HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Lehrstuhlbericht

WS 2017/2018 – SS 2018

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

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

© 2018, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf

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

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Lehrstuhlbericht für den Zeitraum von Oktober 2017 bis September 2018. Wie immer dokumentieren wir die Ereignisse am und rund um den Lehrstuhl. Als neue Mitarbeiterin hat in diesem Zeitraum Judith Engels ihre Arbeit am Lehrstuhl aufgenommen. Sie unterstützt das Lehrstuhlteam seit 09.04.2018 und wird künftig im BMBF-Projekt PragmatiKK arbeiten, das vor wenigen Wochen endlich bewilligt wurde. Verlassen haben uns Kathrin Diekmann und Tanja Vornberger sowie Dr. Eva-Ellen Sieweke (geb. Weiß), die nach Abschluss der Promotion eine neue Herausforderung in der Praxis hat, worüber wir uns sehr freuen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Promotionsvorhaben abgeschlossen. Wir freuen uns mit Dr. Isabelle Dorenkamp und Dr. Sarah Altmann, dass sie ihre jeweiligen Promotionsvorhaben im September 2018 erfolgreich beendet haben. Sarah Altmann bleibt uns am Lehrstuhl vorerst erhalten, Isabelle Dorenkamp nimmt nach der Elternzeit die Arbeit im Dekanat wieder auf. Weitere Promovierende sehen die Zielgerade (deutlich) vor Augen. Es ist sehr erfreulich, dass die Doktorandinnen und Doktoranden zielstrebig und letztlich erfolgreich an ihren Projekten arbeiten.

Auch der im Bericht dokumentierte Output an Artikeln ist erfreulich. Weitere Publikationen sind bei Zeitschriften angenommen oder unter Begutachtung. Wie immer waren wir mit zahlreichen Vorträgen weltweit auf wichtigen Konferenzen aktiv, daraus werden Publikationen folgen. Das alles zeigt, dass das Lehrstuhlteam in Forschung und Lehre erfolgreich und sehr produktiv zusammenarbeitet, was mich sehr freut. Dass unser Lehrangebot besonders gut angenommen wird, hängt aktuell gewiss (auch) damit zusammen, dass „nebenan“ der Lehrstuhl für BWL, insb. Management vakant ist. Die aktuellen Studierendenzahlen sind dabei Herausforderung und Belastung zugleich; wir hoffen auf eine ausgewogenere Verteilung in der Zukunft.

Unsere Forschungsprojekte laufen gut und das BMBF-Projekt Dynamik 4.0, das NRW-Fortschrittskolleg zur Online-Partizipation und die Manchot-Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen gehen in ihre finalen Monate. Das Fortschrittskolleg und die Graduiertenschule werden jeweils mit einer zweiten Kohorte an Doktorandinnen und Doktoranden ab 01.01.2019 bzw. 01.04.2019 fortgesetzt. Dynamik 4.0 wird durch PragmatiKK ersetzt, das mit ähnlichem Thema und vergleichbarem Verbund durchgeführt werden wird. Ein weiteres BMBF-Projekt liegt aussichtsreich im Rennen.

Die Forschungsprojekte ermöglichen uns intensive Kontakte zur Praxis. Diese haben wir auch im Rahmen des 1. Düsseldorfer HR-Forums der Heinrich-Heine-Universität vertieft, das wir erstmalig am 07.06.2018 veranstaltet haben. Mehr dazu und zur AKempor-Tagung, die wir im November 2017 zum zweiten Mal in Folge organisiert haben, finden Sie im Kapitel 5.

Das Studienjahr 2017/2018 gab mir die Möglichkeit, etwas Luft zu holen: Der Rücktritt als Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement erwies sich als richtig, um neben dem normalen Lehrstuhlbetrieb auch wieder ein verstärktes Augenmerk auf Forschung und Drittmitteleinwerbung richten zu können. Dazu trug auch ein Forschungsfreisemester im Sommer 2018 bei, in dem sich wieder einmal zeigte, dass das Team aus Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeitern sowie Sekretariat den Lehrstuhlbetrieb engagiert, kompetent und produktiv bewältigt.
Nachfolgend informieren wir Sie über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2017/2018. Aktuelle Informationen finden Sie darüber hinaus auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook.

Düsseldorf, im Oktober 2018

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 Lehrbeauftragter 10

3.7 Externe Doktorandinnen 11

4 Lehre 12

4.1 Generelles Lehrangebot 12

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 14

4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 14

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 17

4.5 Lehrangebot im Studium Universale 22

4.6 Ausblick: Erweiterung des interfakultären Lehrangebots 23

4.7 Prüfungen 23

4.8 Gastvorträge 26

4.9 Abschlussarbeiten 27

4.10 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit 29

4.11 Graduiertenausbildung 31

4.12 Promotions- und Habilitationsprojekte 35

5 Forschung 37

5.1 Forschungsschwerpunkte 37

5.2 Verbundprojekt DYNAMIK 4.0: Arbeit und Gesundheit in KMU der Industrie 4.0 38

5.3 Verbundprojekt SEEGEN: Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Krankenhäusern 40

5.4 Verbundprojekt PragmatiKK: Implementation pragmatischer Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen 41

5.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 42

5.6 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“ 44

5.7 Abgeschlossene Promotionen 46

5.8 Auszeichnungen für Professor Süß 50

5.9 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag 51
5.10 Forschungskolloquium mit der UniBw München 52
5.11 Tagungsteilnahmen 54
5.12 Institutionelle Forschungskooperationen 57
5.13 Gutachtertätigkeiten 58
5.14 Tagungsveranstaltung: AKempor 2017 60
5.15 Düsseldorfer HR-Forum an der Heinrich-Heine-Universität 62
6 Publikationen 65
6.1 Zeitschriften 65
6.2 Herausgeberschaften 66
7 Vorträge 67
7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 67
7.2 Sonstige Vorträge 69
8 Weiterbildungsangebot 70
9 Universitäre Selbstverwaltung 71
10 Dank 72
11 Schlusswort und Ausblick 73

1 Unser Leitbild

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

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

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

In unserer **Lehre** vermitteln wir den Studierenden Wissen in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Wir richten den Blick auf aktuelle, gesellschaftlich und unternehmerisch relevante Forschungs- und Praxisthemen. Unser vielfältiges Lehrangebot richten wir in erster Linie an Studierende der BWL, VWL und Wirtschaftschemie, aber auch an Studierende anderer Fakultäten (BWL für Nicht-Ökonomen, 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 SS 2018 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

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

Dass wir nach wie vor einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht 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 Organisation und Personalmanagement, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Aktuell liegt der Schwerpunkt stärker auf der Personalforschung. Dort haben sich in den letzten Jahren mit der Forschung zu Stress und Mitarbeitergesundheit, Arbeitgeberattraktivität und Arbeitszeitflexibilisierung Schwerpunkte herausgebildet. Bewusst sind wir aber für sämtliche Themen zu Personal und Organisation offen, was unsere Forschung beispielsweise zu Voice Behaviour, Change Management oder Präsentismus zeigt.

Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Organisation und Personalmanagement nicht nur aus einer Theorieperspektive erfolgen kann, sondern einen Theoriepluralismus erfordert, der der Komplexität dieser Funktionen gerecht wird. Dass wir dabei auch in angrenzende Disziplinen, vor allem Soziologie und Psychologie, blicken, ist den Spezifika der von uns vertretenen Fächer geschuldet. Unsere Forschung ist empirisch ausgerichtet, wobei wir uns sowohl 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 aktuell und zukünftig in der Mitwirkung im NRW-Fortschrittskolleg zur Online-Partizipation, der Manchot Gra-

duiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ sowie unserer Mitwirkung in den BMBF-Projekten „Dynamik 4.0“, „SEEGEN“ und „PragmatiKK“.
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. Organisation und Personal gegenwärtig zu den größeren betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen an der Heinrich-Heine-Universität zählt.

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

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

Julia Pohl M. A.

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

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Dr. Sarah Altmann

Von April 2013 bis April 2017 und seit September 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Oktober 2017 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.

Kathrin Diekmann M. A.

Von April 2016 bis Juni 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Organisationales Lernen.

Judith Engels M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Führung, Arbeitsstress.

Lena Evertz M. A.

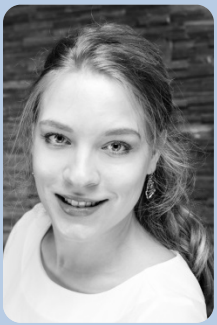
Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Targeted Recruitment, Arbeitgeberattraktivität.

Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

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

Forschungsschwerpunkte: organisationale Veränderungen, Führung, Motivation.



Elena Gesang M. Sc.

Seit August 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal 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. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Arbeitsstress.

Bianca Köllner M. Sc.

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

Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations.

Rouven Kollitz M. Sc.

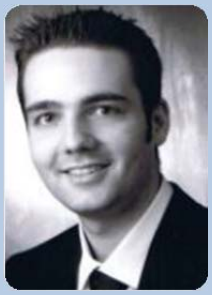
Seit Februar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

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

Johanna Pampus M. Sc.

Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von Mai 2017 bis September 2018 in Elternzeit.

Forschungsschwerpunkte: Inklusion am Arbeitsmarkt, Diversity-Management.



Dr. Sascha Ruhle

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

Forschungsschwerpunkte: Organisationales Commitment, Absentismus und Präsentismus, Hochschulmanagement.

René Schmoll M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Arbeitgeberattraktivität.

Malte Steinbach M. Sc.

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

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

Dipl.-Psych. Tanja Vornberger

Von April 2017 bis März 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Arbeit und Führung in der Industrie 4.0.

Dr. Eva-Ellen Sieweke (geb. Weiß)

Von Oktober 2012 bis März 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von Mai 2016 bis März 2018 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

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

Ines Catharina Wulf M. Sc.
Seit März 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Projekt „Dynamik 4.0“ sowie in der Lehre tätig.

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

3.4 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHB) und Tutor/innen

Nicole Ciudaj
Studiengang: Master BWL
WHB von Juli 2017 bis März 2018
Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl

Marius Gehrisch
Studiengang: Master BWL
WHB seit April 2018
Aufgabenbereich:
Tutor und Lehrstuhl

Dunja Merks
Studiengang: Master BWL
WHB seit Oktober 2017
Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl

Julia Weimer
Studiengang: Master BWL
SHK von November 2015 bis Dezember 2016, WHB von Dezember 2016 bis September 2017 und seit März 2018
Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl

Kristina Wilmshöver
Studiengang: Master BWL
SHK September 2014 bis Dezember 2015, WHB von Oktober 2016 bis März 2018
Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl

3.5 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Polina Trusova

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

Forschungsschwerpunkt: Teamarbeit in jungen Unternehmen.

3.6 Lehrbeauftragter

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 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.

3.7 Externe Doktorandinnen

Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

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

Forschungsschwerpunkte: Institutionalisierungsprozesse und Veränderungsmanagement in der öffentlichen Verwaltung.

Dr. Isabelle Dorenkamp

Seit April 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beschäftigt und seitdem externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Abschluss der Promotion im September 2018.

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

Jacqueline Mehler M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Führung, organisationale Veränderungen, Organisationskultur.

4 Lehre

4.1 Generelles Lehrangebot

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

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

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

Bachelor	**BB03 Finanzierung und Unternehmensführung**
	Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung
	Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung
	BW01 Organisation und Personal
	Kurs I: Organisationsgestaltung
	Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft
	Kurs III: Organisation und Personal in internationalen Unternehmen
	Projektarbeit (BQ05/06/07)
Master	**MB00 Betriebswirtschaftliche Theorie**
	Kurs VII: Organisationstheorie
	MW16 Personalmanagement
	Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements
	Kurs II: Personalführung: Theorie und Gestaltung
	Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts
	Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt
	Projektarbeit (MQ05/06)
	MW18 Organizational Behavior
	Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior
	Kurs II: Forschung zu Organizational Behavior
	MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar
	Kurs I: Grundlagen
	Kurs II: Anwendung und Forschung
Studium Universale	**Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen**
	Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen
	Kurs IV: Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen
Bachelor/ Master	**Forschungskolloquium**
	Abschlussarbeiten

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

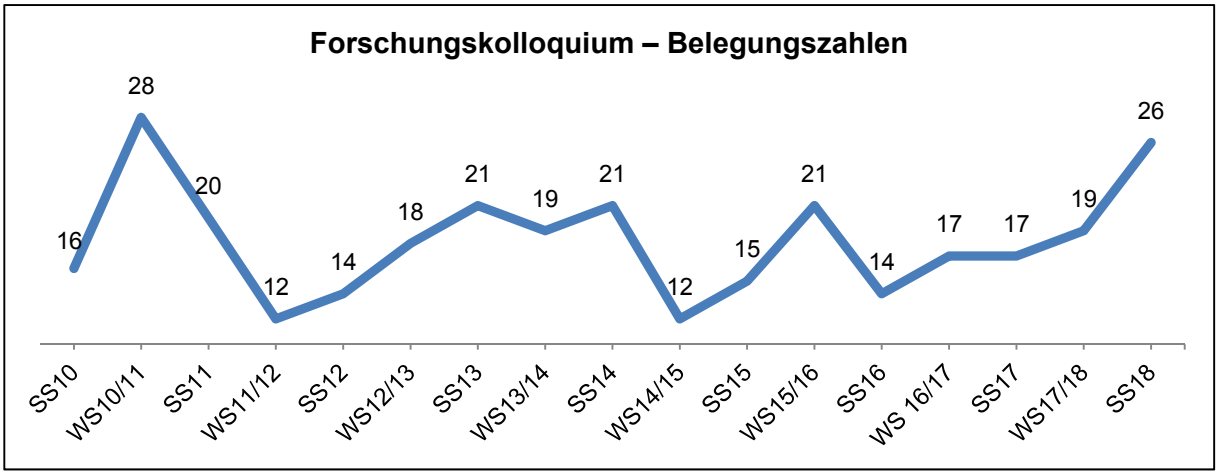
Forschungskolloquium

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.

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.

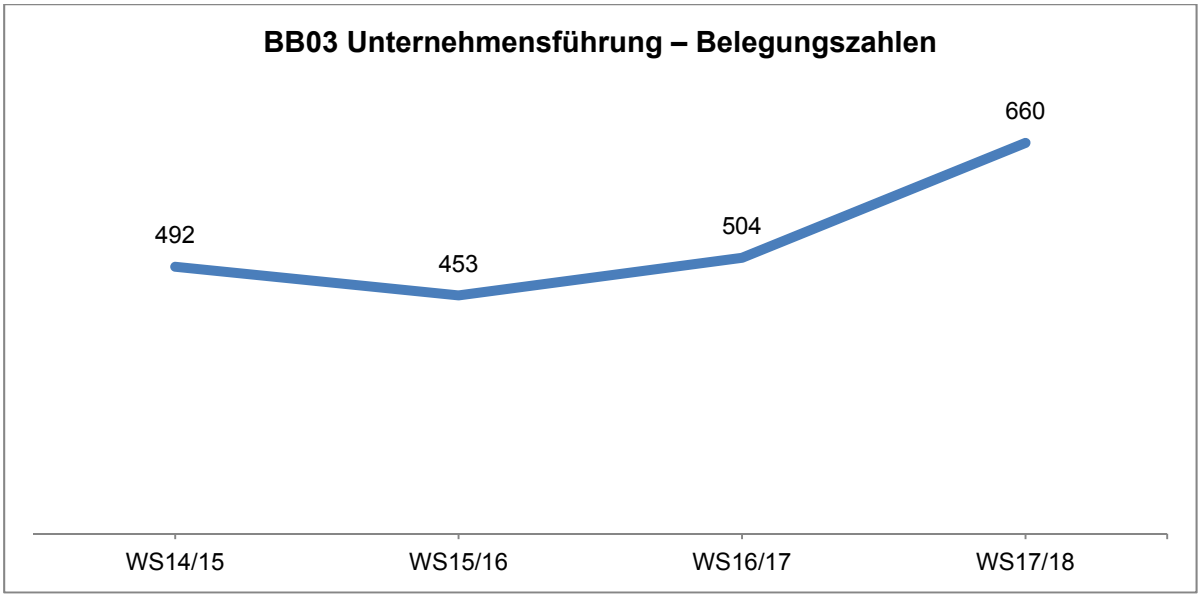


4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

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.



Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung

Angebot: jedes WS

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

Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung

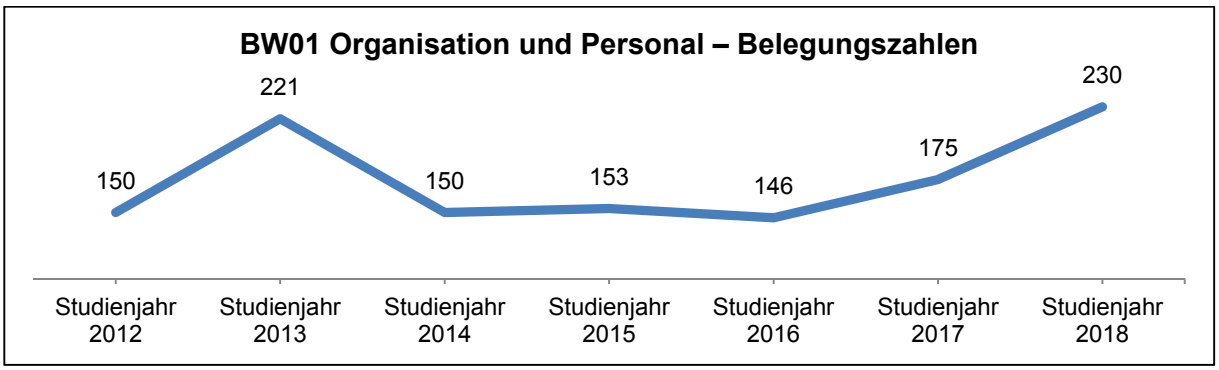
Angebot: jedes WS

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

b) Modul BW01: Organisation und Personal

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

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



Kurs I: 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.

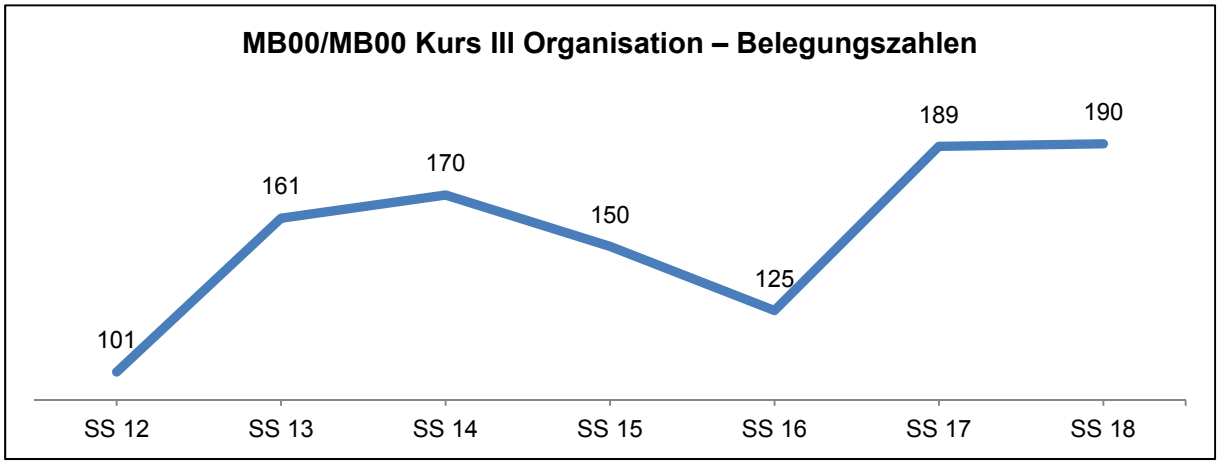
4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

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 2018 von 190 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs VII: Organisationstheorie

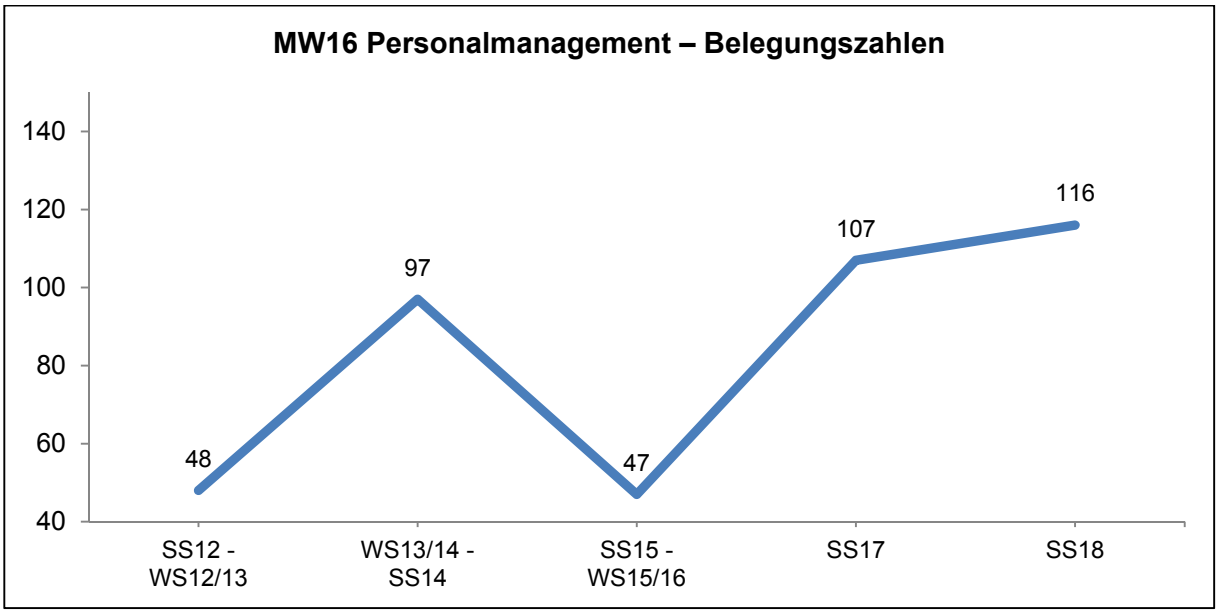
Angebot: jedes SS

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.



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

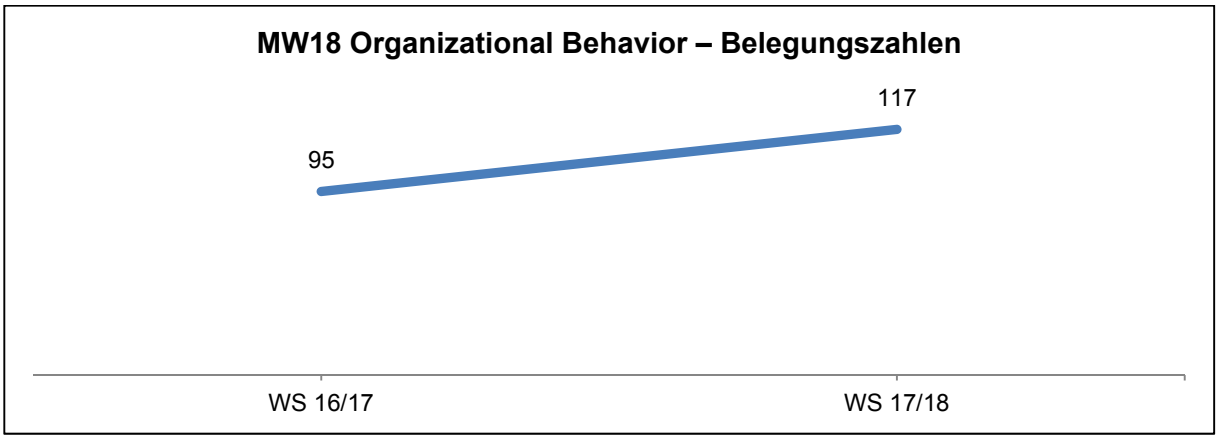
Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt 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 2017/2018 von 117 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

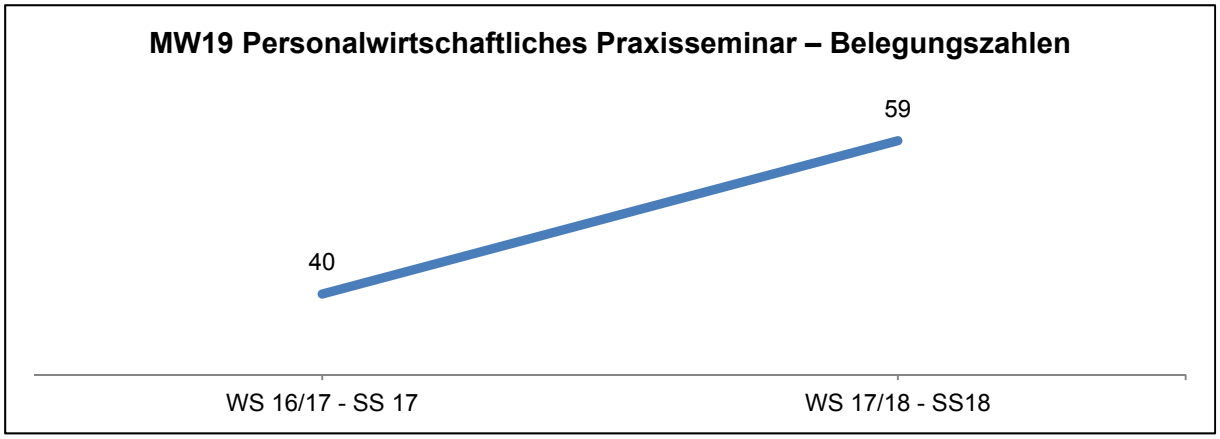
Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen der Organizational-Behavior-Forschung auseinander. Durch die Analyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigene empirische Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

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 2018 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 fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch einen Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis (Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel, 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.

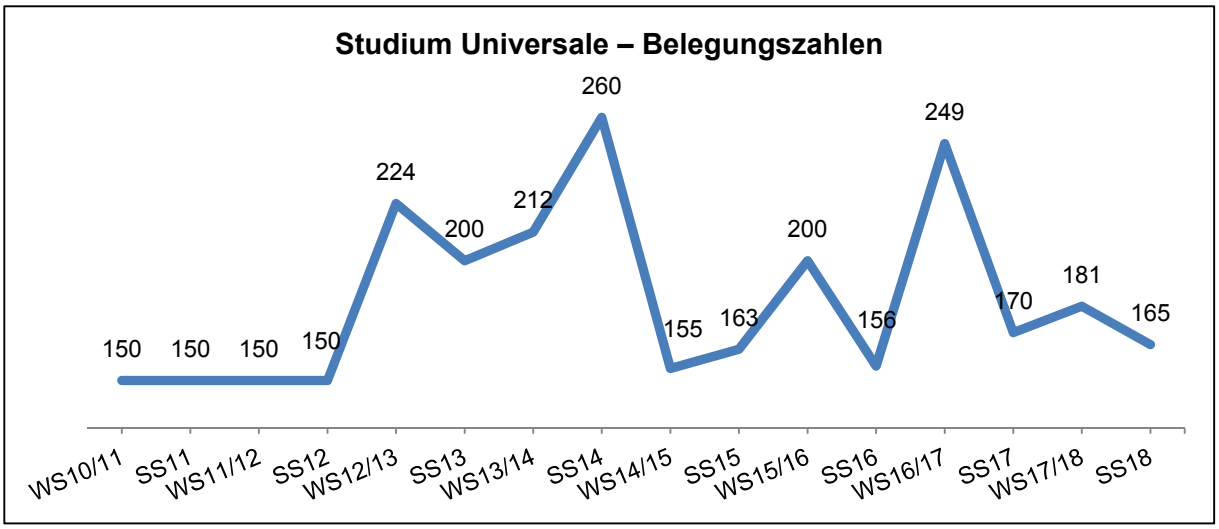
4.5 Lehrangebot im Studium Universale

Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen

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

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

Teilnehmer/innen: Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zweimal (WS 2017/2018, SS 2018) gelesen. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 181 und im Sommersemester 165 Studierende. Auch das gemeinsam mit den Lehrstühlen von Frau Professorin Lutz und Herrn Professor Schwens angebotene Seminar wurde mit 67 Anmeldungen im Wintersemester und 43 Anmeldungen im Sommersemester gut angenommen. Das Angebot kommt dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel bis mindestens Wintersemester 2018/19 zustande.

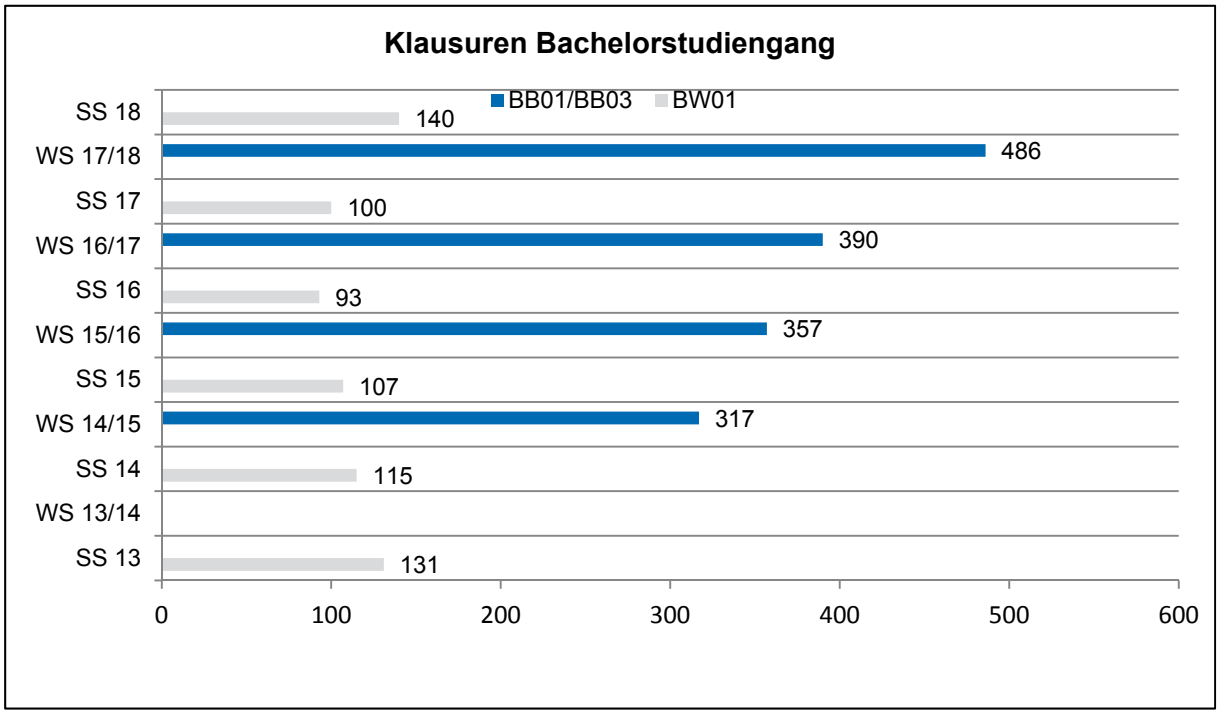


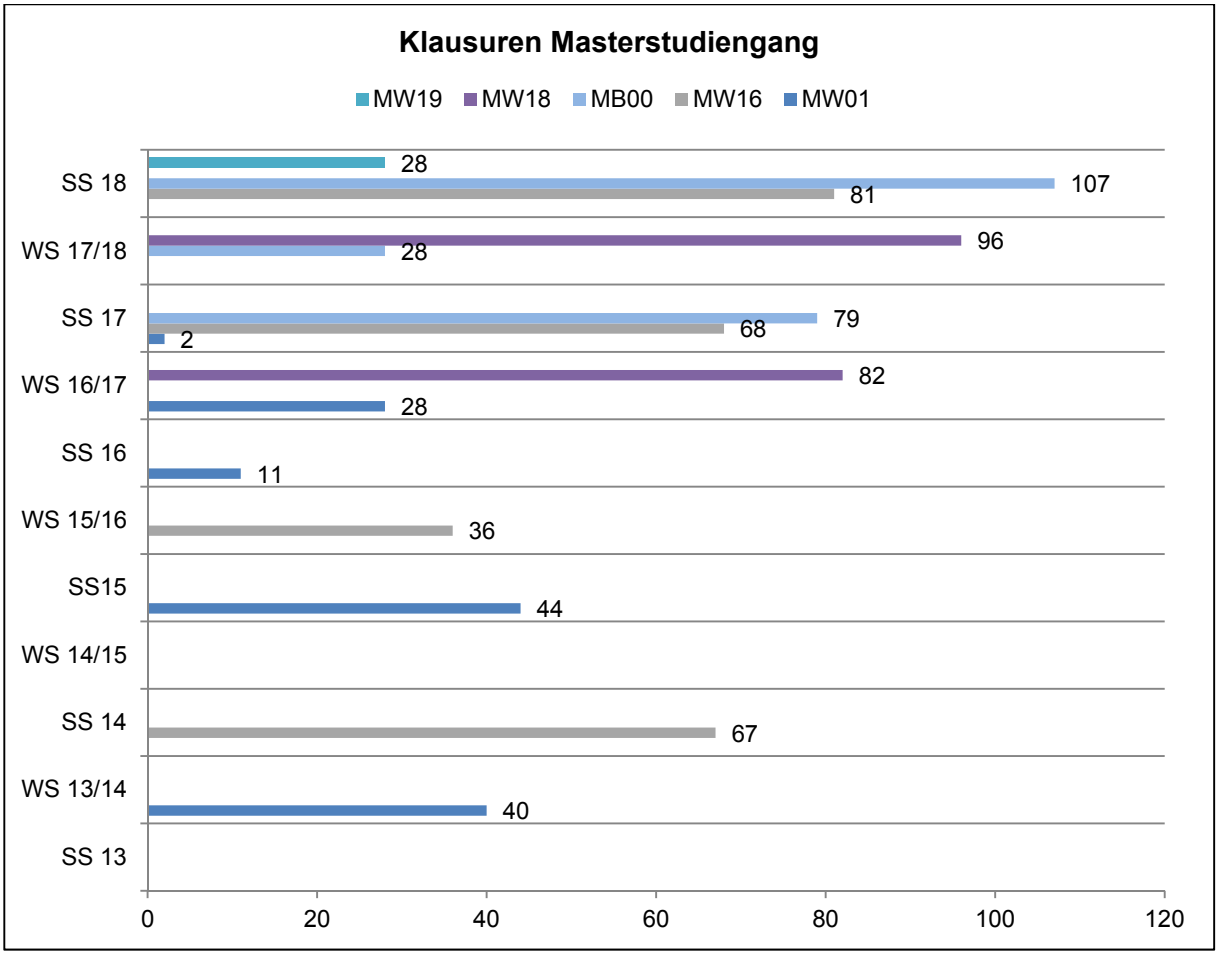
4.6 Ausblick: Erweiterung des interfakultären Lehrangebots

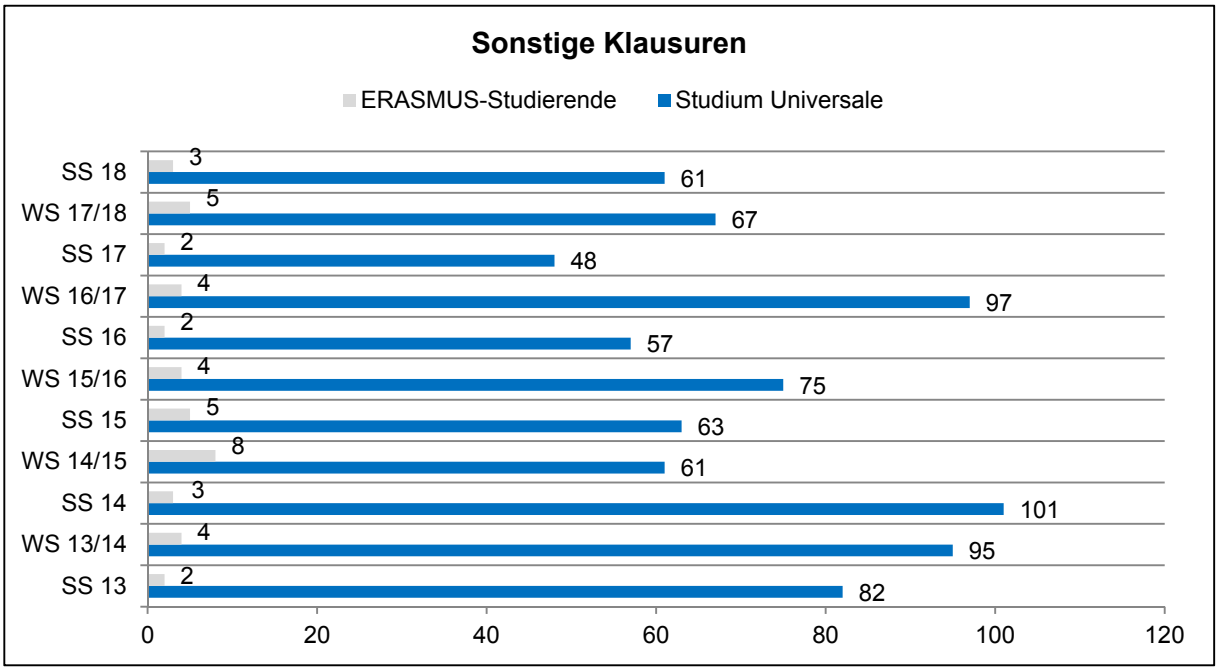
Ab dem WS 2018/19 wird unser Lehrangebot in mehrfacher Hinsicht erweitert: Zum einen wird ein neuer Kurs für die Studierenden der Medizin („BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“) angeboten. Zum anderen werden erstmalig ergänzende Tutorien sowohl für angehende Juristinnen und Juristen als auch für die 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 können, zielen darauf ab, den Studierenden grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln und diese 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.

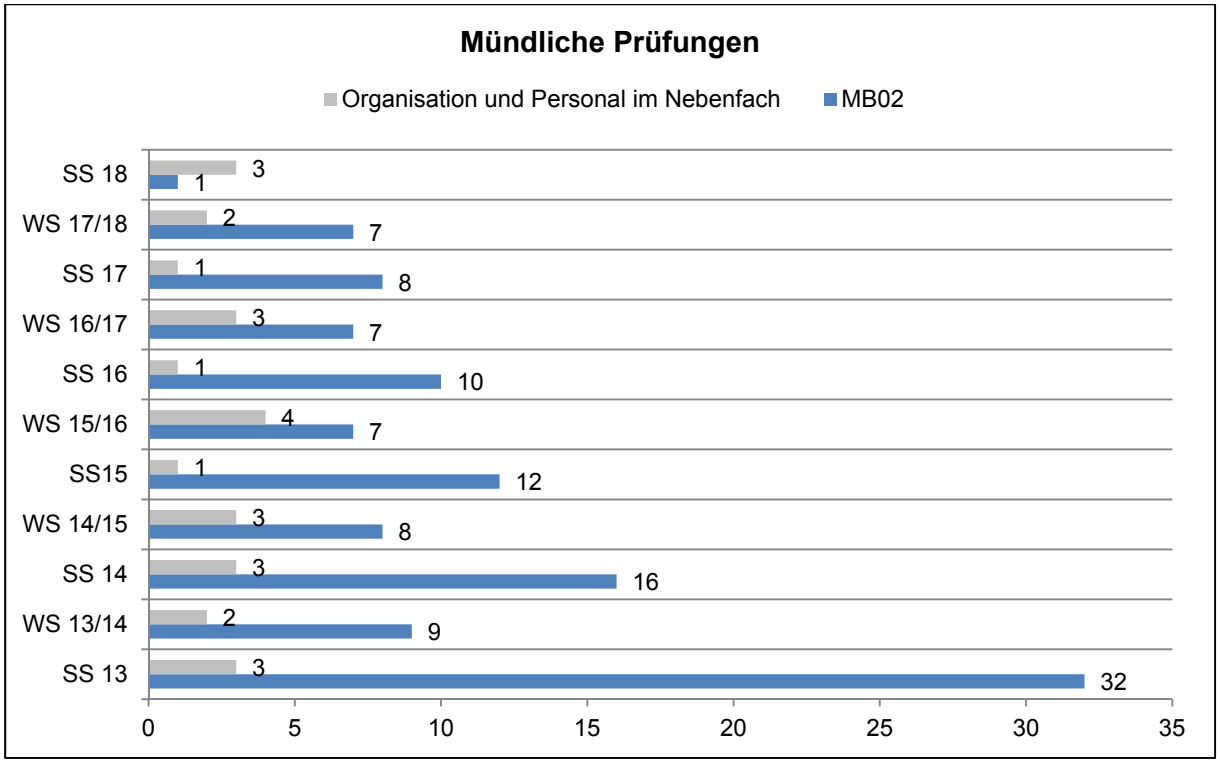
4.7 Prüfungen

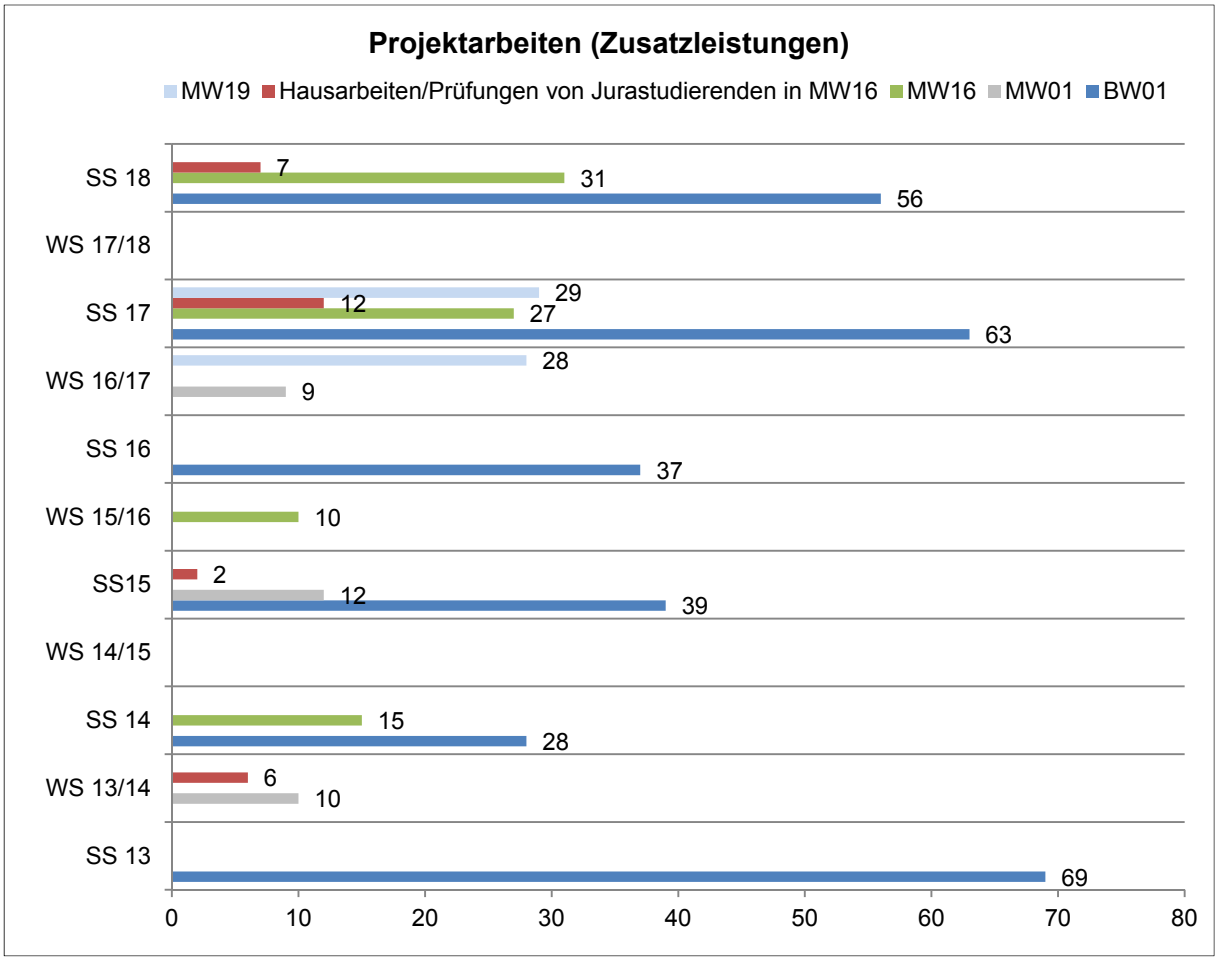
Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, in welchen Modulen wir in welcher Zahl Prüfungen abgenommen haben.




Klausuren Masterstudiengang
MW19
MW18
MB00
MW16
MW01
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
28
107
81
96
28
79
68
2
82
28
11
36
44
67
40
0
20
40
60
80
100
120


Sonstige Klausuren
ERASMUS-Studierende
Studium Universale
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS 15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
3
61
5
67
2
48
4
97
2
57
4
75
5
63
8
61
3
101
4
95
2
82
0
20
40
60
80
100
120


Mündliche Prüfungen
Organisation und Personal im Nebenfach
MB02
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
3
1
2
7
1
8
3
7
1
10
4
7
1
12
3
8
3
16
2
9
3
32
0
5
10
15
20
25
30
35


Projektarbeiten (Zusatzleistungen)
MW19
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW16
MW16
MW01
BW01
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
7
31
56
29
12
27
63
28
9
37
10
2
12
39
15
28
6
10
69
0
10
20
30
40
50
60
70
80

4.8 Gastvorträge

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

Christian Baier und Maximilian Raabe, 4C GROUP AG: Gastvortrag am 13.06.2018 zu dem Thema: „Strategisches Personalmanagement“ im Modul MW16: Personalmanagement, Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements

Maik Baum, Mimikresonanz®-Trainer: Gastvortrag am 30.05.2018 zu dem Thema „Mimikresonanz“ im Modul BW01 Organisation und Personal, Kurs III: Organisation und Personal internationaler Unternehmen

Richard Senger, German Board Advisors: Gastvortrag am 16.11.2017 zu dem Thema „Personalbeschaffung/Direct Search: Gelebte Praxis“ an der Düsseldorf Business School

Patrick van Veen: Gastvortrag am 20.01.2018 zu dem Thema „Help, my boss is a gorilla. About Leadership and monkey business at the workfloor“ an der Düsseldorf Business School

4.9 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2017/2018 und SS 2018) haben wir insgesamt 26 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Bachelorarbeiten

Der Zusammenhang zwischen sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und Anwesenheitsverhalten im Krankheitsfall – Eine theoriebasierte Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und der Reaktion von Mitarbeitern auf organisationale Veränderung – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Faupel)

Arbeitgeberattraktivität von Familienunternehmen aus Sicht der Generation Y – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Kollitz)

Personalentwicklung in KMU – Eine konzeptionelle Analyse des Maßnahmenangebots (Süß mit Faupel)

Third Party Employer Branding – Eine Analyse der Möglichkeiten und Grenzen (Süß mit Kollitz)

Führungsverhaltenspräferenzen künftiger Berufseinsteiger – Eine empirische Analyse des Einflusses von Persönlichkeitseigenschaften (Süß mit Altmann)

Die Rolle der Führung in der Entstehung und Prävention von Mobbing: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss der Gestaltung des Talentmanagements auf die Mitarbeiterzufriedenheit – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Klingenberg)

Die Wirkung transformationaler Führung auf das Stressempfinden der Beschäftigten: Eine konzeptionelle Analyse unter Berücksichtigung ausgewählter Persönlichkeitsmerkmale (Süß mit Klingenberg)

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Führungsstil: Eine Analyse unter Berücksichtigung der Auswirkung auf die Motivation des Geführten (Süß mit Gesang)

Der Zusammenhang zwischen organisationalem Vertrauen und organisationalem Commitment – Eine Analyse (Süß mit Altmann)

Ursachen rekrutierungsbezogener Word-of-Mouth-Kommunikation – Eine Analyse (Süß mit Kollitz)

Masterarbeiten

Commitment von Mitarbeitern in Teilzeitarbeitsverhältnissen – Eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)

Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf Job-Performance – Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss von Multichannel-Retailing auf die Motivation von Außendienstmitarbeitern – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Evertz)

Der Einfluss demokratischer Organisationsstrukturen auf die Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Y – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)

Der Einfluss von Personalmaßnahmen auf die Entstehung des Voice Behavior von Mitarbeitern – Eine empirische Analyse (Süß mit Köllner)

Der Zusammenhang zwischen organisationalem Lernen und mikropolitischem Handeln – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Faupel)

Der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf den Zusammenhang zwischen Talentmanagement und Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Köllner)

Der Einfluss ausgewählter Persönlichkeitseigenschaften auf den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen und der Arbeitszufriedenheit – Eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss der Work-Life-Balance auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit: Eine Analyse unter Berücksichtigung der Persönlichkeit (Süß mit Faupel)

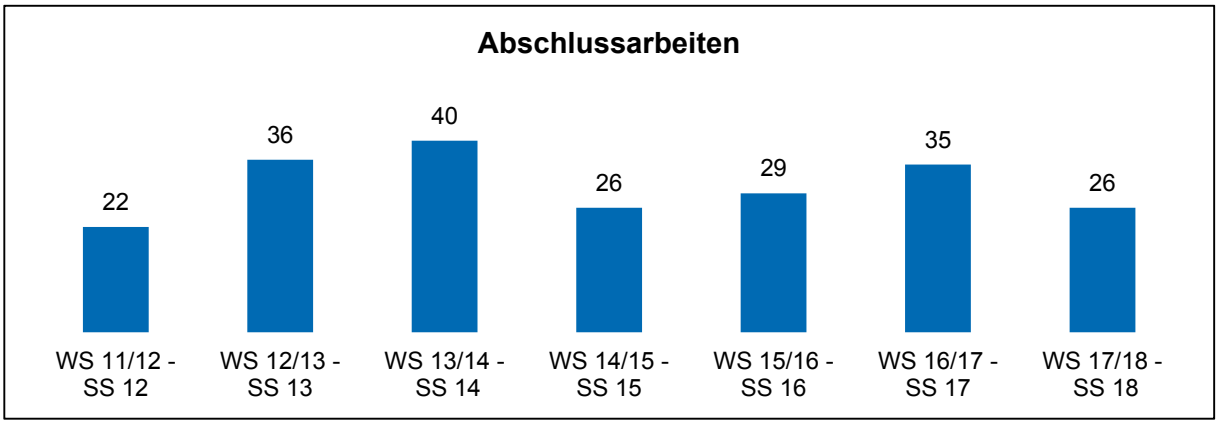
Expectations of Millennials regarding Global Mobility – a qualitative study on International Assignments (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss von internetbasiertem Bewerberscreening auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)

Die Auswirkung von Employer Awards auf Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Klingenberg)

Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung – Eine Analyse mit Fokus auf ältere Mitarbeiter (Süß mit Evertz)

Rekrutierung von Flüchtlingen in deutschen Unternehmen: Eine qualitativ-empirische Analyse (Süß mit Schmoll)



4.10 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit

Am 20.02.2018 wurde zum dritten Mal der von der Outplacement- und Karriereberatung von Rundstedt gestiftete Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal verliehen.

Sarah Altmann und Professor Dr. Stefan Süß, Betreuer der Abschlussarbeit, die Preisträgerin Annika Pestotnik, Caterine Schwierz, Chief Operations Officer bei von Rundstedt (v.l.n.r.)

Zur Wahl standen alle Abschlussarbeiten, die im WS 2016/2017 und SS 2017 geschrieben wurden. Der mit 1.500 Euro dotierte Preis ging an Annika Pestotnik, B. Sc. für ihre Bachelorarbeit mit dem Titel: „Der Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Mitarbeiterzufriedenheit – Eine empirische Analyse“.

Die Arbeit greift die Herausforderung auf, dass sich Mitarbeiter zunehmend eine bessere Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens wünschen. Um die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen, bieten viele Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle an, wie z. B. Gleitzeit und Telearbeit. Zunehmende Verbreitung hat in den letzten Jahren die Vertrauensarbeitszeit gefunden, in deren Rahmen jegliche Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit seitens der Organisation entfällt. Somit ist nicht der zeitliche Rahmen, sondern vielmehr das Arbeitsergebnis von Bedeutung. Aufgrund dieser spezifischen Charakteristika können bisherige Erkenntnisse zu anderen Arbeitszeitmodellen nicht auf die Vertrauensarbeitszeit übertragen werden. Die Arbeit geht daher der Frage nach, welcher Zusammenhang zwischen der Vertrauensarbeitszeit und der Mitarbeiterzufriedenheit besteht. Im Ergebnis zeigt sich, dass Vertrauensarbeitszeit zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit führt.

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 Pestotnik ist eine würdige Preisträgerin. Ihre Arbeit ist nicht nur aktuell und höchst praxisrelevant, sondern auch konzeptionell und empirisch herausragend. Es ist bemerkenswert, dass erstmalig die Verfasserin einer Bachelorarbeit den Preis gewonnen hat. Wir hoffen auch in den nächsten Jahren auf ähnlich gute Arbeiten und entsprechend würdige Preisträgerinnen und Preisträger“.

Sarah Altmann, Annika Pestotnik und Prof. Dr. Stefan Süß bei der „Nacht der Personaler"

Darüber hinaus wurde Annika Pestotnik mit ihrer Bachelorarbeit für den Nachwuchspreis 2018 des Bundes der Personalmanager (BPM) nominiert und gelangte bei der bundesweiten Preisverleihung unter die Top 3 der besten Abschlussarbeiten. Professor Süß und Sarah Altmann begleiteten Annika Pestotnik zur „Nacht der Personaler", in deren Rahmen am 26.06.2018 in Berlin die nominierten Abschlussarbeiten vorgestellt wurden.

4.11 Graduiertenausbildung

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

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

Doktorandenseminare von Kathrin Diekmann M. A.

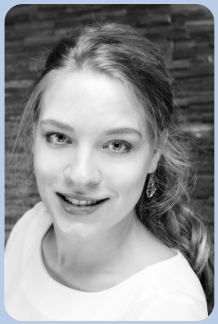
27.10.2017: Organisationales Lernen im Öffentlichen Dienst – Empirische Untersuchungen zur Anwendung von Online-Partizipationsverfahren
06.04.2018: Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Wissensmanagement – Empirische Analysen im Kontext von Online-Partizipationsverfahren in Kommunalverwaltungen

Doktorandenseminare von Lena Evertz M. A.

26.10.2017: Der Einfluss individueller Unterschiede auf die Wahrnehmung, die Intention und das Verhalten von Bewerbern – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment
06.04.2018: The role of intuition in job choice decisions: A longitudinal field study

Doktorandenseminare von Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

27.10.2017: Mitarbeiter, Führungskräfte und betriebliche Interessenvertretung im Kontext organisationaler Veränderungen – Empirische Analysen zur Interaktion der Akteure sowie ihrer Reaktion auf Veränderungen
06.04.2018: The Influence of Group Voice on Managers’ Motivation and Behavior during Organizational Change

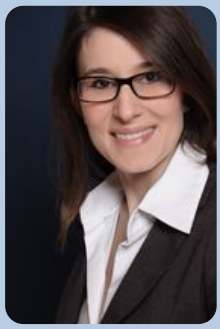


Doktorandenseminar Elena Gesang M. Sc.

20.03.2018: Der Einfluss des Geführten auf den Führenden in der Führungsinteraktion – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen auf den Führenden

Doktorandenseminare Ingo Klingenberg M. A.

27.10.2017: Resilienz und Coping – Kontextuale Faktoren und individuelle Bewertung
04.07.2018: Der Zusammenhang von Resilienz und Coping – Empirische Analysen am Beispiel pflegender Berufe



Doktorandenseminare Bianca Köllner M. Sc.

26.10.2017: Employee Voice in Professional Organizations – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen
25.04.2018: How employee voice influences supervisors' performance ratings: the role of leaders' implicit followership theories

Doktorandenseminare von Rouven Kollitz M. Sc.

26.10.2017: Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen
20.02.2018: Recruitment Practices in Family Firms – A Latent-Class Analysis

Doktorandenseminare Jacqueline Mehler M. A.

25.04.2018: Implementierung und Gestaltung akademischer Personalentwicklung an deutschen Universitäten – Ausgangssituation und Problemstellung
28.10.2017: Mitarbeiterjahresgespräche an Universitäten. Eine empirische Analyse

Doktorandenseminare Dipl. Kffr. Katja Petzsche

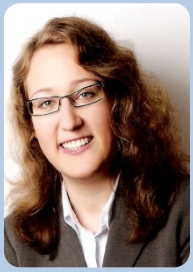
28.10.2017: Einfluss von Führung und Organisationsklima auf die individuelle Anpassungsleistung in betrieblichen Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse
30.01.2018: Führung und Anpassungsleistung in betrieblichen Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse am Beispiel eines deutschen Telekommunikationsunternehmens
04.07.2018: Wirkung der transformationalen Führung auf die Entstehung positiver Verhaltensintention in betrieblichen Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse am Beispiel eines deutschen Telekommunikationsunternehmens

Doktorandenseminare René Schmoll M. A.

27.10.2017: Der Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie
06.04.2018: Telecommuting's differential impact on work-related ICT use after hours and the moderating role subjective availability norms

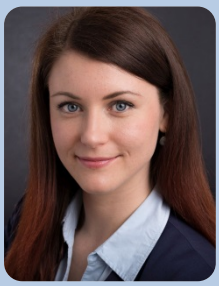
Doktorandenseminare von Malte Steinbach M. Sc.

26.10.2017: Empirische Analysen zur Diffusion und Institutionalisierung von Online-Partizipation in lokalen öffentlichen Organisationen
07.08.2018: Value-based civil service identities and their influence on e-participation related behavior – A latent profile analysis



Doktorandenseminar von Polina Trusova M. Sc.

27.10.2017: Gamification as a teamwork method for young innovative enterprises



Doktorandenseminare von Ines Catharina Wulf M. Sc.

20.03.2018: Psychische Mitarbeitergesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zur Prävention psychischer Fehlbelastung, Fehlbeanspruchung und Beanspruchungsfolgen
07.08.2018: Help-seeking and Help-outreach Intentions of Health Care Professionals – The Impact of Workplace Mental Health Literacy and Stigma

Habilitandenseminar von Dr. Sascha Ruhle

19.06.2018: The Formation of Individuals' Attendance

Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 26./27./28.10.2017 in Wuppertal von links nach rechts: Dr. Eva-Ellen Weiß, Lena Evertz, Jacqueline Mehler, Sarah Altmann, Tanja Vornberger, Ines Catharina Wulf, Rouven Kollitz, Elena Gesang, Prof. Dr. Stefan Süß, Bianca Köllner, Ingo Klingenberg, Polina Trusova, Malte Steinbach, Kathrin Diekmann, René Schmoll, Stefanie Faupel, Judith Engels, Dr. Sascha Ruhle, Katja Petzsche

4.12 Promotions- und Habilitationsprojekte

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

Promotionsprojekte:

Dr. Altmann, Sarah: Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu deren Angebot, Nutzung und Folgen (abgeschlossen im September 2018)

Diekmann, Kathrin: Organisationales Lernen in Hochschulen und Kommunalverwaltungen – Empirische Untersuchungen zur Anwendung von Online-Partizipationsverfahren

Donhauser, Andrea: Einflussfaktoren auf die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern öffentlicher Verwaltungen Deutschlands – Eine empirische Analyse und Handlungsempfehlungen für die Praxis

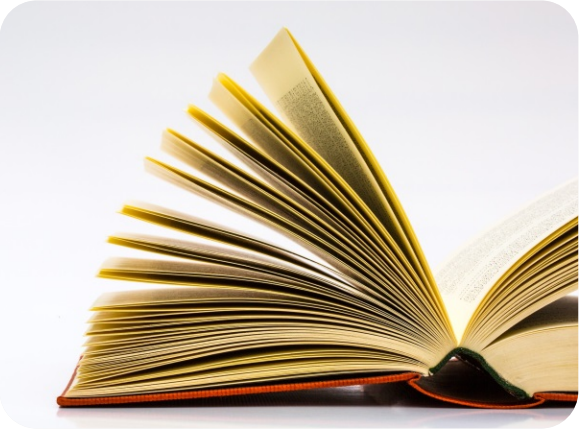
Dr. Dorenkamp, Isabelle: Das wissenschaftliche Personal in Deutschland – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikt, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress (abgeschlossen im September 2018)

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

Faupel, Stefanie: Empirische Analysen zur Interaktion sowie Reaktion ausgewählter betrieblicher Akteure auf organisationale Veränderungen

Gesang, Elena: Der Einfluss des Geführten auf den Führenden in der Führungsinteraktion – Empirische Analysen zu Auswirkungen auf den Führenden

Klingenberg, Ingo: Der Zusammenhang von Resilienz und Coping – Empirische Analysen am Beispiel pflegender Berufe (Arbeitstitel)



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

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

Mehler, Jacqueline: Analyse der Implementierung und Gestaltung akademischer Personalentwicklung an deutschen Universitäten. Eine qualitative Längsschnittstudie

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

Petzsche, Katja: Wirkung der transformationalen Führung auf die Entstehung positiver Verhaltensintention in betrieblichen Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse am Beispiel eines deutschen Telekommunikationsunternehmens

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

Steinbach, Malte: Empirische Analysen zur Diffusion von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen

Trusova, Polina: Teamarbeit in innovativen jungen Unternehmen

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

Habilitationsprojekt:

Dr. Ruhle, Sascha: The formation of Individuals' Attendance

5 Forschung

5.1 Forschungsschwerpunkte

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

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

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus

Online-Partizipation

Hochschulmanagement

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Personal und Organisation in jungen Unternehmen

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

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

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

Am Projekt beteiligen sich seitens der Heinrich-Heine-Universität neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, das Institut für Medizinische Soziologie sowie der Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie. Außerdem sind die Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (Paderborn), die Leuphana Universität Lüneburg sowie die Hanning Elektro-Werke GmbH & Co KG (Oerlinghausen) als Projektpartner involviert.

Teamfoto Ideenwettbewerb 2018
Foto: Paint The Town Studio (Rechte: CEDUS)

Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

Die Bearbeitung des Projekts aus betriebswirtschaftlicher Perspektive übernimmt Ines Catharina Wulf, Teilprojektleiter ist Professor Süß. Nach Projektstart im Frühjahr 2016 schlossen sich Interviews mit (über-)betrieblichen Verantwortlichen, Mitarbeitern und Experten zur Identifizierung neuartiger psychischer Belastungen und Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz an. Die Ergebnisse der Interviewstudien flossen in die Fragenbogenerstellung zur Erhebung psychosozialer Belastungen und in das Schulungskonzept zum dynamischen System ein. Im Herbst 2017 wurde das dynamische System erstmals bei dem Projektpartner Hanning Elektro-Werke GmbH & Co KG pilotiert. Aktuell beraten die Projektmitarbeiter die Unternehmen NORIS Group GmbH, HOMAG Group AG, ELHA-MASCHINENBAU Liemke KG und die Johnson & Johnson GmbH bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

In Kooperation mit dem Institut für Arbeits- und Sozialmedizin wurde federführend durch Ines Wulf und Mentor Professor Süß eine Förderung im Rahmen der START-UP-Hochschulausgründungen NRW beantragt. Auch wenn dieser Antrag keinen positiven Bescheid erhalten konnte,

wird die Idee einer Ausgründung weiter verfolgt. Die Gründungsidee wurde überdies als eine der Besten aus insgesamt 30 eingereichten Ideenskizzen im Ideenwettbewerb der Heinrich-Heine-Universität nominiert.

gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

www.dynamik40.de

im Forschungsschwerpunkt

Förderschwerpunkt Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen

DYNAMIK 4.0

5.3 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 Grenzen der 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. Seitens 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. Ruhle.

Im Berichtszeitraum fanden drei Treffen im Verbund statt. Im November 2017 wurden unter anderem die von unserem Lehrstuhl identifizierten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zur Messung der Maßnahmen diskutiert und festgelegt. In einem weiteren Workshop Anfang Februar 2018 konkretisierte sich der Stand der einzelnen Teilprojekte weiter, bevor in einem Treffen im Juli 2018 unter anderem der Beirat über den aktuellen Zwischenstand der Teilprojekte informiert wurde. Unser Lehrstuhl wird sich in naher Zukunft mit der Auswertung der erhobenen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen befassen. Des Weiteren sollen Workshopmaterialien entwickelt werden, die auf die widersprüchlichen Anforderungen an eine Führungskraft im Gesundheitsbereich (Wohlbefinden der Mitarbeiter vs. harte monetäre Vorgaben) eingehen und eine mögliche Vereinbarkeit dieser Anforderungen aufzeigen.

gefördert von Bundesministerium für Bildung und Forschung

SEEGEN

5.4 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 sind zwar grundsätzlich möglich, sie finden aber in KKU kaum Anwendung. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Projekts darin, die Voraussetzungen, unter denen eine Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen gelingen kann, wissenschaftlich umfassend zu analysieren, um auf dieser Grundlage konkrete Strategien zur Implementation zu entwickeln, in Betrieben anzuwenden und den Erfolg zu evaluieren.

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

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 Unternehmensvertreter. Das Vorhaben wird durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter Projektträgerschaft des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) für vier Jahre gefördert. Die Bearbeitung des Projekts aus betriebswirtschaftlicher Perspektive übernimmt Judith Engels, Teilprojektleiter ist Professor Stefan Süß.

Das Projekt ist am 01.09.2018 offiziell gestartet. Ein erstes Steuerkreistreffen im Verbund hat Mitte September 2018 in Düsseldorf stattgefunden. Im Rahmen des Projekt-Kick-Offs im November 2018 sollen erste Arbeitsschritte sowie die Projektstruktur konkretisiert werden. Aus Perspektive unseres Lehrstuhls steht zunächst die Erforschung der Führungsrollen und des Führungsverhaltens der Leitungen von KKU im Fokus.

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.

5.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Gruppenfoto vom 4. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz haben 2015 Drittmittel von der Manchot Stiftung zur Einrichtung der Jürgen Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ eingeworben. Sie sind Sprecher der Graduiertenschule, die von April 2016 bis April 2019 mit 830.000 Euro gefördert wird. Koordinatoren der Graduiertenschule sind seit April 2018 seitens unseres Lehrstuhls Bianca Köllner sowie Constantin von Selasinsky (Lehrstuhl für BWL, insbesondere Entrepreneurship und Finanzierung).

Seit April 2016 beschäftigen sich zehn Stipendiat/innen im Rahmen eines dreijährigen, strukturierten Doktorandenprogramms, das neben einem umfangreichen Kursprogramm und einer intensiven Promotionsbetreuung auch eine enge Vernetzung mit der (internationalen) Wissenschaftsgemeinschaft sowie mit jungen Unternehmen vorsieht, mit Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit von jungen Unternehmen. Die Herausforderungen in frühen Phasen der Unternehmensentwicklung hin zur Wettbewerbsfähigkeit betreffen mehrere betriebswirt-

schaftliche Bereiche. Daher sind die Forschungsfragen der Stipendiat/innen an den Schnittstellen der drei betriebswirtschaftlichen Bereiche (1) Personal und Organisation, (2) Finanzierung und Controlling sowie (3) Markt und Strategie angesiedelt. Die Bearbeitung der unterschiedlichen Dissertationsprojekte erfolgt in einem zweigleisigen Programm im „Y-Modell“: entweder mit Wissenschafts- oder mit Praxiszweig, was den Stipendiaten/innen vielfältige Karrierewege eröffnet.

MANCHOT
GRADUIERTENSCHULE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
JUNGER UNTERNEHMEN

Die Stipendiatin Polina Trusova wird von Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß betreut und ist daher dem Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal zugeordnet. Sie beschäftigt sich mit Teamarbeit in innovativen jungen Unternehmen. Aktuell setzt sie sich explorativ mit der Frage auseinander, durch welche Faktoren die innovationsbezogene Teamarbeit in innovativen jungen Unternehmen beeinflusst wird. Diese Fragestellung wurde neben denen der anderen Stipendiat/innen am 12.01.2018 und am 18.06.2018 im Rahmen des 4. und 5. Forschungskolloquiums der Manchot Graduiertenschule vorgestellt. Zu diesem Zweck trafen sich die Sprecher der Graduiertenschule, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, die zehn Stipendiat/innen und ihre Promotionsbetreuer/innen sowie die Koordinatoren der Graduiertenschule, Bianca Köllner und Constantin von Selasinsky, im Januar und Juni im oeconomicum der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Jede/r Stipendiat/in präsentierte dort den aktuellen Stand seiner/ihrer Dissertation vor jeweils insgesamt zehn Professor/innen mit Schwerpunkten in unterschiedlichen Bereichen der Betriebswirtschaftslehre. Alle profitierten von differenziertem Feedback und konstruktiven Anregungen aus den verschiedenen Perspektiven.

www.mg-weju.hhu.de

Im April 2018 übergaben die Sprecher der Graduiertenschule der Jürgen Manchot Stiftung einen Status-Quo-Bericht. Das Kuratorium der Stiftung würdigte den Fortschritt der Graduiertenschule. Im September 2018 fand ein Treffen der Stipendiat/innen sowie der Sprecher der Graduiertenschule und den Koordinatoren mit Kuratoriumsmitgliedern im Haus der Universität statt, bei dem die Stipendiat/innen den Fortschritt ihrer Forschung persönlich präsentierten.

Das 6. Forschungskolloquium, in dessen Rahmen die Stipendiat/innen den weiteren Fortschritt ihrer Dissertationen präsentieren werden, findet am 12.01.2019 statt.

Gruppenfoto vom 5. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule

5.6 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“

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

Eine betriebswirtschaftliche und insbesondere organisationswissenschaftliche Perspektive brachten im Berichtszeitraum Kathrin Diekmann und Malte Steinbach ins Kolleg ein: Kathrin Diekmann befasste sich mit dem Thema des organisationalen Lernens von Kommunalverwaltungen im Kontext von Online-Partizipation. Sie ist mittlerweile in die Praxis zur Stadtverwaltung Düsseldorf gewechselt. Malte Steinbach erforscht in seinem Dissertationsvorhaben die Diffusion von Online-Partizipation in öffentlichen Organisationen, insbesondere vor dem Hintergrund neo-institutionalistischer Organisationstheorien und ist Mitglied der kollegsinternen Arbeitsgruppe „Organisatoren“.

In diesem Berichtszeitraum kamen die Mitglieder und weitere Akteure des Fortschrittskollegs zu mehreren Veranstaltungen zusammen. Ein Highlight dabei war die internationale Konferenz zum Thema „Online Participation on the Local Level – a Comparative Perspective“ vom 13. bis 15.12.2017 in Düsseldorf, bei der zahlreiche internationale und renommierte Online-Partizipationsforscher ihre Forschung präsentierten. Außerdem wurde durch das Fortschrittskolleg am 16.03.2018 erneut ein Praxissymposium an der FHöV NRW am Standort Köln ausgerichtet, zu dem zahlreiche Vertreter der Kommunen und Dienstleister eingeladen waren. Neben dem Praxistransfer durch Vorträge von Praxispartnern und Doktorand/innen des Fortschrittskollegs wurden die einzelnen Promotionsprojekte der Kollegiat/innen im Rahmen einer Posterausstellung vorgestellt. Weiterhin fand am 08.06.2018 ein Workshop im Heinrich-Heine-Saal der Universität Düsseldorf statt. Dieser legte den Fokus auf die Möglichkeiten für den Praxistransfer der wissenschaftlichen Ergebnisse des Fortschrittskollegs sowie die Evaluation des Fortschrittskollegs. Dabei wurde insbesondere der Fortsetzungsantrag für eine Förderung einer zweiten Gruppe von Doktorand/innen diskutiert. Außerdem stellte Kathrin Diekmann die zentralen Ergebnisse einer gemeinsamen Publikation mit Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Malte Steinbach über Online-Partizipations-Prozesse in Hochschulen vor.

Im Sommer 2018 erreichte uns die erfreuliche Nachricht, dass die Evaluation der ersten Förderrunde des Fortschrittskollegs sehr positiv ausgefallen ist und die Förderung durch das Land NRW fortgesetzt wird. Dies

stellt eine Würdigung der bisherigen Arbeit im NRW Fortschrittkolleg „Online Partizipation“ dar und bedeutet, dass ab Anfang 2019 auf Malte Steinbach und Kathrin Diekmann zwei neue Doktorand/innen im Bereich der Online-Partizipationsforschung an unserem Lehrstuhl folgen werden.

Konferenz „Online Participation on the Local Level – a Comparative Perspective“ vom 13.-15.12.2017 in Düsseldorf

5.7 Abgeschlossene Promotionen

Im Berichtszeitraum wurden am Lehrstuhl die Promotionsvorhaben von **Dr. Sarah Altmann** und **Dr. Isabelle Dorenkamp** erfolgreich abgeschlossen.

Promotion Dr. Isabelle Dorenkamp

Dr. Isabelle Dorenkamp (2. von links) nach der Disputation mit den Prüfern Prof. Dr. Stefan Süß, Prof. Dr. Eva Lutz und Prof. Dr. Jens Südekum (von links nach rechts)

Titel der Dissertation: Das wissenschaftliche Personal in Deutschland – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikt, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress

Disputation am 18.09.2018 zu dem Thema: „Die Entwicklung des affektiven professionsbezogenen Commitments von Wissenschaftlern in Deutschland – Eine qualitative Analyse“

Zusammenfassung der Dissertation:

Die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist durch hohe Arbeitsanforderungen und Karriereunsicherheiten geprägt, die den Einzelnen erheblich belasten können. Das trifft insbesondere auf Nachwuchswissenschaftler zu, die in der Regel befristet beschäftigt sind und unter hohem Leistungsdruck stehen („publish or perish“).

Aus der Forschung über andere Berufsgruppen ist bekannt, dass solche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Spannungen beim Individuum auslösen. Drei Aspekte werden besonders intensiv diskutiert: (1) die Unvereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Work-Life-Konflikt), (2) die Bindung an den Beruf (professionsbezogenes Commitment) und (3) die Unausgewogenheit von arbeitsbezogenen Verausgabungen und

Belohnungen (Arbeitsstress in Form der beruflichen Gratifikationskrise).

Angesichts der Relevanz der drei Spannungsfelder für das Wohlbefinden und den Karriereverlauf von Beschäftigten überrascht es, dass entsprechende Untersuchungen zur Situation von Wissenschaftlern in Deutschland fast vollkommen fehlen. Dieses Forschungsdefizit ist nicht nur angesichts der Bedeutung des wissenschaftlichen Personals für die (Aus-)Bildung der Bevölkerung und die Innovationskraft des Landes problematisch, sondern auch weil die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des deutschen Wissenschaftssystems seit Jahren öffentlich intensiv diskutiert werden.

Die Dissertation analysiert daher die Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikt, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress des wissenschaftlichen Personals in Deutschland. Die Analyse erfolgt anhand empirischer Studien mit quantitativem und qualitativem Forschungsdesign, die zeigen, dass alle diese Spannungsfelder im deutschen Wissenschaftssystem relevant sind. Work-Life-Konflikte werden bei Nachwuchswissenschaftlern insbesondere durch überhöhte Arbeitszeiten, Karriereunsicherheit, fehlende Mentorenunterstützung und zu betreuende Kinder verstärkt. Ein ausgeprägter Work-Life-Konflikt beeinträchtigt wiederum negativ die Arbeitszufriedenheit von Wissenschaftlern, wobei eine hohe emotionale Bindung an die „Wissenschaft als Beruf“ in diesem Zusammenhang als Puffer wirkt.

Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse der Arbeit, dass Arbeitsstress in Form einer beruflichen Gratifikationskrise die Austrittsabsicht von Nachwuchswissenschaftlern erhöht. Ein ausgeprägtes affektives professionsbezogenes Commitment verringert hingegen die Arbeitsunzufriedenheit und darüber auch die Absicht, die Wissenschaft zu verlassen. Damit wird deutlich, dass die emotionale Bindung an den Beruf eine wichtige Ressourcenfunktion bei Wissenschaftlern hat. Sie kann sich im Karriereverlauf eines Wissenschaftlers durch zielführende Verhaltensweisen (z. B. Networking, Entwicklung eigener Forschungsstrategien) positiv entwickeln.

Die Dissertation trägt somit zu einem differenzierten Verständnis von Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikt, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress des wissenschaftlichen Personals in Deutschland bei, woraus sich wichtige personalpolitische Implikationen ergeben (z. B. Förderung von Tenure-Track- und Teilzeit-Professuren, Einführung von Forschungsfreisemestern für Nachwuchswissenschaftler oder Förderung einer effektiven Mentorenunterstützung).

Promotion Dr. Sarah Altmann

Dr. Sarah Altmann (3. von links) nach der Disputation mit den Prüfern Prof. Dr. Christoph J. Börner, Prof. Dr. Stefan Süß und Prof. Dr. Heinz-Dieter Smeets (von links nach rechts)

Titel der Dissertation: „Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen“

Disputation am 25.09.2018 zu dem Thema: „Ursachen und Auswirkungen studentischer Bindungsprofile – Eine latente Profilanalyse“

Zusammenfassung der Dissertation:

Während Teilzeitarbeit und Gleitzeit klassische Arbeitszeitformen darstellen, haben in den letzten Jahren zunehmend neue und individualisierte Arbeitszeitformen Einzug in die Unternehmenspraxis gehalten. Eine solche neue Arbeitszeitform sind berufliche Auszeiten, bei der Unternehmen ihren Mitarbeitern eine zeitlich begrenzte Freistellung von der Arbeitspflicht ermöglichen, während sie weiter dem Betrieb angehören, ihre Verpflichtung zur Arbeitsleistung jedoch ruht. Durch das Angebot reagieren Unternehmen auf die veränderten Einstellungen und Erwartungen der Mitarbeiter hinsichtlich der Arbeit, indem sie den Mitarbeitern ermöglichen, durch Auszeiten berufliche und private Interessen und Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Während bereits vertiefende Erkenntnisse zu verschiedenen Arbeitszeitformen, wie z. B. Telearbeit, Gleitzeit, Teilzeitarbeit und Jobsharing sowie deren Angebot, Nutzung und Folgen vorliegen, finden sich trotz zunehmender Verbreitung bisher kaum Erkenntnisse zu beruflichen Auszeiten. Zudem haben Studien gezeigt, dass das Angebot, die Nutzung und die Folgen flexibler Arbeitszeitformen von den spezifischen Charakteristika der jeweiligen Arbeitszeitform abhängig sind. Dadurch, dass sich berufliche Auszeiten nennens-

wert von anderen in Unternehmen angebotenen Arbeitszeitformen unterscheiden (fehlender gesetzlicher Anspruch, freiwillige Leistung des Arbeitgebers, wegfallende Arbeitsleistung), kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass bisherige Erkenntnisse auf berufliche Auszeiten übertragen werden können. Die Dissertation analysiert daher das Angebot, die Nutzung und die Folgen beruflicher Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Die Analyse erfolgt mithilfe qualitativer und quantitativer Studien.

Die Ergebnisse der Dissertation liefern Erkenntnisse zu unterschiedlichen Einsatzstrategien des Angebots beruflicher Auszeiten. Es finden sich Unternehmen, die berufliche Auszeiten vor allem zur Rekrutierung von Mitarbeitern einsetzen (nach außen gerichtetes Angebot). Daneben gibt es Unternehmen, die berufliche Auszeiten als festen Bestandteil flexibler Arbeitszeitgestaltung implementiert haben (nach innen gerichtetes Angebot). Demgegenüber stehen Unternehmen, die berufliche Auszeiten wenig intensiv nutzen (oberflächliches Angebot).

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen zudem, dass die individuelle Nutzung beruflicher Auszeiten durch strukturelle (organisatorische, zeitliche und individuelle Anspruchsvoraussetzungen für berufliche Auszeiten) und kulturelle (wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation, die Personalabteilung, Vorgesetzte und Kollegen) Faktoren beeinflusst wird. Insbesondere der Unterstützung durch den Vorgesetzten wird eine besondere Rolle zugesprochen. Allerdings ist die Unterstützung des Vorgesetzten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nicht ausreichend. Vielmehr ist eine konkret auf berufliche Auszeiten gerichtete Unterstützung des Vorgesetzten notwendig, damit Mitarbeiter diese nutzen.

Die Dissertation liefert Erkenntnisse zu organisationalen Folgen beruflicher Auszeiten. Dabei hängt die Wirkung beruflicher Auszeiten von ihrer Gestaltung und den individuellen Eigenschaften der Bewerber bzw. Mitarbeiter ab. Demnach steigern nur solche beruflichen Auszeiten die Arbeitgeberattraktivität, die durch ein Arbeitszeitkonto finanziert werden, da durch die Nutzung eines Arbeitszeitkontos weder das Gehalt noch die Sozialversicherungsleistungen wegfallen und Mitarbeiter in ihrer Auszeit somit finanziell und sozial abgesichert sind.

Die Dissertation trägt somit zu einem differenzierteren Verständnis des Angebots, der Nutzung und der Folgen beruflicher Auszeiten bei.

5.8 Auszeichnungen für Professor Süß

Professor Süß wurde am 16.11.2017 vom Vorstand der Gesellschaft der Freunde und Förderer der Heinrich-Heine-Universität (GFFU) mit dem Reinhard-und-Emmi-Heynen-Preis ausgezeichnet.

Die Verleihung erfolgte auf Vorschlag der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und würdigt die wissenschaftlichen Leistungen von Professor Süß. Der Preis ging 2017 zu gleichen Teilen an Professor Südekum (Düsseldorf Institute for Competition Economics) und Professor Süß. Die Preisverleihung fand in den Räumen des Industrieclubs Düsseldorf statt.

Industrie-Club-Präsident Eduard H. Dörrenberg (l.) und Rektorin Anja Steinbeck (r.) mit den Preisträgern des Reinhard-und-Emmi-Heynen-Preis Jens Südekum (3. von links), Stefan Süß (3. von rechts) Foto: Jürgen Bauer

Professor Süß: „Ich freue mich sehr über diese Auszeichnung! Es ist ein wunderbarer Beleg dafür, dass sich intensive wissenschaftliche Arbeit lohnt und diese honoriert wird. Ich möchte betonen, dass ich im Reinhard-und-Emmi-Heynen-Preis eine Auszeichnung auch für mein Team sehe, ohne das die Erfolge in Publikationen und Drittmitteleinwerbungen, die durch den Preis gewürdigt werden, nicht möglich gewesen wären. Daher gilt mein Dank neben den Stiftern und der GFFU insbesondere auch aktuellen und früheren Lehrstuhlmitarbeitern und Kooperationspartnern.“

Am 24. Januar 2018 wurde Professor Süß beim Neujahrsempfang der Rektorin Anja Steinbeck für sein Engagement als Prorektor im Bereich Studienqualität und Personalmanagement mit der Ehrenmedaille der HHU ausgezeichnet.

Prof. Süß und Rektorin Steinbeck beim Neujahrsempfang 2018
Foto: Wilfried Meyer

5.9 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag

Der Rheinisch-Bergische-Forschungstag wird von unserem Lehrstuhl in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter), Bergische Universität Wuppertal (BU) sowie dem Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung der Universität Duisburg-Essen (UDE, Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert) durchgeführt.
Das Ziel der Veranstaltung besteht darin, Doktorand/innen und Habilitand/innen ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern werden sowohl laufende Promotions- und Habilitationsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert. Im Berichtszeitraum fand der 11. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Auf dem 11. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (14.05.2018 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

David Langer (BU): Moralisches Kapital, Goal Setting und unethisches Handeln

Michael Zugcic (UDE): Mikrofundierung der organisationalen Identifikation von Marktchancen – Eine empirische Analyse auf Basis des Dynamic Capability Approach

Dr. Sarah Altmann (HHU): Empirische Analyse zum Commitment von Studierenden

Anja Linnenbürger (BU): Entwicklung eines Instruments zur Messung von Führungskommunikation

Elena Gesang (HHU): Der Einfluss des Geführten auf den Führenden – Eine qualitative Analyse

Fabian Storch (UDE): Gesunde Führung in Veränderungsprozessen – Relevante Faktoren zur Gesundheitsförderung in organisationalen Veränderungen

Ingo Klingenberg (HHU): Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine qualitative Studie am Beispiel pflegender Berufe

Fabian Otto (BU): Leader Member Exchange und Emotionen – Dyadische Effekte zwischen Führungskraft und Mitarbeiter

Denise Winkels (UDE): Nachhaltigkeit von Selbstführung – Eine systemtheoretische Analyse zur Nachhaltigkeit in der Personalentwicklung am Beispiel der Selbstführung

Gruppenfoto vom 11. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag in Wuppertal

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 4. Gemeinsamen Forschungskolloquium (08.03.-09.03.2018 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

Christina Werner (UniBw München): Diversity Management bei der Audi AG – Überblick über das Forschungsvorhaben

Malte Steinbach (HHU Düsseldorf): Professionelle Identitäten von Verwaltungsmitarbeitern und deren Nutzung von e-Partizipation – Eine latente Profilanalyse

Stefanie Faupel (HHU Düsseldorf): The Influence of Employee Voice on Managers' Reaction to Change – An Empirical Analysis

Ricarda Rauch (UniBw München): Change-Management im Rahmen der Digitalisierung

René Schmoll (HHU Düsseldorf): The influence of workplace flexibility on work-related ICT use after hours and the mediating role of subjective norms

Rouven Kollitz/Dr. Sascha Ruhle/Prof. Dr. Stefan Süß (HHU Düsseldorf): Recruitment Practices in Family Firms – A Latent-Class Analysis

Verena Bader (UniBw München): Mitbestimmung 4.0 – Mit Widersprüchlichkeiten aktiv umgehen

Lena Evertz (HHU Düsseldorf): Targeted Recruitment of health and nursing staff: A qualitative analysis of job choice behavior

Bianca Littig (UniBw München): Alternative Karrierepfade in Law Firms – Eine Analyse der Auswirkungen auf Karrieremotivation und -erfolg von Anwälten

Patrick Sailer (UniBw München): Agile Organisationsberatung

Ines Catharina Wulf/Dr. Sascha Ruhle (HHU Düsseldorf): Psychische Gesundheitskompetenz am Arbeitsplatz – Übersetzung und Validierung einer deutschsprachigen Version des MHL-W

Georg Loscher (UniBw München): Interreg Project CE 1119 Innopeer AVM – Überblick und erste Ergebnisse

Gruppenfoto vom 4. 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:

Expat-Service-Desk-Veranstaltung „Einsatz internationaler Fach- und Führungskräfte – Informationsveranstaltung für Unternehmen“, Ratingen, 10/2017 (Süß, Stefan)

15. Jahrestagung des Arbeitskreises für empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 11/2017 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter des Lehrstuhls)

Online Participation on the Local Level – a Comparative Perspective, Düsseldorf, 12/2017 (Steinbach, Malte)

42. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation, Hamburg, 02/2018 (Schmoll, René; Süß, Stefan)

Zweites Praxissymposium „Online-Partizipation in Kommunen“, Köln 03/2018 (Steinbach, Malte)

4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, Düsseldorf, 03/2018 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter des Lehrstuhls)

EAWOP Small Group Meeting „Working Anywhere, Anytime: Work Flexibility from a Management and an Occupational Health Perspective”, Leuven (Belgien), 04/2018 (Schmoll, René)

Jahrestagung der deutschen Gesellschaft für Hochschulforschung zum Thema: Hochschulräume: physische und konzeptionelle Verortung der Hochschulen in der Wissensgesellschaft, Speyer, 04/2018 (Mehler, Jacqueline)

11. Rheinisch-Bergischer-Forschungstag, Düsseldorf, 05/2018 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter des Lehrstuhls)

80. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Magdeburg, 05/2018 (Ruhle, Sascha)

Glaube & Management: komplementär, konträr, kontrovers? 1. Wiener Symposium zu Glaube und Management, Wien (Österreich), 06/2018 (Süß, Stefan)

Personalmanagementkongress 2018 des BPM, Berlin, 06/2018 (Altmann, Sarah; Süß, Stefan)

5th European Network of Selection Researchers (ENESER) Meeting „Recent Developments in Recruitment and Selection“, Edinburgh (Schottland), 06/2018 (Evertz, Lena; Kollitz, Rouven)

20th International Conference on Business Innovation and Research (ICBIR 2018), Venedig (Italien), 06/2018 (Trusova, Polina)

1. Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Düsseldorf, 07/2018 (Süß, Stefan und alle Mitarbeiter des Lehrstuhls)

EAWOP Small Group Meeting on Presenteeism and Absenteeism, Klagenfurt (Österreich), 07/2018 (Ruhle, Sascha)

78th Academy of Management Meeting, Chicago (USA), 08/2018 (Ruhle, Sascha)

2018 EGPA Annual Conference, Lausanne (Schweiz), 09/2018 (Steinbach, Malte)

Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 09/2018 (Süß, Stefan; Engels, Judith; Evertz, Lena; Kollitz, Rouven; Ruhle, Sascha; Wulf, Ines)

13th European Academy of Occupational Health Psychology Conference, Lissabon (Portugal), 09/2018 (Ruhle, Sascha; Wulf, Ines)

EAWOP Small Group Meeting: Organizational frame conditions and their meaning for change, Dortmund, 09/2018 (Faupel, Stefanie)

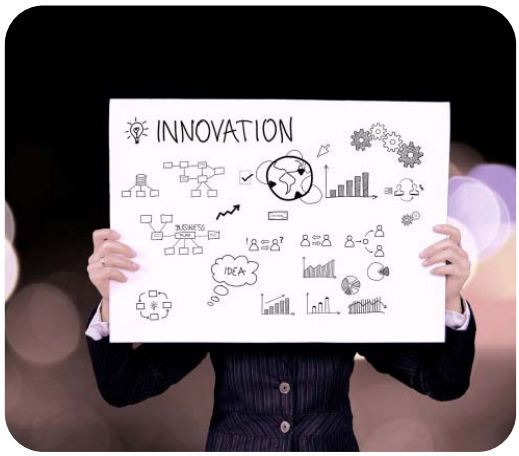
AG Digitalisierung und psychische Arbeitsbelastung in Produktion, Logistik und Handel, Bochum, 09/2018 (Süß, Stefan; Wulf, Ines)

Übersicht Tagungsteilnahmen

5.12 Institutionelle Forschungskooperationen

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

Einen Schwerpunkt bildet mittlerweile unsere Forschung zu Themen, die mit Arbeitsbelastungen, Stress und betrieblichem Gesundheitsmanagement zu tun hat. Das BMBF-Verbundprojekt zum Thema **„Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0 (Dynamik 4.0)“** bearbeiten wir universitätsintern kooperativ mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin (Professor Peter Angerer), dem Institut für Medizinische Soziologie (Professor Nico Dragano) und dem Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie (Professor Axel Buchner) sowie universitätsextern mit Partnern der Leuphana Universität Lüneburg und aus der Unternehmenspraxis. Professor Angerer ist auch Partner im 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 und Professor Angerer neben Professor Schwens (Universität zu Köln) zu dem Konsortium, das das BMBF-Projekt „**Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben (PragmatiKK)**“ eingeworben hat.



Im Rahmen der Manchot Graduiertenschule zum Thema **„Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“** besteht eine intensive fakultätsinterne Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Eva Lutz (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung), die neben Professor Süß Sprecherin der Graduiertenschule ist.

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

Prof. Dr. Michael Fallgatter (Bergische Universität Wuppertal) sowie Prof. Dr. Margret Borchert (Universität Duisburg-Essen) sind unsere Kooperationspartner bei der Durchführung des **Rheinisch-Bergischen-Forschungstages**. Mit Prof. Dr. Stephan Kaiser kooperieren wir im Rahmen des **gemeinsamen Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München**. Aus beiden Kooperationen resultieren vereinzelt auch gemeinsame Publikationsaktivitäten.

Neben diesen institutionellen Forschungskooperationen bestehen noch zahlreiche bilaterale Kooperationen mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern innerhalb und außerhalb der HHU.

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

- Management Review Quarterly
- The International Journal of Human Resource Management
- European Management Journal
- European Journal of Higher Education
- Leadership & Organization Development Journal
- German Journal of Human Resource Management
- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Pfingsttagung im Verband Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Isabelle Dorenkamp

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Lena Evertz

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Stefanie Faupel

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Bianca Köllner

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Rouven Kollitz

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

René Schmoll

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Malte Steinbach

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

Dr. Sascha Ruhle

- Human Relations
- Social Sciences
- Review of Managerial Science
- 78th Academy of Management Annual Conference
- European Academy of Management Conference 2018
- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

(2) Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Erstgutachten zur Dissertation von Sarah Altmann mit dem Titel „Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen“ an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf
- Erstgutachten zur Dissertation von Isabelle Dorenkamp mit dem Titel „Die Entwicklung des affektiven professionsbezogenen Commitments von Wissenschaftlern in Deutschland – Eine qualitative Analyse“ an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf
- Gutachten für die Deutsche Forschungsgesellschaft
- Gutachten für die Exploration Funds Ausschreibung der Universität Tübingen
- Gutachten im Rahmen eines Berufungsverfahrens

5.14 Tagungsveranstaltung: AKempor 2017

Am 23. und 24. November 2017 hat der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal die 15. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor) im Haus der Universität ausgerichtet.

Prof. Süß begrüßt die Teilnehmer der AKempor 2017

Knapp 50 Wissenschaftler diskutierten zu spannenden und zuvor in einem Begutachtungsverfahren ausgewählten Beiträgen zu dem Tagungsthema „Flexibilisierung – Fluch oder Segen?“ sowie anderen Themen der Personal- und Organisationsforschung.

Aus den insgesamt 23 vorgestellten Beiträgen wurden der Best-Paper-Award für das beste Shortpaper (Kurzvortrag) sowie für das beste Fullpaper (Langvortrag) verliehen.

Prof. Süß mit den Preisträgern des Shortpaper-Awards

Der Shortpaper-Award ging an Dr. Heiko Hoßfeld und Martin Wolfslast (Universität Duisburg-Essen), die für ihren Beitrag „Öffentliche Legitimitätskrisen von Unternehmen – Identifikation und Ursachenanalyse“ ausgezeichnet wurden.

Prof. Süß mit Dr. Caroline Ruiner, die stellvertretend die Auszeichnung für das beste Fullpaper entgegen nahm.

Dr. Caroline Ruiner (Ruhr-Universität Bochum), Dr. Birgit Apitzsch (Universität Göttingen), Dr. Vera Hagemann (Ruhr-Universität Bochum), Jun.-Prof. Dr. med. Dr. phil. Sabine Salloch (Universität Greifswald), Prof. Dr. Laura Marie Schons (Universität Mannheim) und Jun.-Prof. Dr. Maximiliane Wilkesmann (Technische Universität Dortmund) erhielten den Best-Paper-Award für ihr Fullpaper „Locum Doctors – Curse or Blessing for Hospitals“.

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmern und unserem Sponsor SRP Consulting für die erfolgreiche Tagung!

AKempor

Impressionen von der AKempor 2018 im Haus der Universität in Düsseldorf

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

Erstmalig richtete der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal in diesem Jahr das Düsseldorfer HR-Forum mit dem Schwerpunktthema „Personalmanagement der Zukunft“ aus. Auf Initiative von Professor Süß trafen sich Fach- und Führungskräfte, Personalberater und anwendungsorientierte Wissenschaftler aus dem Bereich HR am 07. Juni 2018 im Haus der Universität, um über spannende Fragen der gegenwärtigen und zukünftigen HR-Praxis zu diskutieren. Düsseldorfs Oberbürgermeister Thomas Geisel betonte in seinen einleitenden Grußworten zur Veranstaltung deren hohe Relevanz für die Stadt Düsseldorf.

Foto: Jochen Müller

Im Rahmen von verschiedenen Vorträgen, anregenden Pausengesprächen und der abschließenden Podiumsdiskussion fand ein intensiver Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis statt. Neben Professor Süß, der in seinem Vortrag eine Prognose für das Jahr 2030 wagte und unter anderem über die Themen Flexibilisierung der Arbeit, Wertewandel, Change Management und Arbeitgeberattraktivität referierte, bereicherten weitere ausgewählte Rednerinnen und Redner die Tagesveranstaltung.

Professor Süß mit Düsseldorfs Oberbürgermeister Thomas Geisel beim Düsseldorfer HR-Forum

Foto: Jochen Müller

Kathrin Menges während ihres Vortrags

Foto: Jochen Müller

Kathrin Menges (Vorstandsmitglied bei Henkel AG & Co. KGaA), Marion Kemmler (Head of Talent Management & Learning, HSBC Trinkhaus & Burkhardt AG), Patrick van Veen (Verhaltensbiologe und Managementtrainer) und Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani (assoziierter Forscher: Internetbasierte Innovation, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft GmbH) zogen die ca. 100 anwesenden

Gäste mit aktuellen Beiträgen in ihren Bann.

Kathrin Menges (Henkel AG & Co. KGaA) lieferte spannende Einblicke in das Personalmanagement des Düsseldorfer Großkonzerns und betonte insbesondere die Relevanz agiler und digitaler Formen der Arbeit. Auch Marion Kemmler (HSBC Trinkhaus & Burkhardt AG) sprach Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt an und legte dabei einen besonderen Fokus auf das Thema Führung. Geteilte Führung, die Bereitschaft zu lernen und eine entsprechende Führungskräfteentwicklung waren die Schwerpunktthemen ihres Vortrags.

Marion Kemmler während ihres Vortrags
Foto: Jochen Müller

Auf die Rolle des Menschen in einer automatisierten Arbeitswelt ging Prof. Dr. Ayad Al-Ani aus einer forschungsorientierten Perspektive ein. Er regte dazu an, über alternative Jobs nachzudenken, in Bereichen, in denen Maschinen einfache Arbeiten überflüssig machen.

Für interessante und auch unterhaltsame Einblicke in das menschliche Verhalten sorgte der Verhaltensbiologe Patrick van Veen, der in seinem Vortrag Parallelen zwischen dem Verhalten am Arbeitsplatz und dem Verhalten von Primaten aufzeigte.

Prof. Dr. Ayad Al-Ani während seines Vortrags
Foto: Jochen Müller

Die Rheinische Post interviewte Herrn van Veen im Anschluss an das HR-Forum und betitelte das Interview mit einer Aussage van Veens: „Chefs sind Affen in Anzügen“.

Patrick van Veen während seines Vortrags
Foto: Jochen Müller

Nach den Vorträgen der Referentinnen und Referenten schloss der Tag mit einer Podiumsdiskussion. In dieser traten sich Professor Dr. Stephan Kaiser als Vertreter aus der Wissenschaft, Caterine Schwierz – Chief Operating Officer, Gesellschafterin und Mitglied des Executive Board bei der Outplacement-Beratung von Rundstedt & Partner GmbH – sowie Jan-Paul Giertz als Referatsleiter Personalmanagement und Mitbestimmung von der Hans-Böckler-Stiftung gegenüber. Sie diskutierten über ihre Einschätzung aktueller sowie zukünftiger Herausforderungen des Personalmanagements.

Ganz im Sinne des Vernetzungsgedankens des HR-Forums entstand auf Anfra-

Podiumsdiskussion mit Jan-Paul Giertz, Professor Dr. Stephan Kaiser, Caterine Schwierz und Professor Süß (v.l.)
Foto: Jochen Müller

ge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein über das HR-Forum hinausgehender Austausch. Die Vorträge der Referentinnen und Referenten wurden zudem von einem professionellen Filmteam der Universität Düsseldorf dokumentiert und sollen zukünftig als Praxisbeispiele in der Lehre am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal zum Einsatz kommen.

Aufgrund der positiven Evaluation der Veranstaltung durch die Referentinnen und Referenten sowie die anwesenden Gäste möchte der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal das HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität verstetigen.

Daher wird der Lehrstuhl das HR-Forum am 06.06.2019 zum zweiten Mal ausrichten. Dem Netzwerkcharakter der Veranstaltung wird auch zukünftig eine hohe Priorität eingeräumt, eine Anpassung und Erweiterung des Veranstaltungsformats ist denkbar.

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 ersten Düsseldorfer HR-Forum finden Sie unter: http://www.orgaperso.hhu.de/hr-forum.html

Düsseldorfer HR-Forum

6 Publikationen

6.1 Zeitschriften

Altmann, Sarah/Kröll, Claudia: Understanding employees' intention to take sabbaticals – Analyzing the role of supportive supervisors, in: Personnel Review 47 (4/2018), S. 882-899

Diekmann, Kathrin/Steinbach, Malte/Süß Stefan: Innovative Entscheidungsprozesse in Universitäten: Eine qualitative Analyse der Anwendung von Online-Partizipationsverfahren, in: der moderne staat 10 (2/2017), S. 317-340

Dorenkamp, Isabelle/Süß, Stefan: Work-life conflict among Young Academics: Antecedents and Gender Effects, in: European Journal of Higher Education 7 (4/2017), S. 402-423

Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: Warum wollen sie gehen? Ursachen für Karriereabbrüche von Postdoktoranden, in: Forschung & Lehre 24 (12/2017), S. 1076-1077

Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: What Makes them Leave? A Path Model of Postdocs' Intentions to Leave Academia, in: Higher Education 75 (5/2018), S. 747-767

Evertz, Lena/Kollitz, Rouven/Süß, Stefan: Schönheit liegt im Auge des Bewerbers: Was Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv macht, in: Surrey, Heike/Tiberius, Victor (Hrsg.): Die Zukunft des Personalmanagements: Herausforderungen, Lösungsansätze und Gestaltungsoptionen, Zürich 2018, S. 71-77

Klingenberg, Ingo: Rezension zu: Dewe, Philip J./Cooper, Cary L., Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenge, in: Management Revue 29 (1/2018), S. 101-103

Sieweke, Jost/**Köllner, Bianca/Süß, Stefan:** The relationship between employees' objective internal and external pay standing and their job performance: A within-person analysis, in: Journal of Business and Psychology 32 (5/2017), S. 533–546

Köllner, Bianca/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Voice Behavior – Ein Mittel zur Verbesserung von Arbeitsprozessen in Wirtschaftsprüfungspraxen? In: WPK-Magazin (1/2018), S. 41-44

Mehler, Jacqueline/Schöppler, Friedrich: Bonussysteme – Eine Alternative zur Anwesenheitspflicht? In: Das Hochschulwesen 65 (4+5/2017), S. 112-116

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Konzeptionelle Überlegungen zu Sinnerleben und Präsentismus: Beeinflusst Sinnerleben im Arbeitskontext das Anwesenheitsverhalten kranker Mitarbeiter? In: Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2018: Der Sinn von Arbeit, Berlin 2018, S. 169-176

Ruhle, Sascha/Schmoll, René/Süß, Stefan: Die Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen auf das individuelle Sinnerleben – Eine Analyse am Beispiel des Freelancings, in: Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2018: Der Sinn von Arbeit, Berlin 2018, S. 245-254

Ruhle, Sascha/Siegrist, Johannes/**Süß, Stefan/Weiß, Eva:** Challenging Demands in the Modern Workplace, in: Management Revue 29 (1/2018), S. 1-4

Rossenberg, Yvonne/Klein, Howard/ Asplund, Kajsa/Bentein, Kathleen/…/**Ruhle, Sascha** u. a.: The future of workplace commitment: key questions and directions, in: European Journal of Work and Organizational Psychology 26 (2/2018), S. 153-167

Diebig, Mathias/Jungmann, Franziska/Müller, Andreas/**Wulf, Ines Catharina:** Inhalts- und prozessbezogene Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Kontext Industrie 4.0: Eine qualitative Interviewstudie, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 62 (2/2018), S. 53-67

Steinbach, Malte/Süß, Stefan: Administrators' identities and strategies in the e-participation innovation process - A qualitative analysis of institutional logics and institutional work in German municipalities, in: Information polity (23/2018), S. 281-305

Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen: Arbeitsstress in helfenden Berufen – Wirkt Religiosität präventiv? In: PersonalQuarterly 69 (2/2018), S. 44-49

Süß, Stefan: Arbeitszeitflexibilisierung, in: Corsten, Hans/Gössinger, Ralf/Spengler, Thomas (Hrsg.): Handbuch Produktions- und Logistikmanagement in Wertschöpfungsnetzwerken, Berlin 2018, S. 413-425

Süß, Stefan: Personalmanagement von der Stange ist nicht zukunftsfähig! Gastkommentar in der Westdeutschen Zeitung vom 01.09.2018

6.2 Herausgeberschaften

Ruhle Sascha/Siegrist, Johannes/Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen: Challenging Demands in the Modern Workplace, Special Issue der Management Revue 29 (1/2018)

7 Vorträge

7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha:** Disentangling multiple commitment targets and mindsets: A variable- and person-centered approach, 78th Academy of Management Meeting, Chicago, USA, 13.08.2018

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha:** Person-Centered Investigation of Individuals Changing Employers: Current Commitments, Residual Commitments, and Covariates, 2017 Conference on Commitment, Columbus, USA, 14.10.2017

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha:** Disentangling multiple commitment targets and mindsets: A variable- and person-centered approach, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 14.09.2018

Diebig, Mathias/Körner, Ulrike/Angerer, Peter/Buchner, Axel/Dragano, Nico/Müller, Andreas/**Süß, Stefan**/Lunau, Thorsten/Müller-Thur, Kathrin/**Wulf, Ines Catharina:** Dynamik 4.0 – Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0, Posterpräsentation auf dem Internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin A+A, Düsseldorf, 18.10.2017

Evertz, Lena: Individual job choice decisions at different stages of the recruitment process: A longitudinal mixed-method study, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 13.09.2018

Evertz, Lena/Kollitz, Rouven/Süß, Stefan: Electronic Word-of-Mouth via Employer Review Sites – The Effects on Organizational Attraction, 5th European Network of Selection Researchers (ENESER) Meeting "Recent Developments in Recruitment and Selection", Edinburgh, England, 28.06.2018

Faupel, Stefanie: The Influence of Group Change-related Voice on Managers' Behavioral Support for Organizational Change – An Empirical Analysis, EAWOP Small Group Meeting: Organizational frame conditions and their meaning for change recipients, Dortmund, 13.09.2018

Kollitz, Rouven/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Recruitment Practices in Family Firms – A Latent-Class Analysis, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 14.09.2018

Loscher, Georg/**Ruhle, Sascha**/Kaiser, Stephan: Dual Professional and Organizational Commitment of Employees Serving in the German Military Reserve – A Latent Profile Analysis, 80. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Magdeburg, 25.05.2018

Loscher, Georg/**Ruhle, Sascha**/Kaiser, Stephan: „Are you Serving Two Masters?" – Affective Commitment Profiles of Employees Serving in the German Military Reserve, 15. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 24.11.2017

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Presenteeism and Low-Skilled Work – A Conceptual Analysis, 78th Academy of Management Meeting, Chicago, USA, 12.08.2018

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Presenteeism and Low-Skilled Work – A Conceptual Analysis, 80. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Magdeburg, 25.05.2018

Ruhle, Sascha/Wulf, Ines Catharina: Mental Health Literacy in the Workplace: Translation and Validation of a German Version of the MHL-W Scale, 13th European Academy of Occupational Health Psychology Conference, Lissabon, Portugal, 07.09.2018

Ruhle, Sascha/Wulf, Ines Catharina: Psychische Gesundheitskompetenz am Arbeitsplatz – Validierung und Erweiterung einer deutschsprachigen Version der MHL-W Skala, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München, 13.09.2018

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Meaningful Work and Presenteeism: The Role of Meaningfulness in the Formation of Attendance Behaviour, 13th European Academy of Occupational Health Psychology Conference, Lissabon, Portugal, 06.09.2018

Schmoll, René/Süß, Stefan: Working Anywhere, Anytime: An Experimental Investigation of Workplace Flexibility's Influence on Organizational Attraction, EAWOP Small Group Meeting "Working Anywhere, Anytime: Work Flexibility from a Management and an Occupational Health Perspective", Leuven, Belgien, 12.04.2018

Schmoll, René/Süß, Stefan: Der Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie, 42. Workshop der Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 15.02.2018

Schmoll, René/Süß, Stefan: Der Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie, 15. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 23.11.2017

Süß, Stefan: Koreferat zu: Blagoev, Blagoy/Schreyögg, Georg: Industry patterns and competitive dynamics: Explaining the persistence of extra-long working hours in German elite management consulting firms (1964–today), Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 15.02.2018

Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen: Arbeitsstress in helfenden Berufen – Wirkt Religiosität präventiv? Glaube & Management: komplementär, konträr, kontrovers? 1. Wiener Symposium zu Glaube und Management, Wien, Österreich, 25.06.2018

Süß, Stefan: Personalinnovationen: Perspektive der Wissenschaft, Impulsvortrag, Wissenschaftliche Kommission Personal, München, 13.09.2018

Süß, Stefan/Wulf, Ines: 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

Steinbach, Malte: An analysis of administrators' civil service identities and their influence on e-participation related behavior – A latent profile analysis, 2018 EGPA Annual Conference, Lausanne, Schweiz, 05.09.2018

Trusova, Polina: Teamwork for Innovation in Young Enterprises – a Qualitative Analysis, 20th International Conference on Business Innovation and Research (ICBIR 2018), Venedig, Italien, 21.06.2018

7.2 Sonstige Vorträge

Altmann, Sarah: Empirische Analyse zum Commitment von Studierenden; 11. Rheinisch Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 14.05.2018

Diekmann, Kathrin/Ruhle, Sascha: Competency requirements for using German municipal public administrations' internet-based participatory budget processes – A qualitative analysis, Fortschrittskolloquium des NRW Fortschrittskollegs Online-Partizipation, Düsseldorf, 17.05.2018

Diekmann, Kathrin/Steinbach, Malte/Süß, Stefan: Innovative Entscheidungsprozesse in Universitäten: Eine qualitative Analyse der Anwendung von Online-Partizipationsverfahren, Workshop des NRW Fortschrittskollegs Online-Partizipation, Düsseldorf, 08.06.2018

Evertz, Lena: Targeted Recruitment of health and nursing staff: A qualitative analysis of job choice behavior, 4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 09.03.2018

Faupel, Stefanie: The Influence of Employee Voice on Managers' Reaction to Change – An Empirical Analysis, 4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, Düsseldorf, 08.03.2018

Gesang, Elena: Der Einfluss des Geführten auf den Führenden – Eine qualitative Analyse, 11. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 14.05.2018

Klingenberg, Ingo: Der Zusammenhang von Coping und Resilienz – Eine qualitative Studie am Beispiel pflegender Berufe, 11. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 14.05.2018

Kollitz, Rouven/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan: Recruitment Practices in Family Firms – A Latent-Class Analysis, 4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 09.03.2018

Ruhle, Sascha/Wulf, Ines Catharina: Psychische Gesundheitskompetenz am Arbeitsplatz – Übersetzung und Validierung einer deutschsprachigen Version des MHL-W, 4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 09.03.2018

Schmoll, René: The influence of workplace flexibility on work-related ICT use after hours and the mediating role of subjective norms, 4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 08.03.2018

Steinbach, Malte: Professionelle Identitäten von Verwaltungsmitarbeitern und deren Nutzung von e-Partizipation – Eine latente Profilanalyse, 4. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 08.03.2018

Steinbach, Malte: Wie gelingt demokratische Beteiligung? Ziele – Nutzung – Bedingungen – neue Ansätze, Demokratiekonferenz 2017 „Demokratie! Wie?", Wuppertal, 18.10.2017

Süß, Stefan: Phasen des internationalen Personaleinsatzes: Probleme, Potenziale, Gestaltungsfelder, Expat-Service-Desk-Veranstaltung „Einsatz internationaler Fach- und Führungskräfte – Informationsveranstaltung für Unternehmen", Ratingen, 05.10.2017

Süß, Stefan: Personalmanagement der Zukunft: Impulse, Visionen und Herausforderungen, 1. Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, 07.06.2018

Süß, Stefan: Warum zufriedene Mitarbeiter mehr leisten. Einflussfaktoren und Auswirkungen der Arbeitszufriedenheit, Networking-Event von Rundstedt & Partner GmbH, Düsseldorf, 20.02.2018

8 Weiterbildungsangebot

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

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

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

Dr. Sascha Ruhle war im SS 2018 an der **Düsseldorf Business School** Dozent des folgenden Moduls:

- **Human Resource Management**

Dr. Sascha Ruhle war im WS 2017/18 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Personalforschung**

Dr. Sascha Ruhle ist seit September 2018 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Personalforschung**

René Schmoll war im SS 2018 an der **Universität Duisburg-Essen** Dozent der folgenden Lehrveranstaltung:

- **Übung Klausurvorbereitung zu Grundlagen des Personalmanagements**

Bianca Köllner war im SS 2018 an der **Universität Duisburg-Essen** Dozentin der folgenden Lehrveranstaltung:

- **Übung Klausurvorbereitung zu Grundlagen des Personalmanagements**

Sarah Altmann ist seit September 2018 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentin des folgenden Moduls:

- **HR Management**

Lena Evertz ist seit September 2018 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentin des folgenden Moduls:

- **HR Management**

9 Universitäre Selbstverwaltung

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

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Prodekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (01.04.2018-30.09.2018)
- Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Vorsitzender der Berufungskommission für eine W3-Henkel-Stiftungsprofessur für Sustainability Management
- Vorsitzender der Berufungskommission für eine W3-Professur BWL, insbesondere Management
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie

Sarah Altmann

- Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Kunstvermittlung und Kulturmanagement

Isabelle Dorenkamp

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

Lena Evertz

- Mitglied der Berufungskommission für eine W3-Henkel-Stiftungsprofessur für Sustainability Management

Bianca Köllner

- Mitglied der Berufungskommission für eine W3-Professur BWL, insbesondere Management

10 Dank

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

In erster Linie sind hier die Institutionen zu nennen, die durch Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Dies gilt für die **Jürgen Manchot Stiftung**, die unser Graduiertenkolleg zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ finanziert. Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** finanziert die Projekte Dynamik 4.0, SEEGEN und PragmatiKK, während das **Land NRW** das Graduiertenkolleg zu „Online-Partizipation“ aktuell und ab 01.01.2019 auch in einer zweiten Förderrunde ermöglicht. Allen externen Geldgebern danken wir herzlich.

Die Outplacement- und Karriereberatung **von Rundstedt** hat erneut den Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl gestiftet und verliehen – ein tolles Engagement, das unseren Studierenden mit ausgezeichneten Leistungen zu Gute kommt.

Das Unternehmen **SRP Consulting** hat die AKempor 2017 finanziell unterstützt, was uns sehr freut und dazu beigetragen hat, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine gute Tagungsatmosphäre schaffen zu können.

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.

Ein ausdrücklicher Dank gilt **Herrn Hon.-Prof. Dr. Dr. Hummel**, der ebenso wie unsere **Gastreferentinnen und Gastreferenten** die Perspektive der Unternehmens- und Organisationspraxis in unsere Lehre einbringt und diese dadurch bereichert. Besonders danken wir den **Referentinnen und Referenten des 1. Düsseldorfer HR-Forums der Heinrich-Heine-Universität** Kathrin Menges, Marion Kemmler, Prof. Dr. Ayad Al-Ani und Patrick van Veen sowie den Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmern Caterine Schwierz, Prof. Dr. Stephan Kaiser und Jan-Paul Giertz für inspirierende Beiträge und engagierte Präsenz bei dieser „Premiere“.

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

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 Bearbeitung unserer Anliegen.

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!

11 Schlusswort und Ausblick

Auch am Ende dieses Lehrstuhlberichts richte ich den Blick nach vorn auf das Studienjahr 2018/2019. Ich rechne damit, dass einige Mitarbeiter/innen in der nächsten Zeit ihre Dissertation finalisieren werden, ggf. schon im nächsten Berichtszeitraum. Andere sind mitten in oder am Anfang der Arbeit, werden gewiss erhebliche Fortschritte machen oder aber ihr Thema finden und in ihre erste Studie oder Publikation starten.

In personeller Hinsicht freuen wir uns sehr darüber, dass zum 01.10.2018 mit Annika Pestotnik eine ehemalige Studentin und die Gewinnerin unseres Examenspreises zu uns kommen und den nächsten wissenschaftlichen Karriereschritt bei uns machen wird. Johanna Pampus kehrt aus der Elternzeit zurück und unterstützt uns ebenfalls ab Oktober. Robin Stumpf unterstützt uns ab Februar 2019. Weiteren personellen Zuwachs erwarten wir im Winter, wenn die zweite Runde des NRW-Fortschrittskollegs zur Online-Partizipation startet. Hier wie auch im Projekt PragmatiKK gilt es, die ersten Arbeitsschritte zu absolvieren und notwendige Strukturen zu etablieren. Wir freuen uns darüber hinaus auch, dass die Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ in eine nächste Förderrunde ab 2019 startet. Hinsichtlich der Bewilligung eines weiteren BMBF-Projekts schauen wir optimistisch in die Zukunft.

Mit Vorfreude blicken wir auf einige Publikationen, die im nächsten Studienjahr erscheinen werden. Auch ein von Sascha Ruhle und mir herausgegebenes Special Issue der Management Revue zum Thema „Workplace Flexibility“ zählt dazu. Internationale Konferenzteilnahmen sind mittlerweile selbstverständlich, aber dennoch genauso erwähnenswert wie das für den 06.06.2019 geplante 2. HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität.

In der Fakultät freuen wir uns, dass zum 01.10.2018 der Henkel-Stiftungslehrstuhl für Sustainability Management mit Prof. Dr. Rüdiger Hahn besetzt wird; und wir hoffen auf eine ähnlich schnelle Besetzung des Lehrstuhls für BWL, insb. Management. Beides wird uns entlasten, was dringend notwendig ist. Dass ich zum 01.10.2018 wieder das Amt als Dekan der Fakultät übernehme, dokumentiert einerseits meine (Mit-)Verantwortung für die weiterhin gute Entwicklung der Fakultät, anderseits macht die Aufgabe durchaus Spaß, was nicht zuletzt an dem engagierten Team im Dekanat liegt.

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 2018

Stefan Süß

Kontakt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Organisation und Personal
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß
Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf
Tel.: +49 211 81-13995
Fax: +49 211 81-15164
www.orgaperso.hhu.de
lehrstuhl.suess@hhu.de