Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf

Lehrstuhlbericht

WS 2018/2019 – SS 2019

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Arbeit, Personal und Organisation
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2019, Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation 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. Arbeit, Personal und Organisation der Heinrich-Heine-Universität oder wie unter den Fotos gekennzeichnet.

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

ich freue mich über Ihr Interesse an unserem Lehrstuhl – schön, dass Sie unseren Lehrstuhlbericht für den Zeitraum von Oktober 2018 bis September 2019 lesen. Auch in diesem Zeitraum gab es personelle Wechsel. Neu zu uns gekommen sind als Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen Annika Pestotnik, Robin Stumpf und Phillip Nguyen, der im NRW-Forschungskolleg zur Online-Partizipation arbeitet, sowie Alina Gayk, die uns nach wenigen Monaten leider wieder verlassen hat. Verlassen haben uns Dr. Malte Steinbach und Ines Wulf; beide bleiben der HHU zunächst erhalten als Mitarbeiter des Düsseldorfer Instituts für Internet und Demokratie bzw. in der Koordination des BMBF-Verbundprojekts PragmatiKK.

Einen Wechsel gab es im Sekretariat, in dem die zu kurze Ära von Julia Pohl zu Ende ging, da sie einen wohnortnahen Arbeitsplatz fand. Wir bedauern und verstehen das gleichermaßen. In Isabelle Ardelt haben wir seit 01.07.2019 einen adäquaten Ersatz gefunden. Nach den ersten Monaten der Zusammenarbeit bin ich sehr sicher, dass wir die gewohnte fachliche und menschliche Qualität im Sekretariat aufrechterhalten werden!

Eine weitere Änderung resultiert daraus, dass der Lehrstuhl nun unter anderem die Spezifizierung „Arbeit“ in seiner Denomination trägt. Da wir seit Jahren zu menschlicher Arbeit forschen (und lehren), war es im Grunde überfällig, dass der Lehrstuhl seit dem 01.04.2019 Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation heißt!

Im Berichtszeitraum wurde das Promotionsvorhaben von Dr. Malte Steinbach erfolgreich abgeschlossen. Wir freuen uns darüber sehr. Lena Evertz hat ihre Arbeit eingereicht und die Disputation ist im Oktober 2019. Weitere Promovierende sehen die Zielgerade (deutlich) vor Augen, was auch für das Habilitationsvorhaben von Dr. Sascha Ruhle gilt. Die Zielstrebigkeit, mit der alle Doktorandinnen und Doktoranden sowie Dr. Sascha Ruhle ihre Arbeiten voranbringen, ist ausgesprochen erfreulich.

Das gilt auch für den im Bericht dokumentierten Output an Artikeln. Weitere Publikationen sind bei Zeitschriften angenommen oder unter Begutachtung. Aus den zahlreichen Vorträgen, mit denen wir auf wichtigen Konferenzen aktiv waren, werden weitere Publikationen folgen. Das alles ist umso bemerkenswerter, wenn man bedenkt, dass unser Lehrangebot besonders stark nachgefragt wird. Eine absehbare Entspannung oder ausgewogenere Verteilung in der Fakultät wünschen wir uns sehr. Die Wiederbesetzung des Lehrstuhls für BWL, insb. Management durch Professor Engelen macht uns hier aber auch Hoffnung und sollte den Studierenden ein breiteres Portfolio an Wahlmöglichkeiten eröffnen.

Unser BMBF-Projekt Dynamik 4.0 haben wir erfolgreich beendet, das große Verbundprojekt DigiWerk, das wir koordinieren, ist gut gestartet. Die Arbeit an den beiden anderen BMBF-Verbundprojekten PragmatiKK und SEEGEN befindet sich in einer mittleren Phase und wir freuen uns über erste Ergebnisse. Das NRW-Forschungskolleg zur Online-Partizipation und die Manchot-Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen wurden erfolgreich in eine zweite Förderphase überführt. Im Rahmen der Manchot-Graduiertenschule forscht Miriam Ziebell zu personalnahen Themen; Dr. Vincent Göttel unterstützt die Stipendiat/innen und forscht selbst ebenfalls zu jungen Unternehmen.

Das Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität haben wir fortgesetzt und damit Kontakte zur Praxis sowie den Wissenstransfer in die Praxis intensiviert. In Zukunft hoffen wir auf eine stärkere Vernetzung auch mit den Hochschulen der Region, wurde doch unsere ehemalige Doktorandin Dr. Eva-Ellen Sieweke (geb. Weiß) zum 01.05.2019 Professorin an der Hochschule Niederrhein – zukünftige Zusammenarbeit ist hier sehr wahrscheinlich.

Insgesamt blicke ich somit sehr erfreut auf das Studienjahr 2018/2019 zurück. Erfolge bei Publikationen und Drittmitteleinwerbungen, gepaart mit starker Nachfrage in der Lehre und erfreulichen Leistungen der Studierenden – was will man mehr? Vielleicht noch ein tolles, kompetentes und engagiertes Team aus Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ein Sekretariat, das den Lehrstuhlbetrieb engagiert, kompetent und produktiv managt? Auch das ist glücklicherweise vorhanden. Mit diesem Team im Rücken lässt sich das zusätzliche Amt als Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, das ich seit 01.10.2018 inne habe, gut bewältigen und macht punktuell auch Spaß, was zum einen an einem tollen Team im Dekanat liegt, zum anderen daran, dass die Fakultät das Engagement von Dr. Sarah Altmann verstetigen konnte und sie mir, so lange ich Dekan bin, am Lehrstuhl eine sehr wichtige Stütze sein wird.

Nachfolgend informieren wir Sie über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2018/2019. Aktuelle Informationen finden Sie darüber hinaus wie immer auf http://www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook.

Düsseldorf, im Oktober 2019

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 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHB) und Tutor/innen 9

3.5 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 10

3.6 Externe Doktorandinnen 11

3.7 Lehrbeauftragte 12

4 Lehre 13

4.1 Generelles Lehrangebot 13

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 15

4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 15

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 18

4.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLer 23

4.6 Prüfungen 24

4.7 Gastvorträge 27

4.8 Abschlussarbeiten 29

4.9 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit 33

4.10 Graduiertenausbildung 35

4.11 Promotions- und Habilitationsprojekte 40

5 Forschung 42

5.1 Forschungsschwerpunkte 42

5.2 Verbundprojekt DigiWerk 43

5.3 Verbundprojekt DYNAMIK 4.0 45

5.4 Verbundprojekt SEEGEN 47

5.5 Verbundprojekt PragmatiKK 48

5.6 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 50

5.7 NRW-Forschungskolleg „Online-Partizipation“ 52

5.8 Abgeschlossene Promotion 54

5.9 Forschungsgespräche 56
5.10 Forschungskolloquium mit der UniBw München 56
5.11 Tagungsteilnahmen 58
5.12 Institutionelle Forschungskooperationen 61
5.13 Gutachtertätigkeiten 62
5.14 Düsseldorfer HR-Forum an der Heinrich-Heine-Universität 64
6 Publikationen 66
6.1 Zeitschriften 66
6.2 Herausgeberschaften 67
6.3 Buchbeiträge 67
7 Vorträge 68
7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 68
7.2 Sonstige Vorträge 70
8 Medienpräsenz 72
9 Weiterbildungsangebot 73
10 Universitäre Selbstverwaltung 75
11 Dank 76
12 Schlusswort und Ausblick 77

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. Arbeit, Personal und Organisation 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, BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte).

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 WS 2018/19 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

Lehre und Forschung am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation 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 nur als Belastung, sondern auch als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von alternierend angebotenen Master-Wahlpflichtmodulen eine individuelle Schwerpunktbildung.

In der Forschung befassen wir uns gleichermaßen mit den betriebswirtschaftlichen Funktionen Arbeit, Personalmanagement und Organisation, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Aktuell liegt der Schwerpunkt stärker auf der Arbeits- und Personalforschung. Dort haben sich in den letzten Jahren mit der Forschung zu Stress und Mitarbeitergesundheit, Arbeitgeberattraktivität und Flexibilisierung von Arbeit Schwerpunkte herausgebildet. Bewusst sind wir aber für andere Themen offen, was unsere Forschung beispielsweise zu Präsentismus, Personalführung oder Voice Behaviour zeigt.

Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Arbeit, Personalmanagement und Organisation 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 qualitativer 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 in der Mitwirkung im NRW-Forschungskolleg zur Online-Partizipation, der Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ sowie unserer Mitwirkung in den BMBF-Projekten „PragmatiKK“ und „SEE-GEN“. Besonders anwendungsorientiert ist das BMBF-Verbundprojekt „DigiWerk“, in dem wir zur Digitalisierung des Handwerks u.a. mit Handwerksbetrieben und -verbänden kooperieren und das wir koordinieren (zu den Projekten vgl. ausführlich Kapitel 5).

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

Lehrstuhlteam im SS 2019 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

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 an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt, seit 01.04.2019 Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten (abgelehnt). Von Oktober 2013 bis Dezember 2014 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Von Januar 2015 bis September 2017 Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität. Seit Mai 2016 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School und seit Oktober 2018 erneut Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Arbeit, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen, Stiftungen und die DFG. 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

Isabelle Ardelt

Seit Juli 2019 als Verwaltungsangestellte am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

Julia Pohl M. A.

Von Oktober 2015 bis März 2019 als Verwaltungsangestellte am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Dr. Sarah Altmann

Von April 2013 bis April 2017 und seit September 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Im September 2018 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen“. Von Oktober 2017 bis Januar 2019 als Elternzeitvertretung für den Studiengang „Kunstvermittlung und Kulturmanagement“ zuständig. Daneben Beschäftigung in einem Forschungsprojekt des Career-Service der HHU.

Forschungsschwerpunkte: berufliche Auszeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität, Bindung von Studierenden gegenüber Hochschulen

Judith Engels M. A.

Seit April 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit September 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „PragmatiKK“ tätig.

Forschungsschwerpunkte: Führung, Arbeitsstress, Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU)

Lena Evertz M. A.

Seit Oktober 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit Mai 2019 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk.

Forschungsschwerpunkte: Targeted Recruitment, Arbeitgeberattraktivität.

Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

Seit Oktober 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Februar 2019 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

Forschungsschwerpunkte: organisationale Veränderungen, Führung, Motivation

Alina Gayk M. Sc.

Von April bis August 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: organisationale Veränderungen, Führung, Motivation

Elena Gesang M. Sc.

Seit August 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit September 2017 im Projekt „SEEGEN“ tätig.

Forschungsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern, Followership

Ingo Klingenberg M. A.

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

Forschungsschwerpunkt: Arbeitsstress

Rouven Kollitz M. Sc.

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

Forschungsschwerpunkte: Arbeitgeberattraktivität, Word-of-Mouth-Kommunikation

Phillip Nguyen M. A.

Seit Februar 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Akzeptanzforschung

Johanna Pampus M. Sc.

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

Forschungsschwerpunkte: Inklusion am Arbeitsmarkt, Diversity-Management

Annika Pestotnik M. Sc.

Seit Oktober 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Idiosyncratic Deals

Dr. Sascha Ruhle

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

Forschungsschwerpunkte: Organisationales Commitment, Absentismus und Präsentismus, Hochschulmanagement

René Schmoll M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Arbeitgeberattraktivität

Malte Steinbach M. Sc.

Von Oktober 2014 bis März 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

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

Bianca Straßhöfer M. Sc.

Von April 2013 bis Dezember 2015 und von Juli 2017 bis März 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von April 2018 bis März 2019 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“. Seit April 2019 in Elternzeit.

Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations

Robin Stumpf M. Sc.

Seit Februar 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Employee Voice

Ines Catharina Wulf M. Sc.

Von März 2016 bis Februar 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Projekt „Dynamik 4.0“ sowie in der Lehre tätig. Seit März 2019 externe Doktorandin am Lehrstuhl und am Institut für Medizinische Soziologie des Universitätsklinikums Düsseldorf als Projektkoordinatorin im Projekt „PragmatiKK“ beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Gesundheit in der Industrie 4.0, Prävention psychischer Fehlbelastung, Veränderungsprozesse

3.4 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHB) und Tutor/innen

Jörn Brandt

Studiengang: Master BWL

WHB seit März 2019

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Marius Gehrisch

Studiengang: Master BWL

WHB von April 2018 bis September 2019

Aufgabenbereiche: Tutor und Lehrstuhl

Julia Leschik

Studiengang: Master BWL

WHB seit September 2019

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Dunja Merks

Studiengang: Master BWL

WHB von Oktober 2017 bis März 2019

Aufgabenbereiche: Tutorin und Lehrstuhl

Antonia Nörthemann

Studiengang: Master BWL

WHB von März 2019 bis September 2019

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Lars Schmidt

Studiengang: Master BWL

WHB seit Oktober 2018

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Tobias Thomas

Studiengang: Master Psychologie

WHB seit September 2019

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Julia Weimer

Studiengang: Master BWL

SHK von November 2015 bis Dezember 2016, WHB von Dezember 2016 bis September 2017 und von März 2018 bis März 2019

Aufgabenbereiche: Tutorin und Lehrstuhl

3.5 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Paulina Trusova M. Sc.

Von April 2016 bis Januar 2019 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, Erstbetreuung des Promotionsvorhabens durch Professor Süß. Seit Februar 2019 externe Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkt: Teamarbeit in jungen Unternehmen, Gamification

Miriam Ziebell M. Sc.

Seit April 2019 Promotionsstipendiatin in der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen" an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkt: Arbeitgeberattraktivität, v.a. Employer Branding für Startups

3.6 Externe Doktorandinnen

Jacqueline Mehler M. A.

Seit 2017 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit April 2018 gewähltes Mitglied im Vorstand des Hochschulforschungsnachwuchses (HoFoNa) der deutschen Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf).

Forschungsschwerpunkte: Organisationale Veränderung, Akademische Personalentwicklung, Hochschulmanagement

Dipl. Kffr. Katja Petzsche

Seit 2017 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: Führung, organisationale Veränderungen, Organisationskultur

3.7 Lehrbeauftragte

Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel

Hon.-Prof. 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 Group AG und ist dort derzeit Leiter der Personalorganisation. Hans-Peter Hummel ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl. Die Ernennung zum Honorarprofessor erfolgte im April 2017. Seit WS 2016/2017 bietet er das „Personalwirtschaftliche Praxisseminar“ (MW19) an.

Dr. Saba Kascha

Dr. Saba Kascha hat an der Heinrich-Heine-Universität BWL studiert. Die Diplom-Kauffrau wurde an der Universität Duisburg-Essen (Lehrstuhl für BWL, insb. für Finanzwirtschaft und Banken) promoviert. Ihre Laufbahn startete sie im Jahr 2001 und hat während ihrer Tätigkeit für namhafte Consulting- und Dienstleistungsunternehmen wie Deloitte und Ista internationale Expertise u.a. in der Entwicklung und Umsetzung von HR-Strategien, Führung, Organisationsentwicklung und Change Management auch im Zusammenhang mit Unternehmensreorganisation, Strategieimplementierung, M&A und Transformationen erworben. Heute ist Dr. Saba Kascha als Director Human Resources & Organizational Development bei Canon Deutschland in Krefeld gesamtverantwortlich für alle Personalthemen. Zu ihren Schwerpunkten in der Lehre zählt die nachhaltige Stärkung von Employee Engagement, Cultural Change, Leadership und Talent Management im Rahmen von Digitalisierung bzw. der organisationalen Ambidextrie. Seit SS 2019 ist sie Lehrbeauftragte am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation.

4 Lehre

4.1 Generelles Lehrangebot

Unser Lehrangebot fokussiert auf die betriebswirtschaftlichen Funktionen Personal und Organisation. 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.

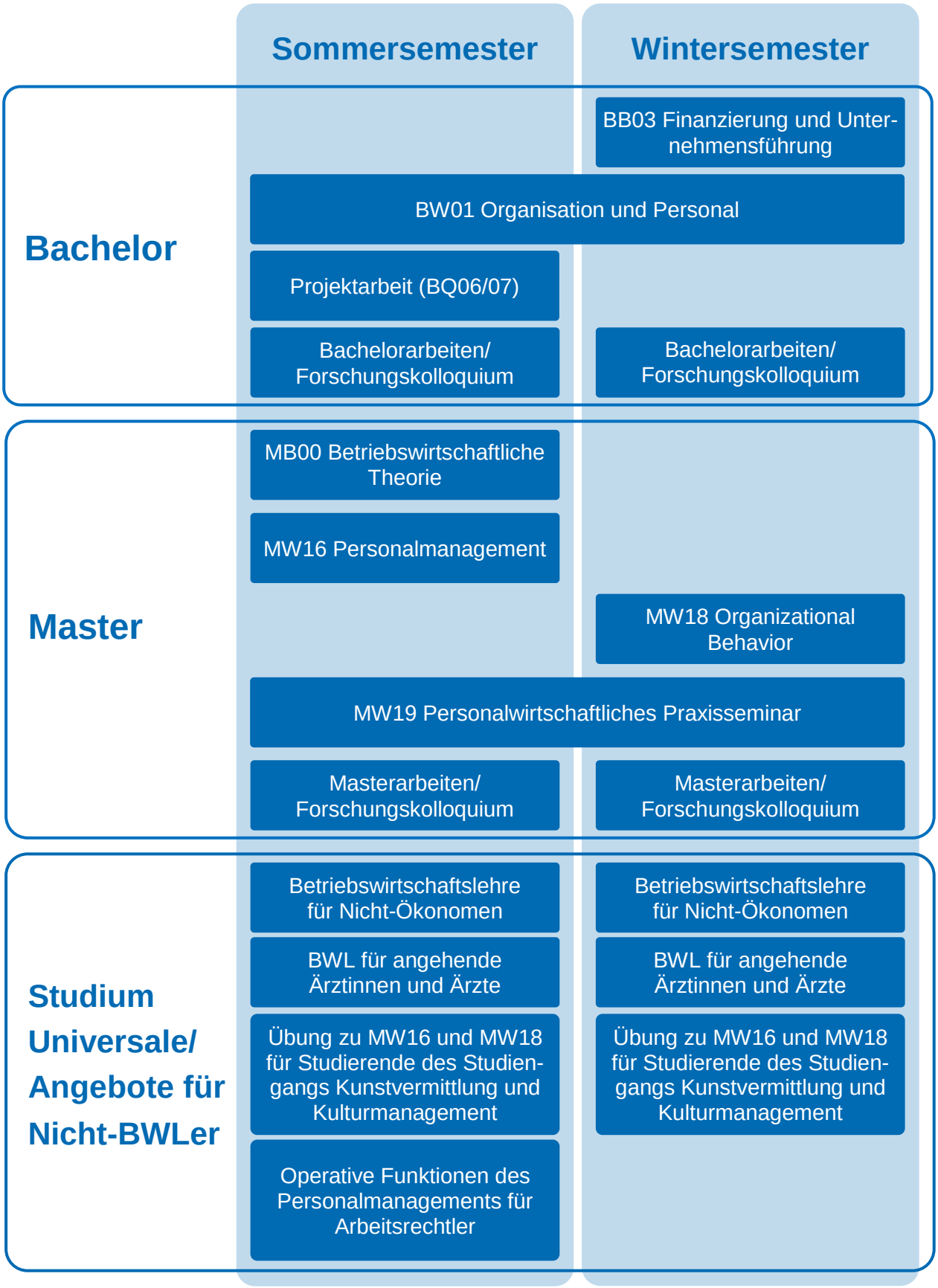
Das Studium an unserem Lehrstuhl vermittelt den Studierenden einen fundierten Einblick in Theorien und Empirie sowie die wichtigsten anwendungsbezogenen Instrumente in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Personal und Organisation. Es soll die Studierenden dazu befähigen, Rahmenbedingungen und Gestaltungsalternativen 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), Studierenden des Masterstudiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement, teilweise Studierenden der Psychologie, Mathematik und der Rechtswissenschaften sowie in jeweils einer separaten Vorlesung im Studium Universale allen Studierenden oder Studierenden der Medizin 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



4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

Forschungskolloquium

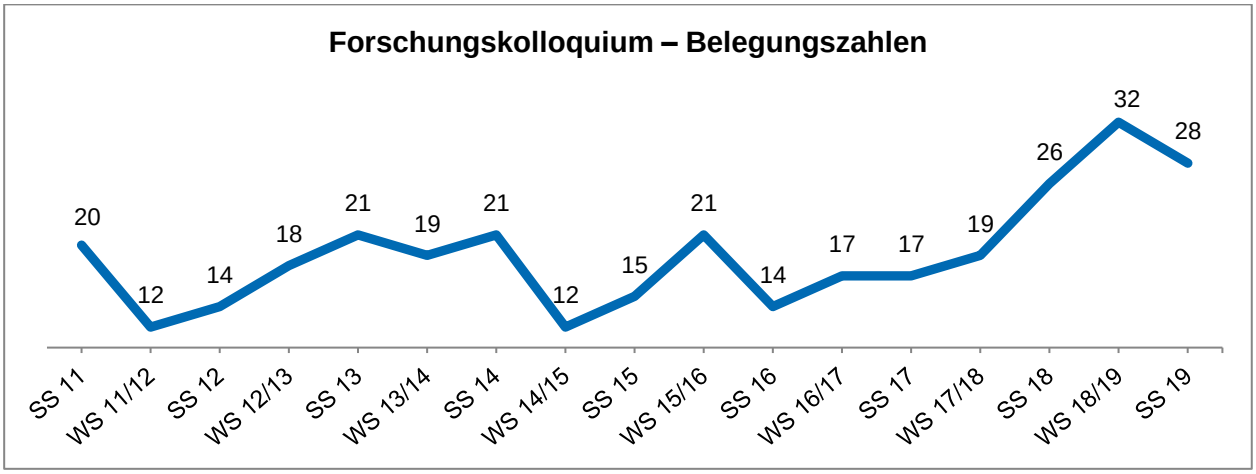
Angebot: jedes Semester

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 mindestens einmalig zur Diskussion stellen.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Sommersemester 2019 von 28 Teilnehmer/innen belegt.

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.



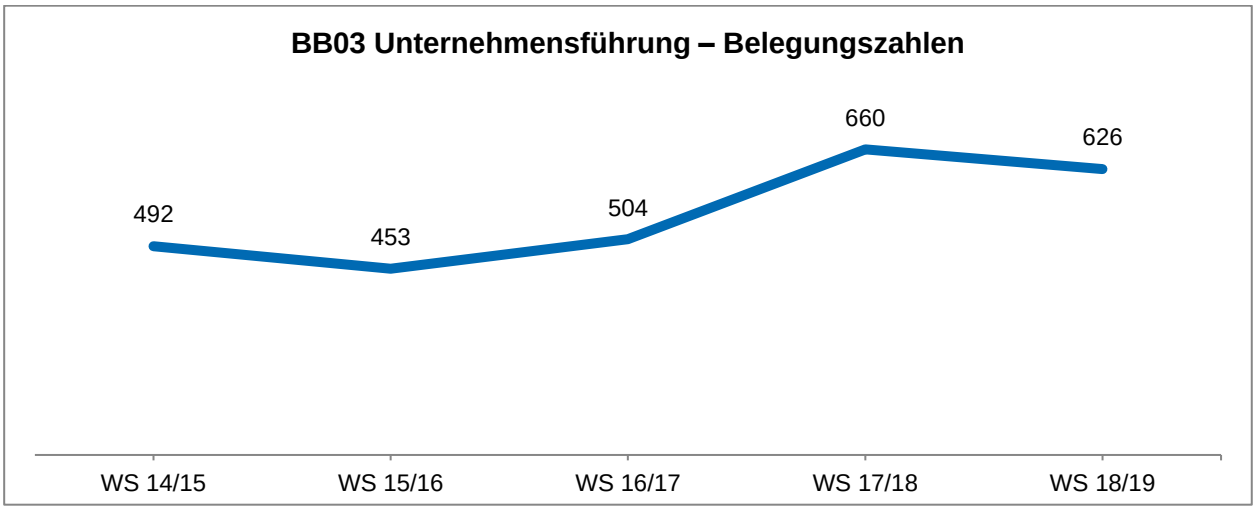
4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Wintersemester 2018/2019 von 626 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

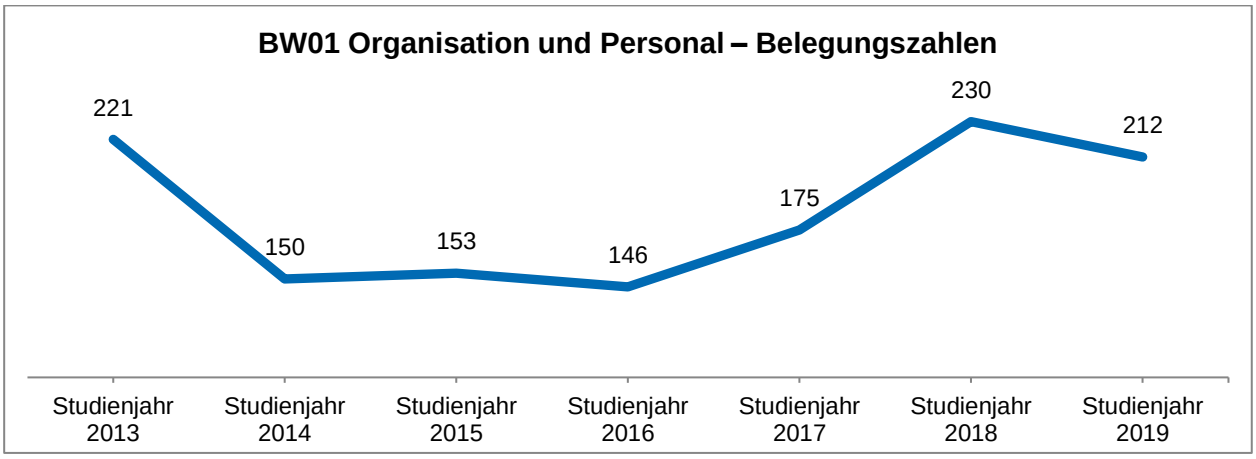
Die erworbenen Kenntnisse aus Kurs III werden im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien aktiv angewendet. Damit wird die Fähigkeit gefördert, betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig zu lösen sowie kritisch zu reflektieren.

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Studienjahr 2019 von 212 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs I: Organisationsgestaltung

Angebot: jedes WS

Im Kurs I 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 II: Grundlagen der Personalwirtschaft

Angebot: jedes WS

Kurs II 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.

Kurs III: Organisation und Personal in internationalen Unternehmen

Angebot: jedes SS

Der erstmalig im SS 2018 angebotene Kurs III befasst sich mit Organisation und Personal in internationalen Unternehmen. Schwerpunkte des Kurses sind die Organisationsstrukturen und das Personalmanagement internationaler Unternehmen sowie die Landeskultur im Sinne eines zentralen Einflussfaktors im internationalen Management. Daneben werden im Rahmen dieses Kurses umfangreiche Kenntnisse zur interkulturellen Personalführung vermittelt. Die Kursinhalte tragen somit dem Gedanken einer fortschreitenden Globalisierung Rechnung und werden dabei verstärkt anhand praxisnaher Fallstudien vermittelt. Im SS 2019 wurden die Lerninhalte des Kurses im Rahmen einer mehrtägigen Blockveranstaltung vertieft. Dies geschah in Zusammenarbeit mit der Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis Dr. Saba Kascha von Canon Deutschland.

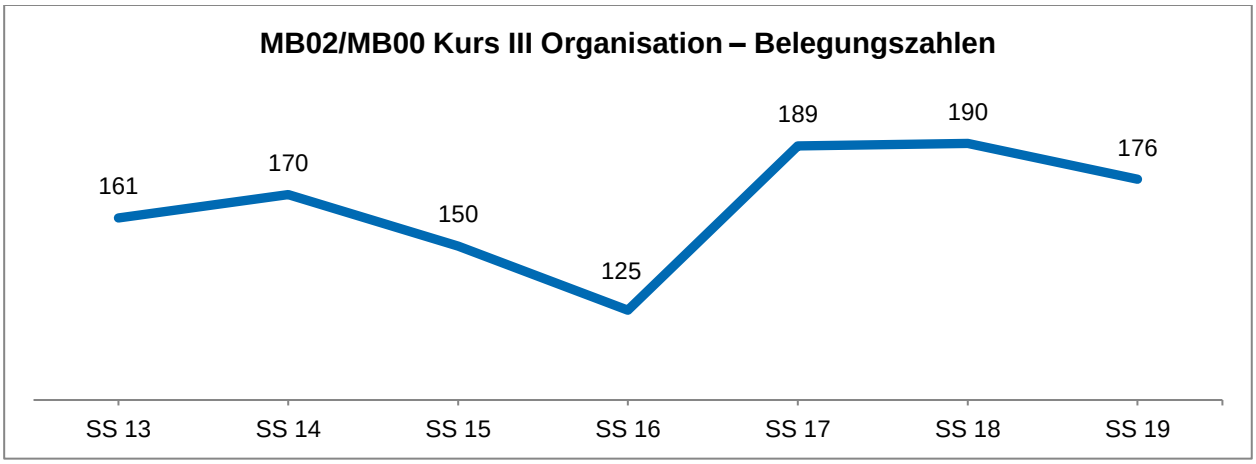
4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MB00: Betriebswirtschaftliche Theorie

Ziele: Ausgehend von ihrer individuellen Wahl von vier Kursen lernen die Teilnehmenden die grundlegenden Elemente und Inhalte moderner betriebswirtschaftlicher Perspektiven darzustellen; außerdem erlangen sie ein vertieftes Verständnis für kompetente und verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Die Studierenden werden damit befähigt, aktuelle Forschungsbeiträge zu beurteilen und selbst eigene Forschungsbeiträge zu erbringen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul besteht aus den sieben Kursen Planung und Entscheidung, Finance, Strategisches und internationales Management, Externe Unternehmensberichterstattung, Marktorientierte Unternehmensführung, Finanzorientierte Unternehmensführung sowie Organisationstheorie; der siebte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Sommersemester 2019 von 176 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs VII: Organisationstheorie

Angebot: jedes SS

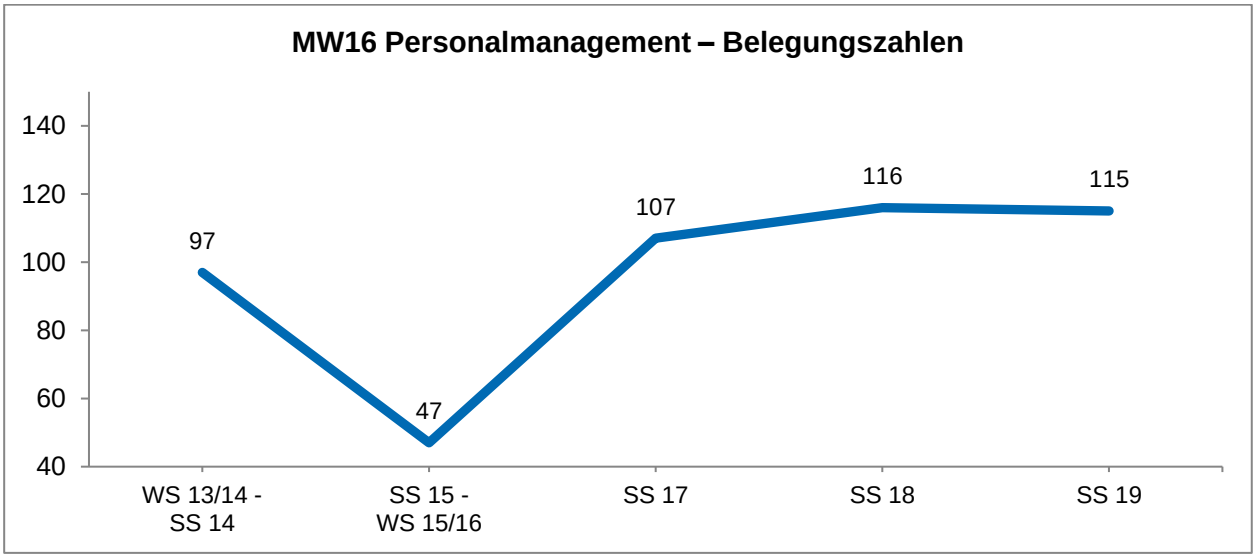
In diesem Kurs wird erläutert, was unter Organisationstheorien verstanden wird und welche Aufgaben sie haben. Es wird begründet, dass aufgrund der Kenntnis verschiedener Theorien das Verhalten von Mitarbeitern/innen in Organisationen aus unterschiedlichen Perspektiven erklärt werden kann. Den Schwerpunkt 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.

b) Modul MW16: Personalmanagement

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 aktuelle empirische 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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Sommersemester 2019 von 115 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements

Angebot: jedes SS

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 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: Theorie und Gestaltung

Angebot: jedes SS

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

Angebot: jedes SS

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/innen darstellen.

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt

Angebot: jedes SS

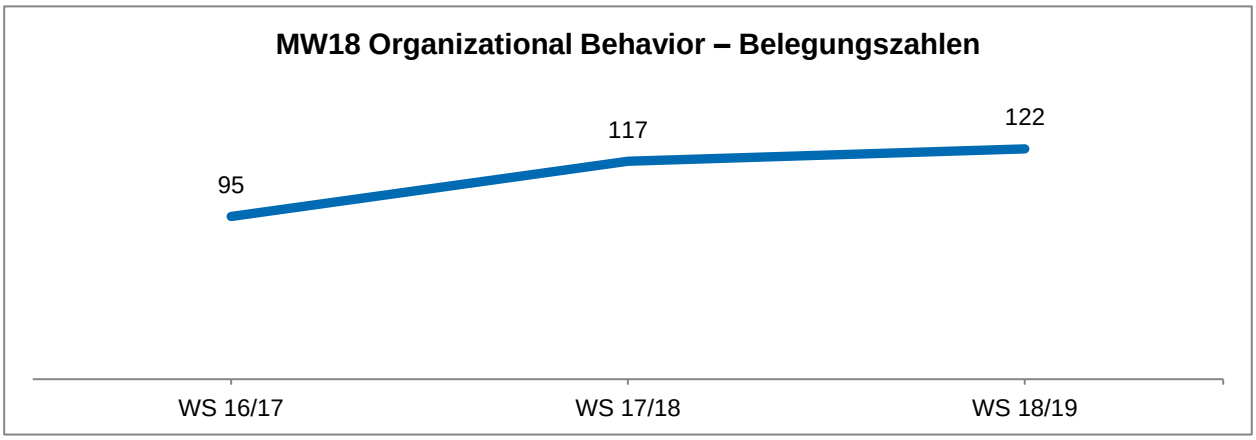
Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt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

c) Modul MW18: Organizational Behavior

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Wintersemester 2018/2019 von 122 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior

Angebot: jedes WS

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

Angebot: jedes WS

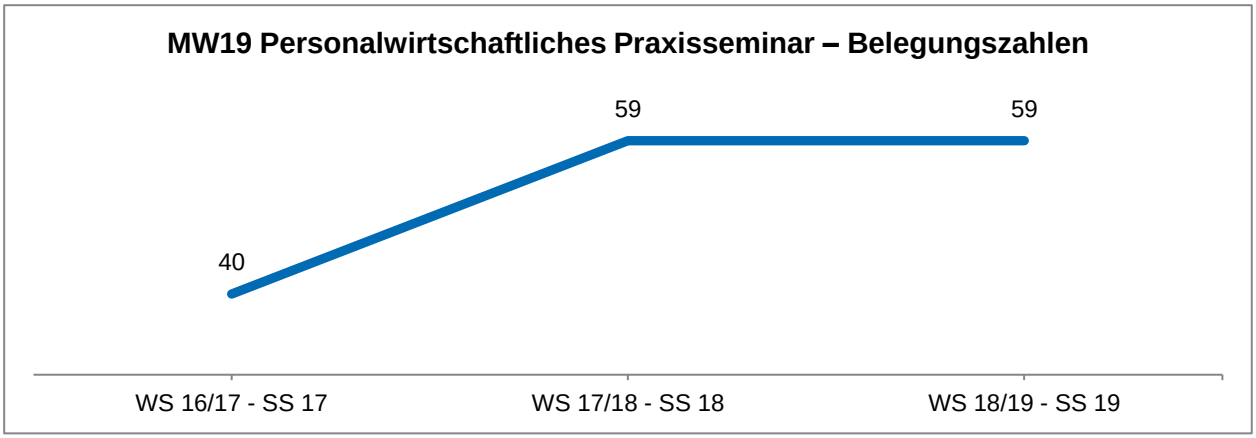
Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen der Organizational-Behavior-Forschung auseinander. Durch die Analyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigene empirische Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

d) Modul MW19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Studienjahr 2019 von 59 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs I: Grundlagen

Angebot: jedes WS

Im Kurs I werden Grundlagen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen vermittelt. Dieser Kurs wird, ebenso wie Kurs II, fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch den Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel von der ERGO Group AG angeboten.

Kurs II: Anwendung und Forschung

Angebot: WS oder SS in Abhängigkeit des Turnus (ein- oder zweisemestrig)

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

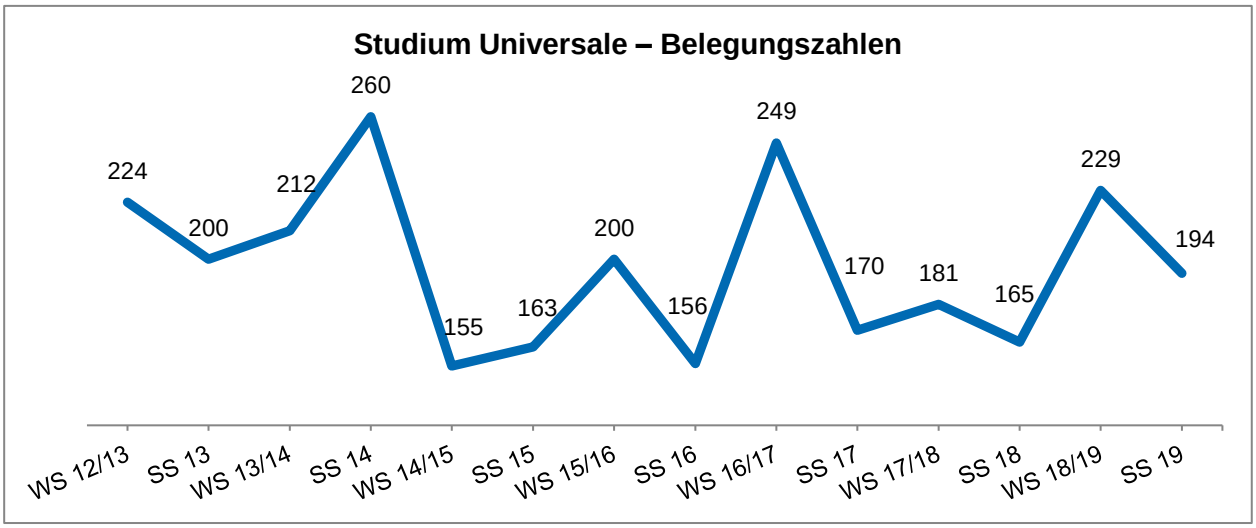
4.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLer

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 aktuell in Kooperation mit den Lehrstühlen von Professorin Eva Lutz (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung) und Professor Rüdiger Hahn (Henkel-Stiftungslehrstuhl für Sustainability) 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.

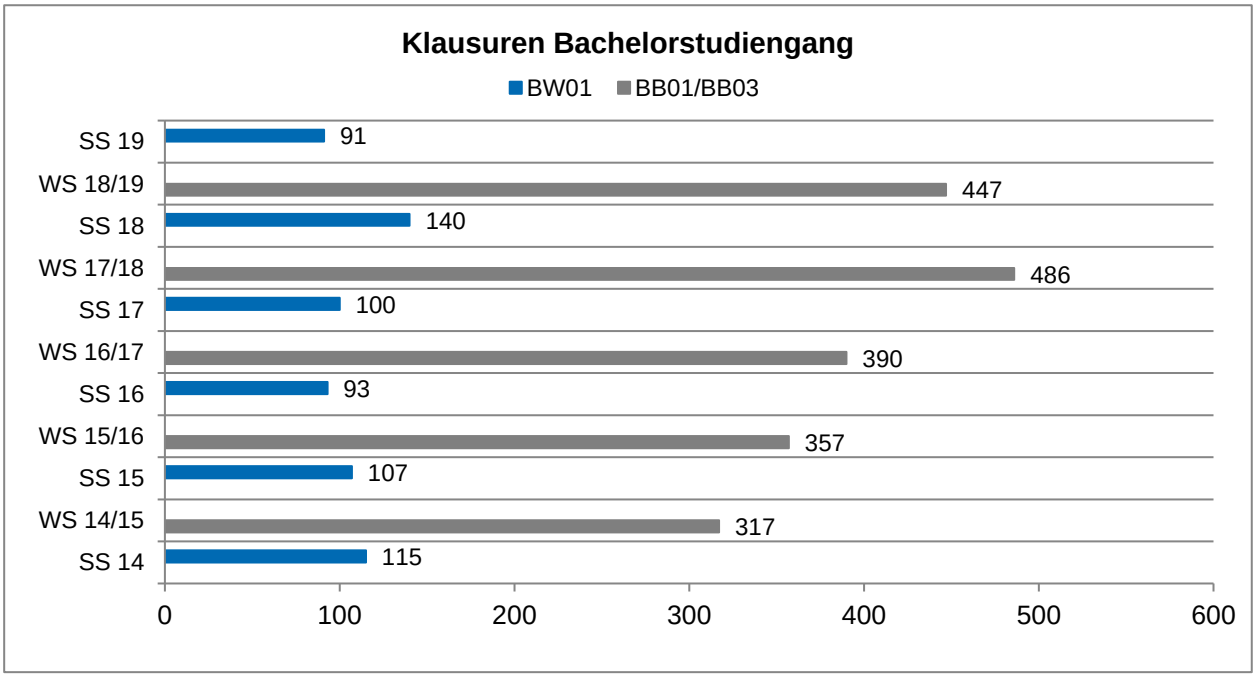
Teilnehmer/innen: Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zweimal (WS 2018/2019, SS 2019) gelesen. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 229 und im Sommersemester 194 Studierende. Auch das gemeinsam mit den Lehrstühlen von Frau Professorin Lutz und Herrn Professor Hahn angebotene Seminar wurde mit 67 Anmeldungen im Wintersemester und 56 Anmeldungen im Sommersemester gut angenommen. Das Angebot kommt dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel bis mindestens Sommersemester 2020 zustande.

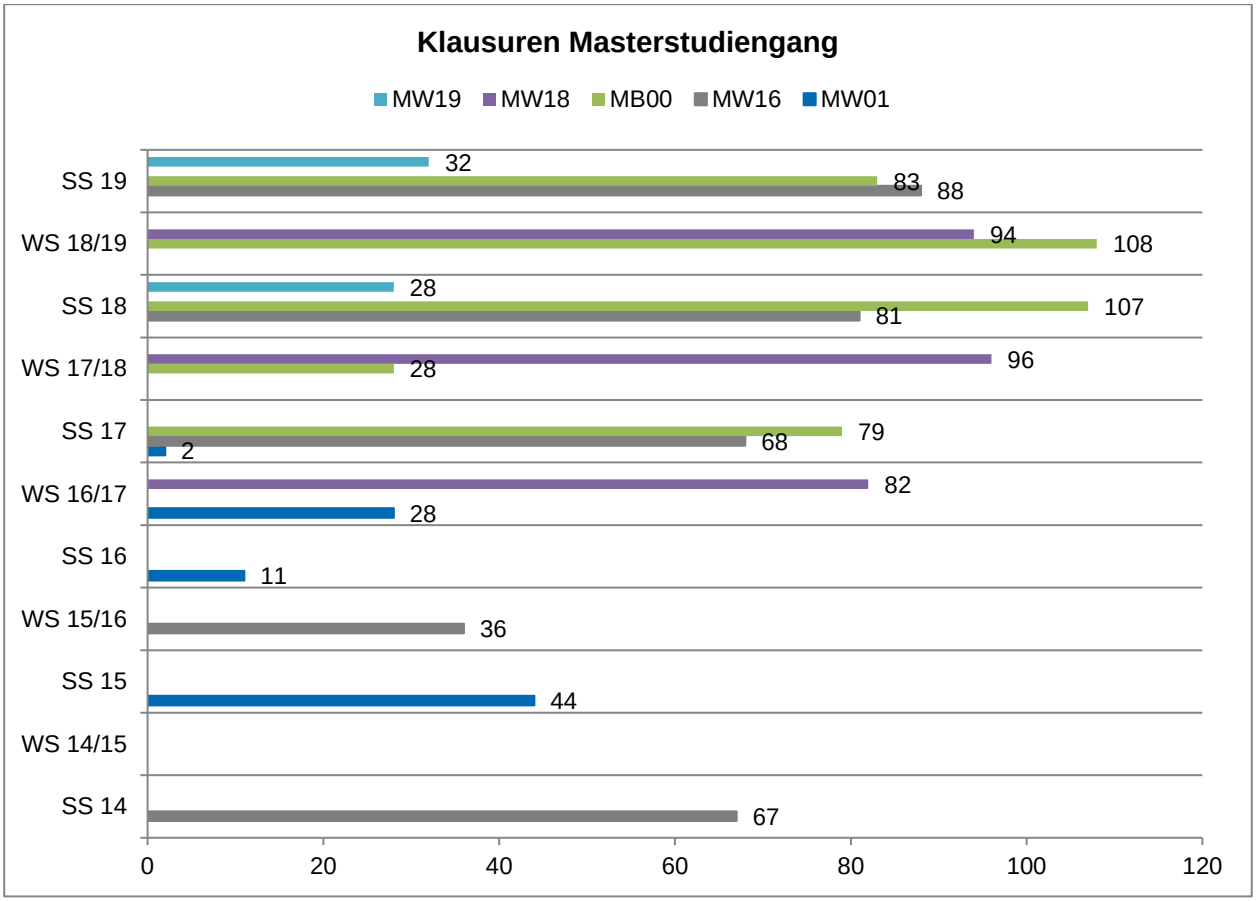


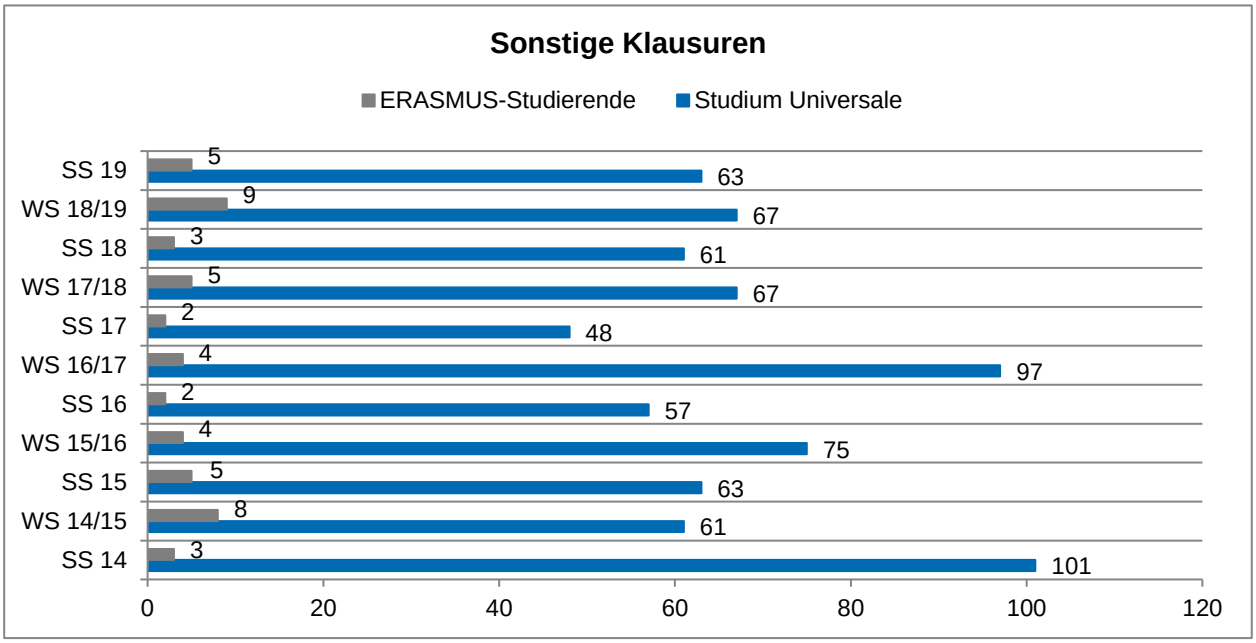
Seit dem WS 2018/19 wurde unser Lehrangebot in mehrfacher Hinsicht erweitert: Zum einen wurde ein neuer Kurs für die Studierenden der Medizin („BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“) angeboten. Zum anderen wurden erstmalig ergänzende Tutorien sowohl für angehende Juristinnen und Juristen als auch für die Studierenden des Masterstudiengangs „Kunstvermittlung und Kulturmanagement“ angeboten. Sie beziehen sich auf die Module MW16 und MW18. Die neuen Lehrveranstaltungen, die dankenswerterweise durch Qualitätsverbesserungsmittel finanziert werden, zielen darauf ab, den Studierenden grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln und sie so optimal auf die ihnen bevorstehenden beruflichen Herausforderungen vorzubereiten. Die beiden Tutorien verfolgen zudem das Ziel, fachfremde Studierende ausgehend von ihrem Vorwissen passgenau auf die im Rahmen der Module MW16 bzw. MW18 vermittelten Inhalte vor- und nachzubereiten, um so den individuellen Lernerfolg zu fördern. Im Einklang mit dem „Leitbild Lehre“, der Heinrich-Heine-Universität trägt das neue Lehrangebot zur Profilschärfung im Sinne einer interdisziplinären Lehre bei und ist daher von strategischem Wert für die Entwicklung der Universität.

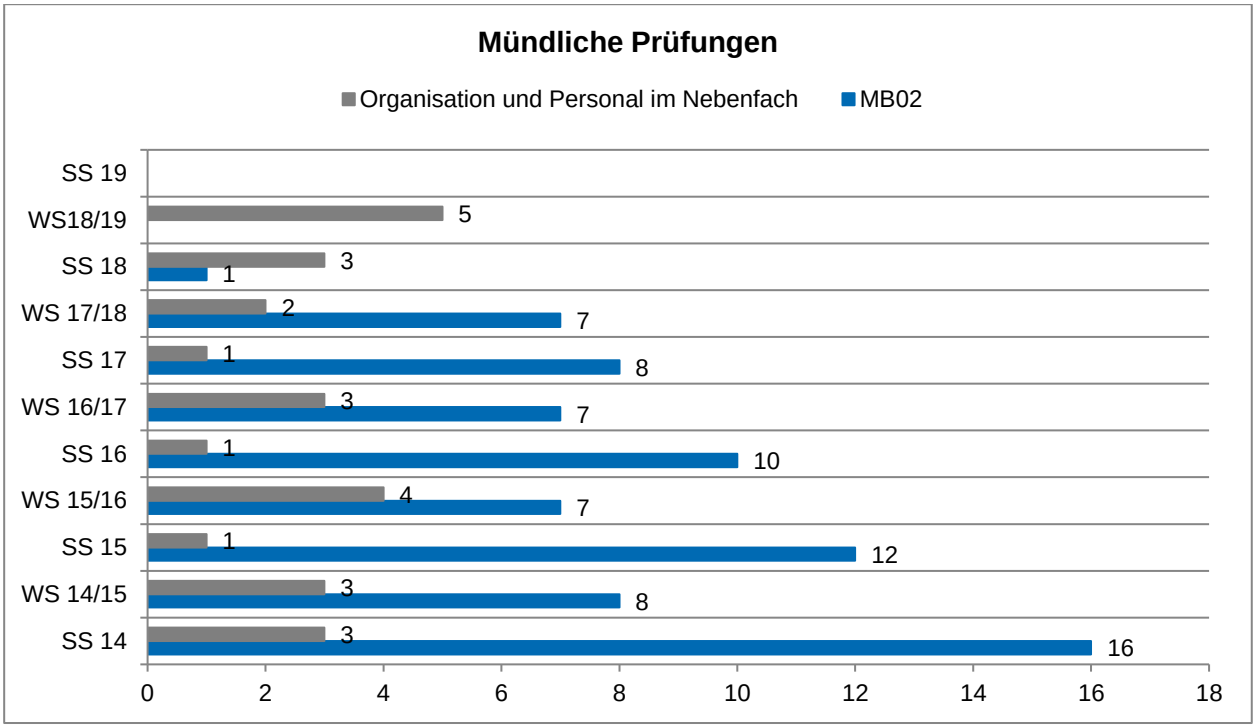
4.6 Prüfungen

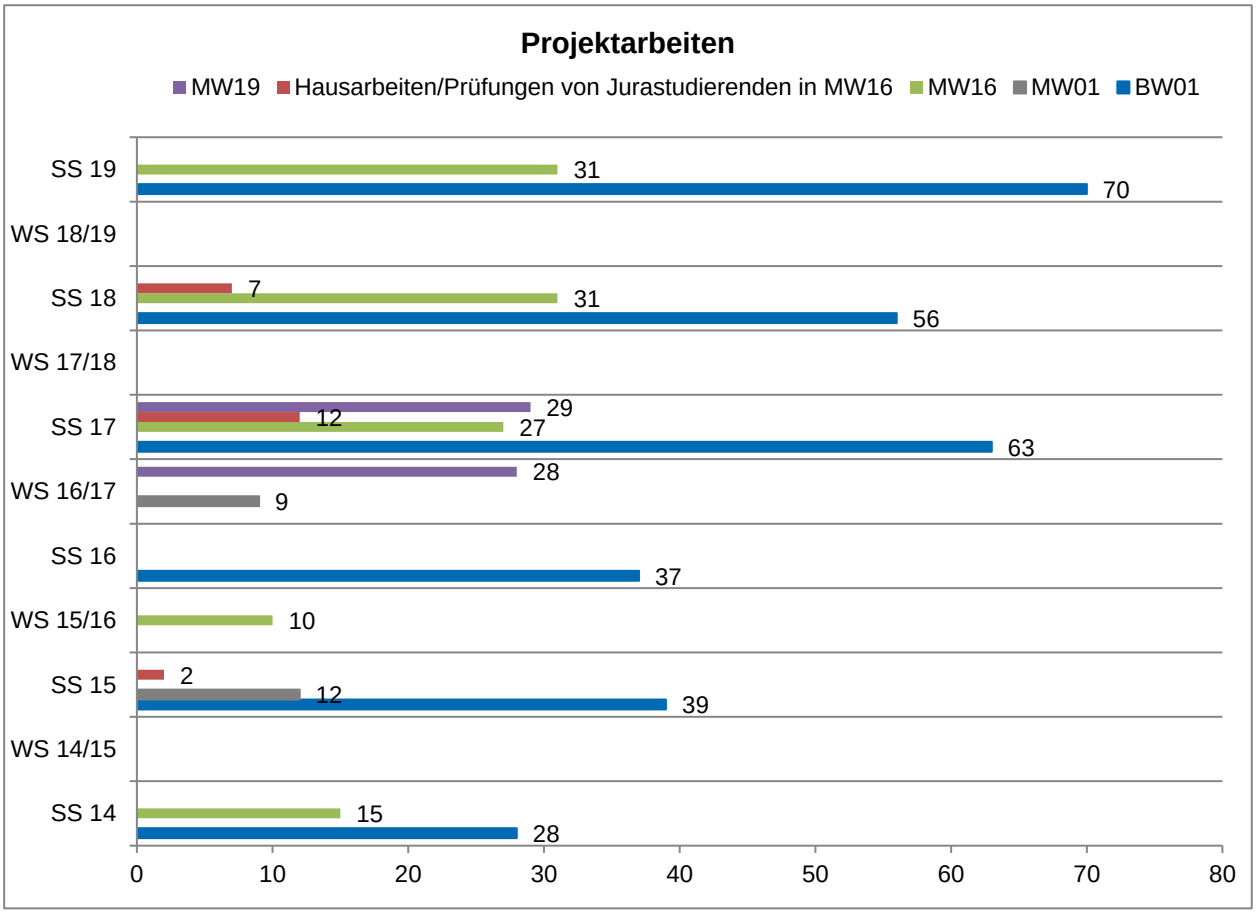
Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, in welchen Modulen wir in welcher Zahl Prüfungen abgenommen haben.




Klausuren Masterstudiengang
MW19
MW18
MB00
MW16
MW01
SS 19
WS 18/19
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS 15
WS 14/15
SS 14
32
83
88
94
108
28
107
81
96
28
79
68
2
82
28
11
36
44
67
0
20
40
60
80
100
120


Sonstige Klausuren
ERASMUS-Studierende
Studium Universale
SS 19
WS 18/19
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS 15
WS 14/15
SS 14
5
63
9
67
3
61
5
67
2
48
4
97
2
57
4
75
5
63
8
61
3
101
0
20
40
60
80
100
120





Projektarbeiten in MW19: kein Angebot im WS18/19 und SS 19

4.7 Gastvorträge

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

Roman Warias, Marit Warias und Ulrich Warias, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft mbH: Gastvortrag am 10.07.2019 zu steuerlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten bei Niederlassungen von Ärzten und Übernahmen von Praxen im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Prof. Dr. Christoph Schönfelder, Kassenärztliche Vereinigung Westfalen-Lippe: Gastvortrag am 12.06.2019 zu dem Thema „Vertrauen und SINN: Lösung für Ihre Herausforderungen im Kontext von unternehmerischem Handeln, Führung und New Work“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Christian Baier, 4C GROUP AG: Gastvortrag am 22.05.2019 zu dem Thema: „Digital Transformation in HR“ im Modul MW16: Personalmanagement, Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements

Lukas Kaster, Deutsche Apotheker- und Ärztebank: Gastvortrag am 08.05.2019 zu Kooperations- und Praxisformen, Einkommensmöglichkeiten durch die Niederlassung sowie Finanzierungsformen (inkl. Liquidität und steuerliche Aspekte) im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Patrick van Veen, Apemanagement: Gastvortrag am 19.01.2019 zu dem Thema: „Help, my boss is a gorilla. About Leadership and monkey business at the workfloor“ an der Düsseldorf Business School

Patrick van Veen, Apemanagement: Gastvortrag am 29.11.2018 zu dem Thema: „Survival of the Fittest – Verhalten am Arbeitsplatz“ im Modul MW18 Organizational Behavior, Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior

GERMAN BOARD ADVISORS

Richard Senger, German Board Advisors: Gastvortrag am 29.11.2018 zu dem Thema „Personalbeschaffung/Direct Search: Gelebte Praxis“ an der Düsseldorf Business School

Bird & Bird

Dr. Catharina Klumpp, Bird & Bird: Gastvortrag am 28.11.2018 zu dem Thema „Einführung in das Arbeitsrecht“ im Modul BW01 Organisation und Personal, Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft

4.8 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2018/2019 und SS 2019) haben wir insgesamt 60 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Bachelorarbeiten

Chancen und Risiken altersgemischter Teams – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Engels)

Der Einfluss von Person-Job Fit und Person-Organization Fit auf die Arbeitgeberwahl: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Engels)

Der Einfluss transformationaler Führung auf das organisationale Commitment – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Engels)

Work-Life-Conflict von Studierenden – Eine empirische Analyse studienbezogener Einflussfaktoren (Süß mit Straßhöfer)

Der Zusammenhang zwischen mobiler Arbeit und Work-Life-Balance – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Schmoll)

Sabbaticals als idiosyncratic deals? Eine Analyse (Süß mit Altmann)

Change-Management-Maßnahmen und Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern – Eine Analyse unter Berücksichtigung der Rolle der Führungskraft (Süß mit Wulf)

Der Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Work-Life-Balance – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Schmoll)

Die Wirkung umweltorientierter Personalentwicklung auf die Implementierung von Umweltmanagementsystemen – Eine Analyse (Süß mit Steinbach)

Die beiden Seiten der transformationalen Führung – Eine Gegenüberstellung positiver und negativer Auswirkungen (Süß mit Faupel)

Der Einfluss individueller arbeitsbezogener Einstellungen auf ökologisches Verhalten am Arbeitsplatz – Eine Analyse (Süß mit Steinbach)

Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener Voice-Formen – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Straßhöfer/Ruhle)

Internetbasiertes Kandidatenscreening (Süß mit Kollitz)

Der Zusammenhang zwischen der Unternehmenskultur und den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Wulf)

Der Zusammenhang zwischen Corporate Social Responsibility und Unternehmenserfolg – Eine konzeptionelle Analyse anhand ausgewählter Mediatoren (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf das ethische Führungsverhalten – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Pestotnik)

Die Rolle des Employer Image im Active Sourcing – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Evertz)

Analyse der Akzeptanz einer Clean Desk Policy unter Berücksichtigung von Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern (Süß mit Altmann)

Eine konzeptionelle Analyse der Einflüsse auf Job-Crafting und dessen Auswirkungen auf die Mitarbeiter (Süß mit Evertz)

Transformationale Führung zur Förderung organisationaler Agilität: Eine konzeptionelle Analyse von Möglichkeiten und Grenzen (Süß mit Faupel)

Auswirkungen der Führungsstile des Extended-Full-Range-of-Leadership-Modells auf die Mitarbeiter: Eine Analyse (Süß mit Pestotnik)

Die Auswirkung des Führungsstils auf die Performance der Mitarbeiter unter Berücksichtigung von Vertrauen: Eine Analyse (Süß mit Gesang)

Die Wirkung des Commitments der Mitarbeiter gegenüber ausgewählten Bindungsobjekten auf die Qualität von Dienstleistungen: Eine Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Einsatz von sozialen Medien im Rahmen von Realistic Job Previews: Eine Analyse von Chancen und Risiken (Süß mit Faupel)

Einflussfaktoren der Nutzung von Telearbeit: Eine Analyse (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss von Telearbeit auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern: Eine Analyse (Süß mit Kollitz)

Der Einsatz von Social Media als Instrument des Employer Brandings: Eine Analyse der Chancen und Risiken (Süß mit Kollitz)

Der Einfluss von Shared Leadership auf die Teamleistung: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Gesang)

Auswirkungen von flexibler Arbeitsgestaltung auf die Work-Life-Balance: Eine generationenspezifische vergleichende Analyse (Süß mit Pampus)

Gesundheitsorientierte Führung: Eine Analyse der Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit (Süß mit Pampus)

Masterarbeiten

Der Zusammenhang zwischen örtlicher und zeitlicher Arbeitsflexibilität und wahrgenommener Job-Autonomie: Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)

Der Einfluss von Corporate-Social-Responsibility-Maßnahmen auf das Arbeitgeberimage – Eine szenariobasierte Experimentalstudie im Kontext von Unternehmenskrisen (Süß mit Kollitz)

Der Einfluss verschiedener Formen der Direktansprache über soziale Netzwerke auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine Experimentalstudie (Süß mit Gesang)

Der Einfluss von Employer Awards auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Evertz)

Der Einfluss von Telearbeit auf die Arbeitszufriedenheit – Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss der Kommunikationsqualität auf die Reaktion der Mitarbeiter auf Veränderungen – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Faupel)

Der Einfluss der Kommunikationsstrategie auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Klingenberg)

Führung auf Distanz – Eine empirische Untersuchung der Mitarbeitererwartungen an Führungskräfte von virtuellen Teams (Süß mit Pampus)

Der Einfluss der Unternehmenspräsenz in sozialen Netzwerken auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)

Der Zusammenhang zwischen destruktiver Führung und dem Widerstand von Arbeitnehmern gegen organisationale Veränderungen: Eine empirische Analyse (Süß mit Faupel)

Der Zusammenhang zwischen flexibler Arbeitsgestaltung und organisationalem Commitment – Eine empirische Analyse (Süß mit Klingenberg)

Die Wirkung der Personalführung auf die Umsetzung der Ziele von Diversity Management – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Pampus)

Der Einfluss von Corporate Volunteering auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss von negativen Online-Arbeitgeberbewertungen auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)

Die Rolle wahrgenommener Arbeitsverpflichtung in der Entstehung von Präsentismus – Eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss des Repatriation Managements auf das organisationale Commitment – Eine konzeptionelle Analyse unter Berücksichtigung individueller Erwartungen an das Unternehmen (Süß mit Klingenberg)

Die Rolle des Alters in der Entstehung von Technostress – Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

Der Zusammenhang von Technostress und Arbeitszufriedenheit unter Berücksichtigung von Coping – Eine empirische Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Zusammenhang zwischen Telearbeit und Technostress – Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

People Analytics in Unternehmen – Eine empirische Analyse (Süß mit Evertz)

Der Einfluss von Employer Awards auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine experimentelle Analyse (Süß mit Faupel)

Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitmodellen und wahrgenommenem Stress – Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung von Persönlichkeitseigenschaften (Süß mit Klingenberg)

Personalentwicklung in Teams mit e-Leadership – Eine qualitative Analyse am Beispiel eines Energieversorgungsunternehmens (Süß mit Steinbach)

Der Einfluss von Hunden am Arbeitsplatz auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Einfluss der Erreichbarkeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Klingenberg)

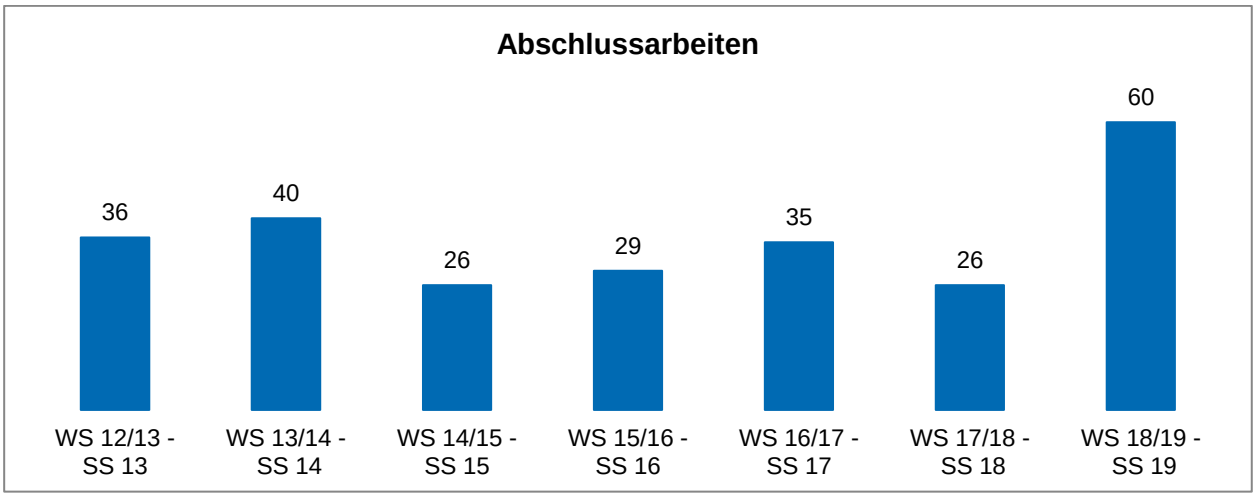
Der Einfluss von Sender-Eigenschaften auf die Glaubwürdigkeit des Senders bei Active Sourcing im Internet – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Evertz)

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Akzeptanz mobiler Endgeräte – Eine empirische Analyse (Süß mit Evertz)

Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen in negativ behafteten Branchen – eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf den Work-Family-Konflikt: Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

Individuelle Nutzung virtueller Karrierenetzwerke – Eine empirische Analyse (Süß mit Evertz)



4.9 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit

Am 26.02.2019 wurde zum vierten Mal der von der Outplacement- und Karriereberatung von Rundstedt gestiftete Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation verliehen.

Ingo Klingenberg, Betreuer der Abschlussarbeit, Caterine Schwierz, Chief Operations Officer bei von Rundstedt, die Preisträgerin Olivia Schalesi und Professor Dr. Stefan Süß (v.l.n.r.)

Zur Wahl standen alle Abschlussarbeiten, die im WS 2017/2018 und SS 2018 geschrieben wurden. Der mit 1.500 Euro dotierte Preis ging an Olivia Schalesi, M. Sc. für ihre Masterarbeit mit dem Titel: „Auswirkungen der intensivierten Arbeitsanforderungen auf den wahrgenommenen Arbeitsstress unter Berücksichtigung der Resilienz – Eine empirische Analyse“.

Die Arbeit greift die Frage auf, wie Intensivierung von Arbeitsbedingungen das Stressempfinden der Mitarbeiter verändern. Technischer Fortschritt und Restrukturierungen von Arbeitsabläufen sorgen dafür, dass sich die Arbeitsanforderungen für viele Arbeitnehmer intensivieren. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass sich die Beständigkeit von Fachkenntnissen verkürzt und diese regelmäßig erneuert werden müssen. Gleichzeitig nehmen die Zahl der stressbedingten Krankheiten und somit die Kosten für Unternehmen und Volkswirtschaft zu. Der Zusammenhang von intensivierten Arbeitsanforderungen und Arbeitsstress hat in der Wissenschaft jedoch bisher wenig Beachtung gefunden. Gleichzeitig gewinnt individuelle Resilienz zunehmend an Bedeutung in der personalwissenschaftlichen Forschung und kann das Stressempfinden von Mitarbeitern abmildern. Im Rahmen einer empirischen Analyse wurde die Auswirkung der sich über den Zeitablauf intensivierten Arbeitsanforderungen auf den wahrgenommenen Arbeitsstress untersucht.

Im Ergebnis zeigt sich, dass Intensivierung von Arbeit zu einem höheren Stressempfinden von Mitarbeitern führt und die individuelle Resilienz den wahrgenommenen Stress abmildern kann. Ein Moderationseffekt konnte nicht nachgewiesen 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 Schalesi 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“.

4.10 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. Arbeit, Personal und Organisation 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 Judith Engels M. A.

17.05.2019: Psychosoziale Belastungen und Personalführung in KKU: Eine dyadische Interviewstudie

05.04.2019: Embedding the effort-reward imbalance model in the field of management research: A systematic literature review of explanatory factors and consequences

Doktorandenseminare Lena Evertz M. A.

09.04.2019: Der Einfluss individueller Unterschiede auf Bewerberreaktionen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment

18.10.2018: Der Einfluss individueller Unterschiede auf Bewerberreaktionen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment

Doktorandenseminare Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

11.01.2019: Decoding the impact of communication on employee commitment to change – The role of perceived justice and change management history

18.10.2018: Empirische Analysen zu Interaktionen und Reaktionen relevanter Akteure in organisationalen Veränderungen

Doktorandenseminare Alina Gayk M. Sc.

12.06.2019: Der Einfluss von Online-Partizipation auf die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen

11.06.2019: Online-Partizipation in Organisationen: Empirische Analysen zu organisationalen und individuellen Einflussfaktoren und Auswirkungen

Doktorandenseminare Elena Gesang M. Sc.

17.05.2019: One follower is not like another: a latent profile analysis of follower characteristics and resulting behaviour

19.10.2018: Die Auswirkungen des Verhaltens des Geführten auf den Führenden – Eine qualitative Analyse

Doktorandenseminare Ingo Klingenberg M. A.

14.05.2019: Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine empirische Analyse am Beispiel pflegender Berufe (Fragebogen)

05.04.2019: Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine empirische Analyse am Beispiel pflegender Berufe (Quantitative Studie)

19.10.2018: Der Zusammenhang von Copingstrategien und Resilienzentwicklung – Eine empirische Analyse am Beispiel pflegender Berufe (Ergebnisse Qualitative Studie)

Doktorandenseminare Rouven Kollitz M. Sc.

17.05.2019: What has happened cannot be undone?! Ways of organizational response to negative employer reviews and their effects

11.01.2019: What has happened cannot be undone?! Ways of organizational response to negative employer reviews and their effects

18.10.2018: What has happened cannot be undone?! Ways and effects of organizational response to negative employer reviews

Doktorandenseminar Phillip Nguyen M. A.

12.06.2019: Der kritische Faktor Verwaltung? Wie die Einstellungen der Mitarbeiter vor dem Hintergrund organisationaler Folgen die Nutzung von Online-Partizipation beeinflussen

Doktorandenseminare Dipl. Kffr. Katja Petzsche

27.02.2019: Der Einfluss von transformationaler Führung auf Empowerment in organisationalen Veränderungen – Eine empirische Analyse im Telekommunikationsumfeld

20.10.2018: Der Einfluss von transformationaler Führung auf die Intention der Führungskraft, Verantwortung an geführte Mitarbeiter zu übertragen – Eine empirische Analyse innerhalb eines betrieblichen Veränderungsprozesses im Telekommunikationsumfeld

Doktorandenseminare Jacqueline Mehler M. A.

05.04.2019: Analyse des Implementierungs- und Gestaltungsprozesses der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Längsschnittstudie

20.10.2018: Analyse des Implementierungs- und Gestaltungsprozesses akademischer Personalentwicklung an deutschen Universitäten – Eine qualitative Längsschnittstudie

Habilitandenseminar Dr. Sascha Ruhle

10.07.2019: Essays on organizational behavior, Vorstellung des Habilitationsthemas an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Doktorandenseminare René Schmoll M. A.

06.08.2019: Out of Sight Out of Mind? Deconstructing the Effect of Requesting Flexible Work Arrangements on Supervisorial Perceptions of Career Promotability

18.10.2018: The missing link between workplace flexibility and workplace connectivity behaviour

Doktorandenseminare Malte Steinbach M. Sc.

11.01.2019: Der Diffusionsprozess von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität im öffentlichen Sektor

20.10.2018: Empirische Analysen des Diffusionsprozesses von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen

Doktorandenseminar Bianca Straßhöfer M. Sc.

18.10.2018 Employee Voice and supervisors' perfomance rating: The moderating role of supervisors' implicit theories

Doktorandenseminare Paulina Trusova M. Sc.

17.05.2019: Innovationsbezogene Teamarbeit in jungen Unternehmen – Empirische Analysen zur Ideengenerierung

27.02.2019: Innovationsbezogene Teamarbeit in jungen innovativen Unternehmen – Empirische Analysen am Beispiel der Ideengenerierung

20.10.2018: The Effect of Gamified Teamwork on Team Members' Engagement – An Experiment on Idea Generation

Doktorandenseminare Ines Catharina Wulf M. Sc.

17.05.2019: Help-seeking and Help-outreach Intentions of Health Care Professionals – The Role of Workplace Mental Health Literacy and Stigma

19.10.2018: Psychische Mitarbeitergesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zur Prävention psychischer Fehlbelastung, Fehlbeanspruchung und Beanspruchungsfolgen

Doktorandenseminar Miriam Ziebell M. Sc.

18.6.2019: Dimensions of Employer Attractiveness and its Effect on Intention to Apply – An Empirical Analysis in the Startup Context Examining the Moderating Role of Perception of Social Media Job Advertising

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars vom 18.10.2018 bis 20.10.2018 in Wuppertal

4.11 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

Engels, Judith: Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen: Empirische Analysen zu erklärenden Faktoren und Auswirkungen

Evertz, Lena: Der Einfluss individueller Unterschiede auf Bewerberreaktionen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment

Faupel, Stefanie: Empirische Analysen im Kontext organisationaler Veränderungsprozesse – Interaktionen zwischen Akteuren in der Organisation und ihre Reaktion auf Veränderungen

Gesang, Elena: Die Rolle des Geführten in der Führungsinteraktion – Empirische Analysen zu Eigenschaften, Verhalten und Verhaltensauswirkungen

Klingenberg, Ingo: Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine empirische Analyse am Beispiel pflegender Berufe

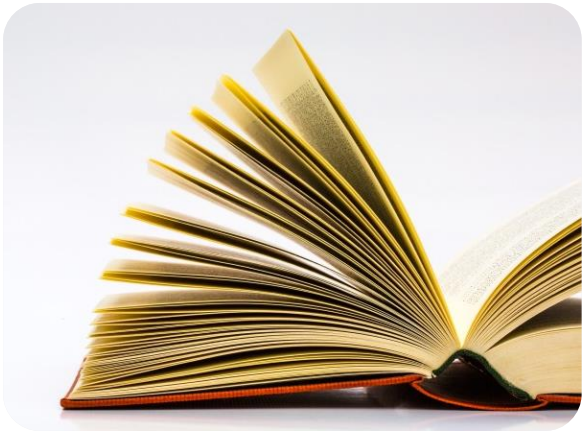
Kollitz, Rouven: Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen

Mehler, Jacqueline: Analyse des Implementierungsprozesses der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Längsschnittstudie

Nguyen, Phillip: Online-Partizipation in öffentlichen Verwaltungen: Eine Analyse der individuellen Nutzerakzeptanz

Pampus, Johanna: Inklusion in Organisationen – Eine Längsschnittstudie zum Berufseinstieg von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung

Pestotnik, Annika: Idiosyncratic Deals als Form der individualisierten Arbeitsgestaltung – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen



Petzsche, Katja: Der Einfluss von transformationaler Führung auf Empowerment in organisationalen Veränderungen – Eine empirische Analyse im Telekommunikationsumfeld

Schmoll, René: Zeit- und ortsflexible Arbeit: Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen

Steinbach, Malte: Der Diffusionsprozess von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität

Straßhöfer, Bianca: Employee Voice in Professional Organizations – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Stumpf, Robin: Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung und Bewertung von Employee Voice durch den Empfänger

Trusova, Paulina: Innovationsbezogene Teamarbeit in jungen Unternehmen – Empirische Analysen zur Ideengenerierung

Wulf, Ines Catharina: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zur Prävention psychischer Fehlbelastung, Fehlbeanspruchung und Beanspruchungsfolgen

Miriam Ziebell: Rekrutierung in jungen Unternehmen: Empirische Analysen zur Differenzierung von etablierten Wettbewerbern

Habilitationsprojekt

Dr. Ruhle, Sascha: Essays on organizational behavior

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

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus

Online-Partizipation

Digitalisierung

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 DigiWerk: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts

Digitalisierung erreicht zunehmend auch das Handwerk und verändert die Interaktion mit Kunden und anderen Stakeholdern. Infolgedessen wandeln sich Arbeitsorganisation und Arbeitsalltag. Die Digitalisierung eröffnet Chancen auf Wettbewerbsvorteile durch neue oder veränderte Produkte und Dienstleistungen. Allerdings kann sie auch belastend wirken und erfordert im Sinne des lebenslangen Lernens eine kontinuierliche Anpassung der Kompetenzen der Mitarbeiter sowie der Organisation. Einerseits ermöglicht sie z. B. erweiterte Produkt- und Dienstleistungsportfolios, effizientere Kommunikation, bessere Dokumentation sowie eine einfachere und sicherere Gestaltung der Arbeit und birgt damit die Chance verbesserter Wettbewerbsfähigkeit sowie technischer und sozialer Innovation. Andererseits führt sie zu veränderten Handlungsroutinen, Rollen und Aufgabenverteilungen, woraus Überforderung und Arbeitsverdichtung resultieren können, was wiederum Ängste, Stress, Widerstände und gesundheitliche Probleme zur Folge haben kann.

Im Rahmen des zum 01.05.2019 gestarteten Verbundprojekts soll daher ein anwendungsorientiertes betriebliches Handlungskonzept für KMU des Handwerks zur Gestaltung der digitalen Zukunft entwickelt, erprobt und implementiert werden. Das Handlungskonzept wird einen Digitalisierungsleitfaden inkl. eines Selbsteinschätzungstools, Digitalisierungsschulungen und Digitalisierungsberatung beinhalten.

Von wissenschaftlicher Seite ist die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf federführend im Projekt DigiWerk. Konkret wird das Projekt durch unseren Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin sowie den Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bearbeitet. Die Universität zu Köln ist mit dem Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Managementlehre für Nicht-Wirtschaftswissenschaftler an dem interdisziplinären Projekt beteiligt. Koordiniert wird das Projekt durch unseren Lehrstuhl von Professor Süß und Lena Evertz.

Das Verbundprojekt fokussiert exemplarisch mit dem Sanitär-Heizung-Klima-Gewerbe das größte Baunebengewerbe. Gemeinsam mit drei mittelständischen SHK-Handwerksbetrieben (Paul Jacobs GmbH (Düsseldorf), Schöllgen Haustechnik GmbH (Alfter), Stamos GmbH (Grevenbroich)), dem Fachverband Sanitär Heizung Klima NRW, der Kommunikationsberatung K12 Agentur für Kommunikation und Innovation GmbH sowie dem Softwarehaus Label Software Gerald Bax GmbH werden im Rahmen des stark aus der Unternehmenspraxis getriebenen Projekts zentrale Fragestellungen zur Arbeitsorganisation, Kommunikation und Wettbewerbsfähigkeit bearbeitet.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert

und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Das Projekt erstreckt sich über drei Jahre. Die Fördersumme für alle Projektpartner liegt bei rund 2 Millionen Euro, davon fließen rund 220.000 Euro an unseren Lehrstuhl.

www.digiwerk-projekt.de

gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

5.3 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 von 2016 bis 2019 laufenden BMBF-Verbundprojekts DYNAMIK 4.0 („Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0“) wurde 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 zentrale Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einbezogen.

Am Projekt beteiligten 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 waren 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 wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

Die Bearbeitung des Projekts aus betriebswirtschaftlicher Perspektive übernahm Ines Catharina Wulf, Teilprojektleiter war Professor Süß. Mit Projektstart wurden Interviews mit (über-)betrieblichen Verantwortlichen, Mitarbeitern und Experten zur Identifizierung neuartiger psychischer Belastungen und Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz geführt. Die Ergebnisse der Interviewstudien flossen in die Fragebogenerstellung zur Erhebung psychosozialer Belastungen und in das Schulungskonzept zum dynamischen System ein. Nach der Pilotierung des dynamischen Systems mit dem Projektpartner Hanning Elektro-Werke GmbH & Co KG. wurden weitere sechs Unternehmen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durch das Projektteam begleitet.

Am 18.01.2019 fand die Projektabschlusstagung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt der Zukunft“ statt, an der neben den Verbundmitgliedern und Beiräten auch Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft teilnahmen. Die Abschlusstagung bildete den finalen Rahmen, um die Forschungsergebnisse aus dem Projekt sowie das in dem Projekt entwickelte Websystem DYNAMIK einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren.

Teamfoto von der Abschlusstagung 2018

Aus der erfolgreichen Kooperation der Projektpartner ist das Folgeprojekt PragmatiKK hervorgegangen (https://pragmatikk.de/). In das neue Projekt (s. u.) gehen die gesammelten Erfahrungen aus DYNAMIK 4.0 ein und werden weiterentwickelt, um sie der Zielgruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen zugänglich zu machen.

www.dynamik40.de

gefördert von

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

im Forschungsschwerpunkt

Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

5.4 Verbundprojekt SEEGEN: Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Krankenhäusern

Unter anderem bedingt durch ein oft psychisch und physisch forderndes Arbeitsumfeld und häufige Arbeitszeiten im Schichtdienst sind Beschäftigte im Gesundheitswesen besonderen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Aspekte wie der demographische Wandel und eine beschränkte Krankenhausfinanzierung verstärken die Situation, insbesondere für Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Projekts SEEGEN („Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus“) darin, Maßnahmen für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Krankenhausmitarbeitern zu generieren, einzuführen und zu evaluieren.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf fünf verschiedene Universitätsstandorte. Von Seiten der Heinrich-Heine-Universität ist neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Weitere Partner sind die Arbeitsgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Duisburg-Essen sowie mehrere Institute und Kliniken der Universitätsklinika Heidelberg, Tübingen und Ulm. Das Projekt wird durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und läuft bis zum 31.8.2021. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernimmt Elena Gesang unter Leitung von Professor Süß und Dr. Sascha Ruhle.

Im Berichtszeitraum wurde primär die komplexe Intervention vorbereitet, in der ab Herbst 2019 verschiedene Maßnahmen gebündelt in mehreren Krankenhäusern implementiert werden. Dazu fanden drei Treffen im Verbund sowie ein gemeinsamer Konferenzbeitrag statt. Das erste Treffen im November 2018 diente primär der Diskussion der finalen Outcomes der komplexen Intervention. Im Februar 2019 präsentierten alle Teilprojekte ihren aktuellen Stand. Daran schloss sich im März 2019 ein gemeinsamer Beitrag des Verbundes auf dem Deutschen Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie in Berlin an, in dem Ziel und Inhalte des Projekts SEEGEN vorgestellt wurden. In einem mehrtägigen Workshop im Juli 2019 vermittelte dann jedes Interventions-Teilprojekt seine Inhalte den anderen Verbundmitgliedern. Ebenso wurden letzte Abstimmungen für die komplexe Intervention vorgenommen. Aus Perspektive unseres Lehrstuhls steht als nächstes die Entwicklung einer Implementierungshilfe an. Diese soll dazu dienen, Entscheidungsträger von Klinika von der ökonomischen Vorteilhaftigkeit der Investition in die psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu überzeugen.

gefördert von Bundesministerium für Bildung und Forschung

5.5 Verbundprojekt PragmatiKK: Implementation pragmatischer Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen

Durch die Arbeit bedingter Stress ist ein häufiges Phänomen in der modernen Arbeitswelt, das auch in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) auftritt. Entsprechende Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsstress und seinen gesundheitlichen Folgen existieren zwar prinzipiell, finden aber in KKU kaum Anwendung. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des vierjährigen BMBF-Projekts darin, die Voraussetzungen, unter denen eine Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in KKU gelingen kann, wissenschaftlich umfassend zu analysieren. Auf dieser Grundlage werden konkrete Strategien zur Implementation von Stresspräventionsmaßnahmen entwickelt, in Betrieben angewendet und ihr Erfolg wird evaluiert.

Mit dem Verbundprojekt PragmatiKK („Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben“) wird der Themenschwerpunkt „Arbeit und Gesundheit“, der auch in anderen Forschungsprojekten (DYNAMIK 4.0, SEEGEN und DigiWerk) fokussiert wird, erneut aufgegriffen und vertieft.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf drei Universitätsstandorte. Seitens der Heinrich-Heine-Universität sind neben unserem Lehrstuhl das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Außerdem sind der Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Managementlehre für Nicht-Wirtschaftswissenschaftler der Universität zu Köln und die Abteilung für Gesundheitspsychologie des Instituts für Psychologie der Leuphana Universität Lüneburg involviert. Hinzu kommen die K12 Agentur für Kommunikation und Innovation sowie Umsetzungspartner. Die Bearbeitung des Projekts aus personalwirtschaftlicher Perspektive übernimmt Judith Engels, Teilprojektleiter sind Professor Dr. Stefan Süß und Dr. Sascha Ruhle.

Nach dem Kick-Off am 23. November 2018 in Düsseldorf wurden Studienprotokolle für die erste Projektphase erstellt und eine verbundübergreifende Rekrutierungsstrategie wurde erarbeitet. Im Sommer 2019 wurden Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitern aus KKU geführt, um (1) Förder- und Hemmfaktoren betrieblicher Stressprävention zu identifizieren sowie (2) psychosoziale Belastungen und Spezifika der Personalführung und (3) die Anwendung der Gefährdungsbeurteilung Psyche in KKU zu untersuchen. Zudem erfolgt eine Konkretisierung der Funktionen und Inhalte des zu entwickelnden Stresspräventionssystems im Rahmen von Workshops mit den Projektpartnern.

https://pragmatikk.de/

.

gefördert von

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" (02L16D020) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei dem/der Autor/in.

5.6 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Die Manchot Graduiertenschule, deren Sprecher Professor Stefan Süß gemeinsam mit Professorin Eva Lutz ist, wird von der Jürgen Manchot Stiftung gefördert und befasst sich mit den frühen Phasen der Unternehmensentwicklung und deren Herausforderungen auf dem Weg zur Wettbewerbsfähigkeit. Die erste Förderphase der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, in der zehn Promotionsstipendien vergeben wurden, begann im April 2015 und wurde im April 2019 erfolgreich beendet. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten der ersten Förderphase sind aktuell in der Finalisierung ihrer Dissertationen oder haben ihre Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen. Neben den Dissertationen geht als Ergebnis der ersten Förderphase zudem eine Publikation mit verschiedenen Fallstudien hervor, die aus Kooperationen der Stipendiatinnen und Stipendiaten mit jungen Unternehmen entstanden sind.

Auf Basis des erfolgreichen ersten Durchgangs hat die Jürgen Manchot Stiftung erfreulicherweise eine weitere Förderung der Manchot Graduiertenschule mit knapp 1,1 Millionen Euro bis Dezember 2022 beschlossen. Damit forscht seit April 2019 eine zweite Kohorte Stipendiatinnen und Stipendiaten zu Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Die Forschungsschwerpunkte sind dabei innerhalb der interdisziplinären Promotionsthemen-Cluster (1) Junge Unternehmen als Arbeitgeber, (2) Innovationen in jungen Unternehmen, (3) neue Finanzierungsoptionen für junge Unternehmen sowie (4) Digitalisierung in jungen Unternehmen angesiedelt.

MANCHOT
GRADUIERTENSCHULE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
JUNGER UNTERNEHMEN

Die Graduiertenschule zeichnet sich insbesondere durch die Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen innerhalb der Betriebswirtschaftslehre aus. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten durchlaufen ein dreijähriges, strukturiertes Doktorandenprogramm, welches ihnen neben einem umfangreichen Kursprogramm und einer intensiven Promotionsbetreuung auch eine enge Vernetzung mit der (internationalen) Wissensgemeinschaft sowie mit jungen Unternehmen ermöglicht. Abhängig von ihrer weiteren Karriereplanung können sich die Stipendiatinnen und Stipendiaten für einen Praxis- oder einen Wissenschaftszweig entscheiden, der auf den angestrebten beruflichen Weg vorbereitet. In der zweiten Förderphase werden zusätzlich zu den zehn Stipendien zwei Post-Doktoranden finanziert werden, welche den Stipendiatinnen und Stipendiaten für Forschungskooperationen und inhaltlichen Austausch zur Seite stehen. Dr. Vincent Göttel hat bereits zum 01.04.2019 als Post-Doktorand begonnen, während Dr. Andrew Isaak als zweiter Post-Doktorand am 01.09.2019 seine Arbeit aufgenommen hat. Durch die Förderung der ersten neuen Stipendiatinnen Anna-Katharina Meyer, Julia Neuhaus und Miriam Ziebell am 01.04.2019 hat die zweite Förderphase der Manchot Graduiertenschule zudem nahtlos an die erste Förderphase angeschlossen. Hendrik Fahrenhorst (01.05.2019) und Anne-Cathrin Darcis (01.06.2019) haben die Gruppe wenig später ergänzt. Zum 01.10.2019 wächst die zweite Kohorte durch den Start von Abdulkadir Akgün, Jeannette Dinh, Lynn Schmodde und Xian Zhuo schließlich weiter.

Einige der Stipendiatinnen und Stipendiaten präsentierten im Rahmen des ersten Forschungskolloquiums der zweiten Förderperiode am 05.07.2019 bereits ihre Dissertationsvorhaben. Hierzu fanden sich die Stipendiatinnen und Stipendiaten, die betreuenden Professorinnen und Professoren, Dr. Vincent Göttel, die Sprecher der Graduiertenschule sowie ihre Koordinatoren Stefanie Faupel und Bennet Schierstedt zu einem intensiven und konstruktiven Wissensaustausch auf Schloss Mickeln ein. Abgerundet wurde das Forschungskolloquium durch ein abschließendes Sommerfest.

Miriam Ziebell, deren Promotion von Professor Süß betreut wird, hat im Rahmen des Forschungskolloquiums eine Präsentation zum Thema „Arbeitgeberattraktivität junger Unternehmen“ gehalten. Gemeinsam mit Dr. Vincent Göttel konzipiert sie aktuell eine empirische Studie, die in einem experimentellen Design untersucht, inwiefern sich Start-ups hinsichtlich des Einflusses spezifischer Merkmale auf die Arbeitgeberattraktivität von etablierten Unternehmen unterscheiden.

Das nächste Forschungskolloquium, zu dem die Stipendiatinnen und Stipendiaten den weiteren Fortschritt ihrer Dissertationen präsentieren werden, findet am 24.01.2020 im Haus der Universität in Düsseldorf statt. Nähere Informationen zur Manchot Graduiertenschule finden sich unter: www.mg-weju.hhu.de

Erstes Forschungskolloquium der zweiten Kohorte der Manchot Graduiertenschule auf Schloss Mickeln

5.7 NRW-Forschungskolleg „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 NRW Forschungskolleg (ehemals Fortschrittskolleg) „Online-Partizipation“ seit dem 01.10.2014. In das interdisziplinäre Graduiertenkolleg brachte bislang Malte Steinbach eine betriebswirtschaftliche und insbesondere organisationswissenschaftliche Perspektive ein: Er erforschte in seinem Dissertationsvorhaben den Diffusionsprozess von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen, insbesondere vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität. Im September 2019 konnte er die Dissertation erfolgreich abschließen (vgl. Abschnitt 5.8).

Am 1. Januar 2019 startete die zweite Förderperiode des Forschungskollegs „Online-Partizipation“. Die elf Doktorand/innen aus der Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Informatik, Kommunikationswissenschaft, Soziologie, Rechtswissenschaft und Computerlinguistik forschen in enger Kooperation mit zahlreichen Praxispartnern (Kommunen, Dienstleistern für Online-Partizipation und weiteren wissenschaftliche Institutionen). Die Nachfolge von Malte Steinbach traten Alina Gayk und Phillip Nguyen an. Alina Gayk erforschte, inwiefern Online-Partizipation die Arbeitgeberattraktivität von Organisationen steigert, entschied sich dann aber nach kurzer Mitarbeit für den Weg zurück in die Praxis. Phillip Nguyen beschäftigt sich in seiner Dissertation mit der Akzeptanz von Online-Partizipation in öffentlichen Verwaltungen.

In bisher drei Workshops trafen sich die Mitglieder und Partner des Forschungskollegs zur Diskussion der Promotionsthemen und zum gegenseitigen Wissensaustausch. Während der erste Workshop im Februar 2019 der Vorstellung der neuen Kollegiatinnen und Kollegiaten sowie erster Ideen diente, konzentrierte sich ein zweitägiger Workshop Ende März 2019 auf die Vorstellung der einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen und die Spezifizierung der Themenideen. Im Juli 2019 fand schließlich der dritte Workshop statt, bei dem mithilfe des Feedbacks der zahlreichen Praxispartner eine Einschätzung darüber gewonnen werden konnte, inwiefern die Forschungsprojekte der Doktorand/innen an praktische Fragestellungen anknüpfen und realisierbar sind.

3. Praxissymposium "Online-Partizipation in Kommunen" am 24. Mai 2019 an der FHöV NRW in Köln

5.8 Abgeschlossene Promotion

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Malte Steinbach** erfolgreich abgeschlossen.

Promotion Dr. Malte Steinbach

Dr. Malte Steinbach (mitte) nach der Disputation mit den Prüfern Ass.-Prof. Dr. Jost Sieweke (l.) und Prof. Dr. Stefan Süß (r.)

Titel der Dissertation: Der Diffusionsprozess von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität

Disputation am 18.09.2019 zu dem Thema: Identitäten von Verwaltungsmitarbeitern vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität – Eine latente Profilanalyse

Zusammenfassung der Dissertation: Öffentliche Organisationen stehen bereits seit mehreren Jahrzehnten vor der Herausforderung die Öffentlichkeit in (politische) Entscheidungsprozesse einzubeziehen („mehr Demokratie wagen“, Willy Brandt 1969). Insbesondere mit der Verbreitung des Internets und den damit verbundenen flexiblen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten wurde die Erwartung nochmals beflügelt, die breite Öffentlichkeit stärker in Entscheidungsprozesse zu integrieren. Dadurch sollen das Vertrauen in öffentliche Organisationen und politische Entscheidungsträger sowie die Akzeptanz von deren Entscheidungen gestärkt werden. Für die Einführung und Verbreitung (Diffusion) von Online-Partizipation (OP) mit dem Ziel, neue Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen, sind bislang überwiegend öffentliche Organisationen (z. B. Kommunalverwaltungen) verantwortlich.

Obwohl die Einführung, Nutzung und Verstetigung von OP in öffentlichen Organisationen schon Thema zahlreicher Studien waren, sind die Erkenntnisse dazu bislang wenig zusammenhängend und unübersichtlich. Hinzu kommt, dass Spezifika öffentlicher Organisationen selten systematisch untersucht wurden. Öffentliche Organisationen sind häufig durch eine bürokratische Organisationslogik geprägt. Diese nach innen gerichtete Organisationslo-

gik ist jedoch nicht zwingend mit einer Partizipationslogik des Austauschs mit der Öffentlichkeit kompatibel. Sind in Organisationen mehrere Logiken, d. h. akzeptierte Ziele, Denk- und Handlungsweisen, parallel relevant, wird dies als institutionelle Pluralität beschrieben.

Angesichts der zentralen Stellung öffentlicher Organisationen im Rahmen der Diffusion von OP-Verfahren, ist es verwunderlich, dass der Kontext institutioneller Pluralität, in dem der Diffusionsprozess stattfindet, bisher kaum analysiert wurde. Dieses Forschungsdefizit ist insbesondere vor dem Hintergrund relevant, dass viele OP-Prozesse scheitern und die Unzufriedenheit mit Entscheidungen im politisch-administrativen System wächst. Die Dissertation analysiert daher den Diffusionsprozess von OP in öffentlichen Organisationen vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität. Die Analyse erfolgte in einem ersten Schritt mittels einer systematischen Literaturanalyse, die den aktuellen Forschungsstand zusammenfasst und Forschungslücken aufzeigt. Die Forschungslücken wurden daraufhin mithilfe dreier qualitativer und quantitativer Studien adressiert.

Die Ergebnisse der Dissertation bestätigen zunächst bisherige Erkenntnisse, dass Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen noch nicht als institutionalisiert bzw. verstetigt zu bezeichnen ist. Die Analysen des Diffusionsprozesses vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität zeigen, dass das Zusammenspiel verschiedener Organisationslogiken in diesem Kontext von großer Relevanz ist. Die Diffusion von OP hat noch nicht dazu geführt, dass die Partizipationslogik in den untersuchten öffentlichen Organisationen als selbstverständlich erachtet wird.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der Dissertation, dass die IKT-gestützte Einführung einer Partizipationslogik durch OP zu Zielkonflikten in den öffentlichen Organisationen führen kann. Das Ziel der offenen, flexiblen Partizipation gerät in OP-Projekten schnell in Konflikt mit weiteren wichtigen Zielen und Logiken der öffentlichen Organisationen wie Neutralität, Verlässlichkeit (bürokratische Logik) oder wirtschaftliche Effizienz (betriebswirtschaftliche Logik). Diese Konflikte betreffen sowohl die Organisationsstruktur (Wie wird Online-Partizipation verankert?), die organisationalen Prozesse (Wie werden Online-Partizipationsprozesse in die organisationalen Entscheidungsprozesse integriert?) als auch die Mitarbeiter (Welche Rollen und Identitäten entstehen im Kontext institutioneller Pluralität?).

Die Dissertation verdeutlicht auf diesen Ergebnissen aufbauend zudem, dass es notwendig ist, auch die Strategien öffentlicher Organisationen und ihrer Mitarbeiter im Umgang mit institutioneller Pluralität zu analysieren. So sind auf der individuellen Ebene der Mitarbeiter diskursive und relationale Strategien im Diffusionsprozess von OP relevant, die darauf zielen, Vor- und Nachteile von OP zu diskutieren und alle Stakeholder bei der Einführung von OP einzubinden. Auf der organisationalen Ebene sind ebenso verschiedene Strategien zu beobachten. Organisationen erproben unter anderem die Integration von OP in bestehende Prozesse oder schaffen digitale Partizipationsmöglichkeiten, die weitestgehend unabhängig von anderen organisationalen Entscheidungsprozessen ablaufen; so versuchen sie, Konflikte zu vermeiden. Welche Strategien sich zu einer Verstetigung von OP in einer öffentlichen Organisation eignen, hängt jedoch stark vom jeweiligen Entscheidungskontext ab.

Die Dissertation trägt somit durch die Berücksichtigung der institutionellen Pluralität des öffentlichen Sektors zu einem differenzierten Verständnis des Diffusionsprozesses von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen bei.

5.9 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 fanden folgende Gespräche statt:

- 05.04.2019: Wie promoviere ich „richtig"? (Sarah Altmann)
- 24.04.2019: Begutachtungsverfahren (Sascha Ruhle/Stefan Süß)
- 08.05.2019: Experimentalstudien (Rouven Kollitz/René Schmoll)
- 15.05.2019: Überblick über Konferenzen und Zeitschriften (Stefan Süß)
- 22.05.2019 und 29.05.2019: Strukturgleichungsmodelle (Sarah Altmann/Sascha Ruhle)
- 12.06.2019: Qualitative Forschung (Stefanie Faupel/Ingo Klingenberg)
- 26.06.2019: Literature Reviews (Lena Evertz/Malte Steinbach)

5.10 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 5. Gemeinsamen Forschungskolloquium (19.02.-20.02.2019 in München) wurden folgende Vorträge gehalten:

Verena Bader (UniBw München): „Mitbestimmung 4.0: Mit Widersprüchlichkeiten aktiv umgehen“ (HBS-Projekt)

Judith Engels/Prof. Dr. Stefan Süß (HHU Düsseldorf): Embedding the effort-reward imbalance model in the field of management research: A systematic literature review of antecedents and consequences

Elena Gesang/Prof. Dr. Stefan Süß (HHU Düsseldorf): Die Auswirkungen des Verhaltens des Geführten auf den Führenden – Eine qualitative Analyse

Ingo Klingenberg (HHU Düsseldorf): Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine latente Profilanalyse am Beispiel pflegender Berufe

Rouven Kollitz/Dr. Sascha Ruhle/Dr. Annika Wilhelmy **(HHU Düsseldorf**/Universität Zürich**):** What has happened cannot be undone?! Ways of organizational response to negative employer reviews and their effects

Benjamin Krack (UniBw München): Digitalisierung in öffentlichen Krankenhäusern

Tanja Kreitenweis (UniBw München): Psychological Factors Associated with Learning in a Serious Gaming Context

Ricarda Rauch (UniBw München): Digital Mindsets – Die Denkweisen und Glaubenssätze von Mitarbeitern zur Digitalisierung und deren Einfluss auf Veränderungsvorhaben in Unternehmen

Dr. Sascha Ruhle (HHU Düsseldorf): The role of context in Organizational Behavior

Patrick Sailer (UniBw München): Agiles Vorgehen in der Unternehmensberatung

Rene Schmoll (HHU Düsseldorf): An experimental investigation of the flexibility stigma

Anna Lisa Schneider (UniBw München): Open Government im Hinblick auf Smart City Lösungen

Gruppenfoto vom 5. Gemeinsamen Forschungskolloquium
mit der UniBw in München

5.11 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:

Forum Gesunde Wirtschaft, Wuppertal, 10/2018 (Süß, Stefan)

Workshop des Forschungskollegs Online-Partizipation, Köln 10/2018 (Steinbach, Malte)

16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Salzburg (Österreich), 11/2018 (Altmann, Sarah; Gesang, Elena; Klingenberg, Ingo; Schmoll, René; Süß, Stefan)

Abschlusstagung des BMBF-Verbundprojekts DYNAMIK 4.0 „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt der Zukunft“, Düsseldorf, 01/2019 (Süß, Stefan, Wulf, Ines)

5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, München, 02/2019 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

43. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation (WK ORG), Münster, 02/2019 (Faupel, Stefanie; Nguyen, Phillip; Schmoll, René; Stumpf, Robin; Süß, Stefan)

59. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Erfurt, 03/2019 (Engels, Judith; Wulf, Ines)

Deutscher Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (DKPM), Berlin, 03/2019 (Gesang, Elena)

14. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschulforschung, Transformation der Gesellschaft – Transformation der Wissenschaft – Wissensproduktion und Wissenschaftskommunikation in einer sich verändernden Arbeits- und Lebenswelt, Magdeburg, 03/2019 (Mehler, Jacqueline)

19th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), Turin (Italien), 05/2019 (Ruhle, Sascha; Schmoll, René; Wulf, Ines)

Drittes Praxissymposium „Online-Partizipation in Kommunen“, Köln 05/2019 (Gayk, Alina; Nguyen, Phillip; Steinbach, Malte)

Jährliches Treffen des „Netzwerk Bürgerbeteiligung“, Köln, 06/2019 (Steinbach, Malte)

2. Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, 06/2019 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

Exposé-Workshop des Forschungskollegs Online-Partizipation, Düsseldorf, 07/2019 (Steinbach, Malte)

79th Annual Meeting of the Academy of Management (AoM), Boston (USA), 08/2019 (Faupel, Stefanie; Ruhle, Sascha)

12. Gesundheitsgipfel des DGB Bildungswerk BUND e.V., Bernried am Starnberger See, 09/2019 (Wulf, Ines)

Jahrestagung des Netzwerks für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE), Würzburg, 09/2019 (Mehler, Jacqueline)

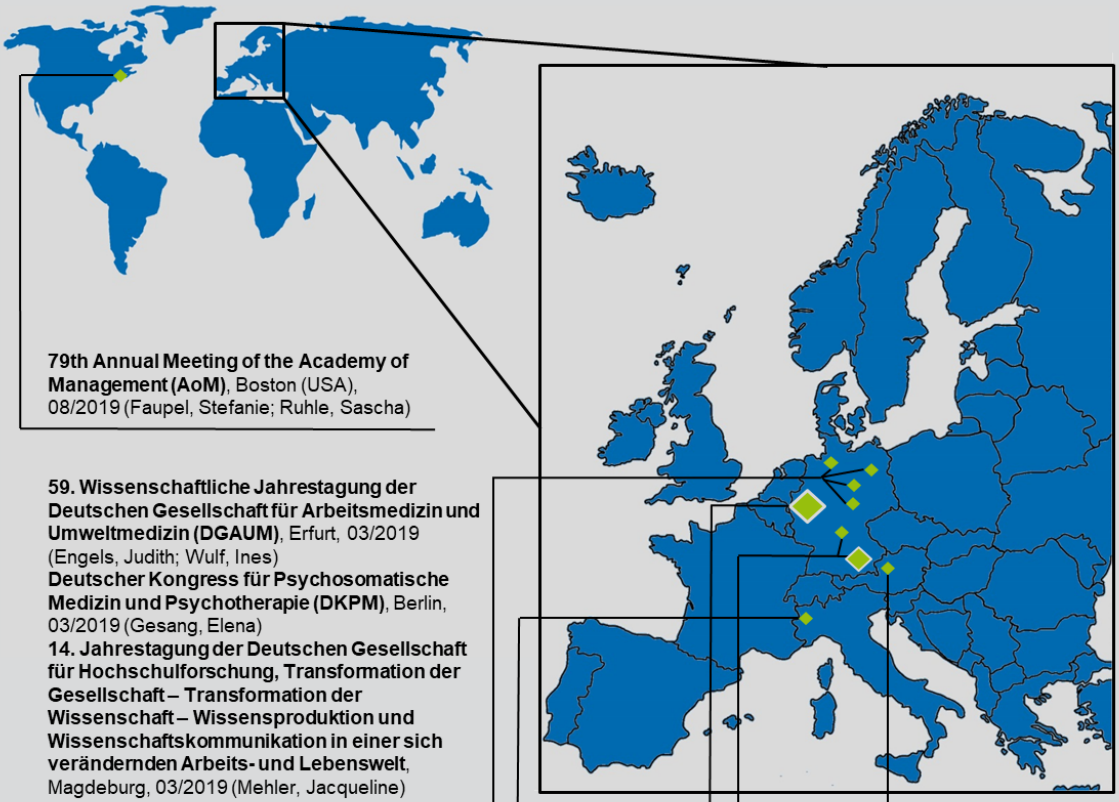
Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie

(DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), Düsseldorf, 09/2019 (Engels, Judith; Evertz, Lena; Wulf, Ines; Süß, Stefan)

Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 09/2019 (Altmann, Sarah; Engels, Judith; Kollitz, Rouven; Pestotnik, Annika; Ruhle, Sascha; Schmoll, René; Süß, Stefan; Ziebell, Miriam)

17. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Hamburg, 09/2019 (Gesang, Elena)

Übersicht Tagungsteilnahmen



79th Annual Meeting of the Academy of Management (AoM), Boston (USA), 08/2019 (Faupel, Stefanie; Ruhle, Sascha)

59. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Erfurt, 03/2019 (Engels, Judith; Wulf, Ines)
Deutscher Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (DKPM), Berlin, 03/2019 (Gesang, Elena)
14. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschulforschung, Transformation der Gesellschaft – Transformation der Wissenschaft – Wissensproduktion und Wissenschaftskommunikation in einer sich verändernden Arbeits- und Lebenswelt, Magdeburg, 03/2019 (Mehler, Jacqueline)
17. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Hamburg, 09/2019 (Gesang, Elena)

19th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), Turin (Italien), 05/2019 (Ruhle, Sascha; Schmoll, René; Wulf, Ines)

16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisations-forschung (AKempor), Salzburg (Österreich), 11/2018 (Altmann, Sarah; Gesang, Elena; Klingenberg, Ingo; Schmoll, René; Süß, Stefan)

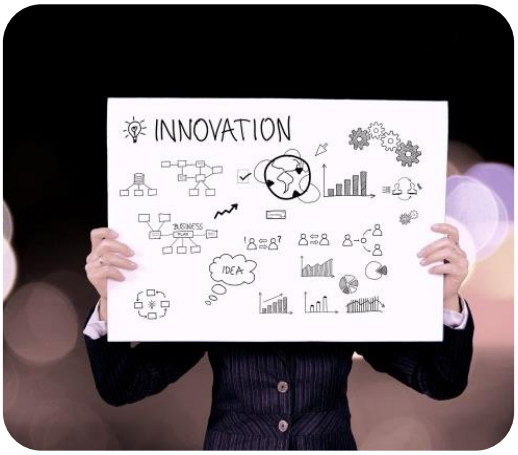
Forum Gesunde Wirtschaft, Wuppertal, 10/2018 (Süß, Stefan)
Workshop des Forschungskollegs Online-Partizipation, Köln 10/2018 (Steinbach, Malte)
Abschlusstagung des BMBF-Verbundprojekts DYNAMIK 4.0 „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt der Zukunft“, Düsseldorf, 01/2019 (Süß, Stefan)
43. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation (WK ORG), Münster, 02/2019 (Faupel, Stefanie; Nguyen, Phillip; Schmoll, René; Stumpf, Robin; Süß, Stefan)
Drittes Praxissymposium „Online-Partizipation in Kommunen“, Köln 05/2019 (Gayk, Alina; Nguyen, Phillip; Steinbach, Malte)
Jährliches Treffen des „Netzwerk Bürgerbeteiligung“, Köln, 06/2019 (Steinbach, Malte)
2. Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, 06/2019 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)
Exposé-Workshop des Forschungskollegs Online-Partizipation, Düsseldorf, 07/2019 (Steinbach, Malte)
Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), Düsseldorf, 09/2019 (Engels, Judith; Evertz, Lena; Wulf, Ines; Süß, Stefan)

5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, München, 02/2019 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)
12. Gesundheitsgipfel des DGB Bildungswerk BUND e.V., Bernried am Starnberger See, 09/2019 (Wulf, Ines)
Jahrestagung des Netzwerks für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE), Würzburg, 09/2019 (Mehler, Jacqueline)
Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 09/2019 (Altmann, Sarah; Engels, Judith; Kollitz, Rouven; Pestotnik, Annika; Ruhle, Sascha; Schmoll, René; Süß, Stefan; Ziebell, Miriam)

5.12 Institutionelle Forschungskooperationen

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

Einen Schwerpunkt bildet nach wie vor unsere Forschung zu Themen, die mit Arbeitsbelastungen, Stress und betrieblichem Gesundheitsmanagement zu tun haben. Das BMBF-Verbundprojekt zum Thema **„Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts (DigiWerk)“** 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 Professor Schwens von der Universität zu Köln und einer Reihe von Partnern aus der Unternehmenspraxis. Professor Angerer ist auch Partner in Projekt **„Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus (Seegen)“**, das wir darüber hinaus mit Partnern der Universitäten Ulm, Heidelberg und Tübingen sowie Partnern aus der Praxis bearbeiten. Zudem gehören Professor Dragano, Professor Angerer und Professor Schwens zu dem Team, das gemeinsam mit Partnern der Universität Lüneburg und aus der Unternehmenspraxis das BMBF-Projekt **„Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben (PragmatiKK)“** bearbeitet.



Im Rahmen der Manchot Graduiertenschule zum Thema **„Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“** besteht auch in der zweiten Förderperiode eine intensive und ausgesprochen gute fakultätsinterne Zusammenarbeit mit Univ.-Prof Dr. Eva Lutz (Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung), die neben Professor Süß Sprecherin der Graduiertenschule ist.

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

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

Dass es daneben noch themenspezifische bilaterale Kooperationen einzelner Wissenschaftler/innen mit Kolleg/innen anderer Universitäten gibt, ist in der Wissenschaft heute selbstverständlich.

5.13 Gutachtertätigkeiten

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

(1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- The International Journal of Human Resource Management
- European Management Journal
- Personnel Review
- German Journal of Human Resource Management
- Management Review Quarterly
- Die Unternehmung – Swiss Journal of Business Research and Practice
- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- 81. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – VHB 2019
- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Dr. Sarah Altmann

- Management Review Quarterly

Lena Evertz

- The International Journal of Human Resource Management

Stefanie Faupel

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

René Schmoll

- International Conference on Information Systems (ICIS 2019)

Dr. Sascha Ruhle

- Human Relations
- European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education
- European Academy of Management Conference 2019
- 79th Academy of Management Annual Conference

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- 2019 Incubator Commitment Meeting
- 81. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – VHB 2019

Ines Wulf

- Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP)

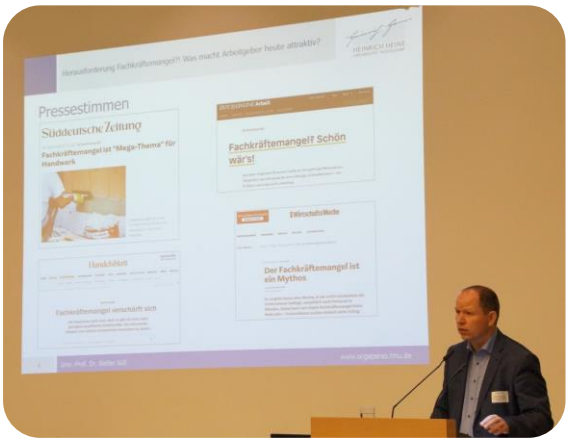
(2) Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Erstgutachten zur Dissertation von Malte Steinbach mit dem Titel „Der Diffusionsprozess von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Erstgutachten zur Dissertation von Lena Evertz mit dem Titel „Der Einfluss individueller Unterschiede auf Bewerberreaktionen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Gutachten für die Deutsche Forschungsgesellschaft
- Gutachten im Rahmen eines Berufungsverfahrens

5.14 Düsseldorfer HR-Forum an der Heinrich-Heine-Universität

Am 06. Juni 2019 veranstaltete der Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation das 2. Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität im Haus der Universität. Zum Schwerpunktthema „Herausforderung Fachkräftemangel?! Was macht Arbeitgeber heute attraktiv?“ diskutierten rund 80 Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich Personal über Möglichkeiten zum Umgang mit dem Fachkräftemangel sowie zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Dazu lieferten spannende Impulsvorträge aus Perspektive eines Start-ups, Großkonzerns und des öffentlichen Dienstes differenzierte Einblicke in das Thema.



Im Rahmen von verschiedenen Vorträgen, anregenden Pausengesprächen, eines Podiumsgespräches und abschließender Roundtables fand ein intensiver Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis statt. Dr. Saba Kascha (Personaldirektorin, Canon Deutschland GmbH) referierte zum Thema „Attraktiv sein und bleiben aus Sicht eines internationalen, japanischen Konzerns“ und präsentierte attraktivitätssteigernde Strategien und Programme der Canon Deutschland GmbH als Arbeitgeberin. Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke (Beigeordneter der Landeshauptstadt Düsseldorf) stellte den „Anker des Löwen“ in Form von Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin vor. Dr. Yasmin Kurzhals (Vice President Human Resources, auxmoney) erklärt mit Blick auf auxmoney: „Start up or Grown up – we are both“ und referierte zum Erfolgsfaktor Unternehmenskultur in einem FinTech. Mit ihren aktuellen Beiträgen zogen die Referenten/innen die anwesenden Gäste in ihren Bann.

Im Rahmen eines Podiumsgespräches wurde mit Dr. Axel Fuhrmann (Hauptgeschäftsführer, Handwerkskammer Düsseldorf) und Thorsten Münse (Personaldezernent und stellvertretender kaufmännischer Direktor, Universitätsklinikum Düsseldorf) über den Umgang mit dem Fachkräftemangel aus Sicht des Handwerks und des Gesundheitswesens diskutiert.

In drei Roundtables wurden abschließend Schwerpunktthemen mit den Teilnehmer/innen diskutiert. Frau Caterine Schwierz (Chief Operating Officer, Gesellschafterin und Mitglied des Executive Board, von Rundstedt & Partner) moderierte einen Roundtable zu Strategien zum Umgang mit dem Fachkräftemangel in KMU. Mit Lena Evertz (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) diskutierten die Teilnehmer/innen über den Umgang mit digitaler Mund-zu-Mund-Propaganda auf Arbeitgeberbewertungsportalen und Melanie Hilgers (HR Recruiterin, HSBC Deutschland) moderierte einen Roundtable zur Personalbeschaffung mittels Active-Sourcing.

Veranstalter Prof. Dr. Stefan Süß zeigt sich erfreut: „Ich freue mich sehr, dass wir auch in diesem Jahr wieder sehr interessante Vorträge und tolle Diskussionen zu einem spannenden Thema hatten, das Unternehmen derzeit unter den Nägeln brennt. Der Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis, aber auch zwischen unterschiedlichen Praktikern funktioniert auf dem HR-Forum optimal, so dass ich mich

schon auf das dritte Forum am 25. Juni 2020 freue.“

Bei Interesse am nächsten HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität schreiben Sie gerne bereits jetzt eine E-Mail an: lehrstuhl.suess@hhu.de, um eine Einladung zu der Veranstaltung zu erhalten.

Weitere Informationen zum zweiten Düsseldorfer HR-Forum finden Sie unter:

http://www.orgaperso.hhu.de/hr-forum.html

6 Publikationen

6.1 Zeitschriften

Angerer/Peter, Gündel/Harald, Junne/Florian, Stuber/Felicitas, **Süß/Stefan**, ..., Zipfel/Stephan: Investigating the Role of Stress-Preventive Leadership in the Workplace Hospital: The Cross-Sectional Determination of Relational Quality by Transformational Leadership, in: frontiers in Psychatry 10 (September 2019), Article 622

Angerer, Peter/Müller, Andreas/**Süß, Stefan**/Lehr, Dirk/Buchner, Axel/Dragano, Nico (2018): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung für die digitalisierte Arbeit: Das System DYNAMIK 4.0, in: ASU – Zeitschrift für medizinische Prävention 53 (11/2018), S. 718-722

Dragano, Nico/**Wulf, Ines Catharina**/Diebig, Mathias (2019): Digitale Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, in: Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen, Berlin, Heidelberg 2019, S. 211-225

Evertz, Lena/Süß, Stefan (2018): Targeted Recruitment – Zielgruppenspezifische Rekrutierungsmaßnahmen zur Personalbeschaffung, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 47 (11/2018), S. 20-26

Faupel, Stefanie/Süß, Stefan (2019): The Effect of Transformational Leadership on Employees during Organizational Change – An Empirical Analysis, in: Journal of Change Management 19 (3/2019), S. 145-166

Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan (2018): Stressbewältigung in pflegenden Berufen: Eine empirisch basierte Typologie, in: Personal-Quarterly 70 (4/2019), S. 40-47

Köllner, Bianca/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan (2019): The moderating role of message content in the formation of employee voice, in: German Journal of Human Resource Management 33 (1/2019), S. 56-75

Köllner, Bianca/Süß, Stefan (2019): Employee Voice, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 48 (1/2019), S. 4-9

Kollitz, Rouven/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan (2019): Recruitment Practices Under Scrutiny – A latent-profile analysis of family firms' approaches to recruit non-family employees, in: German Journal of Human Resource Management 33 (3/2019), S. 167-196

Reuter, Marvin/Wahrendorf, Morten/Di Tecco, Cristina/Probst, Tahira M./**Ruhle, Sascha**/Ghezzi, Valerio/Barbaranelli, Claudio/Iavicoli, Sergio/Dragano, Nico (2019): Do Temporary Workers More Often Decide to Work While Sick? Evidence for the Link between Employment Contract and Presenteeism in Europe, in: International Journal of Environmental Research and Public Health 16 (10/2019), S. 1868-1885

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan (2019): Workplace Flexibility, in: Management Revue 30 (1/2019), S. 1-4

Schöttle, Sabrina/**Steinbach, Malte**/Wilker, Nadja/Witt, Theresa (2018): Der DIID-Monitor Online-Partizipation, in: Deutsche Verwaltungspraxis 69 (11/2018), S. 448-450

Schmoll, René/Süß, Stefan (2019): Flexibles Arbeiten ist Trumpf, in: Personalwirtschaft 46 (6/2019), S. 54-56

Schmoll, René/Süß, Stefan (2019): Working Anywhere, Anytime: An Experimental Investigation of Workplace Flexibility's Influence on Organizational Attraction, in: Management Revue 30 (1/2019), S. 40-62

Steinbach, Malte/Süß, Stefan (2018): Strategien von Stadtverwaltungen und ihren Mitarbeitern im Umgang mit Online Partizipation: Empirische Ergebnisse aus drei Großstädten, in: Deutsche Verwaltungspraxis 69 (11/2018), S. 433-436

Steinbach, Malte/Sieweke, Jost/**Süß, Stefan** (2019): The diffusion of e-participation in public administrations: A systematic literature review, in: Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce 29 (2/2019), S. 61-95

6.2 Herausgeberschaften

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan (Hrsg.): Workplace Flexibility, Special Issue der Management Revue 30 (1/2019)

6.3 Buchbeiträge

Süß, Stefan (2019): Mitarbeiterkommunikation aus Sicht der Personalforschung, in: Einwiller, Sabine/Sackmann, Sonja/Zerfaß, Ansgar (Hrsg.): Handbuch Mitarbeiterkommunikation, Wiesbaden 2019, S. 1-15

Trusova, Polina (2018): The Effect of Gamified Teamwork on Business-related Idea Generation, in: Journal of Games, Game Art, and Gamification, 3 (1/2018), S. 24-32

Weiß, Eva-Ellen/**Süß, Stefan** (2019): Protective Faith? The Role of Religiosity in the Stress-Strain-Relationship in Helping Professions, in: The International Journal of Human Resource Management 30 (16/2019), S. 2418-2444

7 Vorträge

7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Altmann, Sarah: Ursachen und Auswirkungen studentischer Bindungsprofile – Eine latente Profilanalyse, 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Salzburg, 23.11.2018

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: Dual Commitments to the Organization and Occupation: Exploring the Temporal Stabilities of Commitment Profiles and Outcomes, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 13.09.2019

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: Dual Commitment to the Organization and Occupation: A Latent Transition Analysis, 79th Annual Meeting of the Academy of Management (AoM), Boston, USA, 13.08.2019

Dragano, Nico/Angerer, Peter/Hoewner, Jörg/Lehr, Dirk/**Ruhle, Sascha**/Schwens, Christian/**Süß, Stefan**/Zapkau, Florian/**Wulf, Ines Catharina:** BMBF-Verbundprojekt PragmatiKK: Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben, 59. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Erfurt, 20.03.2019

Engels, Judith/Boss, Leif/Kuske, Johanna/Pavlista, Valeria: BMBF-Verbundprojekt PragmatiKK: Entwicklung von pragmatischen Lösungen für die Implementierung von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben (KKU), 59. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Erfurt, 21.03.2019

Engels, Judith/Boss, Leif/Kuske, Johanna/Pavlista, Valeria/**Wulf, Ines Catharina**: BMBF-Verbundprojekt PragmatiKK: Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben, Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), Düsseldorf, 17.09.2019

Engels, Judith/Süß, Stefan: Embedding the effort-reward imbalance model in the field of management research: A literature review of explanatory factors and consequences, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 12.09.2019

Evertz, Lena/Süß, Stefan/Angerer, Peter/Buchner, Axel/Dragano, Nico/Schwens, Christian: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts (BMBF-Verbundprojekt DigiWerk), Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), Düsseldorf, 17.09.2019

Faupel, Stefanie: The Impact of Group Change-related Voice on Managers' Behavioral Support for Organizational Change, 79th Annual Meeting of the Academy of Management (AoM), Boston, USA, 12.08.2019

Faupel, Stefanie: The Influence of Group Change-related Voice on Managers' Championing Behavior – An Empirical Analysis on the Role of Perceived Follower Support, 43. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation (WK ORG), Münster, 14.02.2019

Gayk, Alina/Altmann, Sarah/Süß, Stefan: Der Einfluss von Online-Partizipation auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 12.09.2019

Gesang, Elena: One follower is not like another: a latent profile analysis of follower characteristics and resulting behaviour, 17. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Hamburg, 26.09.2019

Gesang, Elena/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Wissenschaftliches Symposium des Verbundprojekts SEEGEN – Ökonomische Kennzahlen zur Messung des Erfolgs von Interventionen zur psychischen Gesundheit, Deutscher Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (DKPM), Berlin, 21.03.2019

Gesang, Elena/Süß, Stefan: Die Auswirkungen des Verhaltens des Geführten auf den Führenden – Eine qualitative Analyse, 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Salzburg, 22.11.2018

Hansen, Claus/Løkke, Ann-Kristina/**Ruhle, Sascha**: Attendance attitudes: A latent profile analysis, 19th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), Turin, Italien, 30.05.2019

Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan: Coping und Resilienz in pflegenden Berufen – Eine qualitative Studie, 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Salzburg, 22.11.2018

Loscher, Georg/**Ruhle, Sascha:** Multiple Commitments in der Freiwilligen Feuerwehr: Eine personenzentrierte Untersuchung, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 12.09.2019

Loscher, Georg/**Ruhle, Sascha**: Commitment-Profile in der Bundeswehr – Existenz, Entstehung und Veränderung, 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Salzburg, 23.11.2018

Kollitz, Rouven/Ruhle, Sascha/Wilhelmy, Annika: What has happened cannot be undone?! Ways of organizational response to negative employer reviews and their effects, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 12.09.2019

Ruhle, Sascha/Breitsohl, Heiko/Aboagye, Emmanuel/Baba, Vishwanath/Biron, Caroline/Dietz, Carolin/Ferreira, Aristides I./Gerich, Joachim/Johns, Gary/Karanika-Murray, Maria/Leal, Ana-Catarina/Lohaus, Daniela/Løkke, Ann-Kristina/Lopes, Sara L./Martinez, Luis F./Miraglia, Mariella/Muschalla, Beate/Poethke, Ute/Sarwat, Nosheen/Schade, Hanna/Steidelmüller, Corinna/Vinberg, Stig/Whysall, Zara/Yang, Tianan: “To work, or not to work, that is the question” – Recent trends and avenues for research on presenteeism, 19th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), Turin, Italien, 01.06.2019

Schmoll, René: The missing link between workplace flexibility and workplace connectivity behavior, 19th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), Turin, Italien, 31.05.2019

Schmoll, René: The missing link between workplace flexibility and workplace connectivity behavior, 43. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation (WK ORG), Münster, 14.02.2019

Schmoll, René: The missing link between workplace flexibility and workplace connectivity behavior, 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Salzburg, 23.11.2018

Schmoll, René/Bader, Verena: Algorithm vs. recruiter – Prospective applicants‘ perception of social media screening and related privacy invasion, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 12.09.2019

Wulf, Ines Catharina: Betriebliche Prävention 4.0 – Praxisorientierte Ansätze im Umgang mit psychosozialen Arbeitsbelastungen, Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), Düsseldorf, 17.09.2019

Wulf, Ines Catharina/Angerer, Peter/Diebig, Mathias/Dragano, Nico/Lunau, Thorsten: Validierung eines Fragebogens zur Messung psychosozialer Belastungen in der digitalen Arbeitswelt, Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), Düsseldorf, 17.09.2019

Wulf, Ines Catharina: Help-seeking and Help-outreach Intentions of Health Care Professionals – The Role of Workplace Mental Health Literacy and Stigma, 19th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), Turin, Italien, 31.05.2019

Ines Wulf, Lena Evertz, Judith Engels und Valerie Pavlista (v. l.) auf der Gemeinsamen Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) und der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP)

7.2 Sonstige Vorträge

Engels, Judith/Süß, Stefan: Embedding the effort-reward imbalance model in the field of management research: A systematic literature review of antecedents and consequences, 5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 19.02.2019

Gesang, Elena/Süß, Stefan: Die Auswirkungen des Verhaltens des Geführten auf den Führenden – Eine qualitative Analyse, 5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, München, 19.02.2019

Klingenberg, Ingo: Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine latente Profilanalyse am Beispiel pflegender Berufe, 5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, München, 20.02.2019

Kollitz, Rouven/Ruhle, Sascha/Wilhelmy, Annika: What has happened cannot be undone?! Ways of organizational response to negative employer reviews and their effects, 5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, München, 20.02.2019

Ruhle, Sascha: The role of context in Organizational Behavior, 5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, München, 19.02.2019

Schmoll, René: An experimental investigation of flexibility stigma, 5. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW in München, München, 20.02.2019

Süß, Stefan: Herausforderung Fachkräftemangel?! Was macht Arbeitgeber heute attraktiv?, 2. Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, 06.06.2019

Süß, Stefan: Personalmanagement der Zukunft: Impulse, Visionen und Herausforderungen, Lions-Club Düsseldorf, Düsseldorf, 03.06.2019

Süß, Stefan: Personalmanagement der Zukunft: Impulse, Visionen und Herausforderungen, Vortragsreihe der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „oeconomicum live – Wirtschaft live erleben“, Düsseldorf, 21.01.2019

Süß, Stefan: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Betriebswirtschaftliche Perspektiven, Abschlusstagung des BMBF-Verbundprojekts DYNAMIK 4.0 „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt der Zukunft“, Düsseldorf, 18.01.2019

Süß, Stefan: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Herausforderungen der Industrie 4.0, Forum Gesunde Wirtschaft, Wuppertal, 08.10.2018

Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina: Verbundprojekt Dynamik 4.0 – Arbeit & Gesundheit in KMU der Industrie 4.0, Arbeitsgruppe Digitalisierung und psychische Arbeitsbelastung in Produktion, Logistik und Handel, Bochum, 21.09.2018

Trusova, Paulina/Richtstein, Robert: Der Effekt der Gründererfahrung und Finanzierungsform auf die Arbeitgeberattraktivität, Kolloquium der Manchot Graduiertenschule, HHU Düsseldorf, 01.02.2019

Wulf, Ines Catharina: Praxisbeispiel Beteiligung: Bericht aus dem BMBF-Projekt Dynamik 4.0 zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, 12. Gesundheitsgipfel des DGB Bildungswerk BUND e.V., Bernried am Starnberger See, 04.09.2019

Wulf, Ines Catharina: Psychische Belastung am Arbeitsplatz – Neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, 14. Netzwerktreffen Gesundheit der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 16.02.2019

8 Medienpräsenz

WDR 5 Neugier genügt – Freifläche, 24.06.2019: Gespräch mit Stefan Süß zum BMBF-geförderten Verbundprojekt DigiWerk

https://www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/wdr5-neugier-genuegt-freiflaeche/audio-digitalisierung-im-handwerk-100.html

WDR 5 Profit – aktuell, 28.05.2019: Statement von Stefan Süß zum Nutzen von Diversity-Management.

https://www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/wdr5-profit-aktuell/audio-was-bringt-den-unternehmen-diversity-konkret-100.html

WDR-Sendung Westpol, 23.06.2019: Statement von Stefan Süß zur Fusion von Kaufhof und Karstadt und deren Konsequenzen für die Mitarbeiter/innen

https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/westpol/video-westpol-588.html

markt intern – Installation Sanitär/Heizung, 12.06.2019: Handwerk 4.0 — Die Zukunft beginnt jetzt! Artikel über DigiWerk in der Juni-Ausgabe

https://www.digiwerk-projekt.de/wp-content/uploads/2019/09/marktintern_190612.pdf

9 Weiterbildungsangebot

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

- **Personalmanagement**
- **Verhalten und Personalführung**
- **Change- und Projektmanagement**
- **Organizational Behavior and Leadership**
- **Human Resource Management** (unter Mitarbeit von Dr. Sascha Ruhle)

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

Dr. Sarah Altmann war im WS 2018/2019 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentin des folgenden Moduls:

- **HR Management**

Dr. Sarah Altmann war im SS 2019 an der **Hochschule Niederrhein** in Mönchengladbach Dozentin des folgenden Moduls:

- **Organisation**

Lena Evertz war im WS 2018/2019 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentin des folgenden Moduls:

- **HR Management**

Katja Petzsche kooperiert mit der **CBS – Cologne Business School** im Themenfeld „Führung“.

Dr. Sascha Ruhle war im SS 2019 an der **Düsseldorf Business School** Dozent des folgenden Moduls:

- **Organizational Behavior und Leadership** (mit Prof. Dr. Stefan Süß)

Dr. Sascha Ruhle war im WS 2018/2019 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Qualitative Forschung**

Dr. Sascha Ruhle ist seit SS 2019 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Qualitative Personalforschung**

René Schmoll war im WS 2018/2019 an der **Hochschule Düsseldorf** Dozent des folgenden Moduls:

- **Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre**

Bianca Straßhöfer war im SS 2019 an der **Universität Duisburg-Essen** Dozentin der folgenden Lehrveranstaltung:

- **Übung Klausurvorbereitung zu Grundlagen des Personalmanagements**

Bianca Straßhöfer war im WS 2018/2019 an der **Universität Duisburg-Essen** Dozentin der folgenden Lehrveranstaltung:

- **Übung Klausurvorbereitung zu Grundlagen des Personalmanagements**

10 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

- Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2019)
- Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School
- Mitglied und Vorsitzender der Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Vorsitzender der Berufungskommission für eine W3-Professur BWL, insbesondere Management
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie

Dr. Sarah Altmann

- Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Kunstvermittlung und Kulturmanagement

Jacqueline Mehler

- Vorstandsmitglied des Hochschulforschungsnachwuchses (HoFoNa) der Gesellschaft für Hochschulforschung (seit 01.03.2018)

11 Dank

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

Zahlreiche Institutionen finanzieren über Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl. Dies gilt für die **Jürgen Manchot Stiftung**, die unser Graduiertenkolleg zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ nun schon in einer zweiten Förderphase finanziert und ihr Engagement sogar erweitert hat. Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** finanziert die Projekte DigiWerk, SEEGEN und PragmatiKK, während das **Land NRW** das Forschungskolleg zu „Online-Partizipation“ ebenfalls in einer zweiten Förderrunde ermöglicht. Allen externen Geldgebern danken wir herzlich.

Die Outplacement- und Karriereberatung **von Rundstedt** stiftet und verleiht nun im fünften Jahr den Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl – das ist großartig und belohnt die Ausnahmeleistungen unserer Studierenden.

Hochschulintern freuen wir uns, nach wie vor an der Vergabe der **Qualitätsverbesserungsmittel** teilzuhaben. Wir sehen darin aber primär einen Ausgleich für die Arbeitsintensität, die aus unserem überdurchschnittlich stark nachgefragten, teilweise interfakultären, Lehrangebot resultiert. Gleichzeitig ermöglicht uns dies nun schon seit Jahren die sehr stark nachgefragte betriebswirtschaftliche Grundausbildung für Nicht-Ökonomen.

Ein ausdrücklicher Dank gilt **Herrn Hon.-Prof. Dr. Dr. Hummel** sowie unserer Lehrbeauftragten **Frau Dr. Saba Kascha**, die ebenso wie unsere **Gastreferentinnen und Gastreferenten** eine Praxissicht in unsere Lehre einbringen und diese dadurch bereichern. Besonders danken wir auch den **Referentinnen und Referenten** des 2. Düsseldorfer HR-Forums der Heinrich-Heine-Universität Dr. Saba Kascha, Dr. Yasmin Kurzhals, Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke sowie Dr. Axel Fuhrmann und Thorsten Münse für ihre Vorträge und Statements auf dem Podium. Melanie Hilgers, Caterine Schwierz und Lena Evertz danken wir für die Moderation ausgesprochen interessanter Round-Tables sowie allen Teilnehmer/innen für interessante Diskussionen und Impulse.

Nicht vergessen wollen wir die zahlreichen **Interviewpartner und Probanden**, die sich im Berichtszeitraum an zahlreichen empirischen Studien beteiligt und damit unsere empirische Forschung erst möglich gemacht haben.

Universitäts- und fakultätsintern 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 Kooperation.

Abschließend danken wir unseren **Studierenden**, denn die Interaktion in Vorlesungen und sonstigen Veranstaltungen macht uns Spaß und ist nach wie vor auch für uns sehr lehrreich!

12 Schlusswort und Ausblick

Auch am Ende dieses Lehrstuhlberichts richte ich den Blick nach vorn auf das Studienjahr 2019/2020. Ich rechne damit, dass einige Mitarbeiter/innen in der nächsten Zeit ihre Dissertation finalisieren werden, bei Lena Evertz ist das eine Frage von Tagen. In anderen Fällen sind Fortschritte klar erkennbar. Andere, dienstjüngere Mitarbeiter/innen, werden in den nächsten Monaten ihr Thema finden und in ihre erste Studie oder Publikation starten.

In personeller Hinsicht freuen wir uns sehr darüber, dass zum 01.10.2019 mit Marius Gehrisch ein ehemaliger Student als Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei uns starten wird. Bianca Straßhöfer (geb. Köllner) kehrt zum Sommersemester aus der Elternzeit zurück. Um eine Nachfolge für Alina Gayk im Forschungskolleg bemühen wir uns aktuell.

Im DigiWerk-Projekt wird die Arbeit nun so richtig losgehen, die anderen Projekte sind schon etabliert und weitere Projektschritte stehen an. Mit Vorfreude blicken wir auf Publikationen, die im nächsten Studienjahr erscheinen sowie entstehen werden. Internationale Konferenzteilnahmen zeichnen sich ab bzw. stehen genauso fest wie das 3. HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität am 25.06.2020.

Ich freue mich auf die Zeit als Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ab dem 01.10.2019. Wir blicken im Zuge dessen voraus auf den traditionsreichen Herbstworkshop der Kommission, der vom 16.-18.09.2020 erstmals in Düsseldorf stattfinden wird.

Nicht vergessen sollten wir, dass der Lehrstuhl 2020 zehn Jahre alt wird – die Zeit verfliegt. Wir werden die Gelegenheit finden, mit den Mitarbeiter/innen, die ihn seit 2010 geprägt haben, auf die erste Dekade zurück zu blicken.

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 2019

Stefan Süß

Kontakt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Arbeit, Personal und Organisation
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