HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Lehrstuhlbericht

WS 2015/2016 – SS 2016

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2016, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf

© Foto Titelseite: Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität; alle anderen Fotos Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor Ihnen liegt der Lehrstuhlbericht für den Zeitraum von Oktober 2015 bis September 2016. Im Berichtszeitraum haben am Lehrstuhl neue Mitarbeiter ihre Arbeit aufgenommen. Das Sekretariat wird seit Oktober 2015 kompetent und engagiert von Julia Pohl geführt. Fluktuation gab es auch auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Sehr bedauert habe ich den Abschied von Bianca Köllner, die sich für ein Angebot aus der Unternehmenspraxis entschieden hat. Kathrin Diekmann, Ingo Klingenberg, Rouven Kollitz und Ines Catharina Wulf sind neu zu uns gekommen und haben ihre Arbeit rasch aufgenommen.

Trotz der personellen Veränderungen können wir in Forschung und Lehre erneut auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Im Berichtzeitraum konnten wir erneut hochkarätige Publikationserfolge verzeichnen. Zudem waren wir mit zahlreichen Vorträgen auf wichtigen Konferenzen aktiv. Dass wir in diesem Jahr die Best Paper Awards der Zeitschrift „Die Betriebswirtschaft“ und der Konferenz „EGPA Annual Conference and pre-conference PhD Symposium“ gewonnen haben, ist besonders erfreulich. Aus aktuellen Vorträgen werden weitere Publikationen folgen. Außerdem freuen wir uns über die erfolgreich abgeschlossene Promotion von Dr. Henning Rode.

Zwei neue Drittmittelprojekte sind gestartet: Im Rahmen des BMBF-Projekts Dynamik 4.0 entwickeln wir u.a. gemeinsam mit drei anderen Lehrstühlen der Heinrich-Heine-Universität und außeruniversitären Partnern ein Konzept zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0. Eine erste Erhebungsphase liegt hinter uns, weitere Analysen und Gestaltungsvorschläge werden folgen.

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Seit 01.04.2016 bin ich gemeinsam mit Professorin Eva Lutz Sprecher der Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, in der zehn Stipendiat/innen forschen. Mit Christina Reinhold und Polina Trusova werden zwei der Doktorandinnen von mir betreut. Eva-Ellen Weiß ist vom Lehrstuhl in die Koordination der Graduiertenschule gewechselt, ihre Unterstützung erleichtert Eva Lutz und mir die Arbeit dort merklich.

Ein lehrbezogener Höhepunkt im Berichtszeitraum war die erstmalige Verleihung des von-Rundstedt-Preises für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit an Anne Latz. Wir freuen uns, dass damit die hohe Qualität dieser Abschlussarbeit, auch stellvertretend für weitere hochwertige Arbeiten, ausgezeichnet wurde.

Das Studienjahr 2015/2016 war für mich persönlich weiterhin durch die berufliche Doppelbelastung gekennzeichnet, die aus der Wahrnehmung des „Nebenamts“ als Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement resultiert. Meine Referentin im Rektorat, Svenja Wrede, hält mir den Rücken so gut es geht frei – eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass ich mich nach wie vor in Forschung, Lehre und Drittmittelakquise, wenn auch nicht wie in selbst gewünschter Intensität, engagieren kann.

Über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2015/2016 informieren wir Sie nachfolgend. Wir freuen uns, wenn Sie sich zudem auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook auch selbst ein aktuelles Bild machen.

Düsseldorf, im Oktober 2016

Stefan Süß

Inhaltsverzeichnis

1 **Unser Leitbild** 1

2 **Lehrstuhlporträt** 2

3 **Personal** 4

3.1 Lehrstuhlinhaber 4

3.2 Sekretariat 5

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5

3.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHK) und Tutor/innen 9

3.5 Stipendiatinnen der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 10

3.6 Lehrbeauftragter 10

3.7 Externe Doktorandinnen 11

4 **Lehre** 12

4.1 Generelles Lehrangebot 12

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 14

4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 14

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 17

4.5 Ausblick: Neues Modulangebot im Masterstudiengang 21

4.6 Lehrangebot im Studium Universale 24

4.7 Prüfungen 25

4.8 Gastvorträge 28

4.9 Abschlussarbeiten 29

4.10 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit 31

4.11 Graduiertenausbildung 32

4.12 Promotions- und Habilitationsprojekte 37

5 **Forschung** 38

5.1 Forschungsschwerpunkte 38

5.2 Verbundprojekt DYNAMIK 4.0: Arbeit und Gesundheit in KMU der Industrie 4.0 39

5.3 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 40

5.4 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“ 42

5.5 Abgeschlossene Promotion 43

5.6 Forschungsgespräche 45

5.7 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag 45
5.8 Forschungskolloquium mit der UniBw München 47
5.9 Tagungsteilnahmen 49
5.10 Forschungskooperationen 52
5.11 Gutachtertätigkeiten 53
6 **Publikationen** 54
6.1 Bücher 54
6.2 Publikationen in referierten Zeitschriften 54
6.3 Sonstige Publikationen 55
7 **Vorträge** 56
7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 56
7.2 Sonstige Vorträge 58
8 **Weiterbildungsangebot** 59
9 **Universitäre Selbstverwaltung** 59
10 **Dank** 61
11 **Schlusswort und Ausblick** 63

1 Unser Leitbild

Unser Lehrstuhlleitbild spiegelt unsere Arbeit und unser Selbstverständnis wider und zeigt, wofür wir stehen. Das Leitbild finden Sie nachfolgend. Es richtet sich an Studierende, Kolleginnen und Kollegen innerhalb und außerhalb der Universität sowie alle weiteren Personen, die an uns und unserer Arbeit interessiert sind. Nicht zuletzt dient es uns auch als eine Erinnerung und Selbstverpflichtung, die genannten Punkte nach Möglichkeit umzusetzen.

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal verfolgen wir das Ziel einer exzellenten Forschung und Lehre, insbesondere in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Wir fördern und unterstützen unsere Mitarbeiter/-innen, externen Doktorand/innen sowie unsere Studierenden systematisch bei ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung. Unsere Kultur ist dabei von einem fairen und freundlichen Umgang mit Studierenden und Mitarbeiter/innen der Heinrich-Heine-Universität geprägt.

Unsere **Forschung** weist ihre Schwerpunkte in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal auf. Interdisziplinarität und theoretisch fundierte, empirische Analysen sowie universitätsübergreifende Kooperationen zeichnen unsere Forschung aus. Wir bereichern den wissenschaftlichen Diskurs der Organisations- und Personalforschung durch aktive Teilnahme an Konferenzen im In- und Ausland sowie (begutachtete) Publikationen. Die Einwerbung von Drittmitteln nutzen wir zur Durchführung von innovativen Forschungsprojekten. Unsere Erkenntnisse übertragen wir in die wissenschaftsorientierte Unternehmenspraxis.

In unserer **Lehre** vermitteln wir den Studierenden Wissen in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Wir richten den Blick auf aktuelle, gesellschaftlich und unternehmerisch relevante Forschungs- und Praxisthemen. Unser vielfältiges Lehrangebot richten wir in erster Linie an Studierende der BWL, VWL und Wirtschaftschemie, aber auch an Studierende anderer Fakultäten (BWL für Nicht-Ökonomen).

Dabei engagieren wir uns für einen offenen Austausch, ein respektvolles Miteinander und eine individuelle Betreuung. Die an unserem Lehrstuhl ausgebildeten Absolvent/innen sollen sich durch Verantwortungsbewusstsein sowie kompetentes und selbstständiges Denken auszeichnen, welches auf einem sicheren theoretischen und methodischen Wissensfundament basiert. Zur Förderung der Lernprozesse setzen wir verschiedene Lehr- und Lernformen ein und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Wir fördern selbstständiges und empirisches Arbeiten durch Gruppenarbeit, Referate und Projektarbeiten und greifen dabei ergänzend auf e-Learning zurück. Regelmäßig werden Praktiker/innen in die Lehre einbezogen. Zur Optimierung der Lehre nutzen wir Feedback und Evaluationen und stützen uns wechselseitig durch kollegiale Beratung.

2 Lehrstuhlporträt

Lehrstuhlteam im SS 2016 (ohne studentische Hilfskräfte) von links nach rechts: Dr. Sascha Ruhle, Lena Evertz, Sarah Altmann, Ines Wulf, Malte Steinbach, Johanna Pampus, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Kathrin Diekmann, Rouven Kollitz, Julia Pohl, Ingo Klingenberg, Stefanie Faupel, Eva-Ellen Weiß

Lehre und Forschung am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal sind geprägt von den Aufgaben und Problemen im Rahmen der Organisation und des Personalmanagements von Unternehmen. Entsprechend greifen unsere Lehrangebote in den Bachelor- und Masterstudiengängen diese betriebswirtschaftlichen Funktionen auf (vgl. ausführlich Kapitel 4). Während Organisation den Schwerpunkt des Angebots im Bachelorstudium bildet, vertiefen wir im Master verschiedene Aspekte des Personalmanagements und des Verhaltens in Organisationen. Dabei wird den Studierenden ein fundierter Einblick in Theorien und Empirie sowie die wichtigsten anwendungsbezogenen Instrumente in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement vermittelt. Unsere Studierenden sollen auf dieser Grundlage Rahmenbedingungen und Gestaltungsalternativen dieser Funktionen kennenlernen und bewerten können sowie Grundlagenkenntnisse in empirischer Organisations- und Personalforschung aufbauen.

Dass wir nach wie vor einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht als Belastung, sondern als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von alternierend angebotenen Master-Wahlpflichtmodulen eine individuelle Schwerpunktbildung. Dies ist uns gelungen, obwohl das Lehrdeputat von Professor Süß aufgrund der Wahrnehmung des Amts als Prorektor reduziert ist. Zum kommenden Wintersemester werden wir unser Lehrangebot - insbesondere im Master - etwas umstrukturieren und flexibler gestalten (vgl. ausführlich Abschnitt 4.5).

In der Forschung befassen wir uns gleichermaßen mit den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Aktuell liegt der Schwerpunkt stärker auf der Personalforschung. Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Organisation und Personalmanagement nicht nur aus einer Theorieperspektive erfolgen kann, sondern einen Theoriepluralismus erfordert, der der Komplexität dieser Funktionen gerecht wird. Dass wir dabei auch in angrenzende Disziplinen, vor allem Soziologie und Psychologie, blicken, ist den Spezifika der von uns vertretenen Fächer geschuldet. Unsere Forschung ist empirisch ausgerichtet, wobei wir uns sowohl qualitati-

ver als auch quantitativer Methoden bedienen, um verschiedene Forschungsgegenstände adäquat erfassen und analysieren zu können. Wir freuen uns, dass unsere Forschung in zahlreichen Publikationen und Vorträgen Resonanz und Ausdruck findet. Dass wir dabei erfolgreich Drittmittel einwerben, zeigt sich aktuell in der Mitwirkung im NRW-Fortschrittskolleg zur Online-Partizipation, der im April gestarteten Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ sowie unserer Mitwirkung im BMBF-Projekt „Dynamik 4.0“ (vgl. ausführlich Kapitel 5).

Nicht zuletzt die aus den genannten Projekten resultierenden zusätzlichen Ressourcen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie studentische Hilfskräfte führen dazu, dass der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal gegenwärtig zu den größeren betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen an der Heinrich-Heine-Universität zählt.

Lehrstuhlteam im WS 2015/16 (ohne studentische Hilfskräfte) von links nach rechts: Dr. Sascha Ruhle, Stefanie Faupel, Malte Steinbach, Bianca Köllner, Franziska Fischer, Johanna Pampus, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Julia Pohl, Sebastian Jüttner, Eva-Ellen Weiß, Sarah Altmann, Lena Evertz

3 Personal

3.1 Lehrstuhlinhaber

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet, ein Sohn. 1994 bis 1998 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 1999 bis 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftlicher Assistent und Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Dort 2004 Promotion zum Dr. rer. pol. sowie 2009 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. In den Wintersemestern 2008/2009 und 2009/2010 Vertretungsprofessor am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt. Vom 01.10.2013 bis zum 31.12.2014 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Seit 01.01.2015 Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten (abgelehnt). Seit Mai 2015 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen. Seit 2015 im Editorial Board des German Journals of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung). Diverse Lehraufträge, u. a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. Seit 2015 Mitglied des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung. Seit April 2016 Sprecher der Manchot Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Miteinwerbung zahlreicher weiterer Projekte (unter anderem bei der DFG, dem BMBF, dem Land NRW).

Aktuelle Forschungsschwerpunkte: ausgewählte Funktionen des Personalmanagements, Personalführung und Gesundheit sowie Onlinepartizipation.

Ein ausführliches Porträt ist in der Fachzeitschrift Human Resources Manager erschienen. Sie finden es auf unserer Internetseite (www.orgaperso.hhu.de) im Bereich „Unser Team“.

3.2 Sekretariat

Univ.-Besch. Julia Pohl M. A.

Seit Oktober 2015 als Sekretärin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal beschäftigt.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausführlichere Informationen finden Sie auf unserer Homepage im Bereich „Unser Team“.

Sarah Altmann M. A.

Seit April 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: berufliche Auszeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität.

Kathrin Diekmann M. A.

Seit April 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.
Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Organisationales Lernen.

Lena Evertz M. A.

Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Motivation, Arbeitgeberattraktivität.

Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

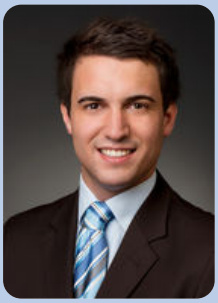
Seit Oktober 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: organisationale Veränderungen.

Franziska Fischer M. A.

Von Oktober 2014 bis Dezember 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Interessenorganisationen, Strategieprozessforschung.



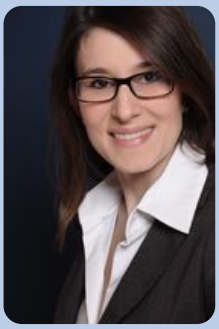
Sebastian Jüttner M. A.

Von Oktober 2014 bis Dezember 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Ingo Klingenberg M. A.

Seit Februar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Arbeitsstress.



Bianca Köllner M. Sc.

Von April 2013 bis Dezember 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations.

Rouven Kollitz M. Sc.

Seit Februar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Arbeitgeberattraktivität, Word-of-Mouth-Kommunikation.

Johanna Pampus M. Sc.

Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von Januar 2015 bis September 2015 in Elternzeit.

Forschungsschwerpunkte: Inklusion am Arbeitsmarkt, Diversity-Management.

Malte Steinbach M. Sc.

Seit Oktober 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Institutionelle Logiken, Institutionalisierungsprozesse in Organisationen.

Dr. Sascha Ruhle

Im November und Dezember 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Januar 2015 dort Akademischer Rat auf Zeit.

Forschungsschwerpunkte: Organisationales Commitment, Absentismus und Präsentismus, Hochschulmanagement.

Ines Catharina Wulf M. Sc.

Seit April 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Projekt „Dynamik 4.0“ beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Gesundheit in der Industrie 4.0, Betriebliche Interessenvertretung, Veränderungsprozesse.

Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß

Seit Oktober 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Mai 2016 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

Forschungsschwerpunkte: Gratifikationskrisen, Arbeitsstress, Transformationale Führung, Religiosität im Arbeitskontext, Wechselabsichten von Wissenschaftlern.

3.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHK) und Tutor/innen

Lisa Caterisano
Studiengang: Master BWL
SHK Mai 2015 bis März 2016
Aufgabenbereich:
Lehrstuhl und Tutorin

Anne Latz
Studiengang: Medizin
WHK Mai 2015 bis März 2016
Aufgabenbereich: Tutorin

Torsten Radermacher
Studiengang: Master BWL
SHK seit November 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Julia Weimer
Studiengang: Bachelor BWL
SHK seit November 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

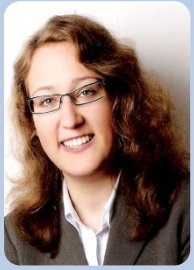
Kristina Wilmshöver
Studiengang: Bachelor BWL
SHK September 2014 bis Dezember 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

3.5 Stipendiatinnen der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Christina Reinhold M. A.

Seit April 2016 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, Erstbetreuung des Promotionsvorhabens durch Professor Süß.

Forschungsschwerpunkte: Junge Unternehmen, Arbeitgeberattraktivität.



Polina Trusova

Seit April 2016 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, Erstbetreuung des Promotionsvorhabens durch Professor Süß.

Forschungsschwerpunkte: Gamification in jungen Unternehmen.

3.6 Lehrbeauftragter

Dr. Dr. Hans-Peter Hummel

Dr. Dr. Hans-Peter Hummel ist Diplom-Psychologe und wurde am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg sowie am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Bremen promoviert. Seine berufliche Laufbahn begann vor rund 20 Jahren im Vertrieb. Er war viele Jahre in Personal- und Unternehmensberatungen tätig, wechselte danach in die Führungskräfteentwicklung, leitete die Organisationseinheit Performancesteuerung, Bildungscontrolling, Bibliothek bei der ERGO Versicherungsgruppe AG und ist dort derzeit Leiter Personalorganisation. Hans-Peter Hummel ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl und bietet in erster Linie die Vorlesungen „Management und Organisation“ (Bachelor) und „Talentmanagement für Führungskräfte“ (Master) an. Ab WS 2016/2017 wird er das „Personalwirtschaftliche Praxisseminar“ (MW19) anbieten.

3.7 Externe Doktorandinnen

Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

Seit November 2012 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: institutionelle Logiken, Institutionalisierungsprozesse und Veränderungsmanagement in der öffentlichen Verwaltung.

Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec

Seit April 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beschäftigt und seitdem externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: Hochschulmanagement, Work-Life-Balance von Wissenschaftlern.

4 Lehre

4.1 Generelles Lehrangebot

Unser Lehrangebot fokussiert auf die betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Damit werden zentrale nicht-finanzwirtschaftliche Funktionen der Betriebswirtschaftslehre aufgegriffen, die sowohl für Unternehmen als auch für Non-Profit-Organisationen unabhängig von ihrer Größe und Branche erhebliche Relevanz aufweisen.

Das Studium an unserem Lehrstuhl vermittelt den Studierenden einen fundierten Einblick in Theorien und Empirie sowie die wichtigsten anwendungsbezogenen Instrumente in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Es soll die Studierenden dazu befähigen, Rahmenbedingungen und Gestaltungsalternativen dieser Funktionen zu erkennen und zu bewerten, Grundlagenkenntnisse in empirischer Personal- und Organisationsforschung aufzubauen und anzuwenden sowie generelle betriebswirtschaftliche Problemlösungskompetenzen zu entwickeln.

Unsere Lehrveranstaltungen stehen den Studierenden der BWL, der VWL und der Wirtschaftschemie (jeweils Bachelor bzw. Master), teilweise Studierenden der Psychologie, Mathematik und der Rechtswissenschaften sowie in einer separaten Vorlesung im Studium Universale allen Studierenden offen.

Außerhalb unserer Fakultät arbeiten wir in erster Linie mit der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung (Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn, Juristische Fakultät) zusammen.

Professor Süß und Rouven Kollitz sind Ansprechpartner für die Studierenden der Psychologie, die die Grundlagen der BWL oder das Modul Organisation und Personal im Nebenfach studieren.

Das Lehrangebot in der Übersicht

Bachelor	**BB03 Finanzierung und Unternehmensführung**
	Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung
	Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung
	BW01 Organisation und Personal
	Kurs I: Organisation und Management
	Kurs II: Organisationsgestaltung
	Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft
	Projektarbeit (BQ05/06/07)
Master	**MB02 Betriebswirtschaftliche Theorie II**
	Kurs III: Organisation
	MW01 Verhalten und Personalführung in Organisationen
	Kurs I: Organisationstheorie*
	Kurs II: Verhalten in Organisationen**
	Kurs III: Personalführung**
	Kurs IV: Talentmanagement für Führungskräfte**
	Kurs V: Empirisches Studienprojekt*
	MW16 Personalmanagement
	Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements
	Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements
	Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts
	Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt
Studium Universale	**Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen**
	Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen
	Kurs IV: Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen
Bachelor/ Master	**Forschungskolloquium**
	Abschlussarbeiten

* Pflichtkurs
** Wahlkurs: 2 von 3 Kursen müssen belegt werden

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

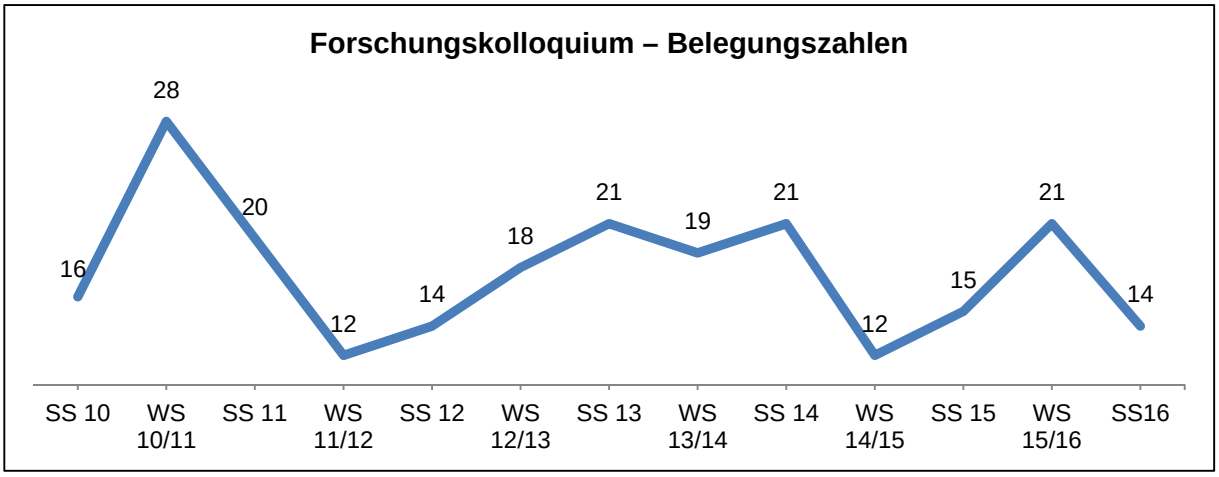
Forschungskolloquium

Angebot: jedes Semester

Ziele: Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Forschungskolloquium stellt keine zusätzliche Leistung oder Hürde für die Erstellung einer Abschlussarbeit dar, sondern hat allein den Zweck, die Abschlussarbeiten durch die Diskussion mit anderen Studierenden und Expertinnen und Experten aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit. Jede/r Studierende soll ihre/seine Arbeit im Forschungskolloquium einmalig zur Diskussion stellen.

Die sehr positive Evaluation dieser Veranstaltung durch die Studierenden sowie die erkennbaren Lernerfolge belegen den Nutzen des Kolloquiums für die Studierenden und bestärken uns darin, diese Form der wissenschaftlichen Ausbildung und Beratung fortzuführen.



4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

a) Modul BB03: Finanzierung und Unternehmensführung

Ziele: Die Teilnehmenden des Moduls „Finanzierung und Unternehmensführung“ erarbeiten grundlegende Kenntnisse über Konzepte und Instrumente der Unternehmensfinanzierung sowie realwirtschaftliche und managementbezogene Aspekte der Unternehmensführung. Im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien werden betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig gelöst sowie kritisch reflektiert.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul, welches zu den größten Pflichtmodulen der Bachelorstudiengänge gehört, gliedert sich in vier Kurse, die jedes Wintersemester angeboten werden. Die Kurse zu Grundlagen der Unternehmensführung (Vorlesung) und Grundlagen der Unternehmensführung (Übungen als Gruppenveranstaltungen) werden durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Teilnehmer: Das Modul wurde im Wintersemester 2015/2016 von 456 Teilnehmer/innen belegt.

Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung

Angebot: jedes WS

Die Veranstaltung „Grundlagen der Unternehmensführung“ setzt sich mit realwirtschaftlichen und managementbezogenen Aspekten der Unternehmensführung auseinander, indem auf Rahmenbedingungen und verschiedene Theorien der Unternehmensführung eingegangen wird. Dabei werden Grundlagen der Planung, der Organisation, der Personalwirtschaft, der Personalführung, des Controllings, der internationalen Personalführung sowie die Unternehmensethik aufgegriffen.

Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung

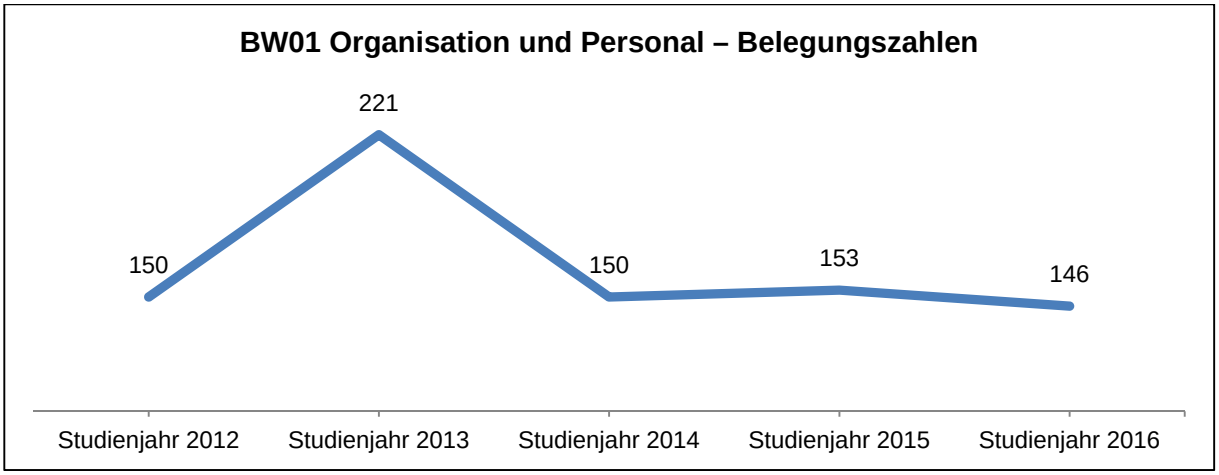
Angebot: jedes WS

Die erworbenen Kenntnisse aus Kurs III werden im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien aktiv angewendet. Damit wird die Fähigkeit gefördert, betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig zu lösen sowie kritisch zu reflektieren.

b) Modul BW01: Organisation und Personal

Ziele: Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, Organisation und Personal als wesentliche Bestandteile des Managements von Unternehmen zu verstehen. Zudem sollen sie die wichtigsten Gestaltungsalternativen hinsichtlich dieser Funktionen – auch anhand ausgewählter Fallbeispiele – kennenlernen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul, welches eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge darstellt, gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine Projektarbeit zu erbringen, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt.



Kurs I: Organisation und Management

Angebot: jedes WS

Im Kurs I erfolgt eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem Management von Unternehmen, in deren Rahmen sowohl eine funktionale als auch eine institutionelle Perspektive eingenommen werden. Zudem werden die wichtigsten managementbezogenen Theorien bzw. Ansätze kurz skizziert (z. B. Institutionenökonomie, Verhaltenswissenschaftliche Ansätze, Evolutionstheoretische Ansätze), um den Teilnehmenden verschiedene Perspektiven auf Management und Organisation zu ermöglichen. Anschließend werden die Grundlagen strategischer Planung als Voraussetzung der Organisation und Personalwirtschaft beschrieben. Dabei wird der enge Zusammenhang zwischen Organisation und Personalwirtschaft herausgestellt.

Kurs II: Organisationsgestaltung

Angebot: jedes WS

Im Kurs II werden zunächst die Grundlagen der Organisationsgestaltung gelegt, indem auf ihre Ziele, Kriterien, Rahmenbedingungen und Basisaufgaben eingegangen wird. Ein erster Schwerpunkt liegt auf der Arbeitsteilung im Unternehmen. Hier werden die Bildung von Organisationseinheiten, die Gestaltung des Leitungs- bzw. Liniensystems, die Konfiguration sowie die Prozessorganisation von Unternehmen analysiert. Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Koordination, wobei zwischen hierarchischer Koordination, Koordination durch interne Märkte und Koordination durch Selbstabstimmung differenziert wird. Abschließend werden die Grundlagen des organisationalen Wandels besprochen.

Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft

Angebot: jedes SS

Kurs III setzt sich mit den grundlegenden Funktionen der Personalwirtschaft auseinander. Dabei werden Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalfreisetzung, Personalauswahl, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Anreizsysteme und Entlohnung sowie Grundlagen der Personalführung aufgegriffen. In allen Funktionsfeldern werden zunächst die spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen skizziert, bevor jeweils praxisnahe

Gestaltungsoptionen vorgestellt werden. Der Zusammenhang der einzelnen Funktionen wird dabei verdeutlicht.

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MB02: Betriebswirtschaftliche Theorie II

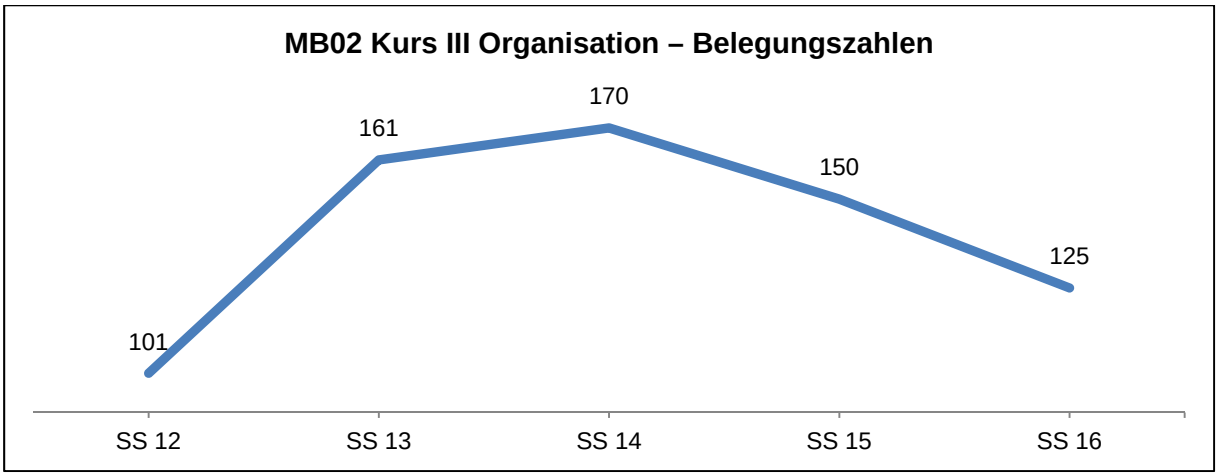
Ziele: Die Teilnehmenden des Moduls „Betriebswirtschaftliche Theorie II“ erarbeiten Kenntnisse, die sich auf entscheidungsunterstützende Prozesse und Strukturen im Unternehmen beziehen; außerdem reflektieren sie die Konzeptionen unternehmerischen Denkens. Die Studierenden werden damit befähigt, aktuelle Forschungsbeiträge zu beurteilen und selbst eigene Forschungsbeiträge zu erbringen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul besteht aus den drei Kursen Konzeptionen der BWL, Accounting sowie Organisation; der dritte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Kurs III: Organisation

Angebot: jedes SS

Die Veranstaltung beginnt mit den Grundlagen der Organisationslehre. Im Anschluss daran erfolgt ein Überblick über die wichtigsten Grundgedanken der Organisationstheorie, um ein weitreichendes Verständnis von Organisationen und Organisieren zu erzielen. Schwerpunkt des Kurses ist die Organisationsgestaltung mit Aufgaben-Analyse und Aufgaben-Synthese, Stellenbildung und Abteilungsbildung sowie Konfiguration von Organisationen. Dabei werden zunächst funktionale und objektorientierte Strukturen als eindimensionale Gestaltungsalternativen sowie die Linien- und Stab-Linien-Organisation unter Berücksichtigung der Spezifika internationaler Unternehmen analysiert. Als mehrdimensionale Gestaltungsalternativen werden die Matrix- und Tensororganisation skizziert, bevor auf temporäre Formen wie die Projektorganisation fokussiert wird. Ergänzend zu der Aufbauorganisation erfolgt ein Blick auf die Prozessorganisation von Unternehmen, bevor Koordination und Koordinationsinstrumente im Vordergrund stehen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Selbstabstimmung zwischen Organisationseinheiten eingegangen. Netzwerke als moderne Form der Organisation bilden den Abschluss des Kurses. Alle diskutierten Gestaltungsalternativen werden jeweils hinsichtlich ihrer situativen Vor- und Nachteile analysiert. Überlegungen zum Wandel in Organisationen und zum Wissensmanagement schließen den Kurs ab.

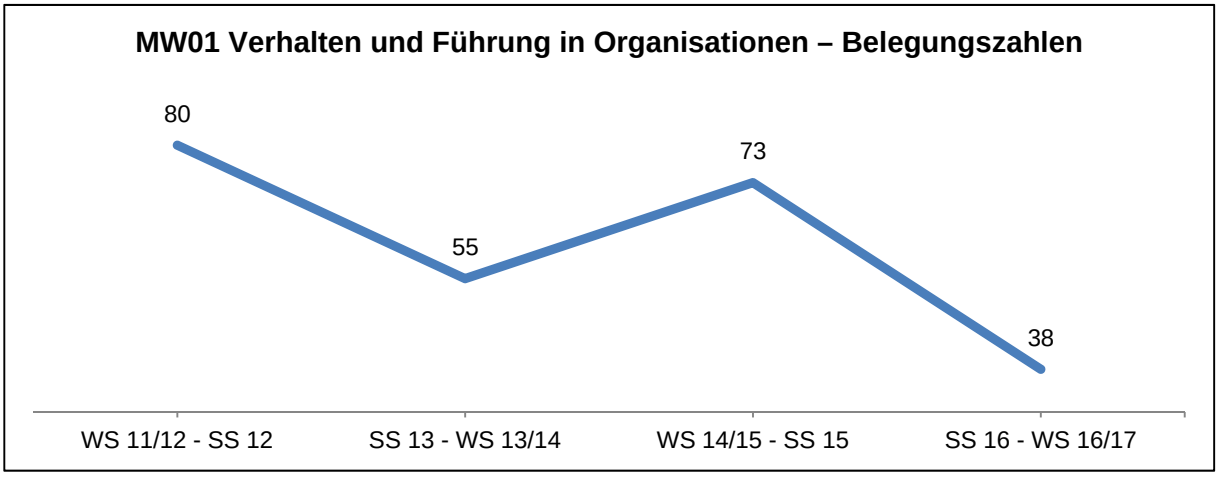


Der Kurs III („Organisation“) des Moduls MB02 „Betriebswirtschaftliche Theorie II“ wird ab dem WS 2016/2017 durch den Kurs VII („Organisationstheorie“) im Rahmen von MB00 „Betriebswirtschaftliche Theorie“ ersetzt.

b) Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen

Ziele: Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, Organisationen sowie das Verhalten der in Organisationen agierenden Individuen besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie Kenntnisse in Personalführung sowie führungsbezogene Gestaltungsalternativen kennenlernen. Eine Forschungsorientierung erfährt das Modul durch das empirische Studienprojekt.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul beinhaltet fünf Kurse, von denen die Kurse I und V Pflichtkurse sind. Aus den Kursen II, III und IV müssen zwei Kurse gewählt werden.



Aufgrund der Umstrukturierung unseres Angebots im Master startete das Modul MW01 in seiner gegenwärtigen Form letztmalig im SS 2016.

Kurs I: Organisationstheorie

letztmaliges Angebot: SS 2016

In diesem Kurs wird erläutert, was unter Organisationstheorien verstanden wird und welche Aufgaben sie haben. Es wird begründet, dass aufgrund der Kenntnis verschiedener Theorien das Verhalten von Mitarbeitern in Organisationen aus unterschiedlichen Perspektiven erklärt werden kann. Den Schwerpunkt des Kurses bildet die Auseinandersetzung mit verschiedenen Organisationstheorien, wobei neben ihrer Darstellung auch jeweils auf die Grenzen der Theorien hingewiesen wird. Behandelt werden z. B. neoklassische Organisationstheorien, verhaltenswissenschaftliche Theorien, institutionenökonomische Theorien, der soziologische Neoinstitutionalismus und die mikropolitische Organisationsanalyse. Dadurch wird den Teilnehmenden ein breites Spektrum möglicher Perspektiven auf Organisationen geliefert.

Kurs II: Verhalten in Organisationen

letztmaliges Angebot: SS 2016

Im Kurs II wird auf das Verhalten von Organisationsmitgliedern in Organisationen eingegangen. Dabei werden – wie in der Organisationsforschung üblich – die individuelle, gruppenbezogene und organisationsbezogene Ebene unterschieden. Auf der individuellen Ebene stehen Lernen und Motivation im Vordergrund, auf der gruppenbezogenen Ebene Zusammenarbeit, Kommunikation, Konflikte und Vertrauen sowie auf der organisationalen Ebene Struktur, Kultur und Diversity von Organisationen. Veranschaulicht werden diese Ebenen durch Fallbeispiele.

Kurs III: Personalführung

letztmaliges Angebot: SS 2016

Kurs III setzt sich mit Personalführung in ihrer strukturellen und interaktiven Form auseinander. Auf theoretischer Ebene werden führerbezogene, geführtenbezogene, interaktionsbezogene und situationsbezogene Perspektiven auf Personalführung eingenommen. Auf dieser Grundlage lassen sich Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen, wobei insbesondere auf Führungsgrundsätze, Führung durch Ziele, Mitarbeitergespräche sowie Führungsstil und Führungsverhalten eingegangen wird. Fallbeispiele illustrieren die vermittelten Inhalte.

Kurs IV: Talentmanagement für Führungskräfte

entfällt im WS 2016/2017

Kurs V: Empirisches Studienprojekt

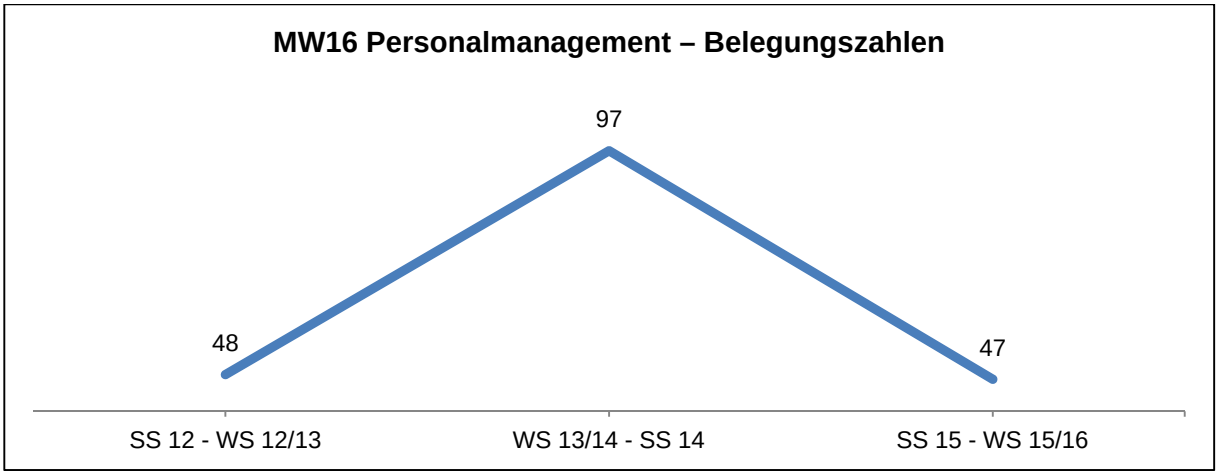
letztmaliges Angebot: WS 2016/2017

Im Kurs V erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Organisations- und Führungsforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zur Organisations- und/oder Führungsforschung durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen im Personalmanagement auf.

c) Modul MW16: Personalmanagement

Ziele: Die Teilnehmenden setzen sich in diesem Modul vertiefend mit Personalmanagement auseinander, wobei sie dessen operative und strategische Aufgaben studieren. Daneben sollen sie Grundlagen des Arbeitsrechts kennenlernen und im forschungsorientierten Studienprojekt selbstständig empirisch aktuelle Fragestellungen des Personalmanagements untersuchen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul beinhaltet vier Kurse. Es wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten und steht auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III).



Aufgrund der Umstrukturierung unseres Angebots im Master wurde das Modul MW16 in seiner gegenwärtigen Form letztmalig im WS 2015/2016 angeboten. Ab dem SS 2017 wird ein neu strukturiertes Modul MW16 Personalmanagement einmal jährlich einsemestrig im Sommersemester angeboten.

Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements

letztmaliges Angebot: SS 2015

Im Kurs I erfolgt zunächst eine Beschreibung der Ziele und Rahmenbedingungen des Personalmanagements. Den Schwerpunkt des Kurses bildet eine Erläuterung seiner wichtigsten operativen Funktionen. Diese werden einerseits abstrakt, andererseits anhand von Fallstudien erarbeitet. Besonderer Wert wird darauf gelegt, die einzelnen Funktionen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen zu betrachten.

Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements

letztmaliges Angebot: SS 2015

Im Kurs II werden strategische Funktionen des Personalmanagements analysiert. Dabei spielen vor allem internationaler Personaleinsatz, strategisches Personalmanagement, Personalcontrolling, Talentmanagement und das Mitbestimmungsmanagement eine zentrale Rolle. Den Teilnehmern wird dabei auch der Zusammenhang dieser Funktionen zu den anderen Managementfunktionen wie auch zu den operativen Funktionen des Personalmanagements sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert.

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts

letztmaliges Angebot: WS 2015/2016

Im Kurs III werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. Dieser Kurs wird von Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeiter/innen (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) angeboten. Die Vorlesung wird durch eine Übung ergänzt. Die Grundidee dieses Angebots besteht darin, Masterstudierenden mit einem Schwerpunkt in Personalmanagement einen grundlegenden Einblick in relevante rechtliche Aspekte zu er-

möglichen, da diese in der späteren Berufspraxis maßgebliche Rahmenbedingungen der Personalmanager/innen darstellen.

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt

letztmaliges Angebot: WS 2015/2016

Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Im Wintersemester 2015/2016 wurde mit insgesamt 42 Studierenden eine Experimentalstudie zur Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen in negativ behafteten Branchen durchgeführt. Die Datenauswertung erfolgte mittels verschiedener statistischer Auswertungsmethoden in SPSS.

4.5 Ausblick: Neues Modulangebot im Masterstudiengang

Zum Studienjahr 2016/2017 kommt es zu einer Umstellung unserer Master-Wahlpflichtmodule. Neben einem inhaltlich etwas modifizierten Modul MW16 „Personalmanagement“ (16 ECTS) werden wir erstmals die neuen Module MW18 „Organizational Behavior“ und MW19 „Personalwirtschaftliches Praxisseminar“ im Umfang von je 8 ECTS anbieten. Hintergrund der Modulumstellung ist die Flexibilisierung des Veranstaltungsangebots des Lehrstuhls zu Gunsten der Studierenden. Detaillierte Informationen zur Umstellung sowie die Modulbeschreibungen der neuen Module sind der Internetseite des Lehrstuhls zu entnehmen.

Modul MW16: Personalmanagement (8 SWS, 16 ECTS; jedes Sommersemester, ab Sommersemester 2017)

Ziele: Die Teilnehmenden setzen sich in diesem Modul vertiefend mit Personalmanagement auseinander, wobei sie dessen strategische Aufgaben studieren. Zudem sollen sie theoretische Erkenntnisse zur Personalführung sowie führungsbezogene Gestaltungsalternativen kennenlernen. Daneben werden ihnen die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt und sie untersuchen im forschungsorientierten Studienprojekt selbstständig empirisch aktuelle Fragestellungen des Personalmanagements.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul beinhaltet vier Kurse. Es wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten und steht auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III). Es besteht zudem die Möglichkeit, eine Projektarbeit zu erbringen, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt.

Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements

nächstes Angebot: SS 2017

Im Kurs I werden strategische Funktionen des Personalmanagements analysiert. Dabei spielen vor allem internationaler Personaleinsatz, strategisches Personalmanagement, Personalcontrolling, Talentmanagement und das Mitbestimmungsmanagement eine zentrale Rolle. Den Teilnehmenden wird dabei auch der Zusammenhang dieser Funktionen zu den anderen Managementfunktionen wie auch zu den operativen Funktionen des Personalmanagements sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert.

Kurs II: Personalführung

nächstes Angebot: SS 2017

Kurs II setzt sich mit Personalführung in ihrer strukturellen und interaktiven Form auseinander. Auf theoretischer Ebene werden führerbezogene, geführtenbezogene, interaktionsbezogene und situationsbezogene Perspektiven auf Personalführung eingenommen. Auf dieser Grundlage lassen sich Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen, wobei insbesondere auf Führungsgrundsätze, Führung durch Ziele, Mitarbeitergespräche sowie Führungsstil und Führungsverhalten eingegangen wird. Fallbeispiele illustrieren die vermittelten Inhalte.

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts

nächstes Angebot: SS 2017

Im Kurs III werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. Dieser Kurs wird von Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeiter/innen (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) angeboten. Die Vorlesung wird durch eine Übung ergänzt. Die Grundidee dieses Angebots besteht darin, Masterstudierenden mit einem Schwerpunkt in Personalmanagement einen grundlegenden Einblick in relevante rechtliche Aspekte zu ermöglichen, da diese in der späteren Berufspraxis maßgebliche Rahmenbedingungen der Personalmanager darstellen.

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt

nächstes Angebot: SS 2017

Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen im Personalmanagement auf.

MW18 Organizational Behavior (4 SWS, 8 ECTS; jedes Wintersemester, ab Wintersemester 2016/2017)

Ziele: Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, das Verhalten von Individuen in Organisationen besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie den Stand der Forschung zu Organizational Behavior sowie die wichtigsten Methoden der Organizational-Behavior-Forschung kennenlernen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden.

Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior

nächstes Angebot: WS 2016/2017

Im Kurs I wird auf das Verhalten von Organisationsmitgliedern in Organisationen eingegangen. Dabei werden – wie in der Organisationsforschung üblich – die individuelle, gruppenbezogene und organisationsbezogene Ebene unterschieden. Auf der individuellen Ebene stehen Lernen und Motivation im Vordergrund, auf der gruppenbezogenen Ebene Zusammenarbeit, Kommunikation, Konflikte und Vertrauen sowie auf der organisationalen Ebene Struktur, Kultur und Diversity von Organisationen.

Kurs II: Forschung zu Organizational Behavior

nächstes Angebot: WS 2016/2017

Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen der Organizational-Behavior-Forschung auseinander. Durch die Analyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigene empirische Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar (4 SWS, 8 ECTS ein- oder zweisemestrig, ab Wintersemester 2016/2017)

Ziele: Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ein aktuelles Thema der personalwirtschaftlichen Forschung besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie den aktuellen Stand der Forschung sowie die wichtigsten Methoden in diesem Themenbereich kennenlernen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters bzw. eines Studienjahres angeboten werden.

Kurs I: Grundlagen

nächstes Angebot: WS 2016/2017

Im Kurs I werden Grundlagen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen vermittelt. Dieser Kurs wird fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch einen Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis (Dr. Dr. Hans-Peter Hummel, ERGO) angeboten.

Kurs II: Anwendung und Forschung

nächstes Angebot: SS 2017

Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen auseinander. Die Teilnehmenden analysieren aktuelle empirischer Forschungsarbeiten und diskutieren Implikationen für die Wissenschaft und Praxis.

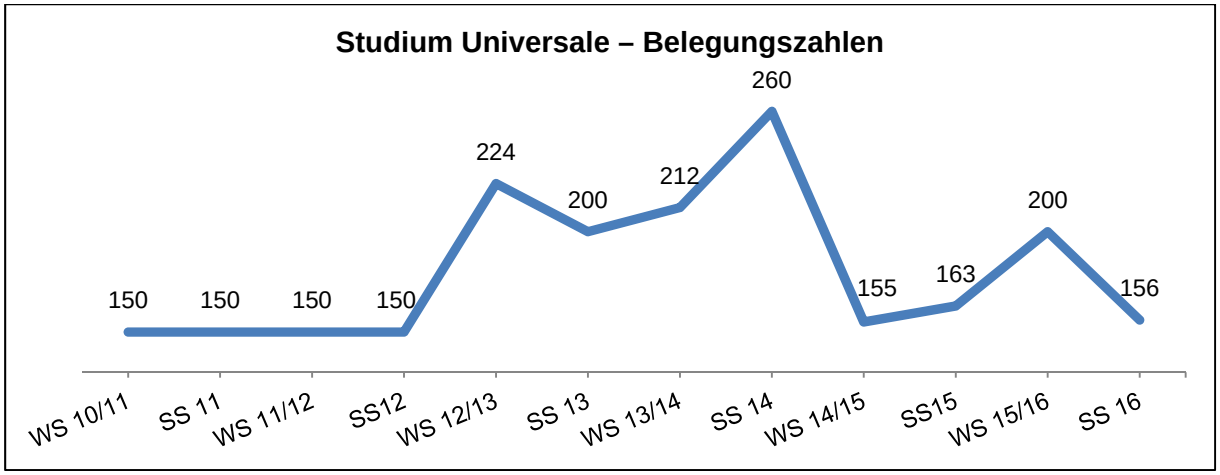
4.6 Lehrangebot im Studium Universale

Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen

Ziele: Die Veranstaltung „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“ richtet sich ausschließlich an Studierende der philosophischen, medizinischen, juristischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und ist speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. Die Studierenden erhalten in der Vorlesung Einblicke in die Grundlagen der Organisationsgestaltung und des Personalmanagements. Die Vermittlung erfolgt in Form einer Vorlesung, deren Inhalte durch Fallstudien aus der Unternehmenspraxis vertieft werden. Dadurch haben die Studierenden die Möglichkeit, die gelernten Inhalte auf konkrete Praxisfälle anzuwenden und das Gelernte zu vertiefen bzw. kritisch zu reflektieren.

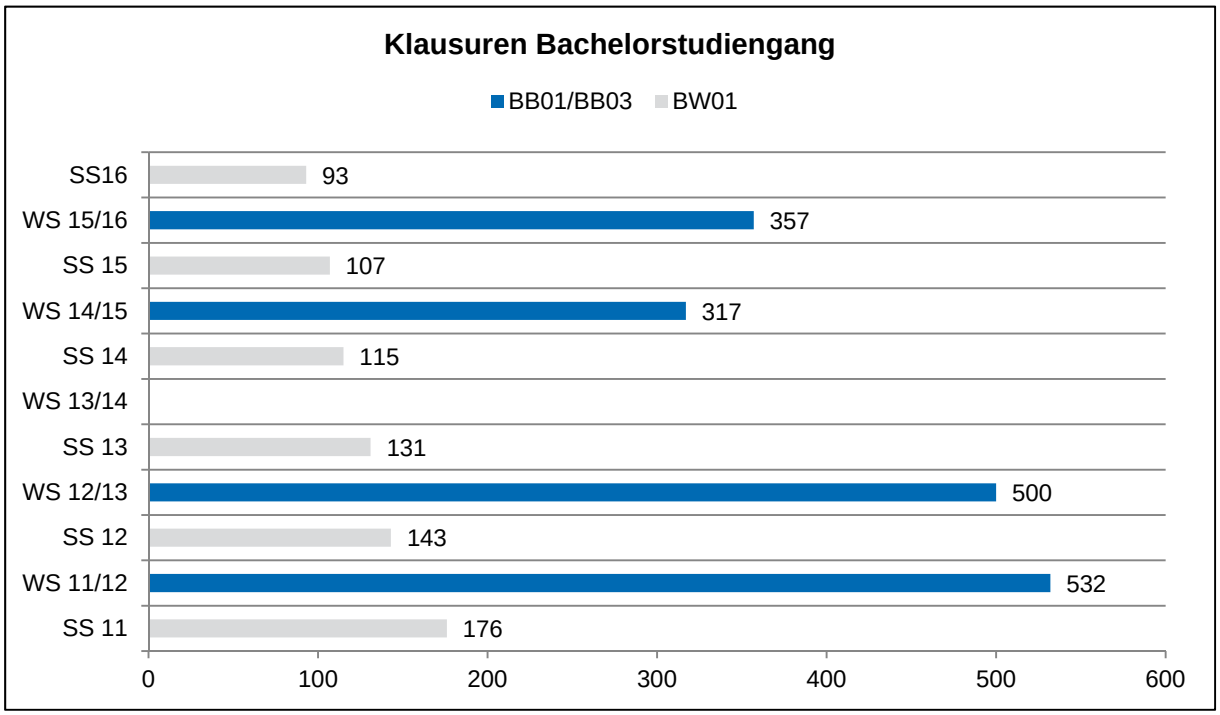
Inhalte/Schwerpunkte: Seit dem WS 2014/2015 wird die Vorlesung aufgrund des großen Interesses der Studierenden als Teil des Moduls „BWL für Nicht-Ökonomen“ angeboten. Das Modul wird in Kooperation mit den Lehrstühlen von Professorin Eva Lutz (Riesner-Stiftungsprofessur für Entrepreneurship, insb. Gründungs- und Wachstumsfinanzierung) und Professor Christian Schwens (Lehrstuhl für BWL, insb. Management) durchgeführt. Teil des Moduls ist darüber hinaus ein von allen drei Lehrstühlen gemeinsam angebotenes Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen. Wir bieten im Rahmen des Moduls die Veranstaltung „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“ an.

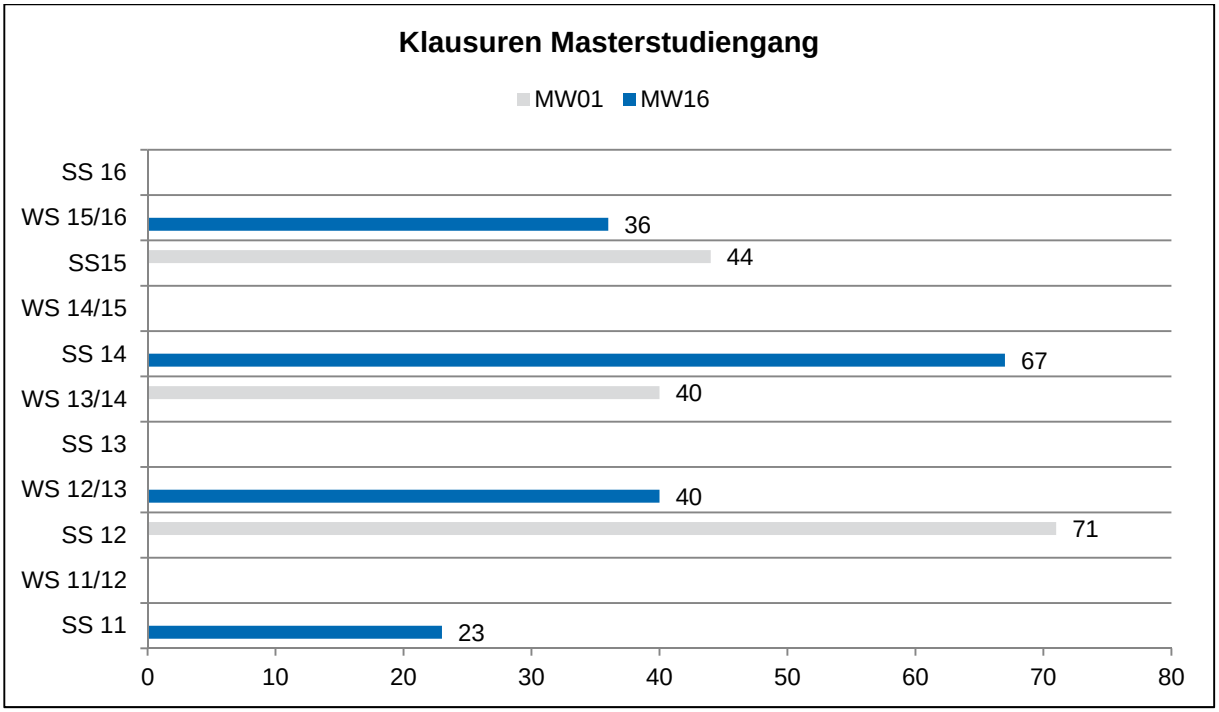
Teilnehmer/innen: Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zwei Mal (WS 2015/2016, SS 2016) gelesen. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 200 und im Sommersemester 156 Studierende. Auch das gemeinsam mit den Lehrstühlen von Frau Professorin Lutz und Herrn Professor Schwens angebotene Seminar wurde mit 64 Anmeldungen im Wintersemester und 52 Anmeldungen im Sommersemester gut angenommen. Das Angebot kommt dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel bis mindestens Sommersemester 2017 zustande.

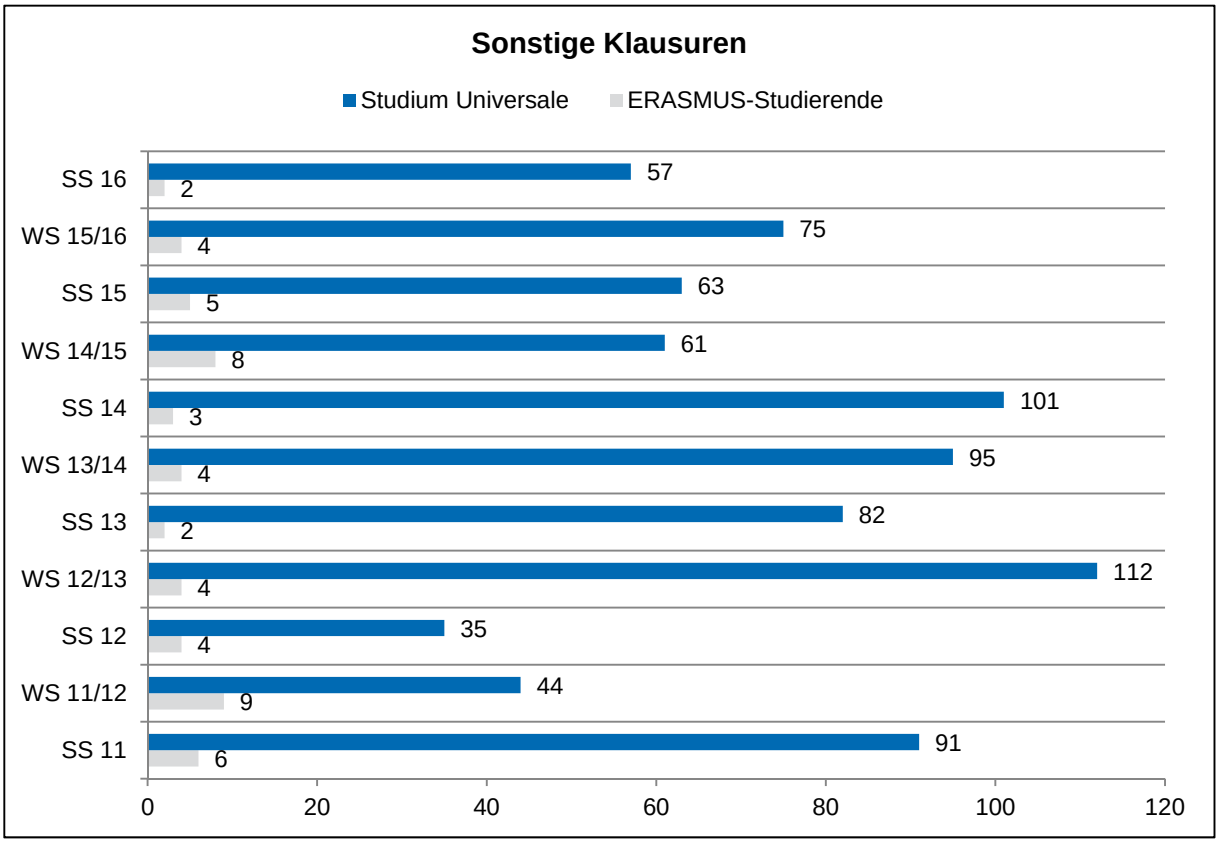


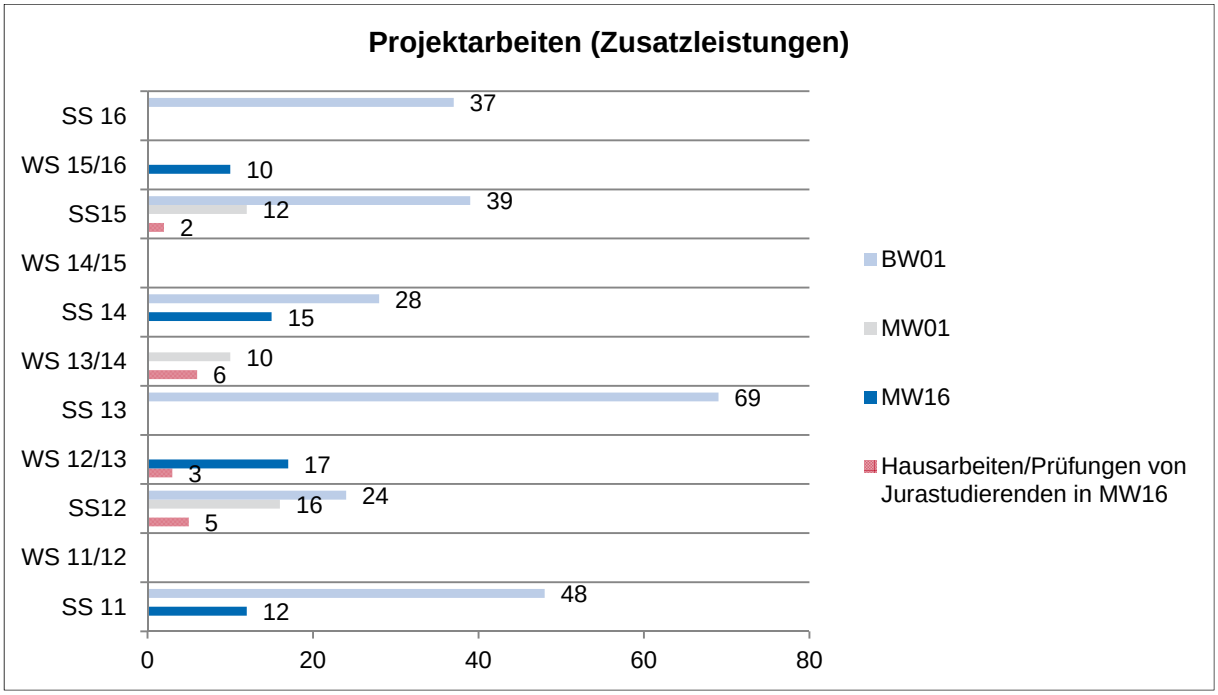
4.7 Prüfungen

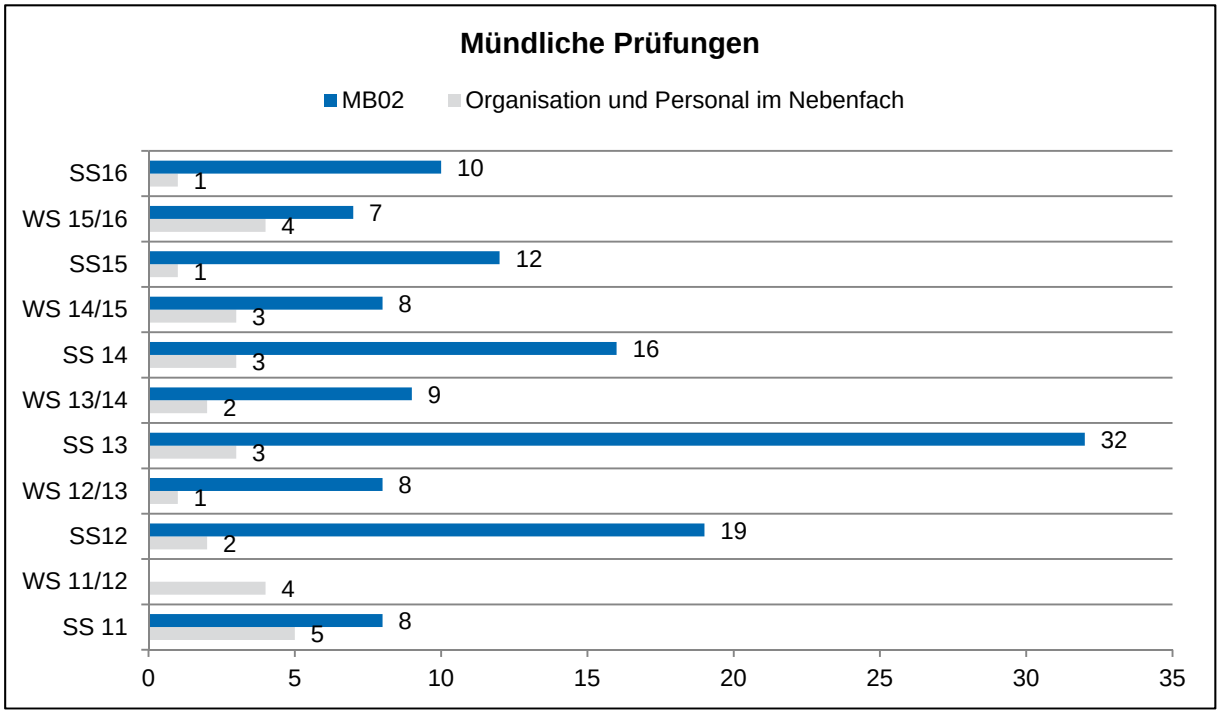
Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, in welchen Modulen wir in welcher Zahl Prüfungen abgenommen haben.




Klausuren Masterstudiengang
MW01
MW16
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS 12
WS 11/12
SS 11
36
44
67
40
40
71
23
0
10
20
30
40
50
60
70
80


Sonstige Klausuren
Studium Universale
ERASMUS-Studierende
SS 16
WS 15/16
SS 15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS 12
WS 11/12
SS 11
57
2
75
4
63
5
61
8
101
3
95
4
82
2
112
4
35
4
44
9
91
6
0
20
40
60
80
100
120


Projektarbeiten (Zusatzleistungen)
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS12
WS 11/12
SS 11
37
10
39
12
2
28
15
10
6
69
17
3
24
16
5
48
12
0
20
40
60
80
BW01
MW01
MW16
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW16


Mündliche Prüfungen
MB02
Organisation und Personal im Nebenfach
SS16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS12
WS 11/12
SS 11
10
1
7
4
12
1
8
3
16
3
9
2
32
3
8
1
19
2
4
8
5
0
5
10
15
20
25
30
35

4.8 Gastvorträge

Gastvorträge von Praxisvertreterinnen und -vertretern bereichern unsere Lehre und stärken den Anwendungsbezug in den Modulen. Daher freuen wir uns, dass im Berichtszeitraum insgesamt sechs Gastvorträge in unterschiedlichen Modulen stattfanden.

Bozidar Milanesi, Burkhard Wolf Wilmes, Ernst & Young: Gastvortrag am 07.07.2016 zu dem Thema: „Whistleblowing. Die Suche nach ethischen (und toxischen) Mitarbeitern und interne Untersuchungen“ im Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen, Kurs II: Verhalten in Organisationen

Dr. Christoph Schönfelder, KVWL: Gastvortrag am 29.06.2016 zu dem Thema „Hurra, wir fördern Haltung! Einblick in Personal- und Organisationsentwicklung bei KVWL“ im Modul MB02: Betriebswirtschaftliche Theorien II, Kurs III: Organisation

Beate Kahlhammer, Vanderlande Industries GmbH: Gastvortrag am 11.05.2016 zu dem Thema „Recruiting & Personalmarketing bei Vanderlande Industries GmbH“ im Modul BW01: Organisation und Personal, Kurs I: Grundlagen der Personalwirtschaft

Kathrin Kohl, German Commission for UNESCO: Gastvortrag am 26.04.2016 zu dem Thema: „Aren´t we all Expatriates at UNESCO?“ an der Düsseldorf Business School

Richard Senger, German Board Advisors: Gastvortrag am 06.11.2015 zu dem Thema „Personalbeschaffung/Direct Search: Gelebte Praxis“ an der Düsseldorf Business School

Eva-Ellen Weiß, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: Gastvortrag am 27.11.2015 zu dem Thema „Coaching“ an der Düsseldorf Business School

4.9 Abschlussarbeiten

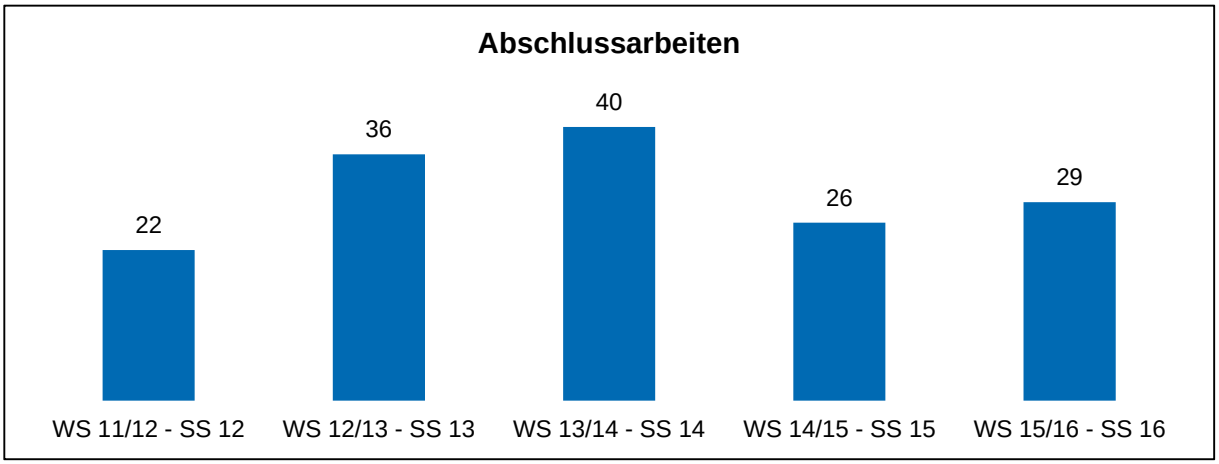
Im Berichtszeitraum (WS 2015/2016 und SS 2016) haben wir insgesamt 29 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Bachelorarbeiten

- Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter – Eine Analyse ausgewählter Personalentwicklungsmaßnahmen (Süß mit Pampus)
- Generationsspezifisches Talent Management als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt? – Eine Analyse (Süß mit Faupel)
- Eine Analyse der Anforderungen an Personalmanager vor dem Hintergrund von Social-Media-Aktivitäten (Süß mit Ruhle)
- Der Erwerb beschäftigungsrelevanter überfachlicher Kompetenzen im Rahmen des Bachelorstudiums – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)
- Anreize zur Motivation älterer Mitarbeiter – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)
- Die Wahrnehmung freiwilliger Frauenförderung und gesetzlicher Frauenquote von Unternehmen durch potenzielle weibliche Führungskräfte – Eine vergleichende empirische Analyse (Süß mit Pampus)
- Arbeitsplatzbindungen im stationären Einzelhandel – Analyse ausgewählter Arbeitsplatzziele (Süß mit Ruhle)
- Die Rolle organisationalen Commitments bei der Entstehung organisationaler Pfadabhängigkeit – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)
- Herausforderungen der digitalen Transformation in Unternehmen – Change Management als Chance (Süß mit Faupel)
- Führung durch Teilzeitbeschäftigte: Eine Analyse alternativer Verhaltensweisen von Führungskräften (Süß mit Altmann)
- Der Einfluss von Corporate Social Responsibility auf die Arbeitgeberattraktivität deutscher Unternehmen (Süß mit Evertz)
- Social freezing als Maßnahme zur Überwindung von Karrierebarrieren von Frauen? (Süß mit Altmann)
- Der Einsatz von Work-Life-Balance-Maßnahmen in der Hotelbranche – Eine empirische Untersuchung (Süß mit Ruhle)
- Analyse der Auswirkungen des Alters auf das Engagement von Mitarbeitern (Süß mit Ruhle)

Masterarbeiten

- Der Einfluss attraktiver Produktmarken auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)
- Diskriminierungspotenziale in Rekrutierungsprozessen: Eine konzeptionelle Analyse mit Implikationen für die Praxis (Süß mit Evertz)
- Zusammenhang zwischen Gratifikationskrise und Arbeitszufriedenheit – Ein empirischer Vergleich von angestellten und verbeamteten Gymnasial- und Gesamtschullehrern (Süß mit Weiß)
- Der Einfluss der Sozialisation auf die Wahrnehmung von Arbeitgeberattraktivitätsmerkmalen – Eine empirische Studie (Süß mit Evertz)
- Candidate Experience Management als Maßnahme zur aktiven Gestaltung der Attraktivität des Rekrutierungsprozesses – Eine empirische Analyse am Beispiel der Generation Z (Süß mit Evertz)
- Arbeitgeberattraktivität des öffentlichen Dienstes – Eine qualitativ-empirische Untersuchung (Süß mit Weiß)
- Gestaltungsmöglichkeiten von Whistleblowing-Systemen als Bestandteil des Compliance Managements (Süß mit Weiß)
- Die Balanced Scorecard als Instrument des Talentmanagements – Eine Analyse (Süß mit Altmann)
- Entstehung von Gratifikationskrisen bei Zeitarbeitnehmern – Eine empirische Analyse (Süß mit Weiß)
- Der Einfluss von Personalführung auf Stressempfinden – Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung des Leistungsmotivs (Süß mit Weiß)
- Die Employer Brand als Möglichkeit zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter in mittelständischen IT-Unternehmen – Eine empirische Analyse (Süß mit Evertz)
- Aus Mitarbeitersicht wahrgenommene Ziele von Employee Benefits – Eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)
- Untersuchung der wahrgenommenen Feedback-Kultur in Krankenhäusern: Eine qualitativ-empirische Analyse (Süß mit Evertz)
- Möglichkeiten und Grenzen neuer Entsendungsformen – Eine vergleichende Analyse (Süß mit Köllner)
- Identifikation situativer und individueller Einflüsse auf Burnout – Eine qualitative Analyse am Beispiel von Berufseinsteigern (Süß mit Dischner)



4.10 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit

Am 25.02.2016 wurde erstmals der von der Outplacement- und Karriereberatung von Rundstedt gestiftete Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal verliehen.

Caterine Schwierz, Chief Operations Officer bei von Rundstedt, die Preisträgerin Anne Latz und Professor Dr. Stefan Süß

Zur Wahl standen alle Abschlussarbeiten, die im WS 2014/2015 und SS 2015 geschrieben wurden. Der mit 1.500 Euro dotierte Preis ging an Anne Latz, M. Sc. für ihre Masterarbeit mit dem Titel: „Einflussfaktoren auf Stressempfinden und psychische Gesundheit – Eine empirische Analyse“.

Die mit der Note „sehr gut“ bewertete Arbeit hat ihren Ausgangspunkt darin, dass psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz nicht zuletzt aufgrund der aus den Fehlzeiten resultierenden Kosten von großer Bedeutung für die betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis sind. Sie werden in ihrer Entstehung u. a. vom Stressempfinden der Arbeitnehmer und weiteren individuellen sowie sozialen Faktoren bedingt.

Im Rahmen der empirischen Arbeit wurde der Zusammenhang und Einfluss dieser Faktoren untersucht. Zentrale Forschungsfragen waren: Welche protektiven Einflussfaktoren können identifiziert werden? Welche Ressourcen junger Arbeitnehmer sollten im Sinne gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung gezielt adressiert und gestärkt werden?

Prof. Dr. Stefan Süß: „Wir freuen uns sehr, dass von Rundstedt diesen Preis gestiftet hat und danken dem Unternehmen dafür sehr herzlich. Es ist ein großer Ansporn für unsere Studierenden, dass herausragende Abschlussarbeiten in der Unternehmenspraxis wahrgenommen und ausgezeichnet werden. Frau Latz ist eine würdige Preisträgerin. Ihre Arbeit ist nicht nur aktuell und höchst praxisrelevant, sondern auch konzeptionell und empirisch herausragend. Wir hoffen auch in den nächsten Jahren auf ähnlich gute Arbeiten und entsprechend würdige Preisträgerinnen und Preisträger“.

4.11 Graduiertenausbildung

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Dr. Sascha Ruhle sind im Rahmen der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ (WEJU) in die strukturierte Ausbildung der Graduierten mit zwei Kursen eingebunden: (1) Einführung in die Qualitative Forschung (Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß) und (2) Arbeiten mit Strukturgleichungsmodellen – Eine anwendungsorientierte Einführung mit AMOS (Dr. Sascha Ruhle).

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal finden regelmäßig Doktoranden- und Habilitandenseminare im Sinne einer strukturierten Graduiertenausbildung statt. Doktorand/innen und Habilitand/innen erhalten dabei – in der Regel auf Grundlage eines mehrseitigen Exposés – die Möglichkeit, über ihr Thema, die gewählte Methodik und die inhaltliche Spezialisierung der Arbeit zu berichten und mit Professor Süß und den Doktorand/innen und Habilitand/innen zu diskutieren. Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktoranden-/Habilitandenseminare statt:

Doktorandenseminare von Sarah Altmann M. A.

15.10.2015: Nutzung und Wirkung beruflicher Auszeiten – Empirische Analyse auf individueller und organisationaler Ebene

01.07.2015: Barriers and Enablers of Managing Leaves of Absence – An in-depth Study on Leave Experiences of Employers and Employees

Doktorandenseminar von Kathrin Diekmann M. A.

08.07.2016: Organisationales Lernen von kommunalen Verwaltungen – Empirische Untersuchungen am Beispiel des Einsatzes von Online-Partizipationsverfahren

Doktorandenseminare von Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

16.10.2015: Eine empirische Analyse von Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern öffentlicher Verwaltungen Deutschlands mit Gestaltungshinweisen für die Praxis

13.01.2016/09.02.2016: Einstellung und Verhalten von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung Deutschlands in Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse und Gestaltungshinweise für die Praxis

Doktorandenseminare von Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec.

15.10.2015: Empirische Analysen zu den Auswirkungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlern in Deutschland

11.11.2015: Die Entstehung und Entwicklung des affektiven professionsbezogenen Commitments in der Wissenschaft – Eine qualitative Studie

24.05.2016: Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikten, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress – Empirische Analysen zum wissenschaftlichen Personal in Deutschland

Doktorandenseminare von Lena Evertz M. A.

14.10.2015: Empirische Analysen zu individuellen Einflussfaktoren auf das Bewerberverhalten

15.03.2016: The influence of individual differences on applicant attraction – a review and guide for future research

Doktorandenseminare von Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

01.03.2016: Erwartete Konsequenzen als Erklärungsmechanismus der Reaktion von Mitarbeitern auf Veränderungen – Empirische Analysen

31.05.2016: Strategien der Legitimitätssicherung von Betriebs- und Personalräten – Eine qualitative Analyse in Veränderungsprozessen (mit Ines Wulf)

Doktorandenseminar von Franziska Fischer M. A.

16.10.2015: Die Wirkung von Online-Partizipation auf Organisationsstrukturen und das organisationale Verhalten von Interessenorganisationen des Non-Profit-Sektors – Eine empirische Analyse

Doktorandenseminar von Sebastian Jüttner M. A.

14.10.2015: Der psychologische Vertrag von Freelancern – Eine empirische Analyse seiner Einflussfaktoren, Inhalte und Auswirkungen

Doktorandenseminar von Rouven Kollitz M. Sc.

08.07.2016: Ursachen und Wirkungen von Word-of-Mouth-Kommunikation im Rekrutierungsprozess – Empirische Analysen

Doktorandenseminare von Johanna Pampus M. Sc.

15.10.2015: Inklusion am Arbeitsmarkt – Barrieren *und Herausforderungen* bei der Beschäftigung von qualifizierten Menschen mit Behinderung

22.03.2016: Inklusion in Unternehmen – Eine empirische Analyse zu Herausforderungen beim Berufseinstieg von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung

Doktorandenseminare von Malte Steinbach M. Sc.

13.04.2015: Die Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen in NRW – Eine Analyse vor dem Hintergrund der Theorie institutioneller Logiken

02.02.2016: E-participation in practice: An empirical analysis of public administrations based on institutional work and institutional logics approaches

16.10.2015: Strategien zur Institutionalisierung von Online-Partizipation – Institutionelle Arbeit im komplexen Kontext kommunaler Verwaltungen

Doktorandenseminare von Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß

14.10.2015: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen der Gratifikationskrise

09.02.2016: Yourself or someone like you – the influence of social comparisons on the relationship between worktime control and work stress

07.07.2016: Die Gratifikationskrise im personalwirtschaftlichen Kontext – Empirische Analysen zu organisationsseitig beeinflussbaren Einflussfaktoren und personalwirtschaftlich relevanten Auswirkungen

Doktorandenseminare von Ines Wulf M. Sc.

08.07.2016: Mitarbeitergesundheit in der Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 – Empirische Beiträge zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

31.05.2016: Strategien der Legitimitätssicherung von Betriebs- und Personalräten – Eine qualitative Analyse in Veränderungsprozessen (mit Stefanie Faupel)

Habilitandenseminar von Dr. Sascha Ruhle

15.10.2015: Individual, Interpersonal and Organizational Influences on Individuals' Attendance

Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 14./15./16.10.2015 in Wuppertal von links nach rechts: Lena Evertz, Franziska Fischer, Andrea Donhauser, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Bianca Köllner, Sarah Altmann, Malte Steinbach, Johanna Pampus, Eva-Ellen Weiß, Isabelle Dorenkamp, Stefanie Faupel, Dr. Sascha Ruhle, Sebastian Jüttner

4.12 Promotions- und Habilitationsprojekte

In ihren individuellen Promotionsprojekten arbeiten die Mitarbeiter/innen und externen Doktorand/innen an folgenden Themen (genannt ist jeweils der aktuelle Arbeitstitel):

Promotionsprojekte:

Altmann, Sarah: Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen

Diekmann, Kathrin: Organisationales Lernen in kommunalen Verwaltungen – Empirische Untersuchungen des Einsatzes von Online-Partizipationsverfahren

Donhauser, Andrea: Einstellungen und Verhalten von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung Deutschlands in Veränderungsprozessen – Empirische Analysen und Gestaltungshinweise für die Praxis

Dorenkamp, Isabelle: Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikt, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress – Empirische Analysen zum wissenschaftlichen Personal in Deutschland

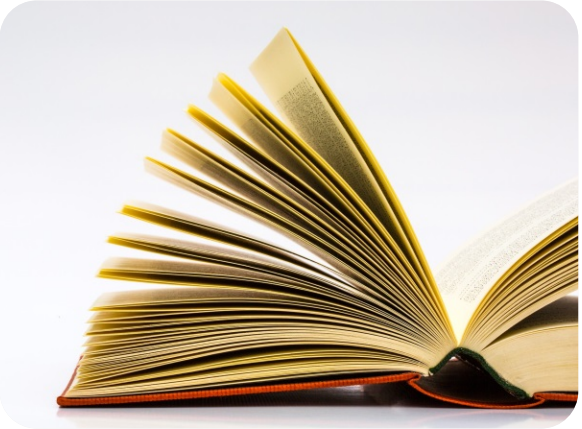
Evertz, Lena: Empirische Analyse zu individuellen Einflussfaktoren auf die Arbeitgeberattraktivität

Faupel, Stefanie: Mitarbeiter in Veränderungsprozessen – Empirische Analysen zu Einstellungen und Verhalten

Klingenberg, Ingo: Umgang mit Arbeitsstress

Kollitz, Rouven: Ursachen und Wirkungen von Word-of-Mouth-Kommunikation im Rekrutierungsprozess – Empirische Analysen

Pampus, Johanna: Herausforderungen im Rahmen des Berufseinstiegs von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung – Eine Längsschnittstudie zu Inklusion in Organisationen



Reinhold, Christina: Mitarbeiter als Erfolgsfaktor in jungen Unternehmen – Empirische Analysen zur Arbeitgeberattraktivität und zum Commitment

Steinbach, Malte: Die Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen – Empirische Analysen auf Grundlage neoinstitutionalistischer Organisationstheorien

Trusova, Polina: Effektivität und Anwendungsmöglichkeiten von Gamification in jungen Unternehmen

Weiß, Eva-Ellen: Die Gratifikationskrise im personalwirtschaftlichen Diskurs – Empirische Analysen zu ihren Einflussfaktoren und Auswirkungen

Wulf, Ines Catharina: Mitarbeitergesundheit in der Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 – Empirische Beiträge zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Habilitationsprojekt:

Dr. Ruhle, Sascha: Individual, Interpersonal and Organizational Influences on Individuals‘ Attendance

5 Forschung

5.1 Forschungsschwerpunkte

Unsere Forschung bezieht sich im Wesentlichen auf die betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Sie ist interdisziplinär und empirisch ausgerichtet. Forschungsschwerpunkte sind gegenwärtig:

Spezifische Aspekte des Personalmanagements, u. a. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität sowie Personalführung und Voice Behaviour

Online-Partizipation

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus

Hochschulmanagement

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Personal und Organisation in jungen Unternehmen

Diese und andere Forschungsschwerpunkte schlagen sich in zahlreichen Publikationen in internationalen und nationalen Zeitschriften, Herausgeberbänden sowie herausgeberreferierten Zeitschriften nieder. Hinzu kommen Konferenzbeiträge im In- und Ausland. Daneben haben wir Drittmittel akquiriert und dadurch zusätzliche Kapazitäten für innovative Forschungsprojekte geschaffen. Die Forschungsprojekte des Berichtszeitraums sind im Folgenden beschrieben.

5.2 Verbundprojekt DYNAMIK 4.0: Arbeit und Gesundheit in KMU der Industrie 4.0

Im Zuge der 4. industriellen Revolution befindet sich die Arbeitswelt in einem grundlegenden Wandel, der auch Auswirkungen auf die Art und den Umfang psychosozialer Arbeitsbelastungen hat. Im Rahmen des Anfang 2016 gestarteten BMBF-Verbundprojekts DYNAMIK 4.0 („Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0“) wird daher ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Industrie 4.0 entwickelt. Mit diesem System werden die Beschäftigten als Experten der eigenen Gesundheit und Arbeit in das Betriebliche Gesundheitsmanagement einbezogen.

Am Projekt beteiligen sich seitens der Heinrich-Heine-Universität neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, das Institut für Medizinische Soziologie sowie der Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie. Außerdem sind die Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. (Paderborn), die Leuphana Universität Lüneburg sowie die Hanning Elektro-Werke GmbH & Co. KG (Oerlinghausen) als Projektpartner involviert. Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter Projektträgerschaft des Deutschen Zentrums für Luft und Raumfahrt (DLR) für drei Jahre gefördert. Die Bearbeitung des Projekts aus betriebswirtschaftlicher Perspektive übernimmt Ines Catharina Wulf, Teilprojektleiter ist Professor Süß.

Nach dem Kick-off am 02. März 2016 in Düsseldorf wurden die Grundlagen des dynamischen Systems in drei übergreifenden Workshops mit den Projektpartnern erarbeitet. Es schlossen sich Interviews mit verschiedenen Unternehmensvertretern an, um einerseits neuartige psychische Belastungen zu identifizieren und andererseits Anforderungen der verschiedenen Akteure im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erfassen. Zusätzlich erfolgt ein ständiger Austausch mit der Praxis, insbesondere mit dem Projektpartner Hanning Elektro-Werke GmbH & Co. KG. Weitere überbetriebliche Transfermaßnahmen sind geplant.

www.dynamik40.de

Gefördert von

im Forschungsschwerpunkt

5.3 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz haben 2015 Drittmittel von der Manchot Stiftung zur Einrichtung der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ eingeworben. Sie sind Sprecher der Graduiertenschule, die von April 2016 bis April 2019 mit 830.000 Euro gefördert wird. Koordinatorin der Graduiertenschule ist Eva-Ellen Weiß, die zuvor Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal war. Als Koordinatorin ist sie zu 50% Herrn Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und zu 50% Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz zugeordnet.

Seit April 2016 beschäftigen sich zehn Stipendiat/innen im Rahmen eines dreijährigen, strukturierten Doktorandenprogramms, das neben einem umfangreichen Kursprogramm und einer intensiven Promotionsbetreuung auch eine enge Vernetzung mit der (internationalen) Wissenschaftsgemeinschaft sowie mit jungen Unternehmen vorsieht, mit Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit von jungen Unternehmen. Da gerade die Herausforderungen in frühen Phasen der Unternehmensentwicklung hin zur Wettbewerbsfähigkeit mehrere betriebswirtschaftliche Bereiche betreffen, sind die Forschungsfragen der Stipendiat/innen an den Schnittstellen der drei betriebswirtschaftlichen Bereiche (1) Personal und Organisation, (2) Finanzierung und Controlling sowie (3) Markt und Strategie angesiedelt. Die Bearbeitung der unterschiedlichen Dissertationsprojekte erfolgt in einem zweigleisigen Programm im Y-Modell, entweder mit Wissenschafts- oder Praxiszweig, was den Stipendiaten/innen vielfältige Karrierewege eröffnet.

Zwei Stipendiatinnen, Christina Reinhold und Polina Trusova, werden von Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß betreut. Sie beschäftigen sich mit Fragen, die das Personal in jungen Unternehmen betreffen; z. B. „Warum wollen Menschen überhaupt in jungen Unternehmen arbeiten?“ oder „Welchen Nutzen können gerade junge Unternehmen aus dem Einsatz von Gamification-Techniken ziehen?“. Diese Fragestellungen wurden neben denen der anderen Stipendiat/innen am 15. Juli 2016 im Rahmen des 1. Forschungskolloquiums der Manchot Graduiertenschule vorgestellt. Zu diesem Zweck trafen sich die Sprecher der Graduiertenschule, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, die zehn Stipendiat/innen und ihre Promotionsbetreuer/innen sowie die Koordinatorin der Graduiertenschule, Eva-Ellen Weiß, auf Schloss Mickeln. Jede/r Stipendiat/in präsentierte dort das Thema der Dissertation und den aktuellen Stand der Arbeit vor insgesamt elf Professor/innen mit Schwerpunkten in unterschiedlichen Bereichen der Betriebswirtschaftslehre. Alle profitierten von differenziertem Feedback und konstruktiven Anregungen aus den verschiedenen Perspektiven. Das 2. Forschungskolloquium, in dessen Rahmen die Stipendiat/innen den weiteren Fortschritt ihrer Dissertationen präsentieren werden, findet im Januar 2017 statt.

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Dr. Sascha Ruhle sind im Rahmen der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ (WEJU) durch zwei Kursangebote in die strukturierte Ausbildung der Graduierten eingebunden: (1) Einführung in die Qualitative Forschung (Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß) und (2) Arbeiten mit Strukturgleichungsmodellen – Eine anwendungsorientierte Einführung mit AMOS (Dr. Sascha Ruhle).

MANCHOT
GRADUIERTENSCHULE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
JUNGER UNTERNEHMEN

www.mg-weju.hhu.de

Gruppenfoto vom 1. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule, von links nach rechts und von oben nach unten: Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, Eva-Ellen Weiß, Univ.-Prof. Dr. Christoph Börner, Jun.-Prof. Dr. Denefa Bostandzic, Christina Reinhold, Univ.-Prof. Dr. Guido Förster, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Jun.-Prof. Dr. Daniel Reimsbach, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz, Univ.-Prof. Dr. Peter Kenning, David Prinz, Univ.-Prof. Dr. Barbara E. Weißenberger, Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens, Max Bömer, Jun.-Prof. Dr. Katrin Burmeister-Lamp, Robert Richstein, Carina Hoffmann, Svenja-Marie Smolinski, Christine Friederici, Polina Trusova, Tamara Naulin, Tobias Dörr

5.4 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“

Wie und unter welchen Bedingungen kann das Potential von Online-Partizipation auf kommunaler Ebene systematisch entwickelt, praktisch genutzt und wissenschaftlich evaluiert werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich das interdisziplinäre NRW Fortschrittskolleg (Graduiertenkolleg) „Online-Partizipation“ seit dem 01.10.2014. Im Kolleg forschen zwölf Doktorandinnen und Doktoranden aus der Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Informatik, Kommunikationswissenschaft, Soziologie und Rechtswissenschaft unter Mitarbeit zahlreicher Praxispartner (Kommunen, Dienstleister für Online-Partizipation und weitere wissenschaftliche Institutionen).

Eine betriebswirtschaftliche und insbesondere organisationswissenschaftliche Perspektive bringen Kathrin Diekmann und Malte Steinbach ins Kolleg ein. Kathrin Diekmann stieß im April 2016 neu zum Fortschrittskolleg hinzu. Sie wird sich in ihrer Dissertation mit dem Thema des organisationalen Lernens von Kommunalverwaltungen im Kontext von Online-Partizipation befassen. Malte Steinbach erforscht in seinem Dissertationsvorhaben die Implementierung und Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen vor dem Hintergrund neoinstitutionalistischer Organisationstheorien. Beide sind Mitglieder der Arbeitsgruppe „Organisatoren“, in der in einem Forschungsprojekt eine Vollerhebung der kommunalen Online-Partizipationsverfahren in NRW durchgeführt wurde. Die Studie hatte zum Ziel, Erkenntnisse über den Status Quo der Online-Partizipation im Land zu gewinnen und eine Basis für empirische Forschungsprojekte zu generieren sowie die kommunale Praxis in diesem Bereich stärker zu vernetzen. Zu diesem Zweck wurden die Ergebnisse am 06.09.2016 offiziell im Haus der Universität der Fachöffentlichkeit vorgestellt und sind seitdem der Öffentlichkeit über eine Online-Karte zugänglich (www.monitor-online-partizipation.de).

In diesem Berichtzeitraum kamen die Mitglieder des Fortschrittskollegs zu zwei Workshops zusammen, um sich über den aktuellen Stand der Dissertationen zu informieren und auszutauschen. Der erste Workshop im Dezember 2015 rückte die Arbeitsgruppe „Organisatoren“ in den Mittelpunkt, sodass das erwähnte Forschungsprojekt erstmalig vorgestellt werden konnte und Malte Steinbach Erkenntnisse aus seiner gemeinsamen Studie mit Süß über den Stand der Forschung im Bereich der Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen vorstellen konnte. Der zweite Workshop im Juni 2016 stand ganz im Zeichen des Besuchs der Wissenschaftsministerin Svenja Schulze. Nachdem sie von Herrn Professor Süß im Namen des Rektorats begrüßt wurde und selbst einige Worte an die Teilnehmer des Workshops richtete, konnte sie sich in einer Postersession über die Dissertationsthemen der Kollegiaten informieren.

NRW-FORTSCHRITTSKOLLEG
ONLINE-PARTIZIPATION

www.fortschrittskolleg.de

5.5 Abgeschlossene Promotion

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Henning Rode** erfolgreich abgeschlossen.

Dr. Henning Rode (zweiter von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Christoph J. Börner und Univ.-Prof. Dr. Heinz-Dieter Smeets (von links nach rechts)

Titel der Dissertation: „Enterprise Social Media – Empirische Analysen zu ihrer individuellen Nutzung und zu ihren organisationalen Folgen“.

Disputation am 15.07.2015 zu dem Thema: Thema „Candidate Experience – Eine qualitative Analyse von Bewerbererlebnissen in Recruitingprozessen“ gehalten.

Zusammenfassung der Dissertation:

Mit der Einführung von Enterprise Social Media zielen vor allem große, wissensintensive Unternehmen darauf, die Mechanismen des Social Web auf unternehmerische Leistungserstellungsprozesse zu übertragen und wirtschaftlich zu nutzen. Potenziale von Enterprise Social Media werden insbesondere in einem erleichterten innerbetrieblichen Wissensaustausch und der Beschleunigung interner Kommunikationsprozesse gesehen. Dazu stellen Unternehmen ihren Mitarbeitern Social Media wie unternehmensinterne Wikis, Weblogs, soziale Netzwerke oder Plattformen zur Verfügung, die verschiedene Social Media integrieren.

Während die private Nutzung von Social Media und die Nutzung für die unternehmensexterne Kommunikation in der Forschung bereits breite Berücksichtigung gefunden haben, wurde der unternehmensinterne Einsatz von Social Media bislang jedoch kaum untersucht. Zwar liefert die betriebswirtschaftliche Forschung erste Erkenntnisse aus einer organisationalen Perspektive, diese betreffen jedoch in erster Linie die Einführung und die Potenziale von Enterprise Social Media. Wenige Erkenntnisse liegen hingegen zu ihrer individuellen Nutzung und zu ihren organisationalen Folgen vor. Bisher weitestgehend unklar ist demnach, wie und warum Mitarbeiter Enterprise Social Media nutzen und welche organisationalen Folgen aus Enterprise Social Media tatsächlich resultieren. Dieses Forschungsdefizit ist problematisch, da die Nutzung durch Mitarbeiter eine wesentliche

Voraussetzung für die Entfaltung der wirtschaftlichen Potenziale von Enterprise Social Media ist. Angesichts bedeutsamer Unterschiede zwischen der privaten Nutzung von Social Media, herkömmlichen unternehmensinternen Informations- und Kommunikationstechnologien und Enterprise Social Media, die durch ein geringes Maß an (hierarchischer) Kontrolle und ein hohes Maß an Partizipation, Transparenz und Offenheit gekennzeichnet sind, muss davon ausgegangen werden, dass die Übertragung von Erkenntnissen verwandter Forschungsdisziplinen auf Enterprise Social Media nicht ohne weiteres möglich ist. Die Dissertation analysiert daher die individuelle Nutzung und organisationale Folgen von Enterprise Social Media. Die Analyse erfolgt mithilfe quantitativer und qualitativer Studien, die eine differenzierte und vielschichtige Untersuchung des Forschungsgegenstands erlauben.

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen, dass die der individuellen Nutzung vorgelagerte Nutzungsintention und die tatsächliche Nutzung von Enterprise Social Media durch technologische, sozio-organisationale und individuelle Faktoren beeinflusst werden. Hierzu zählt neben der wahrgenommenen Nützlichkeit und Benutzerfreundlichkeit u. a. die subjektive Norm, Enterprise Social Media aktiv zu nutzen. Zudem zeigt sich, dass erwartete reziproke Gegenleistungen und Reputationssteigerungen Mitarbeiter extrinsisch zur aktiven Nutzung von Enterprise Social Media motivieren, und die Selbstwirksamkeit bzgl. des Wissensteilens, also die Überzeugung, in Enterprise Social Media für andere Mitarbeiter hilfreiches Wissen bereitstellen zu können, eine intrinsische motivationale Wirkung hat. Die Ergebnisse der Dissertation liefern zudem Erkenntnisse zu unternehmensinternen Folgen, die v. a. in der zunehmenden Transparenz unternehmensinternen Wissens, der erleichterten Zusammenarbeit in standortverteilten Arbeitskontexten und einem ‚digital divide' zwischen Nutzern und Nicht-Nutzern bestehen. Zudem können Enterprise Social Media, in Abhängigkeit interpersonell variierender Verhaltensweisen und Eigenschaften, sowohl eine positive als auch eine negative Wirkung auf die Arbeitgeberattraktivität haben. Die Dissertation trägt somit zu einem differenzierteren Verständnis der individuellen Nutzung und organisationalen Folgen von Enterprise Social Media bei.

Dr. Henning Rode

5.6 Forschungsgespräche

In loser Folge tauschen wir uns, in aller Regel lehrstuhlintern, in den sogenannten Forschungsgesprächen z. B. über unsere Forschungsergebnisse und Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung aus. Damit soll Transparenz zwischen den Lehrstuhlmitarbeitern hergestellt und gegenseitiges Lernen ermöglicht werden. Im Berichtszeitraum fand eine Gesprächsreihe zu „Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung“ statt:

- 03.05.2016: Großzahlige Befragungen/Sekundärdaten (Eva-Ellen Weiß)
- 10.05.2016: Wie promoviere ich „richtig"? (Sarah Altmann/Eva-Ellen Weiß)
- 24.05.2016: Qualitative Studien (Sarah Altmann/ Stefanie Faupel)
- 07.06.2016: Strukturgleichungsmodelle (Sascha Ruhle)
- 21.06.2016: Experimentalstudien (Sascha Ruhle)

5.7 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag

Der Rheinisch-Bergische-Forschungstag wird von unserem Lehrstuhl in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter), der Juniorprofessur für Personalmanagement und Organisation (Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl), beide Bergische Universität Wuppertal (BU), sowie dem Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung der Universität Duisburg-Essen (UDE, Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert) durchgeführt.
Das Ziel der Veranstaltung besteht darin, Doktorand/innen und Habilitand/innen ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern werden sowohl laufende Promotions- und Habilitationsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert. Im Berichtszeitraum fand der 9. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Auf dem 9. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (09.06.2016 in Duisburg) wurden folgende Vorträge gehalten:

Eva Koch (UDE): Kontraproduktives Arbeitsverhalten in der Erstellung interaktiver Dienstleistungen

Corinna Steidelmüller (BU): Präsentismus und Arbeitsleistung – Eine Längsschnittstudie

Lena Evertz (HHU): The Importance of Individual Differences on Applicant Attraction – a Literature Review and Avenues for Future Research

Michael Knappstein (BU): Zum Zusammenhang zwischen Employee Volunteering und Arbeitgeberattraktivität auf Basis der Signaling- und der Selbstbestimmungstheorie

Stefanie Faupel/Ines Catharina Wulf (HHU): Strategien der Legitimitätssicherung von Betriebs- und Personalräten – Eine qualitative Analyse in Veränderungsprozessen

Sebastian Pohl (UDE): Wie reagieren die Mitarbeiter auf gesellschaftlich relevantes

Handeln ihres Unternehmens? – Eine empirische Analyse der Auswirkungen einer nachhaltigen Unternehmensführung und die moderierende Wirkung von Gerechtigkeit

Johanna Pampus (HHU): Herausforderungen im Rahmen des Berufseinstiegs von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung – Eine Längsschnittstudie zu Inklusion in Organisationen

Sebastian Fronc (UDE): Die Teilnahmebereitschaft an einem Crowdsourcing Ladenetz für Elektrofahrzeuge – Eine Analyse von Anreizmechanismen und Motivationsfaktoren

Janina Tomm (BU): Die Rolle von Humanressourcen und Personalmanagement bei der Entstehung von Unternehmenskrisen

Gruppenfoto vom 9. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag von links nach rechts und von unten nach oben: Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter, Ines Wulf, Kathrin Diekmann, Corinna Steidelmüller, Univ.-Prof. Dr. Magret Borchert, Lena Evertz, Desirée Sottek, Stefanie Faupel, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Sebastian Fronc, Rouven Kollitz, Nina Schleser, Janina Tomm, Ute Müller, Johanna Pampus, Isabelle Dorenkamp, Ingo Klingenberg, Pia Hartje, Eva-Ellen Weiß, Dr. Heiko Breitsohl, Eva Koch, Sonja Schatz, Sarah Altmann, Sebastian Pohl, Malte Steinbach, Michael Knappstein

5.8 Forschungskolloquium mit der UniBw München

Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungskolloquiums kooperiert unser Lehrstuhl mit dem Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen der Universität der Bundeswehr München, Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser).
Das gemeinsame Forschungskolloquium fand 2015 erstmals statt. Es verfolgt die Idee einer Forschungswerkstatt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen haben dabei die Möglichkeit, aus ihren Promotionsvorhaben und/oder anderen Forschungsvorhaben zu berichten.

Auf dem 2. Gemeinsamen Forschungskolloquium (21.04.-22.04.2016) wurden folgende Vorträge gehalten:

Johanna Pampus (HHU Düsseldorf): Inklusion in Unternehmen – Herausforderungen beim Berufseinstieg von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung

Bianca Littig (Uni BW München): Implikationen neuer Diversität in Law Firms

Dennis Proksch (Uni BW München): Forschungsressource Big Data – Social Web Analytics im Personalmanagement

Dr. Sascha Ruhle (HHU Düsseldorf): Präsentismuskultur – Erste Ergebnisse einer qualitativen Studie

Malte Steinbach (HHU Düsseldorf): Institutionelle Arbeit bei der Umsetzung und Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen: Theoretische Grundlagen und empirisches Vorgehen

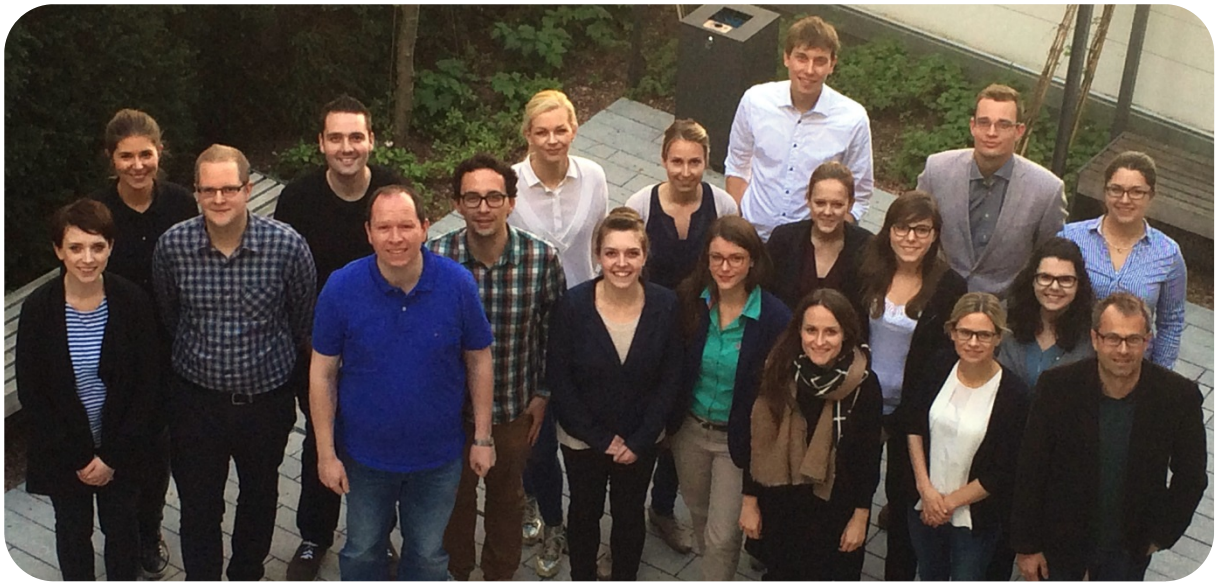
Sarah Altmann (HHU Düsseldorf): Barriers and Enablers of Managing Leaves of Absence – An in-depth Study on Leave Experiences of Employers and Employees

Lisa Hessler (Uni BW München): Organisation der Personalarbeit – Eine empirische Analyse des Zusammenhangs zwischen organisationaler Kompetenz und der Umsetzung des Dave-Ulrich-Modells in Deutschland

Tanja Kreitenweis (Uni BW München): Auswirkungen von (Serious) Games auf Verhalten im Unternehmenskontext

Stefanie Faupel (HHU Düsseldorf): Transformationale Führung, erwarteter Nutzen einer Veränderung und Mitarbeiterverhalten – Eine quantitative Studie

Verena Bader (Uni BW München): Zwischen Big Data-Transparenz und Black Box-Algorithmen: eine soziomaterielle Perspektive auf softwaregestützte Entscheidungen



Gruppenfoto vom 1. Gemeinsamen Forschungskolloquium mit der UniBw in München, von links nach rechts: Eva-Ellen Weiß, Sarah Altmann, Ingo Klingenberg, Dr. Sascha Ruhle, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Rouven Kollitz, Isabelle Dorenkamp, Kathrin Diekmann, Stefanie Faupel, Ines Wulf, Malte Steinbach, Patrizia Müller-Seitz, Verena Bader, Lisa Hessler, Dennis Proksch, Johanna Pampus, Tanja Kreitenweis, Bianca Littig, Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser

5.9 Tagungsteilnahmen

Sowohl der Lehrstuhlinhaber als auch andere Lehrstuhlmitglieder waren im Berichtszeitraum auf zahlreichen nationalen und internationalen Konferenzen vertreten. In der Regel war damit eine aktive Vortragstätigkeit verbunden. Zudem boten die Konferenzen die Gelegenheit, sich über neueste Forschungserkenntnisse in den betriebswirtschaftlichen Fachdisziplinen Organisation und Personalmanagement zu informieren sowie Kontakte zu (potenziellen) Forschungspartnern zu knüpfen bzw. zu pflegen. Im Einzelnen besuchten wir folgende Konferenzen:

Deutscher Kongress für Geographie 2015 „Stadt Land Schaf(f)t – Land Schaf(f)t Stadt“, Berlin, 10/2015 (Steinbach, Malte)

Dialogveranstaltung des Career-Service der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „Finden. Binden. Entwickeln“, Düsseldorf, 11/2015 (Süß, Stefan; Evertz, Lena)

13. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Lüneburg, 11/2015 (Süß, Stefan; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Ruhle, Sascha; Weiß, Eva-Ellen)

Stadt und Netz 2015, Ludwigshafen, 11/2015 (Fischer, Franziska; Steinbach, Malte)

Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 12/2015 (Steinbach, Malte)

40. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation, Zürich, 02/2016 (Süß, Stefan; Ruhle, Sascha)

12. New Institutionalism Workshop, Luzern, 03-04/2016 (Steinbach, Malte)

Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, Düsseldorf, 04/2016 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Diekmann, Kathrin; Dorenkamp, Isabelle; Faupel, Stefanie; Klingenberg, Ingo; Kollitz, Rouven; Pampus, Johanna; Ruhle, Sascha; Steinbach, Malte; Weiß, Eva-Ellen; Wulf, Ines Catharina)

15th International Conference on Social Stress Research, San Diego (California), 06/2016 (Weiß, Eva-Ellen)

14th International Conference on Human Resources Management, Victoria (British Columbia), 06/2016 (Altmann, Sarah)

9. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Duisburg, 06/2016 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Diekmann, Kathrin; Dorenkamp, Isabelle; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Klingenberg, Ingo; Kollitz, Rouven; Pampus, Johanna; Steinbach, Malte; Weiß, Eva-Ellen; Wulf, Ines Catharina)

PhD-Workshop „Online-Participation“ des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“ und der Research Group URI (Urban, Regional Innovation and Internet, Universität Münster), Münster, 06/2016 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 06/2016 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

WSI-Arbeitsschutzkonferenz, Düsseldorf, 06/2016 (Wulf, Ines Catharina)

76th Academy of Management Meeting, Anaheim (CA, USA), 08/2016 (Ruhle, Sascha)

2016 EGPA Annual Conference and pre-conference PhD Symposium, Utrecht, 08/2016 (Steinbach, Malte)

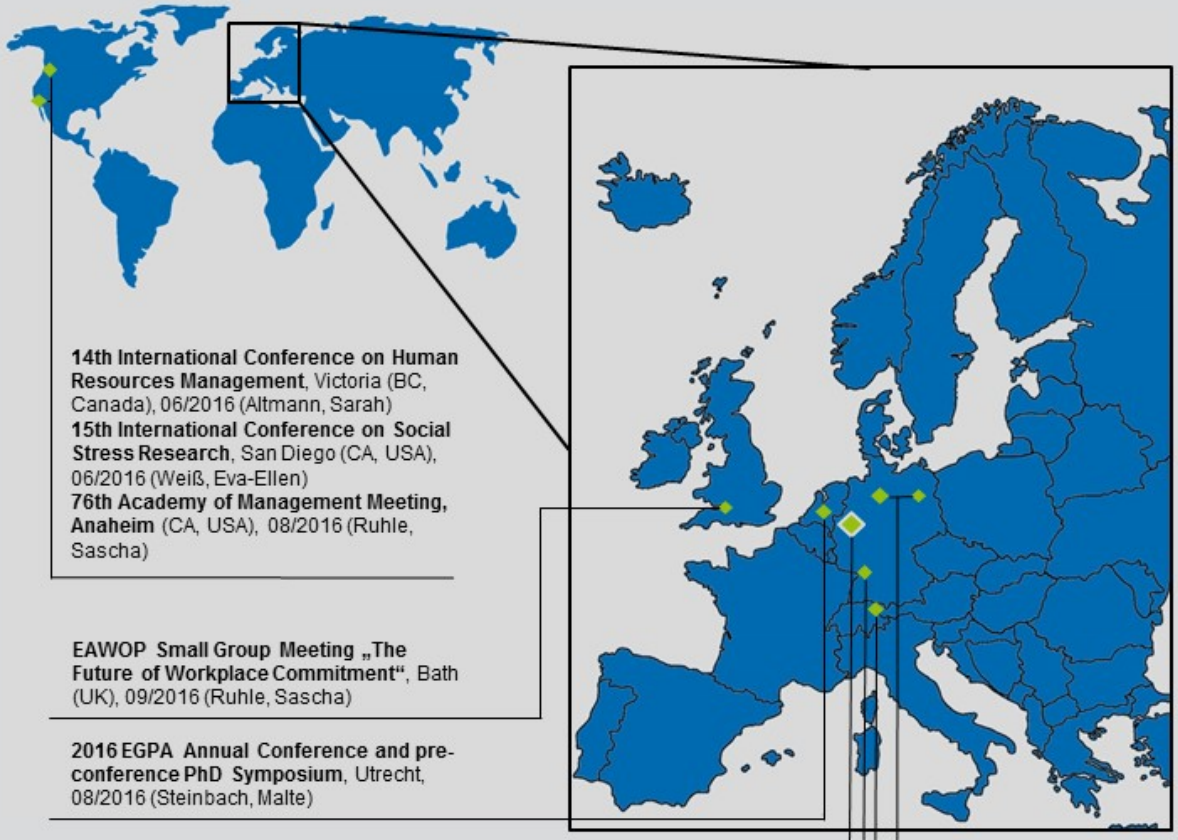
EAWOP Small Group Meeting „The Future of Workplace Commitment“, Bath (UK), 09/2016 (Ruhle, Sascha)

45. Jahrestagung der deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Bochum, 09/2016 (Diekmann, Kathrin)

Summer School „Science and Academic Careers” des DZHW und Instituts für Soziologie der Universität Hannover, Hannover, 09/2016 (Dorenkamp, Isabelle)

Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 09/2016 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Dorenkamp, Isabelle; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Klingenberg, Ingo; Kollitz, Rouven; Ruhle, Sascha; Weiß, Eva-Ellen; Wulf, Ines Catharina)

Übersicht Tagungsteilnahmen



14th International Conference on Human Resources Management, Victoria (BC, Canada), 06/2016 (Altmann, Sarah)
15th International Conference on Social Stress Research, San Diego (CA, USA), 06/2016 (Weiß, Eva-Ellen)
76th Academy of Management Meeting, Anaheim (CA, USA), 08/2016 (Ruhle, Sascha)

EAWOP Small Group Meeting „The Future of Workplace Commitment“, Bath (UK), 09/2016 (Ruhle, Sascha)

2016 EGPA Annual Conference and pre-conference PhD Symposium, Utrecht, 08/2016 (Steinbach, Malte)

Dialogveranstaltung des Career-Service der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „Finden. Binden. Entwickeln“, Düsseldorf, 11/2015 (Evertz, Lena; Süß, Stefan)
Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 12/2015 (Steinbach, Malte)
Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw, Düsseldorf, 04/2016 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Diekmann, Kathrin; Dorenkamp, Isabelle; Faupel, Stefanie; Klingenberg, Ingo; Kollitz, Rouven; Pampus, Johanna; Ruhle, Sascha; Steinbach, Malte; Weiß, Eva-Ellen; Wulf, Ines Catharina)
Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 06/2016 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)
WSI-Arbeitsschutzkonferenz, Düsseldorf, 06/2016 (Wulf, Ines Catharina)
9. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Duisburg, 06/2016 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Diekmann, Kathrin; Dorenkamp, Isabelle; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Klingenberg, Ingo; Kollitz, Rouven; Pampus, Johanna; Steinbach, Malte; Weiß, Eva-Ellen; Wulf, Ines Catharina)
PhD-Workshop „Online-Participation“ des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“ und der Research Group URI (Urban, Regional Innovation and Internet, Universität Münster), Münster, 06/2016 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)
Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 09/2016 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Dorenkamp, Isabelle; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Klingenberg, Ingo; Kollitz, Rouven; Ruhle, Sascha; Weiß, Eva-Ellen; Wulf, Ines Catharina)
45. Jahrestagung der deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Bochum, 09/2016 (Diekmann, Kathrin)

Stadt und Netz 2015, Ludwigshafen, 11/2015 (Fischer, Franziska; Steinbach, Malte)

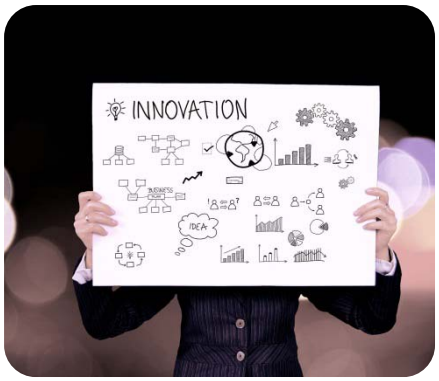
40. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation, Zürich, 02/2016 (Süß, Stefan; Ruhle, Sascha)
12. New Institutionalism Workshop, Luzern, 03-04/2016 (Steinbach, Malte)

Deutscher Kongress für Geographie 2015 „Stadt Land Schaf(f)t – Land Schaf(f)t Stadt“, Berlin, 10/2015 (Steinbach, Malte)
13. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Lüneburg, 11/2015 (Süß, Stefan; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Ruhle, Sascha; Weiß, Eva-Ellen)
Summer School “Science and Academic Careers” des DZHW und Instituts für Soziologie der Universität Hannover, Hannover, 09/2016 (Dorenkamp, Isabelle)

5.10 Forschungskooperationen

Im Rahmen unserer Forschungsaktivitäten pflegen wir verschiedene Kooperationen außerhalb und innerhalb der Heinrich-Heine-Universität:

Innerhalb der Heinrich-Heine-Universität besteht eine Forschungskooperation in erster Linie mit Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve (Institut für Informatik, Lehrstuhl für Rechnernetze), der das Graduiertenkolleg zur **„Online-Partizipation“** koordiniert. In diesem Projekt kooperieren wir mit weiteren Partnern aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, aus der Philosophischen und aus der Juristischen Fakultät sowie der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW.



Im Rahmen der Manchot Graduiertenschule zum Thema **„Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“** besteht eine intensive fakultätsinterne Zusammenarbeit mit Univ.-Prof Dr. Eva Lutz (Riesner-Stiftungsprofessur für Gründungs- und Wachstumsfinanzierung), die neben Professor Süß Sprecherin der Graduiertenschule ist.

Das BMBF-Verbundprojekt zum Thema **„Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0 (Dynamik 4.0)“** bearbeiten wir universitätsintern kooperativ mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin (Professor Peter Angerer), dem Institut für Medizinische Soziologie (Professor Nico Dragano) und dem Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie (Professor Axel Buchner) sowie universitätsextern mit Partnern der Leuphana Universität Lüneburg und aus der Unternehmenspraxis.

Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter und Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl (beide Bergische Universität Wuppertal) sowie Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert (Universität Duisburg-Essen) sind unsere Kooperationspartner bei der Durchführung des **Rheinisch-Bergischen-Forschungstages**.

Mit Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser kooperieren wir im Rahmen des **gemeinsamen Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München**.

5.11 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum war Univ.-Prof. Dr. Süß u. a. für Zeitschriften, Stiftungen und Konferenzen sowie im Rahmen von Promotionsvorhaben als Gutachter tätig. Er ist zudem Mitglied des Editorial Boards des German Journals of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung).

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

(1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen

- Scandinavian Journal of Management
- Management Revue
- The International Journal of Human Resource Management
- European Management Journal
- Zeitschrift für Personalforschung
- Zeitschrift Führung und Organisation
- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

(2) Gutachtertätigkeiten für Stiftungen

- Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Jürgen Manchot Stiftung

(3) Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten

- Gutachten im Rahmen der Zwischenevaluation von Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Erstgutachten zur Dissertation von Herrn Henning Rode mit dem Titel „Enterprise Social Media – Empirische Analysen zu ihrer individuellen Nutzung und zu ihren organisationalen Folgen“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Gutachten im Rahmen des Verfahrens zur Verleihung einer Honorarprofessur an Dr. Dr. Hans-Peter Hummel an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

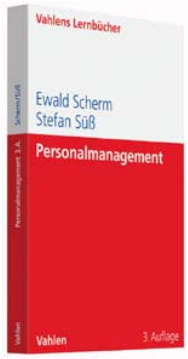
Dr. Sascha Ruhle

Gutachtertätigkeit für Konferenzen

- Academy of Management Annual Conference
- European Academy of Management Conference

6 Publikationen

6.1 Bücher



Scherm, Ewald/**Süß, Stefan**:
Personalmanagement,
3. Aufl: Vahlen,
München 2016

6.2 Publikationen in referierten Zeitschriften

Altmann, Sarah/Süß, Stefan (2015): The Influence of Temporary Time Offs from Work on Employer Attractiveness – An Experimental Study, in: Management Revue 26 (4/2015), S. 282-305

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha** (2016): Millennials' Public Service Motivation and Sector Choice – A Panel Study of Job Entrants in Germany, in: Public Administration Quarterly 40 (3/2016), S. 46-77

Delhvi, Schazia/**Süß, Stefan** (2016): Careers and career research in Germany – a literature review, in: Management Review Quarterly 66 (1/2016), S. 1-31

Dischner, Simon (2015): Organizational structure, organizational form, and counterproductive work behavior: A competitive test of the bureaucratic and post-bureaucratic views, in: Scandinavian Journal of Management 31 (4/2015), S. 501-514

Ewerlin, Denise/**Süß, Stefan** (2016): Dissemintaion of Talent Management in Germany: Myth, façade or economic necessity? In: Personnel Review 45 (2016), S 142-160

Ewerlin, Denise/**Ruhle, Sascha/**Köllges, Julia/**Süß, Stefan** (2016): Der Einfluss von Unternehmensleitbildern auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine Experimentalstudie, in: German Journal of Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung) 30 (1/2016), S. 6-34

Faupel, Stefanie/Kottwitz, Maria/Krug, Henning/Otto, Kathleen (2016): Stress at School? A Qualitative Study on Illegitimate Tasks during Teacher Training, in: Frontiers in Psychology 7 (o. H./2016)

Rode, Henning (2016): To share or not to share: The effects of extrinsic and intrinsic motivations on knowledge-sharing in enterprise social media platforms, in: Journal of Information Technology 31 (2/2016), S. 152-165

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha A.** (2016): The end is the beginning – the role of residual affective commitment in former interns' intention to return and word-of-mouth, in: European Journal of Work and Organizational Psychology 25 (6/2016), S. 833-848

Rode, Henning/Süß, Stefan (2016): Der Einfluss unternehmensinterner Social Media auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie, in: Die Betriebswirtschaft 75 (6/2015), S. 351-367 (ausgezeichnet mit dem Best Paper Award 2016 der Zeitschrift Die Betriebswirtschaft)

DBW
DIE BETRIEBSWIRTSCHAFT
Business Administration Review (BARev)

Die Zeitschrift
Die Betriebswirtschaft (DBW)/Business Administration Review (BARev)
verleiht für den 75. Jahrgang den

DBW Best Paper Award 2016

in Anerkennung einer hervorragenden Publikationsleistung an

Henning Rode
und
Professor Dr. Stefan Süß

für ihren Beitrag

Der Einfluss unternehmensinterner Social Media auf die Arbeitgeberattraktivität – eine szenariobasierte Experimentalstudie

DBW 75. Jg/2015, Heft 6, S. 351-367

Stuttgart, im Mai 2016

Prof. Dr. Kerstin Pull
Geschäftsführende Herausgeberin der DBW/BARev

Weiß, Eva-Ellen/Süß, Stefan: The Relationship between Transformational Leadership and Effort-Reward Imbalance, in: Leadership & Organization Development Journal 37 (4/2016), S. 450-466

6.3 Sonstige Publikationen

Dorenkamp, Isabelle/Süß, Stefan (2016): Zwischen den Stühlen? Work-Life-Konflikt in der Wissenschaft, in: Forschung & Lehre 23 (8/2016), S. 236-237

Dorenkamp, Isabelle/Süß, Stefan (2016): Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts in der Wissenschaft, in: Matiaske, Wenzel/Czaya, Axel (Hrsg.): Periphere Arbeit im Zentrum, Baden-Baden 2016, S. 119-146

Rode, Henning (2016): Enterprise Social Media – Empirische Analysen zu ihrer individuellen Nutzung und zu ihren organisationalen Folgen, Dissertation, Düsseldorf 2016

Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen: Berufliche Gratifikationskrisen, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 45 (5/2016), S. 236-240

Süß, Stefan/Fischer, Franziska/Steinbach, Malte (2016): Online-Partizipation, in: WISU – Das Wirtschaftsstudium (6/2016), S. 679

Süß, Stefan: Individualität, die wirkt, in: Indeed (Hrsg.): Arbeiten in NRW. Zwischen Tradition und Zukunft, Düsseldorf 2016, S. 22-23

7 Vorträge

7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: What makes them leave? Turnover intentions of young academics in Germany, 13. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Lüneburg, 19.11.2015

Evertz, Lena/Süß, Stefan: Individuelle Motive als Moderatoren des Zusammenhangs zwischen Unternehmens- bzw. Arbeitsplatzmerkmalen und Arbeitgeberattraktivität, 13. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Lüneburg, 19.11.2015

Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: What makes them leave? Turnover intentions of young academics in Germany, 13. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Lüneburg, 20.11.2015

Dischner, Simon/**Ruhle, Sascha**: The role of moods and emotions in the formation of constructive lateral voice, 13. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Lüneburg, 20.11.2015

Ruhle, Sascha: Koreferat zu Bottenberg, Konstantin/Tuschke, Anja: The Impact of Directors' Advisory Expertise and Advisory-oriented Board Structures on Board Effectiveness, 40. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation, Zürich, 18.02.2016

Dischner, Simon/**Ruhle, Sascha**: The Formation of Constructive Lateral Voice – a Scenario-Based Experimental Study, 40. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation, Zürich, 19.02.2016

Weiß, Eva-Ellen: Yourself or someone like you – Social comparison in the scope of effort-reward imbalance, 15th International Conference on Social Stress Research, San Diego (California), 04.06.2016

Altmann, Sarah: The use of leaves of absence – A qualitative study on leave experiences of employers and employees, 14th International Conference on Human Resource Management, Victoria (British Columbia), 23.06.2016

Ruhle, Sascha: Presenteeism propensity and low-skilled work, 76th Academy of Management Meeting, Anaheim, (California), 09.08.2016

Steinbach, Malte/Süß, Stefan: The institutional aspects of the e-participation innovation process – A qualitative analysis of institutional logics and institutional work, 2016 EGPA Annual Conference and pre-conference PhD Symposium, Utrecht, 22.08.-26.08.2016 (ausgezeichnet mit dem Best Paper Award 2016 der EGPA Annual Conference and pre-conference PhD Symposium)

BEST PAPER AWARD

EGPA 2016 Utrecht August 2016
Permanent Studygroup on E-Government

Malte Steinbach & Stefan Süß
The institutional aspects of the e-participation innovation process
A qualitative analysis of institutional logics and institutional work

Dr. F. Bannister
Trinity College Dublin

Prof. dr. A.J. Meijer
Utrecht University

Dorenkamp, Isabelle: The Role of Professional Commitment in Academics' Career Decisions – A Qualitative Study, Summer School "Science and Academic Careers" des DZHW und Instituts für Soziologie der Universität Hannover, Hannover, 05.-09.09.2016

Altmann, Sarah/Kröll, Claudia: Understanding employees' intention to take a sabbatical leave – Analyzing the role of a supportive work environment, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Dorenkamp, Isabelle: Formation and Development of Affective Professional Commitment – A Qualitative Study among Academics in Germany, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Evertz, Lena/Süß, Stefan: The Importance of Individual Differences on Applicant Attraction – a Literature Review and Avenues for Future Research, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Faupel, Stefanie/Süß. Stefan: Der Einfluss von Führung auf Motivation und Verhalten von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Weiß, Eva-Ellen: The influence of social comparisons on the relationship between worktime control and work stress, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Wulf, Ines Catharina/Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen: Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine qualitative Untersuchung unter Berücksichtigung der Perspektiven relevanter Akteure und Interessengruppen, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: "Hope you had a good rest yesterday?" – An explorative study of attendance culture, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.-23.09.2016

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: Profiles of residual and current organizational commitments: Exploring the biographical dimension of committing to organizations, EAWOP Small Group Meeting "The Future of Workplace Commitment", Bath, UK, 24.09.2016

7.2 Sonstige Vorträge

Steinbach, Malte: E-Partizipation vor Ort!, Deutscher Kongress für Geographie 2015 „Stadt Land Schaf(f)t – Land Schaf(f)t Stadt“, Berlin, 03.10.2015

Süß, Stefan: Stressfaktor Chef?! Wie Führungskräfte das Gesundheitsempfinden ihrer Mitarbeiter beeinflussen, Vortragsreihe der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „oeconomicum live – Wirtschaft live erleben“, Düsseldorf 24.11.2015

Evertz, Lena: Tolles Team? Fairer Chef? Hohes Gehalt? Anforderungen von Studierenden an zukünftige Arbeitgeber, Dialogveranstaltung des Career-Service der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „Finden. Binden. Entwickeln“, Düsseldorf, 25.11.2015

Süß, Stefan: Talentmanagement in Deutschland – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Dialogveranstaltung des Career-Service der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „Finden. Binden. Entwickeln“, Düsseldorf, 25.11.2015

Süß, Stefan: Stressfaktor Chef?! Wie Führungskräfte das Gesundheitsempfinden ihrer Mitarbeiter beeinflussen, Betriebsversammlung Deutsche Telekom, Bonn, 02.02.2016

Süß, Stefan: Stressfaktor Chef?! Wie Führungskräfte das Gesundheitsempfinden ihrer Mitarbeiter beeinflussen, Networking-Event von Rundstedt & Partner GmbH, Düsseldorf, 25.02.2016

Diekmann, Kathrin/Mann, Holger/ Kohlbrunn, Yvonne/Weller, Daniel: Studentische Initiativprojekte – Neue Wege in der Gestaltung und Entwicklung von Lehre und Studium, 45. Jahrestagung der deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Bochum, 22.09.2016

8 Weiterbildungsangebot

Die Lehrtätigkeit im Rahmen der Weiterbildungsstudiengänge bereichert durch Impulse seitens der in der Praxis beschäftigten Studierenden mittelbar auch die grundständige Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Univ.-Prof. Dr. Süß ist an der **Düsseldorf Business School** Anbieter folgender Module:

- **Personalmanagement** (deutschsprachiger MBA)
- **Verhalten und Personalführung** (deutschsprachiger MBA)
- **Organizational Behavior and Leadership** (englischsprachiger MBA, unter Mitarbeit von Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke und Dr. Sascha Ruhle)
- **Human Resource Management** (englischsprachiger MBA, unter Mitarbeit von Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke und Dr. Sascha Ruhle)

Im Berichtszeitraum wurden neben dem Kursangebot drei Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.

Sarah Altmann und Lena Evertz sind an der **Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentinnen des folgenden Moduls:

- **HR Management & Personalforschung** (deutschsprachiger Bachelor)

Dr. Sascha Ruhle ist an der **Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozent des folgenden Moduls:

- **Personalforschung** (deutschsprachiger Master)

9 Universitäre Selbstverwaltung

Die Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung ist selbstverständlich. Aus dieser Überzeugung heraus nehmen verschiedene Mitglieder des Lehrstuhls Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr:

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement
- Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Mitglied Berufungskommission für eine W1-Professur BWL, insb. Management und Organisation
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie

Isabelle Dorenkamp

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- Mitglied in der Ständigen Kommission für die Universitäts- und Landesbibliothek

Bianca Köllner

- Mitglied in der Berufungskommission für eine W1-Professur BWL, insb. Mittelstands-management

Eva-Ellen Weiß

- Mitglied in der Berufungskommission für eine W1-Professur BWL, insb. Management und Organisation

10 Dank

Unsere Arbeit in Forschung und Lehre wäre nicht möglich ohne die Unterstützung, die wir durch verschiedene Stellen erhalten:

In erster Linie sind hier die Institutionen zu nennen, die durch Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Dies gilt im Berichtszeitraum für die **Jürgen Manchot Stiftung**, die unser Graduiertenkolleg zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ mit 830.000 Euro finanziert. Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** finanziert das Projekt Dynamik 4.0, während das **Land NRW** das Graduiertenkolleg zu „Online-Partizipation“ ermöglicht. Allen externen Geldgebern danken wird herzlich.

Das gilt auch für die **Konrad-Henkel-Stiftung**, die uns im Berichtszeitraum erneut Mittel zur Verfügung stellte, mit denen wir unser Reisebudget aufstocken und einigen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls Reisen zu internationalen Konferenzen ermöglichen konnten.

Der Outplacement- und Karriereberatung **von Rundstedt** danken wir, dass erstmalig der Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl gestiftet und verliehen wurde. Wir freuen uns über dieses Engagement für ausgezeichnete Leistungen im Studium und auf die nächsten Verleihungen.

Hochschulintern freuen wir uns, nach wie vor an der Vergabe der **Qualitätsverbesserungsmittel** teilzuhaben. Wir sehen darin aber auch einen Ausgleich für die Arbeitsintensität, die aus unserem überdurchschnittlich stark nachgefragten, teilweise interfakultären, Lehrangebot resultiert.

Ein ausdrücklicher Dank gilt **Herrn Dr. Dr. Hummel**, der uns als Lehrbeauftragter unterstützt. Er bringt ebenso wie unsere **Gastreferenten** eine Praxissicht in unsere Lehre ein, was diese bereichert.

Da wir im Berichtszeitraum erneut zahlreiche empirische Studien durchgeführt haben, danken wir allen Personen, die sich daran beteiligt haben, sei es als **Interviewpartner** oder sei es als **Probanden** in Fragebogenstudien oder Experimenten.

Universitätsintern gilt der Dank den **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der (de-)zentralen Universitätsverwaltung**, die unsere Arbeit verwaltungsseitig unterstützen. Wir freuen uns über die kompetente, freundliche und zügige Bearbeitung unserer Anliegen. Fakultätsintern danken wir allen **Mitgliedern der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät** für die tägliche reibungslose und effektive Zusammenarbeit.

Abschließend danken wir unseren **Studierenden**: Die Interaktion in Vorlesungen und sonstigen Veranstaltungen macht uns Spaß und wir lernen auch von Ihnen und durch Sie! Der Dank gilt ganz besonders jenen, die im Berichtszeitraum durch tolle Leistungen, etwa in Abschlussarbeiten oder im Rahmen der Studienprojekte, auch unsere Forschung bereichert haben.

11 Schlusswort und Ausblick

Am Ende des Lehrstuhlberichts wird der Blick wie immer nach vorn gerichtet. Im Studienjahr 2017 freue ich mich auf die Einreichung von gleich drei Dissertationen: **Sarah Altmann, Isabelle Dorenkamp und Eva-Ellen Weiß** haben angekündigt, ihre Arbeiten fertig zu stellen. Andrea Donhauser, Lena Evertz, Stefanie Faupel, Johanna Pampus und Malte Steinbach stecken mitten in ihren Arbeiten, während Kathrin Diekmann, Ingo Klingenberg, Rouven Kollitz und Ines Wulf die Findung ihrer Promotionsthemen vorangetrieben haben und nun mehr oder weniger schnell durchstarten können. Sascha Ruhles Habilitationsvorhaben hat konkrete Formen angenommen und er wird Publikationen dazu und zu anderen Themen in 2016 und 2017 erfolgreich platzieren können.

Zum 01.10.2016 erwarten wir am Lehrstuhl personellen Zuwachs in Person von **René Schmoll**. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

In unserem **BMBF-Projekt** Dynamik 4.0 werden wir engagiert weiter arbeiten – genauso wie im Fortschrittskolleg zur Onlinepartizipation, bei dem in nicht allzu ferner Zukunft schon die wünschenswerte Verlängerung ansteht. Die Forschung im Rahmen der **Manchot Graduiertenschule** zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ wird an Dynamik gewinnen und wir freuen uns, insbesondere Christina Reinhold und Polina Trusova bei ihren Forschungsvorhaben begleiten zu können. Aktuell sind weitere Projektanträge eingereicht und wir hoffen auf eine Förderung.

Mit Vorfreude blicken wir auf die **Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung** (AKempor), die wir am 24./25.11.2016 im Haus der Universität ausrichten, sowie ein von Sascha Ruhle, Eva-Ellen Weiß, Johannes Siegrist und mir herausgegebenes Special Issue der Management Revue.

In der **Lehre** streben wir als einer der am stärksten nachgefragten Lehrstühle danach, unser erreichtes Niveau zu halten. Eine größere Modulumstellung, die das Angebot im Master betrifft, greift zum WS 2016/2017. Sie erweitert das Angebot und macht es flexibler.

Mir persönlich bleibt die Doppelbelastung durch das Amt des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement. Auch wenn meine Referentin **Svenja Wrede** mich leider verlässt, um ein attraktives Angebot außerhalb der Universität anzunehmen, blicke ich optimistisch in die Zukunft und bin mir sicher, mit **Jennifer Jordens** den bestmöglichen Ersatz gefunden zu haben.

Ich ende wie immer mit dem Hinweis, dass wir Sie über alle Entwicklungen des Lehrstuhls in Forschung und Lehre durch den nächsten Lehrstuhlbericht auf dem Laufenden halten werden. Bis dahin finden Sie aktuelle Informationen auf unserer Homepage unter www.orgaperso.hhu.de sowie auf unserer Facebookseite.

Düsseldorf, im Oktober 2016

Stefan Süß

Kontakt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Universitätsstraße 1

40225 Düsseldorf

Tel.: +49 211 81-13995

Fax: +49 211 81-15164

www.orgaperso.hhu.de

Lehrstuhl.Suess@hhu.de