

## **Call for Papers zur P-OE-Heftreihe 2024**

### **Die Hochschule als attraktiver Arbeitsplatz**

Angesichts der Entwicklungen des Arbeitsmarktes in den zurückliegenden Jahren wird es auch für Hochschulen zunehmend schwieriger, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden. Der Mangel an Fachkräften, veränderte Erwartungen von Arbeitnehmenden und die rasanten Fortschritte der Digitalisierung stellen erhebliche Anforderungen an die traditionell geprägte Institution Hochschule. Diese wiederum steht vor der Herausforderung, diesen Anforderungen in Zeiten wachsender Autonomie und komplexer politischer, rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen gerecht zu werden und gerät hierbei unter Zeit- und Handlungsdruck.

Um im Kontext dieser Transformationsprozesse regional und international als attraktiver Arbeitsplatz sowohl im wissenschaftlichen wie wissenschaftsunterstützenden Bereich wahrgenommen zu werden, bemühen sich Hochschulen daher verstärkt, innovative Personalgewinnungskonzepte, zielgerichtetes Arbeitgebermarketing und wirkungsvolle HR-Strategien umzusetzen. Diese Ansätze werden in den Strategie-, Personal- und Personalentwicklungsabteilungen der Hochschulen entwickelt und greifen bewährte Praxiskonzepte aus der Wirtschaft auf. Dabei ist vieles, aber nicht alles auf das System Hochschule übertragbar. Jede Organisation, jede einzelne Hochschule, implementiert das Neue (hoch)individuell unter Berücksichtigung ihrer systemimmanenten Bedingungen.

Die P-OE widmet sich mit einer Heftreihe in vier Ausgaben des Jahres 2024 den aktuellen Fragestellungen rund um das Thema „Die Hochschule als attraktiver Arbeitsplatz“ und lädt dazu ein, Good-Practice-Beispiele, neue strategische Konzepte sowie aktuelle Forschung für alle Beschäftigungsgruppen in den Hochschulen zu präsentieren.

### **Heft 01/2024: Die Hochschule als attraktiver Arbeitsplatz – Employer-Identity**

Hochschulen sehen sich in ihrer Ausgestaltung als attraktive Arbeits- und Lebensräume mit Fragen zur eigenen gesellschaftlichen Legitimation und Funktion konfrontiert. Während sich das Bildungssystem seit Bologna allmählich wieder konsolidiert, sind sie als ständig reformierte Organisationen verstärkt auf Sinn- und Identitätssuche. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher, politischer und kultureller Transformationsprozesse wird immer deutlicher, dass der traditionelle Auftrag, Freiheit und Demokratie durch Lehre, Forschung und Transfer zu fördern, womöglich nicht mehr ausreicht, um intrinsisch motivierte Mitarbeitende zu gewinnen.

Daher rücken Personalgewinnungs- und Personalbindungskonzepte verstärkt in den Fokus der strategischen Weiterentwicklung von Hochschulen und das „Employer Branding“ gewinnt zunehmend an Bedeutung. Dieses setzt bei Identitäts- und Markenkonzepthen an, die für das Selbstverständnis der jeweiligen Institution, ihre Wettbewerbspositionierung und ihre Personalgewinnungsstrategie immer wichtiger werden.

Im Rahmen der P-OE Ausgabe 01/24 sollen Fragen aufgeworfen werden, die das strategische Personalmanagement sowie innovative Konzepte und Ansätze aus den Bereichen Personalgewinnung und Personalbindung im Rahmen einer Employer-Identity in den Blick nehmen, so u.a.:

- Was macht eine attraktive Hochschule aus? Wie kreieren Hochschulen stimmige, nachhaltige und diversitätsgerechte Arbeitgeberidentitäten?

- Welche Bedeutung kommt Marken-, Identitäts- bzw. Leitbildkonzepten zu? Was sind Erfolgsfaktoren für die Akzeptanz dieser Identifikationsangebote bei den Mitgliedern der Institution?
- Wie können Transformationsprozesse für eine zukunftsfähige und strategische Personalarbeit erfolgreich gestaltet werden?
- Welche Maßnahmen zur Personalgewinnung begegnen dem Fachkräftemangel am wirkmächtigsten? Wie viel KI-Technologie und wie viel menschliche Begegnung machen das erfolgreiche Recruiting der Zukunft aus?
- Welche Rolle spielt ein zeitgemäßes Diversity-Management in der Personalgewinnung und wie kann es ausgestaltet sein?

### **Formale Anforderungen**

- Wir freuen uns sowohl über theoretisch-konzeptionelle als auch empirische Beiträge sowie Good-Practice-Vorstellungen.
- Deadline für das Einreichen der ausgearbeiteten Beiträge für die Ausgabe 01/24 ist der **15. Oktober 2023**. Daran schließt sich ein Review- und ggf. Überarbeitungsprozess an.
- Einreichungen richten Sie bitte an [info@universitaetsverlagwebler.de](mailto:info@universitaetsverlagwebler.de) (mit beiden Heft-Herausgeberinnen im CC: Dr. Melanie Fritscher-Fehr ([melanie.fritscher-fehr@zv.uni-freiburg.de](mailto:melanie.fritscher-fehr@zv.uni-freiburg.de)) und Prof. Dr. Bettina Schreyögg ([bettina.schreyoegg@apollon-hochschule.de](mailto:bettina.schreyoegg@apollon-hochschule.de)))
- Geplanter Erscheinungstermin ist das 1. Quartal 2024 (Ausgabe P-OE 1/24).
- Weitergehende Hinweise für Autor\*innen finden sich unter <https://www.universitaetsverlagwebler.de/autorenhinweise> .

### **Vorschau Heft 2/2024: New Work in der Hochschule**

**Herausgeber: Prof. Dr. Niclas Schaper; RD Andreas Tesche**

**Veröffentlichung des Calls: 1. September 2023**

**voraus. Einreichungsdatum der Beiträge: 15. Januar 2024**

New Work Trends, wie eine zunehmende Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität insbesondere aber das Empowerment von Mitarbeitenden, ihre Arbeitsbedingungen und -inhalte selbstbestimmter und verantwortlicher zu gestalten, gehen auch an Hochschulen nicht vorbei. Der Fokus des zweiten Themenhefts liegt daher auf Konzepten, systematischen Studien und Erfahrungsberichten wie Homeoffice, virtuelle und agile Teamarbeit, kreative räumliche Gestaltungsansätze etc. für das Arbeiten und Lernen an Hochschulen erprobt, umgesetzt und evaluiert werden kann. Von Interesse sind dabei insbesondere auch eine Betrachtung von Voraussetzungen (z.B. in Bezug auf Führung und Management oder personale Eigenschaften) und Rahmenbedingungen (z.B. in Bezug auf arbeitsrechtliche und -politische Aspekte) von New Work Ansätzen und ihrer Implementierung in Hochschulkontexten.

---

## **Vorschau Heft 3/2024: People Development / FutureSkills**

**Herausgeber\*innen: Dr. Anke Diez; Prof. Dr. Fritz Gairing**

**Veröffentlichung des Calls: 15. November 2023**

**voraus. Einreichungsdatum der Beiträge: 31. März 2024**

Konsequent und professionell gestaltete Lern- und Entwicklungsprozesse sind auch für Hochschulen ein zentrales Instrument, um zukünftig erfolgreich zu sein. Eine strategische PE richtet sich an alle Mitarbeiter\*innen und auch Führungskräfte, d.h. die Angebote adressieren sowohl administrative/technische als auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Nachwuchskräfte, den akademischen Mittelbau ebenso wie auch Professor\*innen in unterschiedlichen Arbeits- und Laufbahnphasen. Dabei umfasst Personalentwicklung nicht nur individuelles Lernen und persönliche Weiterentwicklung, sondern auch Entwicklung von Führung und Zusammenarbeit, der jeweiligen Teams und deren Zusammenspiel, als auch die Weiterentwicklung im Mindset der Organisation hin zu einer Lernenden Organisation. In einer Zeit radikaler Veränderung (Digitalisierung, Globalisierung, Industrie 4.0, New Work, etc.) – häufig forciert durch disruptive Entwicklungen – ist die Notwendigkeit einer professionellen Konzeption des Lernens und der Weiterentwicklung der Mitarbeiter\*innen unabdingbar. Neue Lernkonzepte und neue Bildungsformate – unterstützt durch digitale Learning Management Systeme – verändern die PE-Arbeit. Die Transformation hin zu einer strategischen Personalentwicklung fordert viel: Was braucht eine PE – state of the art – um den vielfältigen Ansprüchen an eine zukunftsorientierte Hochschule Rechnung zu tragen? Wie kann eine entsprechende Transformation gestaltet werden? Wie können Lernformate geschaffen werden, die auch in verdichteten Arbeitsformaten und dynamisch-komplexen Strukturen Wirksamkeit entfalten?

### **Schwerpunkte des Themenheftes:**

- Strategische PE / Bedarfsorientierung (quant./qual. Personalplanung)
- PE für alle Zielgruppen der Organisation (administratives/techn. Personal, wiss. Mitarbeiter\*innen, Professor\*innen, Führungskräfte, Talente/ Nachwuchsförderung,)
- PE vor dem Hintergrund aktueller Determinanten, wie beispielsweise: KI/New Work/Home Office/LMS ...
- Transformationskompetenz und -entwicklung (Disruption, Mind Sets, etc.)
- Erfolgskontrollen von PE – auch i.S. von Kosten-Nutzen-Verhältnissen

---

**Vorschau Heft 4/2024: Attraktive Arbeitskultur – Organisationsentwicklung und Veränderungsfähigkeit**