Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf

Lehrstuhlbericht

WS 2020/2021 – SS 2021

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

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

© 2021, Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf

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

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

ich freue mich über Ihr Interesse an unserem Lehrstuhlbericht und darüber, dass Sie sich auf diesem Wege über unseren Lehrstuhl informieren!

Auch im Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021, über den wir hier berichten, war unsere Arbeit durch die Corona-Pandemie beeinflusst. Zwar ist digitale Kommunikation mittlerweile genauso Routine wie die digitale Lehre – wir hoffen aber sehr, dass wir bald wieder stärker in Präsenz arbeiten werden. An einigen Stellen werden digitale Elemente jedoch gewiss bleiben.

Auch im zurückliegenden Jahr gab es viele Ereignisse, über die wir nachfolgend berichten. So sind Rebekka Kuhlmann, Julia Jackowski und Tim Rademaker neu als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, genau wie Jörn Brandt, der uns zuvor schon als Hilfskraft unterstützt hat. Bianca Straßhöfer ist in Mutterschutz und Elternzeit. Verlassen hat uns nach vielen Jahren toller Zusammenarbeit Rouven Kollitz, der nun im Wissenschaftsmanagement arbeitet. Prof. Dr. Lena Evertz kam aus der Elternzeit nicht mehr zurück, sondern folgte einem Ruf an die Hochschule Niederrhein und lehrt dort nun Personalmanagement. Ich freue mich darüber und erlaube mir, der Hochschule zu dieser vortrefflichen Wahl zu gratulieren!

Und nicht genug der Freude: Dr. Ingo Klingenberg schloss im Berichtszeitraum sein Promotionsvorhaben erfolgreich ab. Er bleibt uns erstmal erhalten und ist wertvolle Unterstützung insbesondere bei Projektanträgen, Projekten und Publikationen.

Auch die anderen Doktorand/innen kommen zielstrebig voran, trotz der auch in der Forschung spürbaren Besonderheiten der Pandemie-Situation.

Konferenzbesuche waren daher selten in Präsenz und öfter digital. Wir stellten allerdings einmal mehr die meisten Vorträge beim Herbstworkshop der WK Personal, den wir Mitte September zum zweiten Mal in Präsenz ausrichten durften. Es war eine sehr anregende Konferenz mit einer Vielzahl spannender Vorträge und – dank unseres Sponsors ERGO – schönem Rahmenprogramm.

Wir freuen uns, dass auch im Berichtszeitraum wieder einige Artikel erschienen sind, wenn auch nicht ganz so viele wie sonst. Weitere Artikel sind bei Zeitschriften angenommen, unter Begutachtung oder im Entstehen.

Unsere Familie aus Forschungsprojekten hat Zuwachs erhalten: Neben die drei BMBF-Projekte SEEGEN, PragmatiKK und DigiWerk tritt ein durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördertes, interdisziplinäres Projekt, das sich mit der gesundheitsförderlichen Gestaltung digitaler Arbeit befasst. SEEGEN wurde pandemiebedingt bis Juli 2022 verlängert, was auch für das NRW-Forschungskolleg zur Online-Partizipation gilt, das nun erst 2023 endet. Die zweite Kohorte der Manchot-Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen biegt auf die Zielgerade ein. Ein dritter Durchgang wurde von der Stiftung bewilligt, was mich als Co-Sprecher der Graduiertenschule besonders freut.

Die Lehre war, wie eingangs angedeutet, in Zeiten der Pandemie fast ausschließlich digital, und uns fehlt der Kontakt zu den Studierenden sehr. Die Nachfrage nach unserem Angebot verbleibt dennoch auf hohem Niveau. Dies gilt nicht zuletzt für das Angebot in BWL für Nicht-Ökonomen, das wir seit 2021 allein und

verstetigt verantworten. Bianca Straßhöfer (ab 2022) und René Schmoll konnten dafür mit durch zentrale Mittel finanzierten Dauerstellen ausgestattet werden.

Das Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität haben wir in 2021 erneut aussetzen müssen. Es wird hoffentlich 2022 wieder stattfinden können. Eine weitere Vernetzung mit der Praxis ergibt sich aus der Gründung des Schmalenbach Arbeitskreises „Personal und Arbeit“, den ich gemeinsam mit meinem Freund und Kollegen Prof. Dr. Stephan Kaiser von der Universität der Bundeswehr in München ins Leben gerufen habe.

Auch auf das pandemiebedingt besondere Studienjahr 2020/2021 blicke ich erfreut zurück. Wir haben die durch die Pandemie geprägte Situation als Team gut gemeistert, verzeichneten Erfolge auf Konferenzen und bei Publikationen, haben zwei Zusagen für Drittmittelprojekte erhalten, noch weitere Anträge im Rennen und sind in der Lehre gut nachgefragt. Dazu kommt die erfolgreiche Organisation und Durchführung der WK Personal.

Alle Erfolge werden ermöglicht durch ein kompetentes und hoch engagiertes Team, das sowohl vor Ort als auch aus dem Homeoffice vortrefflich zusammenarbeitet. Dass uns Dr. Sarah Altmann, Akademische Rätin für den Schwerpunktbereich Management & Marketing, intensiv unterstützt, da ich nach wie vor Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bin, hilft natürlich sehr, und so lässt sich das Amt gut mit der Lehrstuhlarbeit verbinden, insbesondere auch aufgrund des engagierten und kompetenten Teams im Dekanat!

Nachfolgend informieren wir Sie über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2020/2021. Aktuelle Informationen finden Sie darüber hinaus wie immer auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook.

Düsseldorf, im Oktober 2021

Stefan Süß

Inhaltsverzeichnis

1 Unser Leitbild 1

2 Personal 2

2.1 Das Team 2

2.2 Lehrstuhlinhaber 3

2.3 Sekretariat 4

2.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 4

2.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHB) und Tutor/innen 9

2.6 Post-Doc und Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 10

2.7 Externe Doktorandinnen 10

2.8 Lehrbeauftragte 11

3 Lehre 12

3.1 Das Lehrangebot in der Übersicht 12

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 13

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 13

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 14

3.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLer 18

3.6 Sonstige Prüfungen 20

3.7 Gastvorträge 21

3.8 Abschlussarbeiten 22

3.9 Graduiertenausbildung 25

4 Forschung 29

4.1 Forschungsschwerpunkte 29

4.2 Verbundprojekt DigiWerk: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts 30

4.3 Verbundprojekt SEEGEN: Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Krankenhäusern 31

4.4 Verbundprojekt PragmatiKK: Implementation pragmatischer Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen 32

4.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 33

4.6 NRW-Forschungskolleg „Online-Partizipation“ 34

4.7 Forschungsprojekt: Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten 35

4.8 Gründung des Arbeitskreises „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. 36
4.9 Abgeschlossene Promotion 37
4.10 Tagungsteilnahmen 38
4.11 Gutachtertätigkeiten 39
5 Herbstworkshop der WK Personal 41
6 Publikationen 43
7 Vorträge 44
7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 44
7.2 Sonstige Vorträge 45
8 Medienpräsenz 48
8.1 Zeitungsartikel und Internetpublikationen 48
8.2 Interviews und Radioberichte 48
8.3 Pressemitteilungen 48
9 Weiterbildungsangebot 49
10 Universitäre Selbstverwaltung 50
11 Dank und Ausblick 52

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 und Kolleg/innen innerhalb und außerhalb der Universität sowie alle weiteren Personen, die an uns und unserer Arbeit interessiert sind. Nicht zuletzt dient es uns auch als eine Erinnerung und Selbstverpflichtung, die genannten Punkte nach Möglichkeit umzusetzen.

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

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

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

2.1 Das Team

Lehrstuhlteam im SS 2021 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

Das Lehrstuhlteam bei der Verabschiedung von Prof. Dr. Lena Evertz im Mai 2021

2.2 Lehrstuhlinhaber

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet, ein Sohn. 1994 bis 1998 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 1999 bis 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftlicher Assistent und Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Dort 2004 Promotion zum Dr. rer. pol. sowie 2009 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. In den Wintersemestern 2008/2009 und 2009/2010 Vertretungsprofessor an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt, seit 01.04.2019 Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (abgelehnt). Von Oktober 2013 bis Dezember 2014 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Von Januar 2015 bis September 2017 Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität. Seit Mai 2016 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School und seit Oktober 2018 erneut Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Von Oktober 2019 bis September 2021 Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Arbeit, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen, Stiftungen und die DFG. Seit 2015 im Editorial Board, seit 2019 Mitherausgeber des German Journals of Human Resource Management. Seit 2015 Mitglied des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung. Diverse Lehraufträge, u. a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. 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 Flexibilisierung der Arbeit.

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“.

2.3 Sekretariat

Isabelle Ardelt

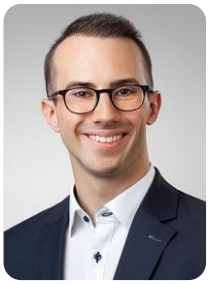
Seit Juli 2019 als Verwaltungsangestellte am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

2.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Dr. Sarah Altmann

Forschungsschwerpunkte
- Berufliche Auszeiten
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitgeberattraktivität
- Studierendenbindung ggb. Hochschulen

Von April 2013 bis Mai 2017 und von September 2017 bis September 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Dort 2018 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen“. Seit Oktober 2020 Akademische Rätin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.



Jörn Brandt M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Seit August 2021 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

Judith Engels M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Führung
- Arbeitsstress
- Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen

Seit April 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit September 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „PragmatiKK“ tätig.

Dissertationsprojekt: Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise – Empirische Analysen zu erklärenden Faktoren und Auswirkungen

Marius Gehrisch M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Internationale Strategische Allianzen
- Internationales Personalmanagement

Seit Oktober 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit April 2020 im Dekanat für Auslandskontakte zuständig.

Dissertationsprojekt: Organisationales Verhalten in internationalen strategischen Allianzen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Unternehmensperformance

Elena Gesang M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Followership
- Employee Voice
- Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern

Seit August 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Seit September 2017 im BMBF-Projekt „SEEGEN“ tätig.

Dissertationsprojekt: Die Rolle von Geführten in der Geführten-Führenden-Beziehung – Empirische Analysen zu Eigenschaften und Verhalten von Geführten sowie ihren Verhaltensauswirkungen auf Führende

Julia Jackowski M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Sinnhaftigkeit der Arbeit

Seit April 2021 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Mai 2021 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule "Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen".

Dr. Ingo Klingenberg

Forschungsschwerpunkte
- Arbeitsstress
- Coping
- Resilienz

Seit Februar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Dort 2021 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Stressbewältigung durch Pflegekräfte – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund des Copings und der Resilienz“.

Rouven Kollitz M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Arbeitsgeberattraktivität
- Word-of-Mouth Kommunikation

In der Zeit von Februar 2016 bis Juli 2021 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

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

Rebekka Kuhlmann M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Psychologisches Kapital
- Stressprävention

Seit Oktober 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Dezember 2020 im BMBF-Projekt „PragmatiKK“ tätig.

Dissertationsprojekt: Psychologisches Kapital als individuelle Ressource am Arbeitsplatz – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Danina Mainka M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Führung
- Proaktives Mitarbeiterverhalten
- Job Crafting

Seit Februar 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Juli 2020 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk.

Dissertationsprojekt: Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Phillip Nguyen M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Online-Partizipation
- Akzeptanzforschung

Seit Februar 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Dissertationsprojekt: Technologieakzeptanz von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen - Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Annika Pestotnik M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Idiosyncratic Deals
- Führung
- Proaktives Mitarbeiterverhalten

Seit Oktober 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Juli 2020 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk.

Dissertationsprojekt: Idiosyncratic Deals als Form der individualisierten Arbeitsgestaltung – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Tim Rademaker M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Technostress

Seit April 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Seit April 2021 zuständig für die Bearbeitung des durch die Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekts „Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten“.

PD Dr. Sascha Ruhle

Forschungsschwerpunkte
- Organisationales Commitment
- Absentismus und Präsentismus
- Hochschulmanagement

November bis Dezember 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter, von Januar 2015 bis September 2020 als Akademischer Rat auf Zeit am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Im Juni 2020 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. Seit dem 01.10.2020 Akademischer Oberrat am Lehrstuhl.

René Schmoll M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten
- Arbeitsgeberattraktivität
- Technologienutzung im Arbeitskontext

Seit Oktober 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zu den Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit – Eine mehrdimensionale Betrachtung

Bianca Straßhöfer M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Employee Voice
- Professional Organizations

Von April 2013 bis Dezember 2015 und ab Juli 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

(zurzeit in Elternzeit)

Dissertationsprojekt: Employee Voice in professionellen Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Robin Stumpf M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Employee Voice
- Informationsverarbeitung
- Mitarbeiterbeurteilung

Seit Februar 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit April 2020 im Dekanat für die Fakultätshomepage zuständig.

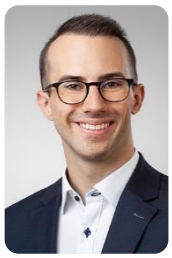
Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Wertschätzung von Employee Voice durch Führungskräfte

2.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHB) und Tutor/innen

Gülcin Avci

SHK seit September 2021
Studiengang:
Bachelor BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl



Jörn Brandt

WHB bis März 2021
Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Tutor und Lehrstuhl

Kira Theresa Büld

WHB bis September 2021
Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl

Annika Hausfeld

WHB seit Februar 2021
Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Paul Lange

SHK bis September 2021
Studiengang:
Bachelor BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Julius Peiper

WHB bis März 2021

Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Aylin Savci

WHB seit Februar 2021
Studiengang:
Master Psychologie

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Sarah Schulz

WHB bis März 2021
Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Tobias Thomas

WHB bis März 2021
Studiengang:
Master Psychologie

Aufgabenbereiche:
Tutor und Lehrstuhl

2.6 Post-Doc und Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Dr. Vincent Göttel

Forschungsschwerpunkte
- Arbeitgeberattraktivität, vor allem Employer Branding für Start-ups

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

Miriam Ziebell M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Arbeitgeberattraktivität, vor allem Employer Branding für Start-ups

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

Dissertationsprojekt: Arbeitgeberattraktivität von Start-ups und Großkonzernen – Vergleichende empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

2.7 Externe Doktorandinnen

Katja Petzsche Dipl.-Kauffrau

Forschungsschwerpunkte
- Führung
- Organisationale Veränderungen
- Organisationskultur

Seit 2017 externe Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation.

Dissertationsprojekt: Struktureller und interaktionaler Einfluss auf das empowernde Führungsverhalten im Kontext organisationaler Veränderungen – Empirische Analysen innerhalb eines Telekommunikationsunternehmens

Ines Catharina Wulf M. Sc.

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

Seit März 2019 als externe Doktorandin am Lehrstuhl und am Institut für Medizinische Soziologie des Universitätsklinikums Düsseldorf als Projektkoordinatorin im Projekt „PragmatiKK“ beschäftigt.

Dissertationsprojekt: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Krankheitsprävention

2.8 Lehrbeauftragte

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

Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel ist Diplom-Psychologe und wurde am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg sowie am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Bremen promoviert. Seine berufliche Laufbahn begann er im Vertrieb. Er war in einer Personal- und in einer Unternehmensberatung tätig und wechselte danach in einen Finanzdienstleistungskonzern. Dort war er für die deutsche Organisation in der Führungskräfteentwicklung und in verschiedenen Führungsfunktionen aktiv. Des Weiteren beschäftigte er sich mit internationalen Personalthemen. Aktuell ist Hans-Peter Hummel Geschäftsbereichsleiter Personal in einem Gesundheitskonzern. Er ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl.

Dr. Saba Kascha

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

Ausführlichere Informationen finden Sie auf unserer Homepage im Bereich „Unser Team“. Durch Scannen des QR-Codes gelangen Sie direkt auf die entsprechende Seite.

3 Lehre

3.1 Das Lehrangebot in der Übersicht

	Sommersemester	Wintersemester
Bachelor		BB03 Finanzierung und Unternehmensführung
	BW01 Organisation und Personal	
	Projektarbeit (BQ06/07)	
	Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium	Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium
Master	MB00 Betriebswirtschaftliche Theorie	
	MW16 Personalmanagement	
	Projektarbeit (MQ06)	MW18 Organizational Behavior
	MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar	
	MW93 Praxis des Personalmanagements	
	MW96 Qualitative Managementforschung	MW96 Qualitative Managementforschung
	Masterarbeiten/ Forschungskolloquium	Masterarbeiten/ Forschungskolloquium
Studium Universale/ Angebote für Nicht-BWLer	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen
	BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte	BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte
	Übung zu MW16 und MW18 für Studierende des Studiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement	Übung zu MW16 und MW18 für Studierende des Studiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement
	Operative Funktionen des Personalmanagements für Arbeitsrechtler	

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

Forschungskolloquium

Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten. Der Zweck des Forschungskolloquiums ist es, die Abschlussarbeiten durch die Diskussion mit anderen Studierenden und Expert/innen aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit.

Statistiken Forschungskolloquium

	SS 21	WS 20/21
Teilnehmer	29	30

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

a) Modul BB03: Finanzierung und Unternehmensführung

Das Modul „Finanzierung und Unternehmensführung“, welches zu den größten Pflichtmodulen der Bachelorstudiengänge gehört, gliedert sich in vier Kurse, wovon zwei durch unseren Lehrstuhl angeboten werden. Die Teilnehmenden erarbeiten und reflektieren, u. a. im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien, grundlegende Kenntnisse über Konzepte und Instrumente der Unternehmensführung sowie realwirtschaftliche und managementbezogene Aspekte der Unternehmensführung.

Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung (jedes WS)

Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung (jedes WS)

Statistiken BB03

	WS 20/21	WS 19/20
Kursteilnehmer	618	606
Klausurteilnehmer	408	409

Hier geht es zum Modulhandbuch:

b) Modul BW01: Organisation und Personal

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. 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. Im Rahmen dessen werden zum einen die Grundlagen der Organisationsgestaltung gelegt, indem auf ihre Ziele, Kriterien, Rahmenbedingungen und Basisaufgaben eingegangen wird. Zum anderen werden in den grundlegenden Funktionen der Personalwirtschaft spezifische Rahmenbedingungen und Anforderungen skizziert sowie praxisnahe Gestaltungsoptionen vorgestellt. Darüber hinaus lernen die Teilnehmenden Organisationsstrukturen und das Personalmanagement internationaler Unternehmen sowie die Landeskultur im Sinne eines zentralen Einflussfaktors im internationalen Management kennen und erlangen Kenntnisse zur interkulturellen Personalführung.

Kurs I: Organisationsgestaltung (jedes WS)

Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft (jedes WS)

Kurs III: Organisation und Personal in internationalen Unternehmen (jedes SS)

Statistiken BW01

	Studienjahr 2021	Studienjahr 2020
Kursteilnehmer	193	179
Klausurteilnehmer	103	93
Projektarbeiten	43	61

Hier geht es zum Modulhandbuch:

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MB00: Betriebswirtschaftliche Theorie

Das Modul „MB00: Betriebswirtschaftliche Theorie“ gliedert sich in sieben Kurse, wovon einer von unserem Lehrstuhl angeboten wird. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden die grundlegenden Elemente und Inhalte moderner betriebswirtschaftlicher Perspektiven darzustellen; außerdem erlangen sie ein vertieftes Verständnis für kompetente und verantwortungsbewusste Unternehmensführung. In dem von unserem Lehrstuhl angebotenem Kurs „Organisationstheorie“ 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.

Kurs VII: Organisationstheorie (jedes SS)

Statistiken MB00

	SS 21	SS 20
Kursteilnehmer	40	194
Klausurteilnehmer	25	78

Hier geht es zum Modulhandbuch:

b) Modul MW16: Personalmanagement

Das Modul „MW16: Personalmanagement“ beinhaltet vier Kurse und wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten. Es 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. In dem Modul werden strategische Funktionen des Personalmanagements analysiert, wobei den Teilnehmenden dabei der Zusammenhang dieser Funktionen mit den anderen Managementfunktionen wie auch mit den operativen Funktionen des Personalmanagements sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert wird. Zudem wird sich mit der Personalführung in ihrer strukturellen und interaktiven Form auseinandergesetzt. Nachdem auf theoretischer Ebene unterschiedliche Perspektiven auf die Personalführung eingenommen wurden, lassen sich Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen. Fallbeispiele illustrieren hierbei die vermittelten Inhalte. Daneben werden ihnen von Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeiter/innen (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. 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. Darüber hinaus 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 selbstständig empirische Projekte mit Bezug zu aktuellen und praxisbezogenen Entwicklungen im Personalmanagement durch.

Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements (jedes SS)

Kurs II: Personalführung: Theorie und Gestaltung (jedes SS)

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts (jedes SS)

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt (jedes SS)

Statistiken MW16

	SS 21	SS 20
Kursteilnehmer	110	106
Klausurteilnehmer	51	39
Projektarbeiten	23	24

Hier geht es zum Modulhandbuch:

c) Modul MW18: Organizational Behavior

Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, das Verhalten von Individuen in Organisationen besser verstehen und erklären zu können. Dabei werden – wie in der Organisationsforschung üblich – die individuelle, die gruppenbezogene und die organisationsbezogene Ebene unterschieden. Zudem sollen die Studierenden den Stand der Forschung zu Organizational Behavior sowie die wichtigsten Methoden der Forschung in diesem Themengebiet kennenlernen. Durch die Analyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigener empirische Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior (jedes WS)

Kurs II: Forschung zu Organizational Behavior (jedes WS)

Statistiken MW18

	WS 20/21	WS 19/20
Kursteilnehmer	148	113
Klausurteilnehmer	113	100

Hier geht es zum Modulhandbuch:

d) Modul MW19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar

Das Modul „MW 19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar“ gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters bzw. eines Studienjahres angeboten werden. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ein aktuelles Thema der personalwirtschaftlichen Forschung besser verstehen und erklären zu können. Zudem setzen sie sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen und den wichtigsten Methoden in diesem Themenbereich auseinander. Die Teilnehmenden analysieren aktuelle empirische Forschungsarbeiten und diskutieren Implikationen für die Wissenschaft und Praxis. Das Modul wird fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch den Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel von der ERGO Group AG angeboten.

Kurs I: Grundlagen (jedes WS)

Kurs II: Anwendung und Forschung (WS oder SS in Abhängigkeit des Turnus (ein- oder zweisemestrig))

Statistiken MW19

	Studienjahr 2021	Studienjahr 2020
Kursteilnehmer	50	65
Klausurteilnehmer	16	25

Hier geht es zum Modulhandbuch:

e) Modul MW93: Praxis des Personalmanagements

Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Die Teilnehmenden setzten sich in diesem Modul ausgiebig mit den Trends und Herausforderungen des praxisorientierten Personalmanagements auseinander und leiten aus diesen Entwicklungen die Anforderungen an eine business- und kundenorientierte Personalstrategie ab – insb. aus Sicht des Personalmanagements als Business Partner der Geschäftsführung. In beiden Kursen liegt der Fokus auf der kreativen Weiterentwicklung des Status Quo und der antizipativen, nachhaltigen Gestaltung des Personalmanagements auch auf Basis der Beschauung seiner historischen Entwicklung und unterschiedlicher Reifegradmodelle. Das Modul wird praxisnah durch die Lehrbeauftragte aus der Unternehmenspraxis, Dr. Saba Kascha von der Canon Deutschland GmbH, angeboten.

Kurs I: Trends und aktuelle Entwicklungen (jedes SS)

Kurs II: Neue Erwartungen und Rolle (jedes WS)

Statistiken MW93

	Studienjahr 2021	Studienjahr 2020
Kursteilnehmer	31	Modul erstmals im Sommersemester 2021 angeboten
Klausurteilnehmer	-	

Hier geht es zum Modulhandbuch:

f) Modul MW96: Qualitative Managementforschung

Das Modul „MW96: Qualitative Managementforschung“ gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden wesentliche Aspekte der qualitativen Managementforschung darzustellen, zu beurteilen und anzuwenden sowie basierend auf wissenschaftlicher Literatur ein qualitatives Forschungsprojekt zu begründen, zu entwerfen, durchzuführen und zu beurteilen. Darüber hinaus werden in den Kursen anwendungsorientierte Übungsaufgaben bearbeitet, die soziale Kompetenzen (Konfliktlösungsfähigkeit, Übernahme von Verantwortung, Durchsetzungsfähigkeit) fördern und zum Erwerb bzw. Ausbau von Präsentationstechniken beitragen.

Kurs I: Grundlagen qualitativer Managementforschung (jedes Semester)

Kurs II: Anwendung qualitativer Managementforschung (jedes Semester)

Statistiken MW96

	SS 21	WS 20/21
Kursteilnehmer	13	6
Klausurteilnehmer	Die Modulabschlussprüfung erfolgt in Form eines Referates und einer schriftlichen Ausarbeitung.	

Hier geht es zum Modulhandbuch:

3.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLer

a) Modul: Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen

Das Modul „Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen“ gliedert sich in vier Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden. Im Berichtszeitraum wurde das Modul in Kooperation mit den Lehrstühlen von Professorin Eva Lutz (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung) und Professor Rüdiger Hahn (Henkel-Stiftungslehrstuhl für Sustainability Management) durchgeführt. Es richtet sich ausschließlich an Studierende der philosophischen, medizinischen, juristischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und ist speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. Unser Lehrstuhl bietet im Rahmen des Moduls Kurs II „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“ an. Die Studierenden erhalten in der Vorlesung Einblicke in die Grundlagen der Organisationsgestaltung und des Personalmanagements. Teil des Moduls ist darüber hinaus der von allen drei Lehrstühlen gemeinsam angebotene Kurs IV. In diesem Kurs werden Seminararbeiten zu wechselnden, aktuellen betriebswirtschaftlichen Themen angefertigt, die Relevanz für Nicht-Ökonomen haben. Ab dem Wintersemester 2021/22 verantwortet unser Lehrstuhl eigenständig das gesamte und dann neu strukturierte Modul „Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen“. Detaillierte Informationen finden Sie im verlinkten Modulhandbuch.

Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen (jedes Semester)

Kurs IV: Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen (jedes Semester)

Statistiken Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen

	SS 21	WS 20/21
Kursteilnehmer	180	258
Klausurteilnehmer	69	58

Hier geht es zum Modulhandbuch:

b) Kurs: BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte

Das Wahlfach „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“ richtet sich an Medizinstudierende der HHU und wird jedes Semester angeboten. Das Wahlfach verfolgt die Zielsetzung, dass angehende Ärztinnen und Ärzte sich der Herausforderungen bewusst werden, die der Betrieb einer Praxis oder die Leitung einer Station im nicht-medizinischen Bereich mit sich bringen. Die Studierenden sollen betriebswirtschaftliches Wissen für ihre künftigen Aufgaben erhalten sowie wesentliche Gestaltungsalternativen des Managements von Praxen oder der Leitung einer Station kennenlernen. Darüber hinaus werden die Studierenden auf die interaktive Führung von Personal in Medizinbetrieben vorbereitet. Das erlernte Wissen wird im Rahmen der Bearbeitung von Fallstudien vertieft und auf konkrete Praxisfälle angewendet. Ein besonderer Praxisbezug erfolgt durch Gastvorträge von Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden, Ärztinnen und Ärzten, Banken, kassenärztlichen Vereinigungen oder Steuerkanzleien, die 3-4 Mal pro Semester in das Angebot integriert werden. Der Kurs wird in jedem Semester angeboten.

Statistiken BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte

	SS 21	WS 20/21
Kursteilnehmer	52	70
Klausurteilnehmer	Die Abschlussprüfung erfolgt in Form der Bearbeitung einer Fallstudie.	

Seit dem WS 2018/19 wurde unser Lehrangebot in mehrfacher Hinsicht erweitert: So wurden erstmalig ergänzende Tutorien für die Studierenden des Masterstudiengangs „Kunstvermittlung und Kulturmanagement“ angeboten. Sie beziehen sich auf die Module MW16 und MW18. Diese Lehrveranstaltungen, die dankenswerterweise durch Qualitätsverbesserungsmittel finanziert werden, zielen darauf ab, den Studierenden grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln und sie so optimal auf die ihnen bevorstehenden beruflichen Herausforderungen vorzubereiten. Die beiden Tutorien verfolgen zudem das Ziel, die im Rahmen der Module MW16 bzw. MW18 vermittelten Inhalte für fachfremde Studierende, ausgehend von ihrem Vorwissen, passgenau vor- und nachzubereiten, um so den individuellen Lernerfolg zu fördern. Zusätzlich wird unser Lehrangebot durch den Kurs „Operative Funktionen des Personalmanagements für Arbeitsrechtler“ bereichert.

3.6 Sonstige Prüfungen

Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, welche Prüfungen wir über die üblichen Modulabschlussprüfungen hinaus abgenommen haben.

	Studienjahr 2021	Studienjahr 2020
Klausuren von ERASMUS-Studierenden	0 (bedingt durch Corona)	6
Mündliche Prüfungen von ERASMUS-Studierenden	6	2
Mündliche Prüfungen in Organisation und Personal im Nebenfach	11	6
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW 16	8	9

3.7 Gastvorträge

Gastvorträge von Praxisvertreter/innen bereichern unsere Lehre und stärken den Anwendungsbezug in den Modulen. Daher freuen wir uns, dass im Berichtszeitraum insgesamt acht Gastvorträge in unterschiedlichen Modulen stattfanden.

Dr. Saba Kascha, Canon Deutschland GmbH: Gastvortrag am 30.11.2020 zu dem Thema „Organisation und Personal in internationalen Unternehmen“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für Nicht-Ökonomen Kurs II“

Tabea Raphaela Dirscherl, Sthree GmbH: Gastvortrag am 16.12.2020 zu dem Thema „Personalauswahl aus Unternehmenssicht – Wie Sie in jedem Gespräch überzeugen“ im Rahmen der Vorlesung „Organisation und Personal Kurs II“

Lukas Kaster, Deutsche Apotheker- und Ärztebank: Gastvortrag am 25.11.2020 und am 12.05.2021 zu Kooperations- und Praxisformen, Einkommensmöglichkeiten durch die Niederlassung sowie Finanzierungsformen (inkl. Liquidität und steuerliche Aspekte) im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Dr. med. Anne Latz, M. Sc., Chief Medical Officer bei alley: Gastvortrag am 02.12.2020 und am 19.05.2021 zu Karrierewegen für Ärztinnen und Ärzte: Einblicke in berufliche Stationen in Klinik, Bundesministerium für Gesundheit und Startups mit Schwerpunkt auf das Berufsbild Digital Doctors und Möglichkeiten der Weiterbildung im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Jaqueline Frese, Arla Foods GmbH: Gastvortrag am 21.06.2021 zu dem Thema „Stakeholder Management – ein fundamentaler Erfolgsfaktor“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für Nicht-Ökonomen Kurs II“

Marit Warias und Ulrich Warias, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft mbH: Gastvortrag am 27.01.2021 und am 14.07.2021 zu steuerlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten bei Niederlassungen von Ärzten und Übernahmen von Praxen im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte”

Dr. Ulf Mainzer, ERGO Group AG: Gastvortrag am 23.06.2021 zu dem Thema „Top-Management Insights“ im Rahmen der Vorlesungen „Organisation und Personal Kurs III“ und „Personalmanagement Kurs I“

Dr. med. Malte Mürköster, Facharzt für Innere Medizin, Notfallmedizin und Psychotherapie: Gastvortrag am 13.01.2021 und am 23.06.2021 über seine Erfahrungen mit der Gründung seiner eigenen Praxis im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

3.8 Abschlussarbeiten

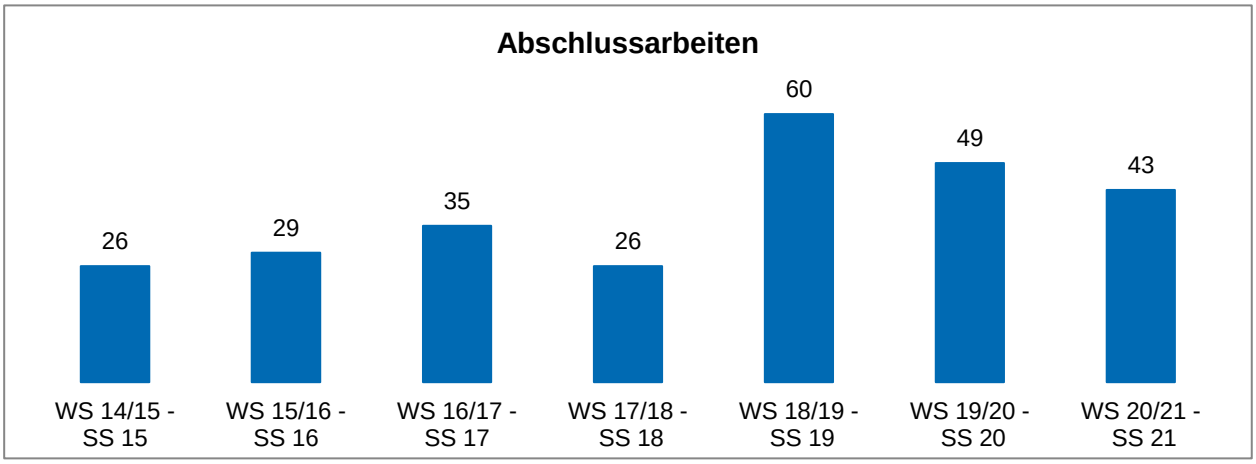
Im Berichtszeitraum (WS 2020/2021 und SS 2021) haben wir insgesamt 43 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Niveau	Titel der Arbeit
Bachelorarbeiten	Zusammenarbeit in virtuellen Teams: Eine konzeptionelle Analyse von ausgewählten Einflussfaktoren auf die Teamleistung (Süß mit Pestotnik)
	Auswirkungen der Führung und strukturellen Gestaltung auf virtuelle Teams: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Gesang)
	Eine Analyse ausgewählter Kontextfaktoren des Zusammenhangs zwischen transformationaler Führung und dem Stressempfinden der Mitarbeiter (Süß mit Klingenberg)
	Der Einfluss von Technostress auf Arbeitszufriedenheit: Eine Analyse unter Berücksichtigung von räumlicher Arbeitsflexibilität (Süß mit Klingenberg)
	Der Einfluss der emotionalen Intelligenz von Führungskräften auf die Team-Performance: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)
	Der Einfluss materieller und immaterieller Anreize auf die Motivation von Angehörigen der Generation Y: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Der Einfluss von internen und externen Change Agents auf die Mitarbeitermotivation: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Mainka)
	Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Z: Eine Analyse mit dem Schwerpunkt auf Attraktivitätsfaktoren und Rekrutierungskanälen (Süß mit Kollitz)
	Der Einfluss der Social-Media-Nutzung auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine Analyse der Chancen und Risiken (Süß mit Stumpf)
	Ethnische Diskriminierungspotenziale in unterschiedlichen Rekrutierungsprozessen: Eine vergleichende Analyse zwischen Deutschland und der USA (Süß mit Kuhlmann)
	Die Rolle des Bildungsniveaus in der Entstehung von Präsentismus: Eine qualitative Analyse (Süß mit Ruhle)
	Der Einfluss von Diversity Statements in Stellenanzeigen auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)
	Führung als Einflussfaktor auf die Teamzufriedenheit in virtuellen Teams: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Der Einfluss kultureller Unterschiede auf den Erfolg internationaler strategischer Allianzen: Eine vergleichende Analyse unter Berücksichtigung der Unternehmens- und Landeskultur (Süß mit Gehrisch)
	Der Einfluss von Auslandsentsendungen auf die Karriere weiblicher Mitarbeiter: Eine Analyse positiver und negativer Folgen (Süß mit Gehrisch)
	Virtuelle Auslandseinsätze: Eine Analyse der Chancen und Risiken für Individuum und Organisation (Süß mit Gehrisch)
	Der Einfluss von Nachhaltigkeit auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)
	Chancen und Risiken von Enterprise Social Media für das Employee Voice (Süß mit Stumpf)
	Auswirkungen des externen Employer Brandings auf das Individuum und die Organisation: Eine Analyse (Süß mit Kollitz)

Bachelorarbeiten	Der Zusammenhang zwischen Shared Leadership und Arbeitszufriedenheit: Eine Analyse anhand der Mitarbeiter und Führungskräfte der Generation Y (Süß mit Gehrisch)
	Der Zusammenhang zwischen Führung und dem Erfolg internationaler strategischer Allianzen: Eine Analyse unter Berücksichtigung interkultureller Konflikte (Süß mit Gehrisch)
	Der Einfluss von transformationaler Führung und Shared Leadership auf die Mitarbeitermotivation: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Gesang)
	Der Einsatz digitaler Technologien im Human Resource Management: Eine Analyse der Chancen und Risiken (Süß mit Kollitz)
	Die Rolle der Führungskraft bei der Entstehung von Präsentismus im Home-Office: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)
	Der Einfluss von Führungsstilen auf die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden in öffentlichen Organisationen: Eine qualitative Analyse (Süß mit Mainka)
	Der Einfluss von virtueller Führung auf die Mitarbeitermotivation: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)

Niveau	Titel der Arbeit
Masterarbeiten	Personalführung im digitalen Zeitalter: Eine konzeptionelle Analyse der Relevanz etablierter Führungskompetenzen (Süß mit Mainka)
	Der Einfluss von Arbeitgeberkommentaren zu Online-Arbeitgeberbewertungen auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)
	Der Einfluss der komprimierten Arbeitswoche auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)
	Der Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und dem organisationalen Commitment: Eine empirische Analyse anhand ausgewählter Moderatoren (Süß mit Schmoll)
	Der Einfluss von Homeoffice auf die Führung altersheterogener Teams: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)
	Der Zusammenhang zwischen Home-Office und Employee Voice Behavior: Eine empirische Analyse (Süß mit Stumpf)
	Der Zusammenhang zwischen Technostress und Burnout: Eine konzeptionelle Analyse auf Grundlage des Job-Demands-Resources-Modells (Süß mit Klingenberg)
	Der Zusammenhang zwischen Diversity Management und Commitment - Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung der Rolle der Führung (Süß mit Ruhle)
	Individuelle Unterschiede als Moderator des Einflusses zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Schmoll)
	Einflussfaktoren auf die Gewährung von Idiosyncratic Deals: Eine qualitative Analyse aus der Perspektive von Führungskräften (Süß mit Pestotnik)
	Der Zusammenhang zwischen Homeoffice und wahrgenommenem Stress: Eine empirische Analyse der Moderationseffekte von Persönlichkeitsmerkmalen (Süß mit Altmann)
	Der Zusammenhang zwischen flexibler Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszufriedenheit: Eine vergleichende empirische Analyse unter Berücksichtigung des Teamzusammenhalts (Süß mit Pestotnik)
	Der Einfluss von Führung auf Präsentismus: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)

Masterarbeiten	Der Work-Family-Konflikt als Einflussfaktor auf die individuelle Präferenz für die Arbeit im Homeoffice: Eine empirische Analyse (Süß mit Nguyen)
	Die Wahrnehmung der Work-Life-Balance im Homeoffice im Rahmen der COVID-19-Pandemie: Eine qualitative Analyse (Süß mit Schmoll)
	Der Einfluss von Homeoffice auf innovatives Arbeitsverhalten: Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)
	Der Einfluss beruflicher und sozialer Beziehungen auf das Burnout-Syndrom bei Berufsschullehrern - Eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)



3.9 Graduiertenausbildung

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation finden regelmäßig Doktoranden- und Habilitandenseminare sowie Forschungskolloquien im Sinne einer strukturierten Graduiertenausbildung statt. Die 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 des Lehrstuhls zu diskutieren. Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungskolloquiums kooperiert unser Lehrstuhl zudem seit 2015 mit dem Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen der Universität der Bundeswehr München, Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser). Es verfolgt die Idee einer Forschungswerkstatt, in welcher die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit haben, aus ihren Promotionsvorhaben und/oder anderen Forschungsvorhaben zu berichten.

Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktorandenseminare und Vorträge im Rahmen des digitalen 7. Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München (Teil A am 02.02.2021; Teil B am 08.06.2021) statt:

Name	Doktorandenseminare und Vorträge beim FoKo mit der UniBw München
Dr. Sarah Altmann	**Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Individualisierte Arbeitsgestaltung in Handwerksbetrieben (08.06.2021, mit Annika Pestotnik und Danina Mainka)
Marius Gehrisch M. Sc.	**Doktorandenseminare** Organizational behaviour in international strategic alliances and the correlation to performance – a literature review and avenues for future research (07.10.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Organizational behaviour in international strategic alliances and the relation to performance – a literature review and avenues for future research (02.02.2021, mit Stefan Süß)
Elena Gesang M. Sc.	**Doktorandenseminare** Die Rolle von Geführten in der Geführten-Führenden-Beziehung – Empirische Analysen zu Eigenschaften, Verhalten und Verhaltensauswirkungen auf den Führenden (16.06.2021) Die Rolle des Geführten in der Geführten-Führenden-Beziehung – Empirische Analysen zu Eigenschaften, Verhalten und Verhaltensauswirkungen (07.10.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** When do leaders feel stressed by their followers? An examination of face-to-face and virtual interactions (08.06.2021, mit Ingo Klingenberg)

Dr. Ingo Klingenberg	**Doktorandenseminare** Stressbewältigung von Pflegekräften – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund der individuellen Resilienz und des Copings (Gliederung) (07.01.2021) Stressbewältigung von Pflegekräften – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund der individuellen Resilienz und des Copings (Konzeptionelles Modell) (18.11.2020) Stressbewältigung von Pflegekräften – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund der individuellen Resilienz und des Copings (Schlussfolgerungen) (05.10.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** When do leaders feel stressed by their followers? An examination of face-to-face and virtual interactions (08.06.2021, mit Elena Gesang)
Rouven Kollitz M. Sc.	**Doktorandenseminare** Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen (20.01.2021) Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen (05.10.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Koreferat zu Chains of freedom: How coordination practices create flexibility in clusters of routines von Patrick Sailer, Georg Loscher, Stephan Kaiser (08.06.2021)
Rebekka Kuhlmann M. Sc.	**Doktorandenseminare** Psychologisches Kapital als individuelle Ressource am Arbeitsplatz – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (17.05.2021)
Danina Mainka M. Sc.	**Doktorandenseminare** The relationship between individual's resource-focused job crafting behavior and co-workers' job crafting intention – A scenario-based experimental study (20.01.2021) Job-Crafting als Konzept individualisierter Arbeitsgestaltung – Empirische Analysen zu kontextuellen Einflussfaktoren (06.10.2020) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Individualisierte Arbeitsgestaltung in Handwerksbetrieben (08.06.2021, mit Sarah Altmann und Annika Pestotnik) The relationship between an individual's resource-focused job crafting behavior and co-workers' job crafting intention – a scenario-based experimental study (02.02.2021, mit Stefan Süß)

Phillip Nguyen M. A.	**Doktorandenseminare** Die Inhalte und Entstehung von Einstellungen zu Online-Partizipation – Eine qualitative Studie in Hinblick auf die Mitarbeiter der Ämter für Bürgerbeteiligung (27.04.2021) Die Ausbildung von Einstellungen gegenüber Online-Partizipation vor Hintergrund der Biographieverläufe deutscher Verwaltungsmitarbeiter: eine qualitative Studie (07.10.2020) Die Nutzungsfreundlichkeit von Online-Partizipationsplattformen: Eine Analyse von Einflussfaktoren auf die Gebrauchstauglichkeit unterschiedlicher Nutzergruppen (07.10.2020) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Die Einstellung zu Online-Partizipation und deren Entstehung – Eine qualitative Studie deutscher Verwaltungsmitarbeiter (08.06.2021)
Annika Pestotnik M. Sc.	**Doktorandenseminare** The relationship between idiosyncratic deals and work stress – An empirical analysis (06.10.2020) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Individualisierte Arbeitsgestaltung in Handwerksbetrieben (08.06.2021, mit Sarah Altmann und Danina Mainka)
Dipl.-Kff. Katja Petzsche	**Doktorandenseminare** Einflussfaktoren auf das Führungsverhalten – Empirische Analysen innerhalb eines Telekommunikationsunternehmens im Kontext organisationaler Veränderungen (17.06.2021) Einfluss der vertikalen Führungsdyade auf das Mitarbeiterempowerment in organisationalen Veränderungen – Eine empirische Analyse im Telekommunikationsumfeld (05.10.2020)
René Schmoll M. A.	**Doktorandenseminare** Empirische Analysen zu den Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit: Eine multidimensionale Perspektive (05.10.2020)
Bianca Straßhöfer M. Sc.	**Doktorandenseminare** How employee voice influences supervisors' performance ratings: the role of supervisors' implicit followership theories (06.10.2020) Employee Voice in professionellen Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (21.04.2021)
Robin Stumpf M. Sc.	**Doktorandenseminare** The Effectiveness of Electronic Voice: An Experimental Investigation of the Impact of Enterprise Social Media Voice on Managers' Evaluation of Voice (06.10.2020) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Managers' perception of employee voice – a qualitative analysis (08.06.2021)

Miriam Ziebell M. Sc.	**Doktorandenseminare** Insights from Our Review Process. Study Title: Which Employer Attribute Matters in the War for Talent? A Comparative Study on Organizational Attraction to Start-ups and Large Corporations (Doktorandenseminar der Manchot Graduierten-schule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“) (01.12.2020) What Makes a Company an Innovative Employer? – A Qualitative Analysis on Individual Applicants’ Perceptions in the Context of Startups and Large Corpora-tions (05.10.2020)

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars vom 05.10.2020 bis 07.10.2020 in Wuppertal

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars mit der Universität der Bundeswehr München am 08.06.2021 im digitalen Format

4 Forschung

4.1 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. Arbeitgeberattraktivität sowie Personalführung und Voice Behaviour

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus

Online-Partizipation

Digitalisierung

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

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.

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

Von der Online-Terminvereinbarung bis zur Konfiguration von Produkten: Digitalisierung spielt auch im Handwerk eine immer größere Rolle. Dennoch fällt es vor allem kleineren Betrieben schwer, digitale Veränderungen zu initiieren. Hier unterstützt das interdisziplinäre Verbundprojekt DigiWerk. Mit Partnern aus Wissenschaft und Praxis entwickelt es ein Handlungskonzept für die Digitalisierung im Handwerk und erprobt das Konzept in der Praxis.

Seitens der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf wird das Projekt DigiWerk durch unseren Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin sowie den Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie bearbeitet. Die Universität zu Köln ist mit dem Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Managementlehre für Nicht-Wirtschaftswissenschaftler beteiligt. Koordiniert wird das Projekt an unserem Lehrstuhl von Professor Dr. Stefan Süß, Danina Mainka und Annika Pestotnik.

Gemeinsam mit den drei mittelständischen Handwerksbetrieben Beck Jacobs GmbH (Düsseldorf), Schöllgen Haustechnik GmbH (Alfter), Stamos GmbH (Grevenbroich), dem Fachverband Sanitär Heizung Klima NRW, der Kommunikationsberatung K12 Agentur für Kommunikation und Innovation GmbH sowie dem Softwarehaus Label Software Gerald Bax GmbH werden im Rahmen des Projekts zentrale Fragestellungen zur Arbeitsorganisation, Kommunikation und Wettbewerbsfähigkeit bearbeitet.

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" (02L18B020) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

Im Berichtszeitraum haben zwei Verbundtreffen sowie ein Beiratstreffen stattgefunden. Hierbei erhielten die Projektpartner hilfreiche Impulse, konstruktives Feedback sowie zielführende Hinweise, welche in die weitere Projektplanung eingeflossen sind. Die Treffen fanden digital statt. Zudem war DigiWerk auf der digitalen arbeitswissenschaftlichen Konferenz beyondwork 2020 vertreten. Aufbauend auf den Studienergebnissen und Impulsen der Praxispartner entwickelten die Projektpartner das Handlungskonzept, welches den Handwerksbetrieben künftig auf der Webseite www.HandwerkWirdDigital.de zugänglich gemacht wird.

gefördert von

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

4.3 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 eine beschränkte Krankenhausfinanzierung verstärken die Situation, insbesondere für Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Projekts SEEGEN („Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus“) darin, Maßnahmen für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Krankenhausmitarbeitern zu generieren, einzuführen und zu evaluieren.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf fünf verschiedene Universitätsstandorte. Von Seiten der Heinrich- Heine-Universität ist neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Weitere Partner sind die Arbeitsgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Duisburg-Essen sowie mehrere Institute und Kliniken der Universitätsklinika Heidelberg, Tübingen und Ulm. Das Projekt wird durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und wurde in seiner Laufzeit um sechs Monate bis zum 28.2.2022 verlängert. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernimmt Elena Gesang unter Leitung von Stefan Süß und Sascha Ruhle.

Im Berichtszeitraum ist die komplexe Intervention weitergeführt worden, in der verschiedene Maßnahmen, u. a. Workshops zum Umgang mit Dilemmasituationen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gebündelt in mehreren Krankenhäusern implementiert wurden. Im Berichtszeitraum fanden mehrere digitale Treffen statt, die vor allem der Diskussion der weiteren praktischen Umsetzung und Fortführung des Projekts, insbesondere vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie, dienten. Aus Perspektive unseres Lehrstuhls stand besonders die Auswertung von Interviews mit verschiedenen Funktionsträgern unterschiedlicher hierarchischer Ebenen der beteiligten Krankenhäuser sowie die Analyse organisationaler Kennzahlen und die Erstellung einer Implementierungshilfe an. Diese soll Entscheidungsträger in Krankenhäusern von der ökonomischen Vorteilhaftigkeit der Investition in die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter überzeugen. Als nächstes erfolgt eine Ergänzung und Anpassung der Implementierungshilfe aufgrund der Corona-Pandemie, für die erneut Interviews geführt werden.

gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

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

Durch die Arbeit bedingter Stress ist ein häufiges Phänomen in der modernen Arbeitswelt. Entsprechende Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsstress und seinen gesundheitlichen Folgen sind zwar prinzipiell vorhanden, finden aber in KKU kaum Anwendung. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des BMBF-Projekts PragmatiKK („Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben“) darin, Maßnahmen zur Stressprävention in KKU zu entwickeln, einzuführen und zu evaluieren.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf die Heinrich-Heine-Universität, an der neben unserem Lehrstuhl das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt sind. Weitere Partner sind der Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Managementlehre für Nicht-Wirtschaftswissenschaftler der Universität zu Köln, die Abteilung für Gesundheitspsychologie der Leuphana Universität Lüneburg sowie Unternehmensvertreter. Die Bearbeitung unseres Teilprojekts übernehmen Judith Engels und Rebekka Kuhlmann unter der Leitung von Professor Dr. Stefan Süß und PD Dr. Sascha Ruhle. Im Berichtszeitraum wurden die aus eigenen Studien resultierenden Erkenntnisse zu Hemm- und Förderfaktoren von betrieblicher Stressprävention in KKU genutzt, um eine webbasierte, auf KKU zugeschnittene Stresspräventionsplattform („System P“) zu entwickeln.

Neben verhältnispräventiven (Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung) und verhaltenspräventiven Maßnahmen (individuelles Training zur Stressbewältigung) stand die Entwicklung von Maßnahmen zur nachhaltigen Implementierung der Stresspräventionsmaßnahmen im Vordergrund. Im „System P“ können Führungskräfte Kompetenzen hinsichtlich der Gestaltung des Veränderungsprozesses mit dem Ziel der Verstetigung der Stresspräventionsmaßnahmen in ihrem Unternehmen entwickeln. Dazu wurden im Rahmen von FAQ und eines Stresslexikons entsprechende Informationen bereitgestellt. Zusätzlich wurde ein moderiertes Forum eingeführt, welches den Erfahrungsaustausch der Führungskräfte ermöglicht.

Im nächsten Schritt wird eine Implementierungsstudie durchgeführt, in der das „System P“ auf Wirksamkeit getestet und der Erfolg der Implementierung überprüft wird.

Stressprävention im Betrieb PragmatiKK

www.stresspraevention-im-betrieb.de

gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

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

4.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Die Manchot Graduiertenschule wird von der Jürgen Manchot Stiftung gefördert und befasst sich mit den frühen Phasen der Unternehmensentwicklung und deren Herausforderungen auf dem Weg zur Wettbewerbsfähigkeit. Zu diesem Kontext brachten die Sprecher der Graduiertenschule, Professorin Lutz und Professor Süß, im Jahr 2020 gemeinsam den Hrsg.-Band „Wettbewerbsfähigkeit von Start-ups“ heraus.

Seit April 2019 forscht eine zweite Kohorte Stipendiat/innen zu Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Die Graduiertenschule zeichnet sich insbesondere durch die Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen innerhalb der Betriebswirtschaftslehre aus. Die Stipendiat/innen durchlaufen ein dreijähriges, strukturiertes Doktorandenprogramm, welches ihnen neben einem umfangreichen Kursprogramm und einer intensiven Promotionsbetreuung auch eine enge Vernetzung mit der (internationalen) Wissensgemeinschaft sowie mit jungen Unternehmen ermöglicht. Trotz der Corona-Pandemie sind die Stipendiat/innen sowie Post-Doktoranden als Gruppe gut zusammengewachsen und konnten sich auch in die jeweiligen betreuenden Lehrstühle gut integrieren. Ein regelmäßiger, intensiver und konstruktiver Wissensaustausch konnte mittels digitaler Medien stattfinden. So fand im Juni 2021 auch das 4. Forschungskolloquium im digitalen Format statt.

MANCHOT
GRADUIERTENSCHULE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
JUNGER UNTERNEHMEN

4. Forschungskolloquium der zweiten Kohorte am 30.06.2021

Miriam Ziebell, deren Promotion von Professor Süß betreut wird, beschäftigt sich in ihrer Dissertation mit dem Arbeitgeberimage junger Unternehmen. Ein gemeinsam mit Dr. Vincent Göttel verfasstes Paper über die Unterschiede zwischen Start-Ups und etablierten Unternehmen hinsichtlich des Einflusses spezifischer Merkmale auf die Arbeitgeberattraktivität liegt momentan bei einer internationalen Zeitschrift zur Begutachtung. Dr. Vincent Göttel befasst sich aktuell mit verschiedenen Themen, u. a. zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen und zur digitalen Arbeit. Für die Stipendiat/innen ist er ein wichtiger Ansprechpartner in fachlichen und methodischen Fragen.

Im Juni 2021 gab es dann noch sehr erfreuliche Nachrichten von der Jürgen Manchot Stiftung: Sie fördert eine dritte Kohorte, die im April 2022 starten wird! Das sind tolle Neuigkeiten und eine Bestätigung der erfolgreichen Arbeit in der Graduiertenschule.

Nähere Informationen zur Manchot Graduiertenschule finden sich unter: www.mg-weju.hhu.de

4.6 NRW-Forschungskolleg „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 NRW Forschungskolleg „Online-Partizipation“. Aktuell forschen zehn Doktorandinnen und Doktoranden aus der Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Informatik, Kommunikationswissenschaft, Soziologie und der Computerlinguistik unter Mitarbeit zahlreicher Praxispartner (Kommunen, Dienstleister für Online-Partizipation und weitere wissenschaftliche Institutionen).

Am 1. Januar 2019 startete die zweite Förderperiode. Eine betriebswirtschaftliche Perspektive bringt Phillip Nguyen in das Kolleg ein. In seiner Dissertation beschäftigt er sich mit der Technologieakzeptanz von Online-Partizipation in deutschen Kommunalverwaltungen. Neben individuellen Aspekten wie den Einstellungen der Mitarbeiter gegenüber Online-Partizipation stehen dabei insbesondere organisationale Einflussfaktoren im Fokus der Arbeit.

In diesem Berichtszeitraum kamen die Mitglieder des Forschungskollegs zu zwei Online-Workshops zusammen. Im Dezember 2020 standen die Auswirkungen der Corona-Pandemie für die Arbeit der Kommunalverwaltungen und die Durchführung von Online-Partizipation im Fokus. Im Mai 2021 bildeten dagegen computerlinguistische Fragestellungen wie die Verwendung einfacher Sprache den Schwerpunkt.

In einer gemeinsam durchgeführten Studie wurde der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Digitalisierung der Kommunalverwaltungen in Nordrhein-Westfalen untersucht. Die Studie wurde im September 2021 auf der ECPR General Conference präsentiert.

Eine inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglicht die Partnerschaft zwischen dem Forschungskolleg Online-Partizipation und dem Reallabor Niederrhein. Im Rahmen des Labors soll das gemeinschaftliche Handeln von öffentlicher Verwaltung und Zivilgesellschaft offene Verwaltungskultur fördern und mit Hilfe von Open Data ein Mehrwert für die Bürger geschaffen werden. Das Forschungskolleg ist für die wissenschaftliche Evaluation der getroffenen Maßnahmen verantwortlich und unterstützt das Labor beispielsweise durch die Durchführung von Umfragen und Interviews.

Zuletzt bilden auch die online durchgeführten Kolloquien einen integralen Bestandteil der Arbeit des Forschungskollegs. Hierbei erhalten die Kollegiatinnen und Kollegiaten die Möglichkeit, sich regelmäßig über aktuelle Forschungsvorhaben und den Stand ihrer Promotionsprojekte auszutauschen.

NRW-FORSCHUNGSKOLLEG
ONLINE-PARTIZIPATION

4.7 Forschungsprojekt: Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten

Mit fortschreitender Digitalisierung befindet sich auch die Arbeitswelt in einem stetigen Wandel. Als Folge sehen sich Arbeitnehmer mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die das Potenzial aufweisen, bei manchen Beschäftigten Stressreaktionen auszulösen. Hier lässt sich beispielsweise eine Zunahme von Arbeitsverdichtung oder einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben durch Informations- und Kommunikationstechnik anführen. Damit digitale Transformationsprozesse so gestaltet werden können, dass die positiven Effekte auf Beschäftigte überwiegen, sind fundierte Kenntnisse über Auslöser sowie Kontextfaktoren von technikbedingtem Stress (sogenanntem Technostress) notwendig. Denn gerade diese Erkenntnisse bieten effiziente Anknüpfungspunkte für eine gesundheitsförderliche digitale Transformation.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des von der Hans-Böckler-Stiftung seit 01.04.2021 geförderten Projektes „Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten“ in der Identifikation sowie Erforschung relevanter Kontextfaktoren, die beeinflussen, ob die Nutzung digitaler Technologie zu einem Stresserlebnis wird. Hierbei steht insbesondere die Entwicklung evidenzbasierter Konzepte für die Gestaltung der Personalführung sowie der Arbeitsorganisation in Angesicht des digitalen Wandels im Vordergrund.

Das interdisziplinäre Projekt findet in enger Zusammenarbeit mit dem Institut für Medizinische Soziologie statt. Im betriebswissenschaftlichen Teilprojekt liegt hierbei der Fokus auf dem Wirkungszusammenhang zwischen Personalführung und Technostress. Die Projektbearbeitung übernehmen Tim Rademaker und Dr. Ingo Klingenberg. Teilprojektleiter ist Professor Dr. Stefan Süß.

Methodisch liegt dem Projekt ein Mixed-Methods-Design zugrunde. Im ersten Schritt wird in einer systematischen Literaturanalyse der Forschungsstand strukturiert erfasst und analysiert. Des Weiteren werden Trends und Cluster sowie Forschungslücken in der Technostress-Literatur identifiziert. Ziel ist unter anderem die Ableitung eines konzeptionellen Modells salutogener digitaler Arbeit. Die ersten Ergebnisse dieser systematischen Bestandsaufnahme wurden bei der WK-Personal 2021 präsentiert. Im nächsten Schritt werden diese Erkenntnisse in qualitativen Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren präzisiert und anschließend durch quantitative Primärdatenerhebungen geprüft.

gefördert von

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch Mittel der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und läuft vom 01.04.2021 bis zum 30.09.2023

4.8 Gründung des Arbeitskreises „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

Wir möchten den Transfer in die und aus der Praxis intensivieren. Dies ist ein wichtiger Grund, aus dem sich Professor Süß zu einem Engagement in der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. entschlossen hat. Gemeinsam mit Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München) fungiert er als Wissenschaftlicher Leiter des im Jahr 2021 neu gegründeten Arbeitskreises „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

Die Grundidee des Arbeitskreises besteht darin, eine Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis herzustellen. Entsprechend besteht der Arbeitskreis aus Vertreter/innen der Wissenschaft sowie hochrangigen Praxisvertreter/innen des Personalmanagements. Zukünftig sollen in drei Sitzungen pro Jahr aktuelle Themen des Personalmanagements diskutiert werden, beispielsweise Themen wie die Flexibilisierung (z. B. Homeoffice; Gigwork) sowie Digitalisierung von Arbeit (z. B. Mensch-Maschine-Interaktion). Ebenfalls wird die Diskussion über evidenzbasiertes Personalmanagement (Datenorientierung) aufgegriffen werden.

Eine erste digitale Sitzung des Arbeitskreises fand am 09.06.2021 statt. In Präsenz werden die Mitglieder des Arbeitskreises erstmalig im November 2021 in Düsseldorf zusammenkommen. Wir werden auf unserer Homepage sowie im nächsten Lehrstuhlbericht über die Aktivitäten und Ergebnisse des Arbeitskreises berichten.

Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

hhu Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Universität der Bundeswehr München

4.9 Abgeschlossene Promotion

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Ingo Klingenberg** erfolgreich abgeschlossen.

Dr. Ingo Klingenberg (2. v. r.) nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Rüdiger Hahn, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Andreas Engelen

Titel der Dissertation: „Stressbewältigung durch Pflegekräfte – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund des Copings und der Resilienz“

Disputation am 19.08.2021 zu dem Thema: „Stressbewältigungsprofile von Pflegekräften – Eine latente Profilanalyse“

Zusammenfassung der Dissertation: Arbeitsstress nimmt für die meisten Berufstätigen zu. Dies geht vielfach mit einer Zunahme von psychischen und physischen Erkrankungen und damit verbundener Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern einher. Die Berufsgruppe der Pflegekräfte ist besonders von Stress betroffen, daher ist ihre Betrachtung besonders relevant.

Die Wissenschaft beschäftigt sich daher seit längerem mit der Entstehung und den Auswirkungen von Arbeitsstress (von Pflegekräften). Dabei steht u. a. die Stressbewältigung in Form von Coping und Resilienz im Fokus der Forschung. Unter Coping werden kognitive Prozesse und Handlungen, mit dem Ziel eine Stressreaktion zu beenden, verstanden. Resilienz bezeichnet die Widerstandsfähigkeit gegenüber Stress. In der wissenschaftlichen Literatur mangelt es bisher an integrativen Modellen, die sowohl Coping als auch Resilienz gemeinschaftlich betrachten. Somit werden die Mechanismen der Stressbewältigung bisher unzureichend in der wissenschaftlichen Literatur erklärt.

Im Rahmen der Dissertation wurde daher ein konzeptionelles Modell zur Stressbewältigung entwickelt und auf die Berufsgruppe der Pflegekräfte angewendet. Die Ergebnisse von zwei empirischen, personenzentrierten Studien sind die Grundlage der entwickelten Typologie zur Stessbewältigung vor dem Hintergrund der Resilienz und des Copings. Die Dissertation liefert somit verschiedene empirische und konzeptionelle Beiträge zur Stressbewältigung von Pflegekräften, Coping und Resilienz. Sie erscheint in Kürze als Buch im Springer-Verlag.

4.10 Tagungsteilnahmen

Sowohl der Lehrstuhlinhaber als auch andere Lehrstuhlmitglieder waren im Berichtszeitraum auf einigen 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) Forschungspartner/innen zu knüpfen bzw. zu pflegen. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden in den Jahren 2020 und 2021 zahlreiche Konferenzen digital statt.

Beyondwork2020, Bonn, 10/2020 (Pestotnik, Annika)

G-Forum 2020 – 24. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, online, 10/2020 (Göttel, Vincent)

Inno-Puls – Vernetzung. Innovation. Wertschöpfung, online, 03/2021 (Pestotnik, Annika)

61. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM), online, 03/2021 (Wulf, Ines)

Idiosyncratic Deals – A Methodological and Theoretical Development Meeting, online, 05/2021 (Altmann, Sarah; Pestotnik, Annika)

Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), online, 05/2021 (Ziebell, Miriam)

7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, online, 02/2021 und 06/2021 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

European Academy of Management Conference 2021, online, 06/2021 (Ruhle, Sascha)

81th Academy of Management Annual Conference, online, 08/2021 (Ruhle, Sascha)

Kick-off-Veranstaltung zum Forschungsverbund „Digitale Transformation“ der Hans-Böckler-Stiftung, online, 09/2021 (Süß, Stefan; Klingenberg, Ingo; Rademaker, Tim)

Gemeinsamer Kongress der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Psychologie (DGMP) und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS), online, 09/2021 (Engels, Judith)

Online-Kongress Jahrestagung Deutsche Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP), online, 09/2021 (Süß, Stefan; Klingenberg, Ingo; Rademaker, Tim)

WISSENSCHAFT-PRAXIS-DIALOG Gut durch die Coronakrise dank kluger Personalpolitik: Reagieren – Experimentieren – Lernen, Graz (online), 09/2021 (Süß, Stefan)

Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Lüneburg (online), 09/2021 (Süß, Stefan; Gehrisch, Marius; Nguyen, Phillip)

Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 09/2021 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

4.11 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 Mitherausgeber des German Journals of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung).

Name	Gutachtertätigkeit für Zeitschriften und Konferenzen
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Group and Organization Management ▪ The International Journal of Human Resource Management ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie ▪ Journal of East European Management Studies ▪ Career Development International ▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Dr. Sarah Altmann	▪ Group and Organization Management ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Personnel Review ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Marius Gehrisch	▪ Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Elena Gesang	▪ Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Dr. Vincent Göttel	▪ Asia Pacific Management Review ▪ International Conference on Big Data and Blockchain 2020, Newcastle upon Tyne ▪ 81th Academy of Management Annual Conference 2021, A Virtual Experience ▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Dr. Ingo Klingenberg	▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Scandinavian Journal of Management
Rebekka Kuhlmann	▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Rouven Kollitz	▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Herbstworkshop WK Personal 2021
Phillip Nguyen	▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Annika Pestotnik	▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Group & Organization Management
PD Dr. Sascha Ruhle	▪ Baltic Journal of Management ▪ Current Psychology ▪ European Journal of Work and Organizational Psychology ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Higher Education ▪ Human Resource Management Journal ▪ Journal of Business Research ▪ Journal of Organizational Behavior ▪ Journal of Workplace Behavioral Health ▪ Management Revue
René Schmoll	▪ Frontiers in Psychology ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Management Revue
Robin Stumpf	▪ Management Revue ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Ines Catharina Wulf	▪ Gutachten für die Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen ▪ Gutachten für die Deutsche Rentenversicherung

Name	Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Erstgutachten zur Dissertation von Ingo Klingenberg mit dem Titel „Stressbewältigung durch Pflegekräfte – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund des Copings und der Resilienz“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ▪ Gutachten im Rahmen einer institutionellen Akkreditierung für die Republik Österreich

5 Herbstworkshop der WK Personal

Am 16. und 17. September 2021 fand erneut der Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im VHB in Präsenz und nach dem sog. 3G-Prinzip an der Universität Düsseldorf statt, organisiert durch unseren Lehrstuhl. Professor Süß war bis 30.09.2021 Vorsitzender der Kommission und daher zum zweiten Mal Ausrichter der Tagung. Gemeinsam mit dem Lehrstuhlteam begrüßte er in diesem Jahr knapp 100 Teilnehmer/innen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Italien (Südtirol).

Es wurden insgesamt 65 Vorträge präsentiert, die zuvor in einem Begutachtungsverfahren ausgewählt wurden. Dabei wurden zahlreiche aktuelle Studien zu verschiedensten Themenfeldern der Personalforschung vorgestellt und intensiv diskutiert. Eine gemeinsame Abendveranstaltung im Lambertussaal in der Düsseldorfer Altstadt rundete den sehr gelungenen Workshop ab. Im Zuge dessen wurde der Best-Paper-Award, den die WK Personal in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift PersonalQuarterly auslobt, an Anna Apostolidou und Prof. Dr. Florian Kunze von der Universität Konstanz für ihr Paper „Do immigrants increase team productivity? A study in blue-collar teams" vergeben.

Professor Süß: „Auch in diesem Jahr haben wir zahlreiche spannende und erkenntnisreiche Vorträge und Diskussionen erlebt. Die thematische und methodische Bandbreite, mit der sich die deutschsprachige Personalforschung aktuell befasst, wurde deutlich. Ich bin sehr glücklich, dass es uns zum zweiten Mal gelungen ist, den Workshop unter Pandemiebedingungen in Präsenz zu veranstalten. Mein besonderer Dank gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich sehr vorbildlich an die Hygienemaßnahmen während der Tagung gehalten haben. Ich danke zudem der ERGO für das großzügige Sponsoring des Workshops!"

Foyer des oeconomicums

Eingangsbereich des oeconomicums während der Mittagspause

Begrüßung zur Abendveranstaltung durch Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Dr. Sarah Altmann, Dr. Georg Loscher und PD Dr. Sascha Ruhle, den Leitern des digitalen Workshops für Doktorandinnen und Doktoranden

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Prof. Dr. Erk Piening und Prof. Dr. Nina Katrin Hansen, den Leitern des Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Prof. Dr. Margret Borchert, der Preisträgerin des Best Reviewer Awards (Fullpaper)

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Elena Gesang, der Preisträgerin des Best Reviewer Awards (Shortpaper)

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Anna Apostolidou und Prof. Dr. Florian Kunze, den Preisträgern des Best Paper Awards der PersonalQuarterly

6 Publikationen

Evertz, Lena/Kollitz, Rouven/Süß, Stefan (2021): Electronic word-of-mouth via employer review sites – the effects on organizational attraction, in: The International Journal of Human Resource Management 32 (16/2021), S. 3428-3457

Faupel, Stefanie (2020): Predicting managers' championing behavior through subordinates' change-related voice, in: Journal of Managerial Psychology 35 (5/2020), S. 333-345

Faupel, Stefanie/Helpap, Sevda (2021): Top Management's Communication and Employees' Commitment to Change: The Role of Perceived Procedural Fairness and Past Change Experience, in: The Journal of Applied Behavioral Science 57 (2/2021), S. 204-232

Gesang, Elena/Süß, Stefan (2021): A shift in perspective: Examining the impact of perceived follower behavior on leaders, in: Scandinavian Journal of Management 37 (2/2021), 101156

Göttel, Vincent/Wirtz, Bernd W./Langer, Paul F. (2021): Success Factors of Brand Community Management in Social Media, in: International Journal of Electronic Business 16 (1/2021), S. 1-31

Ruhle, Sascha/Schmoll, René (2021): COVID-19, telecommuting, and (virtual) sickness presenteeism: Working from home while ill during a pandemic, in: Frontiers in Psychology 12 (o.H./2021), o.S.

Schmoll, René/Süß, Stefan (2021): Der Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität, in: PERSONALquarterly 72 (1/2021), S. 18-23

Schmoll, René/Süß, Stefan (2021): Flexibles Arbeiten: Homeoffice in Zeiten der COVID-19-Pandemie, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 50 (9/2021), S. 16-20

Stuber, Felicitas/Seifried-Dübon, Tanja/Rieger Monika A./Gündel, Harald/**Ruhle, Sascha**/Zipfel, Stephan/Junne, Florian (2021): The effectiveness of health-oriented leadership interventions for the improvement of mental health of employees in the health care sector: a systematic review, in: International Archives of Occupational and Environmental Health 94 (1/2021), S. 203-220

Süß, Stefan/Gesang, Elena/Ruhle, Sascha (2021): Mitarbeiterkommunikation aus Sicht der Personalforschung, in: Einwiller, Sabine/Sackmann, Sonja/Zerfaß, Ansgar (Hrsg.): Handbuch Mitarbeiterkommunikation, Wiesbaden 2021, S. 135-150

Süß, Stefan/Mainka, Danina/Pestotnik, Annika (2021): Bedarf, Ansatzpunkte und Lösungen: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten, in: IKZ Haustechnik 13 (9/2021), S. 60-61

Wirtz, Bernd W./Langer, Paul F./**Göttel, Vincent**/Thomas, Marc-Julian (2020): Public Social Media Services: A Citizens' Perspective, in: Public Performance & Management Review 43 (6/2020), S. 1342-1358

7 Vorträge

7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Fahrenhorst, Hendrik/Göttel, Vincent/Kenning, Peter: Relationship Marketing in the Context of Young Enterprises: A Systematic Literature Review and Avenues for Future Research, G-Forum 2020 – 24. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, Virtual Edition, Karlsruhe, 28.09.-02.10.2020

Gehrisch, Marius/Süß, Stefan: Organizational behaviour in international strategic alliances and the relation to performance – a literature review and avenues for future research, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Lüneburg, online, 24.09.2021

Gesang, Elena/Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan: When do leaders feel stressed by their followers? An examination of face-to-face and virtual interactions, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 16.09.2021

Mainka, Danina/Süß, Stefan: Resource-focused job crafting – a scenario-based experimental study of co-workers' cognitive responses to an individual's resource-focused job crafting, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Meyer, Anna/**Göttel, Vincent**/Weißenberger, Barbara E.: How to make the honeymoon last: The use of management control systems in corporate-startup relations to integrate sustainability innovations, G-Forum 2020 – 24. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, Virtual Edition, Karlsruhe, 28.09.-02.10.2020

Nguyen, Phillip: Die Einstellung zu Online-Partizipation und deren Entstehung – Eine qualitative Studie deutscher Verwaltungsmitarbeiter, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Lüneburg, online, 23.09.2021

Pestotnik, Annika/Altmann, Sarah: What makes an i-dealer? A person-centered approach to the study of employees' individual needs in relation to i-deals, Idiosyncratic Deals – A Methodological and Theoretical Development Meeting, Edinburgh, online, 26.05.2021

Pestotnik, Annika/Altmann, Sarah: What makes an i-dealer? A person-centered approach to the study of employees' individual needs in relation to i-deals, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Pestotnik, Annika/Süß, Stefan: How do idiosyncratic deals influence employees' work stress? An empirical investigation of the role of social comparisons and denied i-deals, Idiosyncratic Deals – A Methodological and Theoretical Development Meeting, Edinburgh (online), 25.05.2021**Rademaker, Tim**/Rigó, Mariann/**Klingenberg, Ingo/Süß Stefan**: Der Einfluss von Personalführung auf Technostress – Ein syste-matischer Literaturreview, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Schmoll, René: Flexible Work Arrangements and Parenthood: Still a Source of Career Penalties?, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Stumpf, Robin: Managers‘ evaluation of employee voice – a qualitative analysis, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha/Schmoll, René: Entwicklung der Mitarbeiterbindung im Rahmen der COVID-19-Pandemie: Eine Längsschnittanalyse im Öffentlichen Dienst, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 16.09.2021

Wehner, Marius/Köchling, Alina/**Ruhle, Sascha** (2021): Feeling treated fairly? Employee Reactions toward AI in Career Development Systems, 2021 European Academy of Management Conference (EURAM 2021), online, 16.-18.06.2021

Wehner, Marius/Köchling, Alina/**Ruhle, Sascha** (2021): Feeling treated fairly? Employee Reactions toward AI in Career Development Systems, 81st Annual Meeting of the Academy of Management (AoM), online, 29.07.-04.08.2021

Ziebell, Miriam: What Makes a Company an Innovative Employer? – A Qualitative Analysis in the Context of Startups and Large Corporations, Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), digital, 06.05.2021

Zöhrer, Laura/Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**/Steidelmüller, Corinna (2021): Effects of sickness presenteeism and sickness absenteeism on subsequent career events, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 16.09.2021

7.2 Sonstige Vorträge

Altmann, Sarah: Forschungsgespräch – Wie promoviere ich „richtig“?, online, 19.04.2021

Altmann, Sarah/Mainka, Danina/Pestotnik, Annika: Individualisierte Arbeitsgestaltung in Handwerksbetrieben, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW in München, online, 08.06.2021

Altmann, Sarah/Ruhle, Sascha: Forschungsgespräch – Strukturgleichungsmodelle, online, 28.06.2021 und 05.07.2021

Engels, Miriam/Dragano, Nico/Angerer, Peter/Boß, Leif/Diebig, Mathias/**Engels, Judith**/Hoewner, Jörg/**Kuhlmann, Rebekka**/Kuske, Johanna/Lehr, Dirk/Lepper, Sarah/Lunau, Thorsten/Pavlista, Valeria/**Ruhle, Sascha**/**Süß, Stefan**/Schwens, Christian/Zapkau, Florian B./**Wulf, Ines**: PragmatiKK – Entwicklung eines web-basierten Systems zur Implementierung von Stressprävention in Klein- und Kleinstunternehmen (KKU), Gemeinsamer Kongress der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Psychologie (DGMP) und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS), online, 16.09.2021

Gehrisch, Marius/Süß, Stefan: Organizational behaviour in international strategic alliances and the relation to performance – a literature review and avenues for future research, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW München, online, 02.02.2021

Gehrisch, Marius/Süß, Stefan: Forschungsgespräch – Review/Literaturanalysen, online, 14.06.2021

Gesang, Elena/Klingenberg, Ingo: Forschungsgespräch – Qualitative Forschung, online, 17.05.2021

Gesang, Elena/Klingenberg, Ingo: When do leaders feel stressed by their followers? An examination of face-to-face and virtual interactions, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, online, 08.06.2021

Göttel, Vincent: Koreferat zu Koch-Bayram, Irmela/Kaibel, Chris: Algorithms in personnel selection: Applicants' attributions about organizations' intentions and organizational attractiveness, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Gündel, Harald/…/**Gesang, Elena/Ruhle Sascha/Süß, Stefan/**…/Angerer, Peter: Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus (SEEGEN) - Entwicklung einer komplexen Intervention: Darstellung erster Ergebnisse aus der Pilotphase, 19. Deutscher Kongress für Versorgungsforschung, online, 01.10.2020

Klingenberg, Ingo/Kollitz, Rouven: Forschungsgespräch – Großzahlige Befragungen, online, 10.05.2021

Kollitz, Rouven: Koreferat zu: Sailer, Patrick/Loscher, Georg/Kaiser, Stephan: Chains of freedom: How coordination practices create flexibility in clusters of routines, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, online, 08.06.2021

Kollitz, Rouven/Schmoll, René: Forschungsgespräch – Experimentalstudien, online, 21.06.2021

Mainka, Danina/Süß, Stefan: The relationship between an individual's resource-focused job crafting behavior and co-workers' job crafting intention – a scenario-based experimental study, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW in München, online, 02.02.2021

Mulfinger, Nadine/…/**Gesang, Elena/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan**/…/Gündel, Harald: Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus (SEEGEN) - Entwicklung einer komplexen Intervention, 19. Deutscher Kongress für Versorgungsforschung, online, 01.10.2020

Niederelz, Christopher/**Nguyen, Phillip**/Wähner, Marco/Frieß, Dennis/Becker, Maria/Braun, Andreas/Stodden, Regina: Covid vs. Digitalization: Results of a survey in North Rhine-Westphalia's local governments, ECPR General Conference, online, 31.08.2021

Nguyen, Phillip: Die Einstellung zu Online-Partizipation und deren Entstehung – Eine qualitative Studie deutscher Verwaltungsmitarbeiter, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, online, 08.06.2021

Ruhle, Sascha: Forschungsgespräch – Begutachtungsverfahren & Datenschutz, online, 26.04.2021

Ruhle, Sascha: Forschungsgespräch – Strukturgleichungsmodelle I & II – eine anwendungsorientierte Einführung mit AMOS, online, 28.06.2021 und 05.07.2021

Ruhle, Sascha: Forschungsgespräch – Latent profile and latent class analysis – Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten, online, 12.07.2021

Ruhle, Sascha: Koreferat zu Wilkens, Uta/Langholf, Valentin: How to come in close with human-centered AI in the workplace? Insight from a field study analysis in radiology, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2021

Pestotnik, Annika/Mainka, Danina/Süß, Stefan: Sind Handwerksbetriebe bereit für die Digitale Transformation?, beyondwork2020, Bonn, 21.-22.10.2020

Schmoll, René: Koreferat zu Zimmermann, Sophia/Reinwald, Max/Kunze, Florian: Working in the Eye of the Pandemic: Local COVID-19 Infections and Daily Employee Engagement, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 16.09.2021

Stumpf, Robin: Managers' perception of employee voice – a qualitative analysis, 7. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, online, 08.06.2021

Süß, Stefan: Wie empfinden Beschäftigte das Arbeiten im Homeoffice während der Krise? Veränderungen von Produktivität, Arbeitszufriedenheit und Stress im Zeitverlauf, WISSENSCHAFT-PRAXIS-DIALOG Gut durch die Coronakrise dank kluger Personalpolitik: Reagieren – Experimentieren – Lernen, Graz (online), 29.09.2021

Süß, Stefan/Klingenberg, Ingo: Stress und Gesunderhaltung: Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde angesichts zunehmender Digitalisierung im Gesundheitswesen, Fachtagung „#PariConnect 2020", Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Wuppertal (online), 10.11.2020

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha/Schmoll, René (2021): Arbeiten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse einer Panelstudie, Digitales Symposium des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 18.12.2020

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha/Schmoll, René: Arbeitsproduktivität bei dem LVR in Zeiten der Corona-Pandemie, Köln, 14.06.2021

Ziebell, Miriam: Arbeitgeberattraktivität von Start-ups und Großunternehmen – Vergleichende empirische Analysen zu organisationalen Einflussfaktoren, 3. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen", online, 27.01.2021

Ziebell, Miriam: The Impact of Strategic Alliances between New Ventures and Established Firms on their Employer Reputation and Employer Attractiveness, 4. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen", online, 30.06.2021

8 Medienpräsenz

8.1 Zeitungsartikel und Internetpublikationen

IKZ Haustechnik, 24.09.2021: Bedarf, Ansatzpunkte und Lösungen: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten

Wirtschaftsförderung der Stadt Düsseldorf, 07.12.2020: Homeoffice: Neue Erkenntnisse über Stress, Konflikte und Produktivität

Rheinische Post, 02.12.2020: Studie der Uni: Zahl der Konflikte nimmt im Homeoffice zu

Stern, 22.10.2020: Neustart erzwingen?

8.2 Interviews und Radioberichte

Antenne Düsseldorf, 12.04.2021: Homeoffice nach der Pandemie

Antenne Düsseldorf, 30.12.2020: Stress im Homeoffice: Studie der HHU Düsseldorf

Certo – Magazin für Sicherheit und Gesundheit, 02.12.2020: Präsenzpflicht oder Homeoffice: Wo arbeitet es sich am besten?

WDR2 Das Mittagsmagazin, 05.10.2020: Arbeitsminister will Recht auf Homeoffice

8.3 Pressemitteilungen

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, 27.01.2021: Langzeitstudie: Worauf Unternehmen und Beschäftigte bei der Arbeit im Homeoffice achten sollten

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, 12.11.2020: Langzeitstudie: Arbeit im Homeoffice fördert Stress und Konflikte, aber auch die individuelle Produktivität

9 Weiterbildungsangebot

Name	Institution & Modul
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	Düsseldorf Business School ▪ Personalmanagement ▪ Verhalten und Personalführung ▪ Change- und Projektmanagement ▪ Human Resource Management ▪ Organizational Behavior and Leadership Im Berichtszeitraum hat er neben dem Kursangebot vier Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.
Dr. Sarah Altmann	Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Düsseldorf (seit SoSe 2020) ▪ Führungspsychologie Nordrheinische Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung und Akademie für Ärztliche Fortbildung Rheinland-Pfalz (WiSe 2020/2021 und SoSe 2021) ▪ Arbeitsmedizinischer Kurs (C1): Grundlagen der Organisationsgestaltung, Grundlagen des Personalmanagements und der Personalführung
Elena Gesang	Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Düsseldorf (SoSe 2021) ▪ Qualitative Forschungsmethoden
Annika Pestotnik	Private Hochschule für Wirtschaft und Technik (PHWT) in Vechta (seit WiSe 2020/21) ▪ Personalmanagement
PD Dr. Sascha Ruhle	Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Düsseldorf (seit SoSe 2019) ▪ Qualitative Personalforschung Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Österreich, seit WiSe 2019/2020) ▪ People and Organizations
Bianca Straßhöfer	Universität Duisburg-Essen ▪ Übung Klausurvorbereitung Personalmanagement (WiSe 2020/21) ▪ Tutorium/Fallstudien zum Personalmanagement (SoSe 2021)
Robin Stumpf	Private Hochschule für Wirtschaft und Technik (PHWT) in Vechta (seit WiSe 2020/21) ▪ Personalmanagement

10 Universitäre Selbstverwaltung

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

Name	Aufgabe
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2018) ▪ Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School ▪ Mitglied und Vorsitzender der Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ▪ Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Mitglied im Beirat des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie
Dr. Sarah Altmann	▪ Stellvertretendes Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Wirtschaftschemie ▪ Mitglied des Senats aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ▪ Mitglied in der Studienkommission aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
PD Dr. Sascha Ruhle	▪ Mitglied der Berufungskommission zur Besetzung der W3-Professur für „Data Science in Business and Economics“

11 Dank und Ausblick

Auch am Ende dieses Lehrstuhlberichts möchte ich es nicht versäumen, all jenen zu danken, die unsere Arbeit unterstützen. Dabei handelt es sich um Institutionen, die über Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Ich danke der **Jürgen Manchot Stiftung**, dem **Bundesministerium für Bildung und Forschung**, dem **Land NRW** und der **Hans-Böckler-Stiftung.** Ein ausdrücklicher Dank gilt daneben unseren Lehrbeauftragten **Dr. Saba Kascha** und **Hon.-Prof. Dr. Dr. Hummel** sowie unseren **Gastreferentinnen und Gastreferenten** dafür, dass sie unsere Lehre durch ihre Praxissicht bereichern. Nicht vergessen möchte ich die zahlreichen **Interviewpartner und Probanden**, die sich im Berichtszeitraum an empirischen Studien beteiligt haben, die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der (de-)zentralen Universitätsverwaltung**, die unsere Arbeit verwaltungsseitig unterstützen, und natürlich die **Studierenden**, mit denen wir gerne interagieren und von denen wir lernen.

Blicken wir zum Abschluss nach vorn auf ein hoffentlich normaleres Studienjahr 2021/2022. Wir wünschen uns mehr Präsenz in der Lehre und die eine oder andere Konferenz im Präsenzformat. Im Zuge dessen werden einige Publikationen reifen und andere Publikationsvorhaben starten.

Ich freue mich, dass einige Doktorand/innen in der nächsten Zeit ihre Dissertation finalisieren möchten. Rouven Kollitz und Ines Wulf werden in Kürze einreichen und auch Katja Petzsche sowie René Schmoll befinden sich auf der Zielgeraden. Personelle Wechsel zeichnen sich aktuell nicht ab, abgesehen davon, dass Bianca Straßhöfer ab Juni 2022 aus der Elternzeit zurückkommt und unser Team, das die Lehre im Bereich der BWL für Nicht-Ökonomen anbietet, verstärken wird.

Die BMBF-Projekte SEEGEN und DigiWerk sowie ggf. auch PragmatiKK werden im nächsten Jahr zu Ende gehen, und wir blicken mit Vorfreude auf die Ergebnisse. Genauso freuen wir uns auf den Start der dritten Kohorte der durch die Manchot Stiftung finanzierten Graduiertenschule. Abzuwarten bleibt, ob neue Projekte hinzukommen. Der Praxisaustausch wird durch das HR-Forum, das hoffentlich in 2022 wieder stattfinden wird, und die Arbeit im Schmalenbach-Arbeitskreis intensiviert.

Meine Zeit als Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ging am 30.09.2021 zu Ende – ich werde meine Nachfolgerin Prof. Dr. Marion Festing noch als Stellvertreter unterstützen und wünsche ihr eine erfolgreiche und weniger turbulente Amtszeit als ich sie hatte.

Ich schließe 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. Übrigens entwickeln wir gerade einen Düsseldorfer HR-Podcast. Wenn er verfügbar ist, lesen Sie das und andere aktuelle Informationen auf unserer Homepage unter www.orgaperso.hhu.de sowie auf unserer Facebookseite.

Düsseldorf, im Oktober 2021

Stefan Süß

Kontakt:

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