogar diese Heuristiken können lernende Algorithmen aus den Daten, die unser vergangenes Verhalten hinterlassen hat, herauskristallisieren.

Im Umkehrschluss lernen wir daraus, dass überall dort, wo es diese Daten noch nicht gibt, wir aber trotzdem entscheidungsfähig sind, wir der KI etwas voraushaben. Was das für Fälle sind? Das werden wir dann im November in Kassel herausfinden.

Wem das so wichtig ist wie uns, ist herzlich eingeladen, dabei zu sein. Wir freuen uns darauf, uns dort zu sehen.

Mit herzlichen Grüßen

Dr. *Rudolf Lütke Schwienhorst*,
zusammen mit dem gesamten Vorstand der gfo

Verantwortung für Lernen in Organisationen

Als Organisatorinnen und Organisatoren wissen wir, dass für die Gestaltung jedweder Organisation ein Grundprinzip gelten sollte: Aufgabe, Kompetenz (im Sinne von Entscheidungskompetenz) und Verantwortung müssen immer deckungsgleich sein. Weil kein Mensch die Verantwortung für die Erledigung einer Aufgabe übernehmen sollte, wenn er nicht auch die Kompetenz zugewiesen bekommt, die dazu notwendigen Entscheidungen zu treffen.

Und umgekehrt sollte der Mensch, der das Recht hat, die Entscheidungen zu treffen, auch die Verantwortung für die Entscheidungen und die Konsequenzen daraus tragen.

Für eine der wichtigsten Organisationen unserer Gesellschaft, nämlich die Organisation der Bildung, gilt das aber leider nur in sehr eingeschränktem Maße.

Während man sich unter den Bildungsverantwortlichen in Unternehmen und Behörden schnell einig ist, dass die Lernenden in diesen Organisationen die Verantwortung für ihr Lernen selbst übernehmen müssen: Weil sie es auch sind, die darüber entscheiden, ob sie lernen oder nicht. In dem größeren Teil des Bildungswesens unseres Landes ist das jedoch ganz anders.

Abb. 1 Bildungsverantwortung
(Quelle: Canva/Chalirmpoj Pimpisarn, Getty Images)

In Schulen und Hochschulen, in Kindergärten und Kitas werden nicht die Lernenden für ihre Bildung zur Verantwortung gezogen, sondern eigentlich niemand – weil die Verantwortung für Bildung dort äußerst diffus durch den Raum wabert und sie niemand übernimmt.

Mit dieser Grundthese, befeuert durch einen Startimpuls unseres gfo-Präsidenten Dr. *Rudolf Lütke Schwienhorst*, startete die Regionalgruppe Nürnberg in eine lebhafte Diskussion zum aktuellen Zustand und zu künftigen Perspektiven für die Organisation von Bildung in unserem Land.

Dies war von Anfang an eine Diskussion, die mit ganz viel Bodenhaftung durch ein breites Spektrum an Erfahrungen aus der praktischen Managementarbeit im Bildungswesen geprägt war. Denn als Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Panels hatten wir

- mit *Angela Schöllhorn* eine langjährige Leiterin eines bayerischen Gymnasiums, die darunter gelitten hat, dass sie als Schulleiterin für alles verantwortlich gemacht wurde, aber nichts entscheiden durfte,
- mit *Carina Reitlinger* eine erfahrene Lehrerin und Expertin für moderne Pädagogik, die erleben musste, dass Bildung in Deutschland so gar nicht nach den Kriterien erfolgreicher Pädagogik gestaltet ist,
- mit *Tobias Burckhardt* einen Mitgründer und CEO der Shiftschool, wo er es sich seit fast zehn Jahren zur Aufgabe gemacht hat, Führungskräfte in der digitalen Transformation zu unterstützen.

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für den fundierten und engagierten Austausch und freuen uns auf eine Fortsetzung!

Tilman Peschke und *Frank Tiefel*
gfo Regionalleitung Nürnberg

Zukunftskompetenzen

Bei der zweiten Veranstaltung der gfo Region Bremen/Oldenburg stand in diesem Jahr das Thema »Zukunftskompetenzen« im Fokus. In Kooperation mit dem Quartier Bremen/Oldenburg der Digital Media Women e. V. hatten wir in das Haus der Wissenschaft eingeladen. Die Veranstaltung war mit über 20 äußerst interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut besucht.

Ein herzlicher Dank geht an unsere beiden Referentinnen *Franziska Richter* und *Eugenia Wiest* für ihre inspirierenden Impulse und die Moderation des anschließenden Austauschs in Kleingruppen.

Abb. 2 Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln
(Quelle: Canva/mattjeacock, Getty Images Signature)

Ein zentrales Thema war die Gestaltung von Transformationen durch Zukunftskompetenzen. *Franziska Richter* führte uns zu Beginn in das Thema Kompetenzen ein und präsentierte verschiedene Konzepte zur Betrachtung von Kompetenzen sowie zur Gestaltung von Lern- und Transformationsprozessen.

Ein besonders spannendes Konzept sind die Inner Development Goals, die uns *Eugenia Wiest* näherbrachte. Diese legen den Fokus auf die inneren Fähigkeiten, die wir für eine nachhaltige Entwicklung benötigen. Dabei stehen die persönliche Entwicklung und das innere Wachstum von Individuen im Vordergrund.

In den Arbeitsgruppen haben wir jeweils über eine Dimension des Modells mit Blick auf die persönlichen Entwicklungspotenziale und Ansatzpunkte für Bildung und Arbeit reflektiert.

Ein inspirierender Abend mit viel Austausch und Diskussion!

Antje Cordes
gfo Regionalleitung Bremen/Oldenburg

Was braucht eine Idee, um Realität zu werden?

Zu diesem Thema trafen sich in Berlin ein Dutzend Interessierte mit unserer Referentin *Anna Lisa Schmalz* zu Vortrag und Diskussion.

Abb. 3 Von der Idee zur Umsetzung
(Quelle: Canva/Tero Vesalainen, pixabay)

Auf Basis der Quellenprinzipien von *Peter John Koenig* sind wir mehrere Schritte gegangen: von der eigenen Vision, den eigenen Werten, die unser Engagement und unsere gestalterische Kraft bestimmen, zur Grundidee für die Initiative, eine Vision auszuarbeiten, die auch die mit der Initiative verbundenen Risiken berücksichtigt. Ein wichtiger Schritt zur Vermittlung der Idee an andere.

Dann wird die Herausforderung sehr konkret: Was ist der nächste Schritt, um die Vision umzusetzen?

Klarheit ist hier die Voraussetzung; Risiken zu akzeptieren eine wichtige Rahmenbedingung. Denn ohne Risiken würde die Idee stagnieren, sich nicht mehr entwickeln.

Das hier entstandene Quellenfeld hat eine Quellenperson und Beteiligte, die in der Verantwortung für Teilbereiche stehen und diese auch übernehmen.

In der Diskussion zeigte sich, dass dieses Bild auch für andere Organisationsformen Bedeutung hat. Anhand persönlicher Erfahrungen wurde überlegt, wie wir uns Ideen, Risiken und Strukturen in unterschiedlichen Unternehmen stellen und in welchen Rollen wir uns darin sehen, das Scheitern oder die Beendigung einer Initiative als Erfahrung eingeschlossen.

Weitere ausführlich diskutierte Themen an diesem sehr spannenden, von aktivem Austausch geprägten Nachmittag waren: Wie wichtig andere Menschen sind, die an der Verwirklichung mitgewirkt haben, wer den Staffelstab für die Initiative »erbt« oder übernimmt sowie die Schattenseiten, derer wir uns bewusst sein sollten.

Wir bedanken uns bei *Anna Lisa* und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für eine inspirierende Präsenzveranstaltung!

Ramona Becker und *Bodo Frenk*
gfo Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Vorschau auf Heft 5/2024

(erscheint am 1. Oktober 2024)

SCHWERPUNKT **From New Work to Better Work**

Bach et al.: New Work als Managementmode und Treiber organisationalen Wandels

Handke et al.: Informelle Kommunikation in veränderten Arbeitswelten

Taheri/Schlömer: New Work und hybride Arbeitsmodelle

Salam/Buengerler: Avoidance Job Crafting für Mitarbeitende mit Autismus

AUSBLICK

Heft 6/2024: ESG: Organisieren! (erscheint am 2. Dezember 2024)
Heft 1/2025: Wann ist ein Team ein Team? (erscheint am 3. Februar 2025)

Call for Papers

Beiträge zur Veröffentlichung in der zfo sind stets willkommen. Neben den ständigen Rubriken

- Führung und Leadership,
- Organisation und Strategie,
- Changemanagement und Organisationsentwicklung,
- Projekt- und Prozessmanagement und
- Business-Analyse

plant die Schriftleitung für die kommenden Ausgaben folgende Schwerpunktthemen.

COMMITMENT, BITTE!

Heft 2/2025 – Manuskripteinreichung bis 01.10.2024

Engagierte Mitarbeiter:innen bringen einen Mehrwert für das Unternehmen durch ihre Entschlossenheit, proaktive Unterstützung, hohe Produktivität und ihr Qualitätsbewusstsein. Sie haben weniger Fehlzeiten und es ist weniger wahrscheinlich, dass sie das Unternehmen verlassen. Das Thema Commitment hat in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erhalten. Steigender Leistungsdruck auf Unternehmen, die Individualisierung der Arbeitswelt und Veränderungen der Arbeitsmärkte insgesamt haben dazu geführt, dass das Commitment der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmer:innen, aber auch die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der Arbeit und dem Unternehmen nicht mehr selbstverständlich sind.

Artikel für diesen Call for Papers können sich z. B. folgenden Fragen widmen:

- Wie können Unternehmen auch vor dem Hintergrund der zunehmend diffusen Organisationsgrenzen Strategien entwickeln, um das Commitment der Mitarbeiter:innen zu fördern?
- Welche Rolle spielen dabei Generationenfragen und wie können unterschiedliche Generationen erfolgreich zusammenarbeiten?
- Wie können Führungskräfte ein Umfeld schaffen, das Commitment fördert und gleichzeitig die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt?
- Kann der Purpose einer Organisation dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter:innen langfristig engagieren und loyal bleiben? Welche Bedeutung kommt dabei der Organisationskultur zu?

PUBLIC MANAGEMENT – UPDATE!

Heft 3/2025 – Manuskripteinreichung bis 01.12.2024

Der öffentliche Sektor steht vor erheblichen Herausforderungen wie Digitalisierung, Fachkräftemangel, Klimawandel und Sicherheitsfragen. Schnelle technologische Entwicklungen erfordern regulatorische Maßnahmen, während Fachkräftemangel und knappe Budgets zu mehr Effizienz zwingen. Bürger:innen verlangen zunehmend nach einer digitalen, bürgerorientierten Verwaltung. Ziel ist ein moderner, nachhaltiger und widerstandsfähiger Staat. Wie ist der aktuelle Zustand des öffentlichen Managements? Welche Herausforderungen und Chancen bestehen derzeit, und welche Trends, Strategien und Best Practices sind relevant?

Artikel für diesen Call for Papers können sich z. B. folgenden Fragen widmen:

- Wie beeinflusst die digitale Transformation öffentliche Verwaltungen und Dienstleistungen? Welche Best Practices und innovativen Lösungen gibt es?
- Welche Rolle spielt nachhaltiges Management in öffentlichen Institutionen? Wie können ökologische und soziale Verantwortung integriert werden?
- Wie gehen öffentliche Organisationen mit der rasanten Veränderungsgeschwindigkeit um? Welche Methoden und Ansätze sind erfolgreich?
- Welche neuen Ansätze gibt es zur Optimierung interner Prozesse und Abläufe? Wie kann Effizienz gesteigert werden?

Hinweise zu den verschiedenen Beitragsformaten der zfo, zur Manuskripterstellung und zum Einreichungsprozess finden Sie unter www.zfo.de.

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

www.sgo-verein.ch

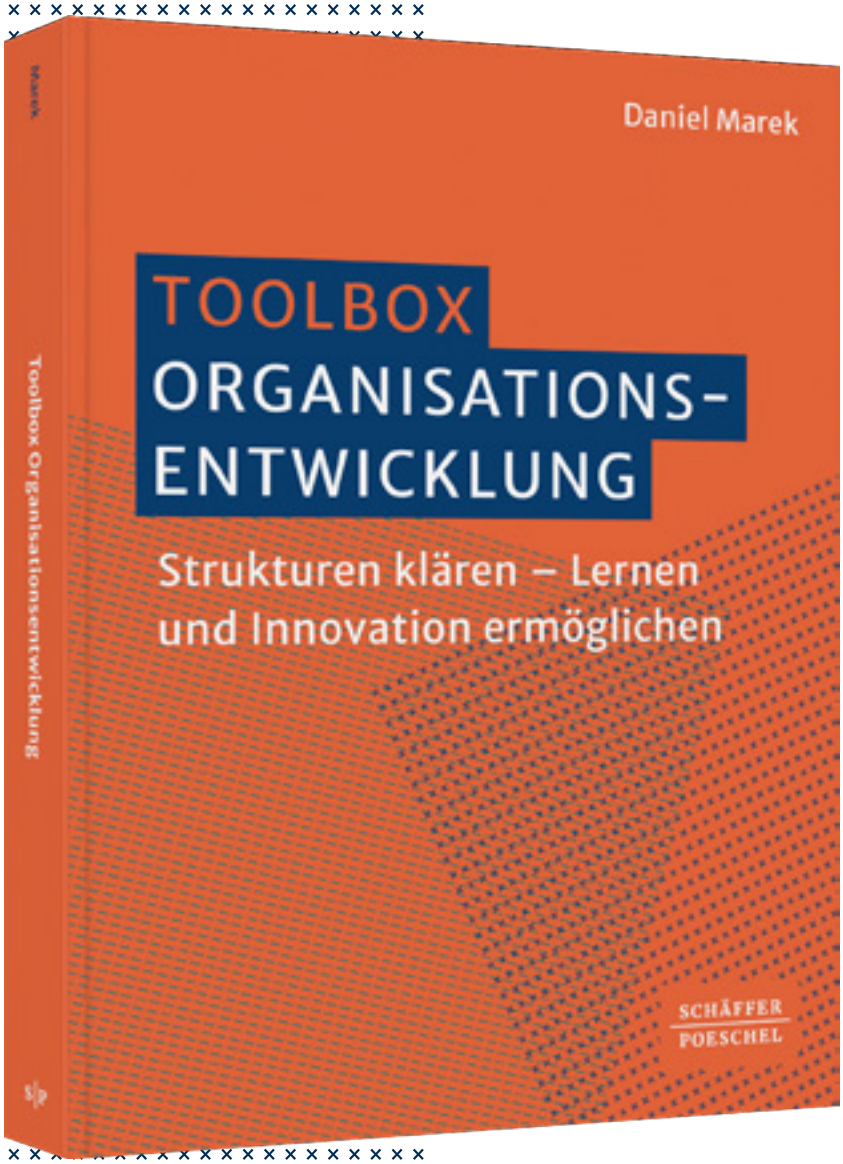
GESTALTE DEINE ZUKUNFT.

LERNE AUS ERFAHRUNG.

MEHR ERFAHREN:

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Den Weg für Lernen und Innovation ebnen



- Anleitung für die Implementierung von Organisationstools in verschiedenen Bereichen
- Breite Abdeckung: grundlegende Tools bis hin zu komplexen, fortgeschrittenen Techniken
- Fokus auf schnell anwendbare Tools mit hohem Impact

2024 | 150 Seiten | Broschur
ISBN 978-3-7910-6063-7 | € 39,99
eBook 978-3-7910-6064-4 | € 39,99

Jetzt online bestellen:
www.shop.haufe.de

SCHÄFFER
POESCHEL

https://doi.org/10.34156/0722-7485-2024-4-267 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access -