Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf

Lehrstuhlbericht

WS 2021/2022 – SS 2022

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

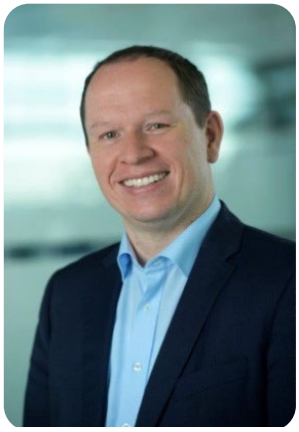
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Arbeit, Personal und Organisation
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2022, 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

Sie interessieren sich für unseren Lehrstuhl und lesen gerade unseren Lehrstuhlbericht. Ich freue mich über Ihr Interesse an unserer Arbeit und darüber, dass Sie sich auf diesem Wege über unseren Lehrstuhl informieren!

Wir berichten hier über den Zeitraum vom 01.10.2021 bis 30.09.2022. In diesem Zeitraum ließen die Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie sukzessive nach, und unsere Arbeit nehmen wir in einer „neuen Normalität“ wahr. So forschen wir nicht nur zu zeit- und ortsflexibler Arbeit, sondern praktizieren diese auch intensiver als vor der Pandemie. Die digitale Lehre wurde zur Routine, wobei wir uns gefreut haben, im Sommersemester 2022 in die Präsenz zurück zu kehren.

Auch im zurückliegenden Jahr gab es viele Ereignisse, über die wir nachfolgend berichten. So sind Katharina Apenbrink und Maximilian Kellerer neu als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, und Bianca Straßhöfer kehrte aus der Elternzeit zurück. Verlassen hat uns neben Julia Jackowski Danina Mainka – zum Glück nur temporär und elternzeitbedingt. Dauerhaft ist der Verlust von Dr. Sascha Ruhle, der den Lehrstuhl in den letzten Jahren sehr maßgeblich geprägt hat. Er wechselte zum 01.03.2022 auf eine Professur an die Universität Tilburg. Es ist gut, dass es im Ausland für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler wie Sascha Ruhle Professorenstellen gibt, die das deutsche System aktuell kaum bietet. Wir freuen uns, mit Sascha Ruhle im Austausch zu bleiben.

Dass zum 30.09.2022 auch Dr. Sarah Altmann die Fakultät verlassen hat, um eine Professur an der Hochschule Niederrhein anzutreten, vergrößert bei uns die Lücke an Erfahrung und an der Hochschule Niederrhein unsere „Filiale“, sind dort doch mittlerweile vier ehemalige Mitarbeiterinnen Professorin. Auch Sarah Altmann hat den Lehrstuhl in den letzten Jahren wie kaum eine andere Person geprägt und ich freue mich, wenn sie an der FH im doppelten Sinne ihre Berufung gefunden hat, uns aber in dem einen oder anderen Projekt als Kooperationspartnerin erhalten bleibt.

Im Berichtsjahr gab es drei erfolgreich abgeschlossene Promotionsvorhaben, zu denen wir auch an dieser Stelle Dr. Rouven Kollitz, Dr. Ines Catharina Wulf und Dr. René Schmoll herzlich gratulieren. Dr. René Schmoll tritt die Nachfolge von Dr. Sarah Altmann als Academic Teacher im Bereich Management und Marketing an und wird uns am Lehrstuhl intensiv unterstützen, so lange ich Dekan bin.

Auch die anderen Doktorand/innen kommen sehr gut voran und konnten sich im Berichtszeitraum über verschiedene Konferenzbesuche in Präsenz freuen. So sind im letzten Studienjahr wieder einige Artikel in internationalen Zeitschriften erschienen. Hinzu kommen transferorientierte Publikationen in Zeitschriften und Herausgeberbänden. Weitere Artikel sind bei Zeitschriften angenommen, unter Begutachtung oder im Entstehen.

Größere Veränderungen gibt es in unserer Familie aus Forschungsprojekten. Die BMBF-Projekte SEEGEN und DigiWerk endeten, was wir gerade beim DigiWerk-Projekt, das wir koordiniert haben, sehr bedauern. Das gemeinsam mit dem Lehrstuhl für BWL, insb. Marketing eingeworbene Projekt RESERVE zum Thema der „Verbraucherresilienz“ ist hingegen gestartet und wird bei uns von Katharina Apenbrink bearbeitet. Jörn Brandt bearbeitet ein

Projekt zur Arbeit im Homeoffice, das uns die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin finanziert. Zudem ist die dritte Kohorte der Manchot-Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen gestartet. Dr. Vincent Göttel engagiert sich dort nach wie vor als Post-Doc.

Die Lehre war im Wintersemester fast ausschließlich digital, im Sommersemester dann fast komplett in Präsenz. Der dadurch wieder intensivere Kontakt zu den Studierenden freut uns genauso wie die Tatsache, dass die Nachfrage nach unserem Angebot auf hohem Niveau verbleibt. Dies gilt nicht zuletzt für das Angebot in BWL für Nicht-Ökonomen sowie das zur betriebswirtschaftlichen Ausbildung der Medizinstudierenden.

Das Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität haben wir erneut aussetzen müssen; die Planung und Durchführung einer derartigen Großveranstaltung war uns gegenwärtig zu unsicher. Dafür hat die Kooperation im Schmalenbach-Arbeitskreis „Personal und Arbeit“ an Fahrt gewonnen. Und wir haben den Düsseldorfer HR-Podcast gestartet. Mitte jeden Monats gibt es eine neue Folge zu den Themen Personal, Arbeit, Führung oder Management. Wir versuchen, die Interviewpartner breit zu streuen und nicht nur aus Unternehmen zu gewinnen. So berichtet ein Biologe über (menschliches) Verhalten, ein Trainer aus der Handball-Bundesliga über Führung oder ein Pfarrer über die Organisation der Fluthilfe. Mehr zum Podcast und den einzelnen Folgen lesen Sie in diesem Bericht.

Auch dieses Mal freue ich mich, dass das vergangene Jahr ein gutes war. Wir haben die durch die Pandemie geprägte Situation als Team erneut gut gemeistert, verzeichneten Erfolge auf Konferenzen und bei Publikationen, haben zwei neue Drittmittelprojekte gestartet und zwei weitere Anträge kurz vor der Bewilligung. In der Lehre sind wir gut nachgefragt und freuen uns, wenn uns von Studierenden, Absolvent/innen und Praktikern eine gute Lehre bescheinigt wird. Das Lehrstuhlteam nimmt alle Aufgaben engagiert kompetent wahr. Dass ich neben der Arbeit am Lehrstuhl Dekan bin und erstmal bleibe, lässt sich dank des Lehrstuhlteams und des engagierten und kompetenten Teams im Dekanat gut verkraften!

Nachfolgend informieren wir Sie über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2021/2022. Aktuelle Informationen finden Sie darüber hinaus wie immer auf www.orgaperso.hhu.de, auf LinkedIn oder auf Facebook.

Düsseldorf, im Oktober 2022

Stefan Süß

Inhaltsverzeichnis

1 Unser Leitbild 1

2 Personal 2

2.1 Das Team 2

2.2 Lehrstuhlinhaber 3

2.3 Lehrstuhlverwaltung 4

2.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 4

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

2.6 Post-Doc 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 28

4.1 Forschungsschwerpunkte 28

4.2 Verbundprojekt DigiWerk: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts 29

4.3 Verbundprojekt SEEGEN: Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Krankenhäusern 30

4.4 Verbundprojekt PragmatiKK: Implementation pragmatischer Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen 31

4.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 32

4.6 NRW-Forschungskolleg „Online-Partizipation“ 33

4.7 Forschungsprojekt: Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten 34

4.8 Verbundprojekt @home: Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen 35

4.9 Verbundprojekt RESERVE: Resilientes Verbraucherverhalten im Kontext der Verbraucherüberschuldung 36

4.10 Arbeitskreis „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. 37

4.11 Abgeschlossene Promotionen 38

4.12 Tagungsteilnahmen 41

4.13 Gutachtertätigkeiten 43

5 Publikationen 45

6 Vorträge 47

6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 47

6.2 Sonstige Vorträge 49

7 Medienpräsenz 51

7.1 Düsseldorfer HR Podcast 51

7.2 Zeitungsartikel und Internetpublikationen 52

7.3 Interviews, Radio- und Fernsehberichte 52

8 Weiterbildungsangebot 54

9 Universitäre Selbstverwaltung 55

10 Dank und Ausblick 56

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 Personal und Organisation. 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 Personal und Organisation 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 WS 2021/2022 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

Lehrstuhlteam im SS 2022 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

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 BMUV, der Hans-Böckler-Stiftung und 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 Lehrstuhlverwaltung

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
- Studierendendbindung ggb. Hochschulen

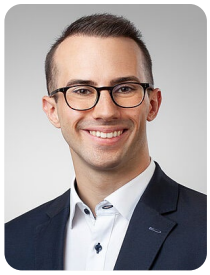
Von April 2013 bis Mai 2017 und von September 2017 bis September 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Dort 2018 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen“. Vom 01.10.2020 bis 30.09.2022 Akademische Rätin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

Katharina Apenbrink M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Job Crafting
- Proaktives Mitarbeiterverhalten
- Verbraucherresilienz

Seit Februar 2022 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Februar 2022 im BMUV-Projekt „RESERVE“ tätig.

Dissertationsprojekt: Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting im Kontext flexibler Arbeit – Empirische Analysen



Jörn Brandt
M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Homeoffice
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Seit August 2021 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Von November 2021 bis September 2022 Koordinator im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfond geförderten Projekt DigiWerk. Zudem seit Februar 2022 Koordinator im durch die BAuA geförderten Projekt @home.

Dissertationsprojekt: Risiken im Homeoffice – Empirische Analysen zu ausgewählten Einflussfaktoren

Judith Engels
M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Personalführung
- Arbeitsstress
- Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU)

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: Organizational Behavior in internationalen strategischen Allianzen – Empirische Analyse zu ausgewählten Erfolgsfaktoren

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 den Eigenschaften und dem Verhalten von Geführten sowie den Auswirkungen ihres Verhaltens auf Führende

Julia Jackowski M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Konflikte und Konfliktmanagement
- Social Enterprises

Von April 2021 bis September 2022 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Von Mai 2021 bis September 2022 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule "Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen".

Dissertationsprojekt: Die Gestaltung des organisationalen Konfliktmanagements in Sozialunternehmen – Empirische Analysen

Maximilian Kellerer M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Organisationales Commitment

Seit Mai 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

Dissertationsprojekt: Die Bedeutung von New Work für Commitment – Erforschung multipler Commitments vor dem Hintergrund der Flexibilisierung und des Wertewandels

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“.

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, arbeitsbezogene Ressource – 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. Von Juli 2020 bis Dezember 2022 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk. Derzeit in Elternzeit.

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: Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen der Technologieakzeptanz von Mitarbeitern

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: Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Idiosyncratic Deals – Empirische Analysen zu individuellen und gruppenbezogenen 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“.

Dissertationsprojekt: Der Einfluss von Personalführung auf die Beanspruchung durch digitale Arbeit – Empirische Analysen unter Einbeziehung ausgewählter Kontextfaktoren

PD Dr. Sascha Ruhle

Forschungsschwerpunkte
- Organisationales Commitment
- Absentismus und Präsentismus
- Hochschulmanagement

Von 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. Von 01.10.2020 bis 28.02.2022 Akademischer Oberrat am Lehrstuhl.

Dr. René Schmoll

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

Seit Oktober 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Dort 2022 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Empirische Analysen zu den individuellen 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.

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 der Bewertung 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

Tom Fränzel

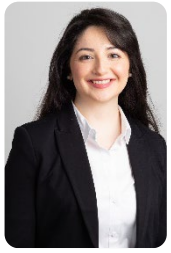
WHB bis September 2022
Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Annika Hausfeld

WHB bis September 2022
Studiengang:
Master BWL

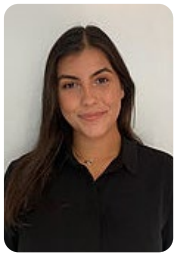
Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl



Zeynep Reis

WHB seit Juli 2022
Studiengang:
Master BWL

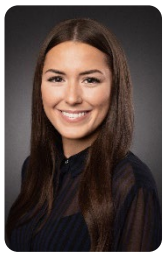
Aufgabenbereich:
Lehrstuhl



Aylin Savci

WHB bis März 2022
Studiengang:
Master Psychologie

Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl



Larissa Schnucklake

SHK bis Februar 2022
Studiengang:
Bachelor BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

2.6 Post-Doc 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.

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

Jaqueline Mehler M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Organisationale Veränderung
- Akademische Personalentwicklung
- Hochschulmanagement

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

Dissertationsprojekt: Analyse des Implementierungsprozesses der Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Fallstudie im Zeitverlauf

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	MW16 Personalmanagement	
	Projektarbeit (MQ06)	MW18 Organizational Behavior
	MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar	
	MW93 Praxis des Personalmanagements	
		MW96 Qualitative Managementforschung
		MW99 Organisationstheorien
	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 22	WS 21/22
Teilnehmer	19	20

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 21/22	WS 20/21
Kursteilnehmer	768	618
Klausurteilnehmer	295	408

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 ausgewählte Bereiche der Organisation und der Personalwirtschaft kennen (Projektmanagement, Demokratisierung und Partizipation in Organisationen, Interorganisationale Beziehungen, Organisation und Personal in internationalen Unternehmen), um das bereits erlangte Wissen weiter zu vertiefen.

Kurs I: Organisationsgestaltung (jedes WS)

Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft (jedes WS)

Kurs III: Ausgewählte Themenbereiche der Organisation und der Personalwirtschaft (jedes SS)

Statistiken BW01

	Studienjahr 2022	Studienjahr 2021
Kursteilnehmer	204	193
Klausurteilnehmer	101	103
Projektarbeiten	60	43

Hier geht es zum Modulhandbuch:

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) 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 22	SS 21
Kursteilnehmer	98	110
Klausurteilnehmer	41	51
Projektarbeiten	17	23

Hier geht es zum Modulhandbuch:

b) 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: Organizational Behavior auf individueller Ebene (jedes WS)

Kurs II: Organizational Behavior auf Gruppen- und Organisationsebene (jedes WS)

Statistiken MW18

	WS 21/22	WS 20/21
Kursteilnehmer	133	148
Klausurteilnehmer	84	113

Hier geht es zum Modulhandbuch:

c) 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, Geschäftsbereichsleiter Personal in einem Gesundheitskonzern, angeboten.

Kurs I: Grundlagen (jedes WS)

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

Statistiken MW19

	Studienjahr 2022	Studienjahr 2021
Kursteilnehmer	33	50
Klausurteilnehmer	18	16

Hier geht es zum Modulhandbuch:

d) Modul MW93: Praxis des Personalmanagements

Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Die Teilnehmenden setzen 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 2022	Studienjahr 2021
Kursteilnehmer	37	31
Klausurteilnehmer	9	-

Hier geht es zum Modulhandbuch:

e) 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 WS)

Kurs II: Anwendung qualitativer Managementforschung (jedes WS)

Statistiken MW96

	WS 21/22	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 sechs Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden. Seit dem Wintersemester 2021/22 wird das Modul „Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen“ unter alleiniger Verantwortung des Lehrstuhls für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation angeboten. 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 I „Strategisches Management für Nicht-Ökonomen“, Kurs II „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“, Kurs III „Finanzierung und Entrepreneurship für Nicht-Ökonomen“ und Kurs IV „Marketing für Nicht-Ökonomen“ an. Die Studierenden erhalten in den einzelnen Vorlesungen Einblicke in die zentralen Funktionen der Betriebswirtschaftslehre. Teil des Moduls sind darüber hinaus Kurs V und Kurs VI. In Kurs V werden Seminararbeiten zu wechselnden, aktuellen betriebswirtschaftlichen Themen angefertigt, die Relevanz für Nicht-Ökonomen haben. Kurs VI ermöglicht den Studierenden berufsrelevante Schlüsselqualifikationen zu erlangen, indem ihnen in einem Seminar die notwendigen Soft-Skills vermittelt werden. Detaillierte Informationen zu den Kursen finden Sie im verlinkten Modulhandbuch.

Kurs I: Strategisches Management für Nicht-Ökonomen (jedes Semester)

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

Kurs III: Finanzierung und Entrepreneurship für Nicht-Ökonomen (jedes Semester)

Kurs IV: Marketing für Nicht-Ökonomen (jedes Semester)

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

Kurs VI: Seminar zur Vermittlung von Soft-Skills (jedes SS)

Statistiken Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen

	SS 22	WS 21/22
Kursteilnehmer	636	726
Klausurteilnehmer	150	192
Projektarbeiten	12	14

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 22	WS 21/22
Kursteilnehmer	21	40
Klausurteilnehmer	Die Abschlussprüfung erfolgt in Form der Bearbeitung einer Fallstudie.	

.

3.6 Sonstige Prüfungen

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

	Studienjahr 2022	Studienjahr 2021
Klausuren von ERASMUS-Studierenden	9	0 (bedingt durch Corona)
Mündliche Prüfungen von ERASMUS-Studierenden	0	6
Klausuren in Organisation und Personal im Nebenfach	3	0
Mündliche Prüfungen in Organisation und Personal im Nebenfach	0 (ausschl. Klausuren)	11
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW 16	3	8

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.

Lukas Kaster, Deutsche Apotheker- und Ärztebank: Gastvortrag am 24.11.2021 und am 29.06.2022 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“

Bayer Svitlana, Expat Service Desk ME & DUS: Gastvortrag am 06.07.2022 zu Service für Unternehmen und Expats in der Region Düsseldorf im Rahmen der Vorlesung „Ausgewählte Themenbereiche der Organisation und Personalwirtschaft (BW01 Kurs 3)“

Jaqueline Frese, Arla Foods GmbH: Gastvortrag am 17.12.2021 zu dem Thema „Marketing angewandt – Aus dem Alltag eines Marketing Managers“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für Nicht-Ökonomen Kurs IV“

Marit Warias und Ulrich Warias, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft mbH: Gastvortrag am 19.01.2022 und am 04.05.2022 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 15.06.2022 zu dem Thema „Management im Spannungsfeld globaler Ereignisse“ im Rahmen der Vorlesung „Strategische Funktionen des Personalmanagements“ und „Personalmanagement Kurs I“

Dr. med. Malte Mürköster, Facharzt für Innere Medizin, Notfallmedizin und Psychotherapie: Gastvortrag am 01.06.2022 über seine Erfahrungen mit der Gründung seiner eigenen Praxis im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

3.8 Abschlussarbeiten

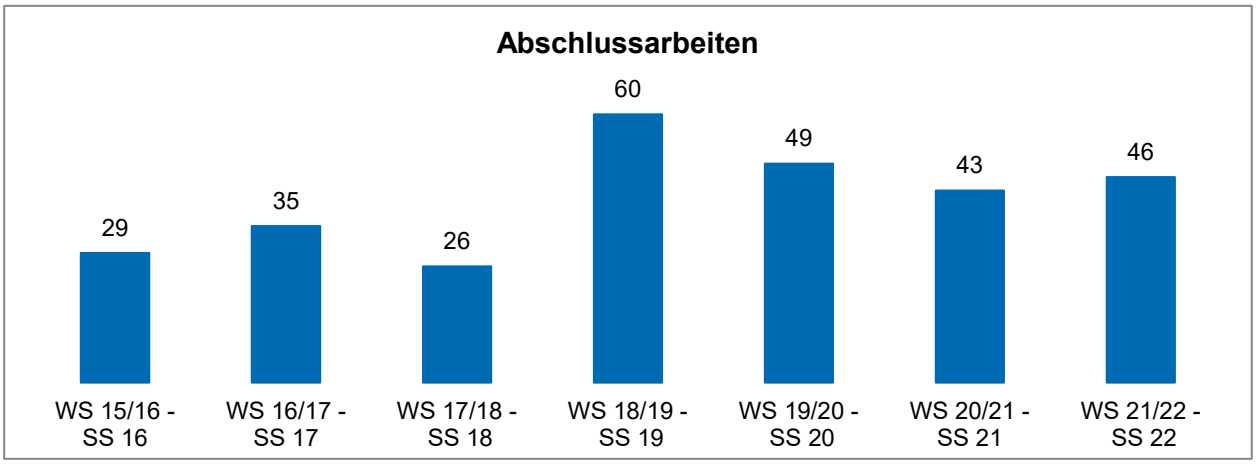
Im Berichtszeitraum (WS 2021/2022 und SS 2022) haben wir insgesamt 46 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Niveau	Titel der Arbeit
Bachelorarbeiten	Chancen und Risiken des Einsatzes von künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)
	Der Zusammenhang zwischen Auslandsentsendungen und Karriereerfolg: Eine vergleichende Analyse unter Berücksichtigung der individuellen Persönlichkeit (Süß mit Gehrisch)
	Der Zusammenhang zwischen New Work und psychologischem Empowerment: Eine Analyse (Süß mit Nguyen)
	Warum Mitarbeiter krank zur Arbeit erscheinen: Eine Analyse unterschiedlicher Diversity-Dimensionen in der Entstehung von Präsentismus (Süß mit Ruhle)
	Der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Arbeitsmotivation in digitalen Arbeitsformen: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)
	Der Einfluss der Bereitstellung von Coworking-Spaces auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine Analyse unter Berücksichtigung der Erwartungen der Generation Z (Süß mit Rademaker)
	Der Einfluss von Sustainable Leadership auf die Mitarbeitermotivation: Eine Analyse (Süß mit Altmann)
	Einflussfaktoren auf die Kommunikation in Projektteams: Eine Analyse (Süß mit Jackowski)
	Der Einsatz von Blockchain-Technologie in den Funktionen des Personalmanagements: Eine vergleichende Analyse von Chancen und Risiken (Süß mit Schmoll)
	Der Einfluss von Führungsstilen auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern: Eine Analyse ausgewählter Mediatoren (Süß mit Kuhlmann)
	Der Zusammenhang zwischen Selbstführung und Mitarbeitermotivation: Eine vergleichende Analyse zwischen Start-ups und Großunternehmen (Süß mit Gehrisch)
	Der Zusammenhang zwischen flexibler Arbeitsgestaltung und Work-Life-Balance: Eine Analyse (Süß mit Brandt)
	Der Einfluss von organisationsunabhängigen Informationsquellen auf Bewerberreaktionen: Eine Analyse (Süß mit Kollitz)
	Die Produktivität von Mitarbeitern im Homeoffice während der Corona-Pandemie: Eine systematische Analyse aktueller Forschungsarbeiten (Süß mit Ruhle)
	Der Einfluss von transformationaler Führung auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern: Eine konzeptionelle Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Absentismus und Präsentismus (Süß mit Gesang)
	Eine Analyse des Einflusses von Sustainable Leadership auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern (Süß mit Kuhlmann)
	Die Beziehungsqualität zwischen Führungskräften und Geführten: Eine konzeptionelle Analyse ihres Einflusses auf die Arbeitszufriedenheit der Geführten (Süß mit Gesang)
	Wahrnehmung und Wirkungen selbstbestimmter Entlohnungssysteme im Außendienst: Eine qualitative Analyse (Süß mit Ruhle)
	Der Einfluss der betrieblichen Nutzung unternehmensexterner Social Media auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Brandt)

Bachelorarbeiten	
	Der Einfluss des Employer Brandings auf das organisationale Commitment: Eine Analyse aus Sicht der Generation Z (Süß mit Brandt)
	Der Einfluss von persönlichen Ressourcen auf das Arbeitsengagement: Eine quantitative empirische Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Die interkulturelle Anpassungsfähigkeit von Auslandsentsandten und deren Familien: Eine vergleichende Analyse unter Berücksichtigung organisationaler Unterstützung (Süß mit Gehrisch)
	Das Angebot von Sabbaticals als Form beruflicher Auszeiten: Eine qualitative Analyse der Gestaltung (Süß mit Jackowski)
	Der Einfluss von Maßnahmen des Age-Managements auf die Employability von Mitarbeitenden (Süß mit Klingenberg)
	Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Entsendungsbereitschaft: Eine vergleichende Analyse anhand ausgewählter Moderatoren (Süß mit Gehrisch)

Niveau	Titel der Arbeit
Masterarbeiten	Der Einfluss von Corporate Social Responsibility auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)
	Der Einfluss der Organisationskultur auf destruktive Führung: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Mainka)
	Der Einfluss der Kommunikation auf das veränderungsbezogene Commitment: Eine empirische Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Ursachen des Queen-Bee-Phänomens: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Pestotnik)
	The influence of working from home on the perception of commitment: An empirical analysis with particular consideration of work-related availability (Süß mit Schmoll)
	Der Zusammenhang zwischen Homeoffice-Nutzung und Stress: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung von Geschlechterrollen (Süß mit Klingenberg)
	Der Einfluss des Psychologischen Kapitals auf den Widerstand von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen: Eine empirische Analyse (Süß mit Jackowski)
	Der Einfluss der Transparenz der Inhalte von I-Deals auf das Gerechtigkeitsempfinden der Kollegen: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Pestotnik)
	Der Zusammenhang zwischen Home-Office und Mitarbeitergesundheit: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung der Home-Office-Intensität und empfundenen sozialen Isolation (Süß mit Kuhlmann)
	Wahrgenommenes Führungsverhalten in offenen Bürolandschaften: Eine qualitative Analyse (Süß mit Altmann)
	Der Einfluss von Green Human Resource Management auf die Arbeitgeberattraktivität und die moderierende Rolle des Person-Organization Fit (Süß mit Schmoll)
	Selbstführung in agilen Teams: Eine qualitative Analyse (Süß mit Altmann)
	Der Einfluss von KI in der Personalauswahl auf die Bewerbungsabsicht unter Berücksichtigung der Fairnesswahrnehmung: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Stumpf)

Masterarbeiten	Der Einfluss von Homeoffice auf die individuelle Arbeitsleistung: Eine Analyse (Süß mit Schmoll)
	Auswirkungen der Führungsstile des Full-Range-of-Leadership-Modells auf das Commitment von Mitarbeitern: Eine Analyse (Süß mit Ruhle)
	Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Employee Voice: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung einer virtuellen Arbeitsumgebung (Süß mit Pestotnik)
	Der Einfluss von Corporate Social Responsibility auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine experimentelle Analyse (Süß mit Stumpf)
	Wahrgenommene Auswirkungen der verkürzten Arbeitswoche auf Mitarbeiter und Organisationen: Eine qualitative Analyse (Süß mit Pestotnik)
	Der Einfluss transformationaler Führung auf die Dauer der privaten Social-Media-Nutzung am Arbeitsplatz: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung des organisationalen Commitments als Mediator (Süß mit Rademaker)
	Der Zusammenhang von Homeoffice und Motivation: Eine empirische Analyse unter der Berücksichtigung der Persönlichkeitsmerkmale des Big Five Modells (Süß mit Klingenberg)



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 8. Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München vom 18.05.-19.05.2022 in Düsseldorf statt:

Name	Doktorandenseminare und Vorträge beim FoKo mit der UniBw München
Jörn Brandt M. Sc.	**Doktorandenseminare** Gefahren der Arbeit im Homeoffice: Empirische Analysen zu ausgewählten Einflussfaktoren (13.04.2022) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Die Wahrnehmung individueller Risiken der Arbeit im Homeoffice – Eine qualitative Analyse vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Rahmen der COVID-19-Pandemie (18.05.2022, mit Stefan Süß)
Marius Gehrisch M. Sc.	**Doktorandenseminare** Examining leaders' role conflicts in international joint ventures – a qualitative analysis (10.11.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Examining leaders' role conflicts in international joint ventures – a qualitative analysis (19.05.2022)
Elena Gesang M. Sc.	**Doktorandenseminare** Die Rolle von Geführten in der Geführten-Führenden-Beziehung – Empirische Analysen zu Eigenschaften und Verhalten von Geführten sowie ihren Verhaltensauswirkungen auf Führende (08.11.2021) Die Rolle von Geführten in der Geführten-Führenden-Beziehung – Empirische Analysen zu Eigenschaften und Verhalten von Geführten sowie ihren Verhaltensauswirkungen auf Führende (12.05.2022)
Julia Jackowski M. Sc.	**Doktorandenseminare** Die Gestaltung des organisationalen Konfliktmanagements in Sozialunternehmen – Empirische Analysen (13.04.2022)

	Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München Understanding conflicts in social enterprises – a qualitative analysis of the perception of conflicts and their management (19.05.2022, mit Stefan Süß)
Rebekka Kuhlmann M. Sc.	**Doktorandenseminare** The integration of psychological capital into the job demands-resources model: A lon-gitudinal analysis taking into account the mediating role of emotions (09.11.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** The dynamic interplay of psychological capital and job characteristics with employee health – a longitudinal analysis of reciprocal effects (19.05.2022, mit Stefan Süß)
Danina Mainka M. Sc.	**Doktorandenseminare** Individualized job design in blue- and white-collar jobs: The influence of transformational leadership on i-deals and job crafting (09.11.2021)
Phillip Nguyen M. A.	**Doktorandenseminare** Technologieakzeptanz von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen - Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (10.11.2021)
Annika Pestotnik M. Sc.	**Doktorandenseminare** Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Idiosyncratic Deals – Empirische Analysen zu individuellen und gruppenbezogenen Einflussfaktoren und Auswirkungen (09.11.2021) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Pestotnik, Annika: Co-workers' distributive justice perceptions of i-deals – An experimental investigation of the role of i-deal content, i-deal timing, and equity sensitivity (08.05.2022)
Dipl.-Kff. Katja Petzsche	**Doktorandenseminare** Der Einfluss struktureller und interaktioneller Führung auf das partizipative Führungsverhalten im Kontext organisationaler Veränderungen – Empirische Analysen innerhalb eines Telekommunikationsunternehmens (08.11.2021) Führung im Kontext organisationaler Veränderungen - Empirische Analysen zu strukturellen und interaktionellen Einflussfaktoren auf das partizipative Führungsverhalten innerhalb eines Telekommunikationsunternehmens (25.05.2022)
René Schmoll M. A.	**Doktorandenseminare** Empirische Analysen zu den Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit – Eine mehrdimensionale Perspektive (08.11.2021) Empirische Analysen zu den Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit – Eine multidimensionale Betrachtung (23.02.2022)
Robin Stumpf M. Sc.	**Doktorandenseminare** Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Wertschätzung von Employee Voice durch Führungskräfte (09.11.2021) The influence of voice content, voice quality, and managers' mood on managers' perceptions of voice – An experimental investigation (29.03.2022)

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars vom
08.11.2021 bis 10.11.2021 in Wuppertal

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars mit der Universität der Bundeswehr
München vom 18.05.2022 bis 19.05.2022 in Düsseldorf

4 Forschung

4.1 Forschungsschwerpunkte

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

Spezifische Aspekte des Personalmanagements sowie Personalführung und Voice Behavior

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Folgen der Digitalisierung auf individueller und organisationaler Ebene

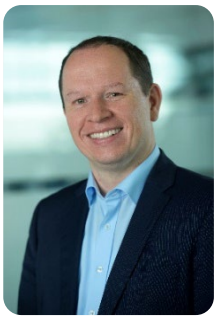
Empirische Personal- und Organisationsforschung

Online-Partizipation

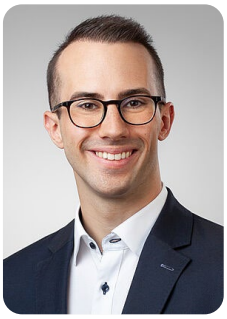
Diese und andere Forschungsschwerpunkte schlagen sich in zahlreichen Publikationen in internationalen und nationalen Zeitschriften, Herausgeberbänden sowie herausgeberreferierten Zeitschriften nieder. Hinzu kommen Konferenzbeiträge im In- und Ausland. Daneben haben wir Drittmittel akquiriert und dadurch 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 digitalen 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 Verbundprojekt DigiWerk. Mit Partnern aus Wissenschaft und Praxis wurde im Zeitraum von Juli 2019 bis September 2022 ein Handlungskonzept für die Digitalisierung im Handwerk entwickelt und in der Praxis erprobt.



Koordiniert wurde das Projekt an unserem Lehrstuhl von Professor Dr. Stefan Süß, Annika Pestotnik und Jörn Brandt. Seitens der Heinrich-Heine-Universität wurde das Projekt durch unseren Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin sowie den Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie bearbeitet. Die Universität zu Köln war mit dem Lehrstuhl für Entrepreneurship und Management beteiligt.



Gemeinsam mit den drei mittelständischen Handwerksbetrieben Beck Jacobs GmbH (Düsseldorf), Schöllgen Haustechnik GmbH (Alfter) und 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 wurden im Rahmen des Projekts zentrale Fragestellungen zur Arbeitsorganisation, Kommunikation und Wettbewerbsfähigkeit bearbeitet.

Das Projekt wurde 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 Projektergebnisse eingeflossen sind.

Aufbauend auf den im Rahmen des Projekts durchgeführten Studien und Impulsen aus der Praxis wurde ein betriebliches Handlungskonzept erarbeitet, welches den Handwerksbetrieben zielgruppengerecht auf der Webseite www.handwerkwirddigital.de zugänglich gemacht wurde. Am 23. Juni 2022 fand die Abschlussveranstaltung des Projekts im Haus der Universität in Düsseldorf statt, bei der die Projektergebnisse präsentiert und im Rahmen von Roundtables und einer Podiumsdiskussion diskutiert wurden.

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 bestand 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 verteilte sich auf fünf verschiedene Universitätsstandorte. Von Seiten der Heinrich-Heine-Universität war neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Weitere Partner waren die Arbeitsgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Duisburg-Essen sowie mehrere Institute und Kliniken der Universitätsklinika Heidelberg, Tübingen und Ulm. Das Projekt wurde durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und lief, aufgrund einer erfolgten Verlängerung, bis zum 31.7.2022. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernahm Elena Gesang unter Leitung von Stefan Süß und Sascha Ruhle.

Im Berichtszeitraum wurde die komplexe Intervention, in der verschiedene Maßnahmen gebündelt in mehreren Krankenhäusern implementiert wurden, final evaluiert. Zudem fanden ein virtuelles Treffen mit Gesamtsystemgestaltern sowie zwei virtuelle Beiratstreffen und verschiedene virtuelle Verbundtreffen statt. Beide Beiratstreffen ermöglichten eine intensive Diskussion der Erkenntnisse aus dem SEEGEN-Projekt, auch vor dem Hintergrund der Veränderungen durch die Corona-Pandemie. Beim Treffen mit den Gesamtsystemgestaltern wurden mit Vertretern aus dem Gesundheitswesen und der Politik, insbesondere strukturelle Verbesserungsmöglichkeiten des Krankenhaussektors diskutiert. Aus Perspektive unseres Lehrstuhls stand die erneute Durchführung von Interviews sowie die Finalisierung der Implementierungshilfe an. Diese soll Krankenhaus-Entscheidungsträger von der ökonomischen Vorteilhaftigkeit der Investition in die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter überzeugen. Wir bedanken uns bei den Projektpartnern für die erfolgreiche Zusammenarbeit sowie beim BMBF für die finanzielle Förderung!

gefördert von

SEE GEN

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, das auch in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) auftritt. 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 Kleinst- und Kleinunternehmen zu entwickeln, einzuführen und zu evaluieren.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf drei Universitätsstandorte. Seitens der Heinrich-Heine-Universität sind neben unserem Lehrstuhl das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Weitere Partner sind die Professur für Entrepreneurship und Management der Universität zu Köln, die Abteilung für Gesundheitspsychologie der Leuphana Universität Lüneburg sowie Unternehmensvertreter. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernehmen Judith Engels und Rebekka Kuhlmann unter der Leitung von Professor Dr. Stefan Süß.

Im Berichtszeitraum wurde die auf Basis von Studienerkenntnissen entwickelte webbasierte, auf KKU zugeschnittene Stressprävention-splattform „System P“ für KKU freigeschaltet. Sie kombiniert verhältnispräventive (Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen) und verhaltenspräventive Maßnahmen (individuelles Training zur Stressbewältigung).

Mit der Freischaltung wurde der Start der gemeinsam mit den Projektpartnern durchgeführten Implementierungsstudie, die eine Evaluation der Wirksamkeit der Intervention „System P“ und des Implementierungsprozesses vorsieht, vollzogen. Im Rahmen der Implementierungsstudie leitet unser Teilprojekt aktuell eine Machbarkeitsstudie zu Durchführbarkeit und Akzeptanz des „System P“. Zur Integration verschiedener Perspektiven wurden diesbezüglich Interviews sowohl mit KKU-Leitungen als auch mit Rekrutierungspartner:innen (z. B. Vertreter von Krankenkassen, Arbeitssicherheitsexperte, Betriebsarzt) geführt. Derzeit erfolgt die Auswertung der Daten, die erste Erkenntnisse zum Implementierungsprozess der Intervention liefern werden. Im nächsten Schritt sollen die Analysen zum Implementierungsprozess vertieft und Analysen zur Wirksamkeit der Intervention durchgeführt werden.

gefördert von

Stressprävention im Betrieb PragmatiKK

Bundesministerium für Bildung und Forschung

www.stresspraevention-im-betrieb.de

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. Gemeinsam mit Professorin Dr. Eva Lutz ist Professor Dr. Stefan Süß Sprecher der Graduiertenschule; Julia Jackowski koordinierte die Graduiertenschule im Berichtszeitraum. Die Manchot 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. Abhängig von ihrer weiteren Karriereplanung können sich die Stipendiat/innen für einen Praxis- oder einen Wissenschaftszweig entscheiden, der auf den angestrebten beruflichen Weg in die Praxis oder Wissenschaft vorbereitet.

Bereits seit April 2019 forscht die zweite Kohorte Stipendiat/innen zu Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Die Stipendiat/innen sowie Post-Doktoranden sind als Gruppe gut zusammengewachsen und konnten sich auch in die jeweiligen betreuenden Lehrstühle gut integrieren sowie wissenschaftliche Erfolge erzielen.

Die Jürgen Manchot Stiftung bewilligte eine dritte Kohorte, welche im April 2022 startete. Die Stipendiat/innen wurden sowohl von der Manchot Graduiertenschule als auch von den betreuenden Lehrstühlen herzlich in Empfang genommen. Auch für die dritte Kohorte ist Dr. Vincent Göttel, der sich im Rahmen der Graduiertenschule aktuell mit Themen wie Arbeitgeberattraktivität, digitale Arbeit, Algorithmic Management, Blockchain Economy, Kooperationen zur Förderung von Nachhaltigkeitsinnovationen und Wachstumsmodelle von Biotech Startups befasst, für die Stipendiat/innen ein wichtiger Ansprechpartner in fachlichen und methodischen Fragen.

Wir freuen uns auf das im Wintersemester 2022/23 stattfindende Kursprogramm, gestaltet von den Professor/innen der Heinrich-Heine-Universität, sowie das für Januar 2022 geplante erste Forschungskolloquium der dritten Kohorte, in dem die Stipendiat/innen die Fortschritte ihrer Dissertationen und die geplanten Konferenzbesuche präsentieren werden.

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 Potential von Online-Partizipation auf kommunaler Ebene systematisch entwickelt, praktisch genutzt und wissenschaftlich evaluiert werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich das NRW Forschungskolleg (ehemals Fortschrittskolleg) „Online-Partizipation“ seit dem 01.10.2014. Im Kolleg 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 des Forschungskollegs „Online-Partizipation“. 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 Veranstaltungen zusammen. Der Online-Workshop im Dezember 2021 beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit den Promotionsvorhaben der Kollegiaten. Im Juni 2022 fanden sich Mitglieder und Praxispartner schließlich für das Abschlusssymposium des Forschungskollegs zusammen. Hierbei berichteten die Teilnehmer von ihren Erfahrungen mit inter- und transdisziplinärer Zusammenarbeit aus acht Jahren Forschungskolleg. Die offizielle Laufzeit des Kollegs endete zum 30.06.2022. Auf Basis individueller Verlängerungen arbeitet ein Großteil der Kollegiaten jedoch auch weiterhin an ihren Promotionsvorhaben.

Eine inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglichte die Partnerschaft zwischen dem Forschungskolleg Online-Partizipation und dem Reallabor Niederrhein, bei dem die Nutzung offener Daten und die Schaffung einer offenen Verwaltungskultur im Fokus standen. Das Forschungskolleg verantwortete die wissenschaftliche Evaluation der getroffenen Maßnahmen und unterstützte das Labor beispielsweise durch die Durchführung von Umfragen und Interviews. Im Sommer 2022 endete die reguläre Laufzeit des Reallabors. Zukünftige Vorhaben werden jedoch angestrebt.

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

NRW-FORSCHUNGSKOLLEG
ONLINE-PARTIZIPATION

4.7 Forschungsprojekt: Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten

Mit der fortschreitenden Digitalisierung befindet sich auch die Arbeitswelt in einem stetigen Wandel. Als Folge sehen sich Arbeitnehmer mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die das Potential aufweisen, bei manchen Beschäftigten Stressreaktionen auszulösen. Hier lässt sich beispielsweise eine Zunahme der Arbeitsverdichtung oder der 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 der Heinrich-Heine-Universität statt. Im betriebswissenschaftlichen Teilprojekt liegt hierbei der Fokus auf dem Wirkungszusammenhang zwischen Personalführung und Technostress. Die Projektbearbeitung übernimmt Tim Rademaker. Teilprojektleiter ist Professor Dr. Stefan Süß.

Methodisch liegt dem Projekt ein Mixed-Methods-Design zugrunde. Im ersten Schritt wurde in einer systematischen Literaturanalyse der Forschungsstand strukturiert erfasst und analysiert. Des Weiteren wurden Trends und Cluster sowie Forschungslücken in der Technostress-Literatur identifiziert. Ziel ist unter anderem die Ableitung eines konzeptionellen Modells salutogener digitaler Arbeit. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden im zweiten Schritt in qualitativen Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren präzisiert. Die ersten Ergebnisse der Interviewstudie wurden bei der WK Personal 2022 präsentiert. Im nächsten Schritt werden die Erkenntnisse beider Studien durch quantitative Primärdatenerhebungen geprüft.

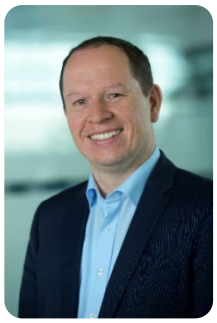
gefördert von

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 Verbundprojekt @home: Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen

Mit der Verbreitung der SARS-CoV-2-Pandemie hat sich auch das Arbeitsleben von unzähligen Beschäftigten auf der ganzen Welt verändert. Dies gilt insbesondere mit Blick auf Arbeitszeit und Arbeitsort. Während die Arbeit im Homeoffice zuvor noch als Ausnahme galt, wurde sie nun in vielen Bereichen schlagartig zum Normalfall.

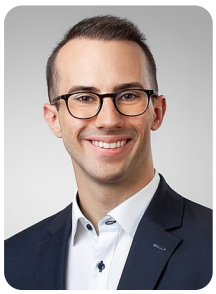


Nach mittlerweile mehr als zwei Jahren Pandemie kommt es vermehrt zu politischen Diskussionen darüber, ob Unternehmen verpflichtet sein sollen, Arbeiten im Homeoffice auch nach der Pandemie anzubieten. Gleichzeitig kündigen zahlreiche große Unternehmen an, künftig mehr Homeoffice zu ermöglichen und Beschäftigte äußern den Wunsch, mehr von zu Hause arbeiten zu können.

Angesichts dessen ist anzunehmen, dass die Arbeit im Homeoffice nicht nur während, sondern auch nach der SARS-CoV-2-Pandemie verbreiteter sein wird als zuvor. Auch wenn damit Potenziale verbunden sind, etwa eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, sind mit einer ungeregelten bzw. wissenschaftlich unbegleiteten Ausweitung der Arbeit im Homeoffice auch Gefahren verbunden. Sie betreffen in erster Linie die Gesundheit der Beschäftigten, aber auch ungeklärte Effekte auf die Produktivität.

Hier setzt das Verbundprojekt @home an, indem es analysiert, welche Folgen die Arbeit im Homeoffice haben kann und Betriebe entsprechend bei der Einführung und Ausweitung neuer Homeoffice-Vereinbarungen begleitet.

Seitens der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf arbeiten im Projekt unser Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie, die Sektion Public Health des Instituts für Medizinsche Soziologie, das Institut für Arbeits-, Sozial und Umweltmedizin sowie der Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie zusammen. Koordiniert wird das Projekt an unserem Lehrstuhl von Professor Dr. Stefan Süß und Jörn Brandt.



Gemeinsam mit vier großen regionalen Unternehmen werden im Projekt zentrale Fragestellungen rund um eine gesundheits- und produktivitätsfördernde Ausgestaltung des Homeoffice bearbeitet.

Das Verbundprojekt wird durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) finanziert und läuft vom 01.02.2022 bis zum 29.02.2024.

Im Berichtszeitraum haben die Kick-Off-Veranstaltung sowie zwei Verbundtreffen stattgefunden. Darüber hinaus wurden Fokusgruppensitzungen in den beteiligten Unternehmen durchgeführt, um in einem ersten Schritt qualitativ zu untersuchen, welche Erfahrungen Führungskräfte und Beschäftigte mit der Arbeit im Homeoffice während der SARS-CoV-2-Pandemie bisher gemacht haben.

gefördert von
baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

4.9 Verbundprojekt RESERVE: Resilientes Verbraucherverhalten im Kontext der Verbraucherüberschuldung

Eine zunehmende Zahl von Verbraucherinnen und Verbrauchern in Deutschland ist von Überschuldung betroffen – die anhaltende COVID-19-Pandemie hat diese Entwicklung nochmals deutlich verschärft. Der Umgang mit Überschuldungssituationen wird unter anderem von der Verbraucherresilienz, das heißt von der Anpassungsfähigkeit an die Verbraucher betreffende Veränderungsprozesse, beeinflusst. Analog zur psychologischen Resilienz ist davon auszugehen, dass sich die Verbraucherresilienz in verschiedenen Kontexten unterschiedlich gestaltet und verschiedene funktionale Formen der Anpassung (sogenanntes resilientes Verhalten) existiert. Bisherige Forschung liefert kaum Erkenntnisse zur Gestaltung, Entstehung und Wirkung von resilientem Verbraucherverhalten in Überschuldungssituationen. In Anbetracht der steigenden Zahl an Verbraucherüberschuldungen und der damit verbundenen negativen ökonomischen, psychologischen und sozialen Folgen ist das Thema jedoch von hoher Relevanz.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des seit 01.02.2022 durch das BMUV geförderten Forschungsvorhabens RESERVE zunächst in der Analyse des Phänomens der Verbraucherresilienz im Überschuldungskontext aus verhaltens- und verbraucherwissenschaftlicher Perspektive. Aufbauend auf dieser Analyse steht die evidenzbasierte Ableitung von differenzierten Gestaltungsempfehlungen im Vordergrund. Konkret soll die Entwicklung von verbraucherspezifischen Maßnahmen und Strategien dazu beitragen, Verbraucherresilienz zu stärken und Überschuldungssituationen zu vermeiden oder zu überwinden.

Die Bearbeitung des Projekts findet in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für BWL, insb. Marketing der Heinrich-Heine-Universität statt. Koordiniert wird das Projekt von Professor Dr. Stefan Süß als Teilprojektleiter. Die Projektbearbeitung übernehmen Katharina Apenbrink und Dr. Ingo Klingenberg.

Im ersten Schritt steht die Bestandsaufnahme des Phänomens der Verbraucherresilienz im Fokus. Zu diesem Zweck finden empirisch-qualitative Methoden Anwendung: Die Durchführung von Interviews mit (nicht) von Überschuldung betroffenen Verbraucher*innen in Kombination mit Experten-Fokusgruppen dient dazu, sich dem Phänomen der Verbraucherresilienz in Überschuldungskontexten explorativ zu nähern. Basierend auf den Ergebnissen der Interviewstudie soll im weiteren Projektverlauf eine Skala zur Messung der Verbraucherresilienz in Überschuldungssituationen entwickelt und validiert werden.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch Fördermittel des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) finanziert und läuft vom 01.02.2022 bis zum 31.01.2024.

4.10 Arbeitskreis „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

Im Jahr 2021 wurde der Arbeitskreis Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft e.V. gegründet. Gemeinsam mit Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München) fungiert Professor Süß als Wissenschaftlicher Leiter des Arbeitskreises. Im Arbeitskreis sind verschiedene hochrangige Akteure aus Wissenschaft und Praxis vertreten. Die Grundidee des Arbeitskreises besteht darin, eine Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis herzustellen.

Nachdem in 2021 zunächst nur eine digitale Sitzung möglich war, fand am 20.05.2022 eine erste Präsenzsitzung in Düsseldorf statt. Im Rahmen dieser Sitzung erfolgten spannende Vorträge und inspirierende Diskussionen unter den Teilnehmenden. Nach der Eröffnung durch Professor Kaiser und Professor Süß referierte Dr. Thomas Liebert von der Audi AG über die „strategische Ausrichtung des HRM bei Audi in Zeiten der Transformation“. Professor Kunze von der Universität Konstanz hielt einen Vortrag über die „Transformation der Arbeitswelt durch Corona“ und stellte in diesem Zusammenhang die „Ergebnisse der Konstanzer Homeoffice Studie“ vor. Intensive Diskussionen über die Vorträge, aber auch die weitere inhaltliche Ausrichtung der Arbeit im Arbeitskreis schlossen sich an.

Am 21.09.2022 beteiligte sich der Arbeitskreis mit einem Panel am 76. Deutschen Betriebswirtschaftler Tag, der unter dem Thema „Risiko und Resilienz“ stattfand. Thema des Panels war „Resilienz in hybriden Arbeitswelten“. Professor Süß diskutierte nach seinem Impuls zum Thema „Resilienz in hybriden Arbeitswelten – eine individuelle Perspektive“ mit Dr. Elke Frank (Software AG; CHRO und Member of the Management Board for Legal, IT and TPP), Dr. Saba Kascha (Canon; Director Human Resources), Prof. Dr. med. Peter Angerer (Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) und Professor Kaiser.

Auch für das nächste Jahr stehen bereits einige Aktivitäten und Treffen des Arbeitskreises fest, um die Kooperation zu intensivieren.

Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

hhu Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Universität der Bundeswehr München

4.11 Abgeschlossene Promotionen

Im Berichtszeitraum wurden am Lehrstuhl die Promotionsvorhaben von **Dr. Rouven Kollitz**, **Dr. Ines Wulf** und **Dr. René Schmoll** erfolgreich abgeschlossen.

Promotion Dr. Rouven Kollitz

Dr. Rouven Kollitz (2. v. l.) nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz und Jun.-Prof. Dr. Marius Wehner

Titel der Dissertation: „Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen“

Disputation am 08.12.2021 zu dem Thema: „Employer responses to negative online reviews: A genre analysis and avenues for future research“

Zusammenfassung der Dissertation: Aufgrund des verstärkten Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte stellt die Rekrutierung von Personal für Unternehmen eine Herausforderung dar. Im Rahmen der Gewinnung von Mitarbeitern spielt dabei arbeitsbezogene Word-of-Mouth-Kommunikation (dt. Mund-zu-Mund-Propaganda) zunehmend eine wichtige Rolle.

Bisherige Forschung hat zwar begonnen, einzelne Facetten der arbeitsbezogenen Word-of-Mouth-Kommunikation zu beleuchten, die wissenschaftliche Betrachtung ist jedoch keineswegs als umfassend oder als abgeschlossen zu bezeichnen. Vielmehr herrscht in vielerlei Hinsicht noch immer Ungewissheit darüber, wie arbeitsbezogene Word-of-Mouth-Kommunikation entsteht, wie sie ihre Wirkungen entfaltet und welche Besonderheiten ihre elektronische Form aufweist. Die Dissertation reduziert dieses Forschungsdefizit, indem Erkenntnisse zu den bisher kaum erforschten Ursachen der Word-of-Mouth-Kommunikation generiert und zugleich die Wirkungen der Word-of-Mouth-Kommunikation unter Berücksichtigung von Moderatoren und Mediatoren differenziert analysiert werden. Es findet dabei insbesondere elektronische Word-of-Mouth-Kommunikation auf Arbeitgeberbewertungsportalen Beachtung, deren Erforschung trotz ihrer zunehmenden Verbreitung noch am Anfang steht. Basierend auf den durchgeführten empirischen Analysen wird somit zu einem umfassenden Verständnis der Word-of-Mouth-Kommunikation als rekrutierungsbezogene Informationsquelle beigetragen, wodurch die Rekrutierungsforschung erweitert wird.

Promotion Dr. Ines Wulf

Dr. Ines Wulf nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Peter Kenning

Titel der Dissertation: „Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Krankheitsprävention“

Disputation am 05.04.2022 zu dem Thema: „Help-seeking and Help-outreach Intentions of Health Care Workers – The Role of Mental Health Literacy and Stigma in the Workplace“

Zusammenfassung der Dissertation: Für den Erfolg von Stresspräventionsmaßnahmen in Organisationen ist neben der Wirksamkeit der jeweiligen Präventionsmaßnahme die Umsetzung entscheidend. Trotzdem wurden, im Vergleich zur großen Anzahl an Wirksamkeitsstudien zu Stresspräventionsmaßnahmen, mögliche Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Krankheitsprävention bislang nicht umfassend untersucht. Dies ist problematisch, da verschiedene Faktoren Einfluss auf die Umsetzungsqualität von Stresspräventionsmaßnahmen in Organisationen nehmen können und damit den Erfolg der Maßnahmen mitbestimmen.
Im Rahmen der Dissertation wurden daher organisationale und individuelle Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Krankheitsprävention mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten detailliert analysiert.

Auf Basis von qualitativen und quantitativen Studien wurden Erkenntnisse zur psychischen Gesundheitskompetenz und des Stigmas psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz (individuelle Ebene) sowie zur Rolle und Interaktion relevanter Akteure der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Krankheitsprävention (organisationale Ebene) generiert. Neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn trägt die Arbeit auch zum Abbau des Umsetzungsdefizits von Stresspräventionsmaßnahmen in Organisationen bei.

Promotion Dr. René Schmoll

Dr. René Schmoll (2. v. r.) nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Jun.-Prof. Dr. Marius Wehner, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Peter Kenning

Titel der Dissertation: „Empirische Analysen zu den individuellen Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit – Eine mehrdimensionale Betrachtung“

Disputation am 21.09.2022 zu dem Thema: „Der Einfluss zeit- und ortsflexibler Arbeit auf den Karriereerfolg – Eine Experimentalstudie “

Zusammenfassung der Dissertation: Im Zuge von Digitalisierung und Wertewandel gewinnt zeit- und ortsflexible Arbeit rapide an Bedeutung. Darunter sind Arbeitsgestaltungsoptionen zu verstehen, die es Beschäftigten ermöglichen, die Lage ihrer Arbeitszeit (zeitliche Flexibilität) und/oder ihres Arbeitsortes (örtliche Flexibilität) zumindest teilweise selbst festzulegen. Bisher mangelt es jedoch an Forschungsarbeiten, die eine mehrdimensionale Betrachtung einnehmen, also die Effekte beider Flexibilitätsdimensionen gleichzeitig berücksichtigen. Dies ist verwunderlich, da zeitliche und örtliche Flexibilität in der Praxis häufig kombiniert Anwendung finden. Nur durch eine mehrdimensionale Betrachtung von zeit- und ortsflexibler Arbeit lässt sich feststellen, in welchem Ausmaß individuelle Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die zeitliche und/oder örtliche Flexibilitätsdimension zurückzuführen sind und inwiefern die beiden Flexibilitätsdimensionen zusammenwirken.

Im Rahmen der Dissertation wurden empirische Analysen zu individuellen Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit durchgeführt. Durch die mehrdimensionale Betrachtung war es möglich, unterschiedliche Effekte der beiden Flexibilitätsdimensionen zu identifizieren. So hat örtliche Flexibilität eine geringere arbeitgeberattraktivitätssteigernde Wirkung als zeitliche Flexibilität. Örtliche Flexibilität führt im Gegensatz zur zeitlichen Flexibilität jedoch dazu, dass Beschäftigte Druck verspüren, ihre berufliche Technologienutzung in der Freizeit auszuweiten. Zudem hat örtliche Flexibilität gewisse Stigmatisierungspotenziale in Bezug auf die Karriere, nicht aber die zeitliche Flexibilität. Die Ergebnisse legen außerdem nahe, dass der positive Zusammenhang zwischen der Arbeit im Homeoffice und Präsentismus durch zeitliche Flexibilität verstärkt werden kann.

Die Dissertation trägt insgesamt zu einem differenzierteren Verständnis der individuellen Auswirkungen zeit- und ortsflexibler Arbeit bei.

4.12 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.

PoKo-Kongress für Betriebsräte, Düsseldorf, 10/2021 (Süß, Stefan)

WORK2021 – Work beyond Crises, online, 10/2021 (Gesang, Elena; Schmoll, René, Stumpf, Robin)

User Group „Organisationsentwicklung in der Krankenversicherung“ der Gesundheitsforen, online, 11/2021 (Süß, Stefan)

42nd International Conference on Information Systems (ICIS), Austin, Texas, 12/2021 (Göttel, Vincent)

Virtual Meeting on Sickness Presenteeism – Understanding Decision-Making, Motives and Consequences of Working While Ill, online, 01/2022 (Schmoll, René)

62. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), online, 03/2022 (Engels, Judith; Wulf, Ines)

Jubiläumstagung des Verbands der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (VHB), Düsseldorf, 03/2022 (Gehrisch, Marius; Göttel, Vincent; Pestotnik, Annika; Süß, Stefan)

WissProKMU Transferveranstaltung, Aachen, 04/2022 (Brandt, Jörn; Pestotnik, Annika)

8. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, Düsseldorf, 05/2022 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

iafob deutschland Jahrestagung 2022, Hannover, 05/2022 (Süß, Stefan)

Wiener Forum Gesundheitskompetenz: Die vergessene Dimension?! Psychische Gesundheitskompetenz in Forschung und Praxis, online, 05/2022 (Wulf, Ines)

Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt - Ergebnisse aus dem Schwerpunktprogramm der BAuA, Dortmund, 06/2022 (Rademaker, Tim)

15. European Academy of Occupational Health Psychology Conference (EAOHP), Bordeaux, 07/2022 (Engels, Judith)

82nd Academy of Management Annual Conference, Seattle, 08/2022 (Altmann, Sarah; Pestotnik, Annika)

Vertrauensmanagement in der Transformation, Düsseldorf, 08/2022 (Klingenberg, Ingo; Rademaker, Tim)

57. Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP) und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS), Magdeburg, 09/2022 (Engels, Judith; Wulf, Ines)

Jahrestagung der Deutschen Initiative für Netzwerkinformation, Frankfurt, 09/2022 (Schmoll, René)

European Group for Public Administration Annual Conference (EGPA), Lissabon, 09/2022 (Nguyen, Phillip)

Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 09/2022 (Süß, Stefan; Apenbrink, Katharina; Kellerer, Maximilian; Altmann, Sarah; Stumpf, Robin; Pestotnik, Annika; Kuhlmann, Rebekka; Schmoll, René; Brandt, Jörn; Rademaker, Tim)

4.13 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum waren Univ.-Prof. Dr. Süß und einige Mitarbeiter/innen u. a. für Zeitschriften, Stiftungen und Konferenzen sowie im Rahmen von Promotionsvorhaben als Gutachter tätig. Prof. Süß ist zudem Mitherausgeber des German Journal of Human Resource Management.

Name	Gutachtertätigkeit für Zeitschriften und Konferenzen
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Deutsche Forschungsgemeinschaft ▪ Schmalenbach Journal of Business Research ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Jahrestagung des VHB ▪ The International Journal of Human Resource Management ▪ Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie ▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Dr. Sarah Altmann	▪ 82nd Academy of Management Meeting 2022 ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Group & Organization Management ▪ Personnel Review
Dr. Vincent Göttel	▪ International Review of Administrative Sciences ▪ International Journal of Innovation Science ▪ Jahrestagung des VHB ▪ 82nd Academy of Management Annual Conference 2022: A Hybrid Experience, Seattle, Washington ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2022, Berlin ▪ International Conference on Big Data and Blockchain 2022, Beijing ▪ 2nd International Conference on Advances in Computing & Information Technologies (CACIT) 2022, Sydney
Dr. Ingo Klingenberg	▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ SN Business & Economics
Rebekka Kuhlmann	▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Annika Pestotnik	▪ Academy of Management Meeting ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Junior Management Science
PD Dr. Sascha Ruhle	▪ European Journal of Work and Organizational Psychology ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Journal of Organizational Behavior ▪ Journal of Occupational and Environmental Medicine ▪ International Journal of Environmental Research and Public Health ▪ Management Revue ▪ European Academy of Management Conference 2022 ▪ 82nd Academy of Management Annual Conference
Dr. René Schmoll	▪ Central European Public Administration Review ▪ Frontiers in Psychology ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Robin Stumpf	▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Name	Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Erstgutachten zur Dissertation von Rouven Kollitz mit dem Titel „Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ▪ Erstgutachten zur Dissertation von Ines Wulf mit dem Titel „Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Krankheitsprävention“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ▪ Erstgutachten zur Dissertation von René Schmoll mit dem Titel „Empirische Analysen zu den individuellen Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit – Eine mehrdimensionale Betrachtung“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

5 Publikationen

Angerer, Peter/…/**Ruhle, Sascha**/Zipfel, Stephan (2022): Feasibility, psychological outcomes and practical use of a stress-preventive leadership intervention in the workplace hospital: the results of a mixed-method phase-II study, in: BMJ Open 12 (2/2022), S. 1-12

Brandt, Jörn/Pestotnik, Annika/Süß, Stefan (2022): Effiziente Kundenkommunikation durch Digitalisierung, in: Service Today 36 (1/2022), S. 66

Engels, Miriam/…/**Engels, Judith/Kuhlmann, Rebekka**/…/**Ruhle, Sascha**/…/**Süß, Stefan/Wulf, Ines** /Dragano, Nico (2022): Facilitating stress prevention in micro and small-sized enterprises: protocol for a mixed method study to evaluate the effectiveness and implementation process of targeted web-based interventions, in: BMC Public Health 22 (591/2022), o. S.

Göttel, Vincent (2021): Sharing Algorithmic Management Information in the Sharing Economy – Effects on Workers' Intention to Stay with the Organization, in: Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS) 2021, Completed Research Paper, ID: 1331

Kaiser, Stephan/ **Süß, Stefan**/Cohen, Rahel/ Mikkelesen, Elisabeth/Reff Pedersen, Anne: Working from home, Herausgeber des Special Issue des German Journal of Human Resource Management 36 (3/2022)

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan**/Cohen. Rahel/ Mikkelesen, Elisabeth/Reff Pedersen, Anne: Working from home: Findings and prospects for further research, in: German Journal of Human Resource Management 36 (3/2022), S. 205-212

Klingenberg, Ingo (2022): Stressbewältigung durch Pflegekräfte – Konzeptionelle und empirische Analysen vor dem Hintergrund des Copings und der Resilienz, Dissertation, Wiesbaden 2022, online abrufbar unter: https://www.springerprofessional.de/stressbewaeltigung-durch-pflegekraefte/20368250

Kollitz, Rouven/**Ruhle, Sascha**/Wilhelmy, Annika (2022). How to deal with negative online employer reviews: An application of image repair theory, in: International Journal of Selection and Assessment (4/2022), S. 1-19

Kollitz, Rouven/**Süß, Stefan** (2022): Elektronische Word-of-Mouth-Kommunikation: Wie Arbeitgeber damit umgehen, in: PERSONAL-quarterly 72 (1/2022), S. 18-23

Mainka, Danina/Süß, Stefan (2022): Job Crafting: Individualisierte Arbeitsgestaltung durch die Veränderung von Arbeitsressourcen und -anforderungen, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 51 (7-8/2022), S. 11-15

Niederelz, Christopher/**Nguyen, Phillip**/Wähner, Marco/Frieß, Dennis/Becker, Maria/Braun, Andreas/Stodden, Regina (2022): Die Corona-Pandemie als Katalysator der Verwaltungsdigitalisierung? Ergebnisse einer Befragungsstudie in Kommunalverwaltungen in NRW, in: Verwaltung & Management 28 (4/2022), S. 186-192

Pestotnik, Annika/Süß, Stefan (2022): Idiosyncratic Deals, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 51 (4/2022), S. 4-9

Süß, Stefan (2022): Arbeiten im Homeoffice? Ja, aber richtig! in: Zeitschrift für Betrieb und Personal (4/2022), S. 231-234

Süß, Stefan/Brandt, Jörn/Pestotnik, Annika (2022): Digitalisierung in KMU des Handwerks – große Chancen, große Herausforderungen! in: Zeitschrift für Betrieb und Personal 75 (8/2022), S. 519-521

Süß, Stefan/Dragano, Nico/**Klingenberg, Ingo** (2022): Belastungen durch die digitale Arbeit, in: Corsten, Hans/Roth, Stefan (Hrsg.): Handbuch Digitalisierung, München 2022, S. 273-291

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/Klingenberg, Ingo (2021): Arbeit und Gesundheit, in: Gröbel, Rainer/Dransfeld-Haase, Inga (Hrsg.): Strategische Personalarbeit in der Transformation. Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRM, Frankfurt am Main 2021, S. 668-686

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

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha/Klingenberg, Ingo/Schmoll, René (2021): Bewirkt Covid-19 eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? In: Schwuchow, Karlheinz/Gutmann, Joachim (Hrsg.): HR-Trends 2022: Covid-19, Smart Work, Purpose, Digitalisierung, Freiburg 2021, S. 23-34

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha/Schmoll, René (2022): Homeoffice: Aktuelle Erkenntnisse zu Produktivität und arbeitsbezogenen Wahrnehmungen, PERSONALquarterly 73 (4/2022) S. 32-37

Wulf, Ines Catharina (2022): Help-Seeking and Help-Outreach Intentions of Healthcare Workers – The Role of Mental Health Literacy and Stigma in the Workplace, in: Frontiers in Education 7 (o.H./2022), S. 1-16

6 Vorträge

6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Altmann, Sarah: Koreferat zu: Hampel, Kilian: Committing to the digital change in organizations: A study on aging blue-collar workers, Wissenschaftliche Kommission Personal im erband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 29.09.2022

Brandt, Jörn/Süß, Stefan: Die Wahrnehmung individueller Risiken der Arbeit im Homeoffice – Eine qualitative Analyse vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Rahmen der COVID-19-Pandemie, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 29.09.2022

Engels, Miriam/…/**Engels, Judith/Kuhlmann, Rebekka**/…/**Ruhle, Sascha A.**/…/**Süß, Stefan/Wulf, Ines C.**/Dragano, Nico: Evaluation einer web-basierten Stresspräventionsplattform für Kleinst- und Kleinunternehmen: Studienprotokoll einer Mixed-Methods-Implementierungsstudie, 62. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), online, 24.03.2022

Engels, Judith/Engels, Miriam/Boß, Leif/**Kuhlmann, Rebekka**/ **Wulf, Ines C.**/Dragano, Nico/**Süß, Stefan**: Prioritising stress prevention in small enterprises – analysing psychosocial safety climate among users of a targeted web-based intervention, 15. European Academy of Occupational Health Psychology Conference (EAOHP), Bordeaux, 07.07.2022

Engels, Miriam /…/**Engels, Judith/Kuhlmann, Rebekka**/…/**Wulf, Ines C.**/Dragano, Nico: PragmatiKK: Zielgruppenspezifische Ansprache in einer web-basierten Stresspräventionsplattform für Kleinst- und Kleinunternehmen, 57. Gemeinsame Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP) und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS), Magdeburg, 07.09.-09.09.2022

Gehrisch, Marius: Examining leaders' role conflicts in international joint ventures – a qualitative analysis, Jubiläumstagung des Verbands der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, online, 09.03.2022

Gesang, Elena/Stumpf, Robin: How do employee traits influence managers' perception of voice? An exploratory scenario-experiment, WORK2021 – Work beyond Crises, online, 13.10.2021

Göttel, Vincent: Sharing Algorithmic Management Information in the Sharing Economy – Effects on Workers' Intention to Stay with the Organization, 42nd International Conference on Information Systems (ICIS) 2021, Austin, Texas, 12.12.-15.12.2021

Kuhlmann, Rebekka/Süß, Stefan: The dynamic interplay of psychological capital and job characteristics with employee health – a longitudinal analysis of reciprocal effects, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, 30.09.2022

Mainka, Danina/Pestotnik, Annika/Altmann, Sarah: Individualized job design in blue- and white-collar jobs: The influence of transformational leadership on job crafting and idiosyncratic deals, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 30.09.2022

Nguyen, Phillip/Stodden, Regina: Der Einfluss des Verfahrensmanagements auf die Akzeptanz von Online-Partizipation: Ein Experiment zur Wirkung von automatischer Sprachvereinfachung und Mitarbeiterreaktionen, Abschlusssymposium des NRW Fortschrittskollegs Online-Partizipation, Düsseldorf, 10.06.2022

Nguyen, Phillip/Stodden, Regina: The Influence of Procedural Management on Acceptance of E-Participation — an Experimental Study on the Effect of Automatic Text Simplification and Employee Responsiveness, 2022 European Group for Public Administration Annual Conference (EGPA), Lissabon, 06.09.-09.09.2022

Pestotnik, Annika: Co-workers' distributive justice perceptions of i-deals – An experimental investigation of the role of i-deal content, i-deal timing, and equity sensitivity, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 30.09.2022

Pestotnik, Annika/Altmann, Sarah: A Person-Centered Approach to the Study of Employees' Individual Needs in Relation to I-Deals, 82nd Academy of Management Meeting, Seattle, USA, 09.08.2022

Rademaker, Tim/Süß, Stefan: Der Einfluss von Personalführung auf Technostress – Eine qualitative Interviewstudie, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 29.09.2022

Schmoll, René: Flexible Work Arrangements in a Digitized Working Life: Still a Source of Stigma and Career Penalties?, WORK2021 – Work beyond Crises, online, 09.12.2021

Schmoll, René: Schöne neue Arbeitswelt? Megatrends und Pandemie als Treiber von Veränderungen der Arbeitswelt, Keynote auf der Jahrestagung der Deutschen Initiative für Netzwerkinformation, Frankfurt, 27.09.2022

Schmoll, René: Koreferat zu: Batka, Patrick/Schneidhofer, Thomas M.: Wireless connection available? A systematic literature review on e-leaders' personal value-based connectivity to followers in the virtual working space, Wissenschaftliche Kommission Personal im VHB, Berlin, 29.09.2022

Schmoll, René/Ruhle, Sascha: "Here I can't infect anyone": Telecommuting, COVID-19 and the decision to show sickness presenteeism, 20th European Association for Work & Organizational Psychology Congress (EAWOP), online, 12.01.2022

Schmoll, René/Ruhle, Sascha: "Here I can't infect anyone": Telecommuting, COVID-19 and the decision to show sickness presenteeism, Virtual Meeting on Sickness Presenteeism – Understanding Decision-Making, Motives and Consequences of Working While Ill, online conference, 12.01.2022

Stumpf, Robin: The influence of voice quality, voice content, and managers' mood on their evaluations of voice – An experimental investigation, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 30.09.2022

Süß, Stefan: Koreferat zu: Nüßle, J./Gaiser, S./Yang, P./Wütz, S.: Motivated by Agility, Hampered by Switching: A Boundary Perspective, Wissenschaftliche Kommission Personal im VHB, Berlin, 29.09.2022

Süß, Stefan/Brandt, Jörn/Pestotnik, Annika: Zwischenergebnisse des Verbundprojekts DigiWerk, WissProKMU Transferveranstaltung, Aachen, 28.04.2022

Süß, Stefan/Mainka, Danina/Pestotnik, Annika: Zwischenergebnisse des Verbundprojekts DigiWerk, Jubiläumstagung des Verbands der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), online, 10.03.2022

Wulf, Ines: Psychische Gesundheitskompetenz am Arbeitsplatz – Vorstellung eines Messinstruments und erste Ergebnisse, Wiener Forum Gesundheitskompetenz: Die vergessene Dimension?! Psychische Gesundheitskompetenz in Forschung und Praxis, online, 24.05.2022

Wulf, Ines/…/**Engels, Judith/Kuhlmann, Rebekka**/**Ruhle, Sascha/Süß, Stefan**/Dragano, Nico: Evaluation einer web-basierten Stresspräventionsplattform für Kleinst- und Kleinunternehmen: Studienprotokoll einer Mixed-Methods-Implementierungsstudie, 62. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), München, 23.03.-26.03.2022

Wulf, Ines/…/**Engels, Judith/Kuhlmann, Rebekka**/…/**Ruhle, Sascha A.**/…/**Süß, Stefan**/Dragano, Nico: PragmatiKK: Studiendesign und erste Ergebnisse einer Implementierungsstudie zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen, 57. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP e.V.) und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS), Magdeburg, 07.-09.09.2022

Wulf, Ines/…/**Engels, Judith/Kuhlmann, Rebekka**/…/Dragano, Nico: PragmatiKK: Zielgruppenspezifische Ansprache in einer webbasierten Stresspräventionsplattform für Kleinst- und Kleinunternehmen, 57. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMP e.V.) und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS), Magdeburg, 07.-09.09.2022

6.2 Sonstige Vorträge

Brandt, Jörn/Süß, Stefan: Die Wahrnehmung individueller Risiken der Arbeit im Homeoffice – Eine qualitative Analyse vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Rahmen der COVID-19-Pandemie, 8. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU mit der UniBw in München, Düsseldorf, 18.05.2022

Gehrisch, Marius: Examining leaders' role conflicts in international joint ventures – a qualitative analysis, Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, Düsseldorf, 19.05.2022

Jackowski, Julia/Süß, Stefan: Understanding conflicts in social enterprises – a qualitative analysis of the perception of conflicts and their management, 8. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw, Düsseldorf, 19.06.2022

Klingenberg, Ingo: Stressbewältigung durch Pflegekräfte, PFLEX.live, ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH, Chemnitz (digitaler Vortrag), 30.08.2022

Kuhlmann, Rebekka/Süß, Stefan: The dynamic interplay of psychological capital and job characteristics with employee health – a longitudinal analysis of reciprocal effects, 8. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw, Düsseldorf, 19.06.2022

Pestotnik, Annika: Co-workers' distributive justice perceptions of i-deals – An experimental investigation of the role of i-deal content, i-deal timing, and equity sensitivity, 8. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU mit der UniBw in München, Düsseldorf, 18.05.2022

Süß, Stefan: Podiumsteilnahme und Impulsstatement, PoKo-Kongress für Betriebsräte, Düsseldorf, 21.10.2021

Süß, Stefan: Flexible Arbeit: Fluch oder Segen? Vortragsreihe der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Thema „oeconomicum live- Wirtschaft live erleben", Düsseldorf, 02.11.2021

Süß, Stefan: Arbeitsbezogene Erfahrungen während der Corona-Pandemie: Was folgt für die Arbeit der Zukunft? User Group „Organisationsentwicklung in der Krankenversicherung" der Gesundheitsforen Leipzig, online, 17.11.2021

Süß, Stefan: Braucht der Mitarbeiter das Büro? Oder braucht die Organisation den Mitarbeiter im Büro? Erkenntnisse aus empirischen Untersuchungen während der Corona-Pandemie, iafob deutschland Jahrestagung 2022, Hannover, 10.05.2022

Süß, Stefan: Arbeiten im Homeoffice? Ja! Aber richtig", Rotary Club Düsseldorf, Düsseldorf, 05.09.2022

Süß, Stefan: Resilienz in hybriden Arbeitswelten, Impulsvortrag auf dem 76. Deutschen Betriebswirtschaftertag der Schmalenbach-Gesellschaft, online, 21.09.2022

Wiegmann, Claudia/Heinrichs, Elisabeth/**Altmann, Sarah**/Kuhlmann, Nina: Berufliche Auszeit – Fluch oder Segen?, Zukunft Personal Europe, Köln, 15.09.2022

7 Medienpräsenz

7.1 Düsseldorfer HR Podcast

Wie und wo arbeiten wir zukünftig? Wie gestalten Unternehmen ihr Personalmanagement? Welche Rolle spielen Digitalisierung und künstliche Intelligenz im Rahmen unseres Arbeitsalltags?

Um diese und andere spannende Themen aus den Bereichen Arbeit, Personalmanagement und Organisation zu diskutieren, wurde in diesem Jahr mit dem Düsseldorfer HR-Podcast ein neues Format ins Leben gerufen. Die Podcastfolgen greifen wissenschaftliche Erkenntnisse auf und beziehen sie auf Fragen, die gesellschaftlich und im Zuge der tagtäglichen Arbeit relevant sind. Als Gastgeber spricht Professor Dr. Stefan Süß dazu monatlich mit Experten aus Wissenschaft, Verbänden und Unternehmen. In den kommenden Semestern soll der Podcast mit praxisrelevanten Themen, wie zum Beispiel der Zukunft des Homeoffice oder Personalführung in Krisenzeiten, auch in unsere Lehrveranstaltungen integriert werden.

Neue Podcastfolgen erscheinen immer Mitte des Monats und sind auf Spotify, bei iTunes sowie auf der Homepage unseres Lehrstuhls zu hören. Dort sind auch nähere Infos zu den Gästen und Inhalten der bisher veröffentlichten Episoden zu finden.

Wir freuen uns jederzeit über Feedback, Themenwünsche oder Anregungen für zukünftige Folgen! Kontaktieren Sie uns dazu gerne unter hr-podcast@hhu.de.

Homepage Spotify iTunes

Bisherige Folgen des Düsseldorfer HR-Podcasts:

KI ist auch (k)eine Lösung! April 2022

Homeoffice – die schöne neue Arbeitswelt? April 2022

Deutsche Bahn – pünktlich, attraktiv und zukunftsorientiert? April 2022

Stadtwerke Düsseldorf – zwischen Pandemieerfahrungen und zukunftsorientiertem Personalmanagement April 2022

Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 1) Mai 2022

Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 2) Mai 2022

Männer – alles gut?! Über die Kunst des Führungsimpulses im kurzen Team-Time-out Juni 2022

Ein Jahr nach der Flut – die große Welle der Hilfsbereitschaft Juli 2022

Eine Pandemie des Bewegungsmangels? Über Gesundheit und aktive Pausen im Büroalltag August 2022

Personalführung aus neuropsychologischer Perspektive – Modernes Coaching in der neuen Arbeitswelt September 2022

7.2 Zeitungsartikel und Internetpublikationen

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10.06.2022: Wirtschaftsprüfung im Fokus: Welche Warnsignale es schon vor der Wirecard-Insolvenz gab

iBusiness, 09.08.2022: Zukunft des Homeoffice: Von Mischmodellen bis zu Vertragskonfigurationen

inclusive productivity, 12.01.2022: Homeoffice = (un)produktivere Arbeit?

Rheinische Post, 29.11.2021: Stresslevel im Homeoffice ist gestiegen

Süddeutsche Zeitung, 04.04.2022: Coaching an Business Schulen – Manager auf Glückssuche

Westdeutsche Zeitung, 23.06.2022: Die digitale Arbeit des Handwerks

Remscheider General-Anzeiger, 20.07.2022: Handwerksbetriebe wollen die Digitalisierung als Chance nutzen

juve Steuermarkt, Sonderausgabe 2022: Boni sind als Anreiz extrem umstritten

7.3 Interviews, Radio- und Fernsehberichte

Antenne Düsseldorf, 04.11.2021: Rückkehr aus dem Homeoffice

Antenne Düsseldorf, 21.03.2022: Entwicklung von Homeoffice nach dem Wegfall der Corona-Beschränkungen Beitrag 1

Antenne Düsseldorf, 21.03.2022: Entwicklung von Homeoffice nach dem Wegfall der Corona-Beschränkungen Beitrag 2

Haufe, 28.06.2022: Die Zukunft der Finanzfunktion

handwerk-digital.nrw, 06.07.2022: Digitalisierung im Handwerk leicht gemacht

SHK TV – Sanitär, Heizung, Klima, Haustechnik, 15.12.2022: Digitalisierung – aber wie?

WDR Lokalzeit aus Düsseldorf, 15.06.2022: Einschätzung zur Ausgestaltung zukünftiger Arbeitsmodelle, der Relevanz von Homeoffice und der Gefahr von Konflikten

8 Weiterbildungsangebot

Name	Institution & Modul
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	Düsseldorf Business School ▪ Personalmanagement ▪ Verhalten und Personalführung Im Berichtszeitraum hat er neben dem Kursangebot drei Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.
Dr. Sarah Altmann	Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Düsseldorf (seit SoSe 2020) ▪ Führungspsychologie Düsseldorf Business School ▪ Change- und Projektmanagement
Marius Gehrisch	Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach (seit SoSe 2022) ▪ Organisation
Elena Gesang	Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Düsseldorf (seit SoSe 2021) ▪ Qualitative Forschungsmethoden
Dr. Vincent Göttel	Technische Universität, Chemnitz (seit WiSe 2021/22): ▪ Vorlesung: Einführung in das Management ▪ Übung: Einführung in das Management
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 (WiSe 2021/22) ▪ Qualitative Personalforschung Düsseldorf Business School (WiSe 2021/22) ▪ Human Resource Management
Bianca Straßhöfer M. Sc.	Universität Duisburg-Essen (seit WiSe 2021/22) ▪ Übung Klausurvorbereitung Personalmanagement
Robin Stumpf	Private Hochschule für Wirtschaft und Technik (PHWT) in Vechta (seit WiSe 2020/21) ▪ Personalmanagement Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach (seit SoSe 2022) ▪ Organisation

9 Universitäre Selbstverwaltung

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

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 ▪ Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie ▪ Stellvertretender Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Mitherausgeber des German Journal of Human Resource Management ▪ Mitherausgeber der Zeitschrift Industrielle Beziehungen
Dr. Sarah Altmann	▪ Mitglied des Senats aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ▪ Mitglied in der Studienkommission aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ▪ stellvertretendes Mitglied der Eignungsfeststellungskommission für den Masterstudiengang Kunstvermittlung und Kulturmanagement ▪ stellvertretendes Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Wirtschaftschemie ▪ stellvertretendes Mitglied im Prüfungsausschuss für die fakultätsübergreifenden Studiengänge ▪ stellvertretendes Mitglied Fakultätskommission zur Vergabe von dezentralen Qualitätsverbesserungsmitteln

10 Dank und Ausblick

Am Ende dieses Lehrstuhlberichts möchte ich zunächst all jenen danken, die unsere Arbeit unterstützen. Dabei handelt es sich um die Jürgen Manchot Stiftung, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Land NRW, die Hans-Böckler-Stiftung, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz. Diese Institutionen fördern aktuell Forschungsprojekte und finanzieren damit über Drittmittel einen erheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl.

Wir danken daneben unseren Lehrbeauftragten Dr. Saba Kascha und Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel sowie unseren Gastreferentinnen und Gastreferenten dafür, dass sie unsere Lehre durch ihre Praxissicht bereichern. Zahlreiche Interviewpartner und Probanden beteiligten sich im Berichtszeitraum an empirischen Studien, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der (de-)zentralen Universitätsverwaltung haben unsere Arbeit verwaltungsseitig unterstützt, und die Studierenden haben unsere Arbeit durch spannende Interaktionen bereichert. Allen genannten Personen gebührt unser großer Dank!

Wenn ich den Blick abschließend nach vorne auf das Studienjahr 2022/2023 richte, stelle ich mir zuerst die Frage, in welcher Form wir lehren werden. In Präsenz oder im Wintersemester doch wieder digital? Wir sind auf beides vorbereitet. Das gilt auch für die Teilnahme an Konferenzen, die digital oder in Präsenz stattfinden werden. Beiträge sind bzw. werden eingereicht und Publikationen werden erscheinen, reifen oder gestartet werden. Katja Petzsche, Bianca Straßhöfer, Phillip Nguyen, Robin Stumpf und Annika Pestotnik befinden sich auf der Zielgeraden der Arbeit an ihrer Dissertation – der Lesestoff wird mir also nicht ausgehen.

Das BMBF-Projekt PragmatiKK wird im nächsten Jahr genauso zu Ende gehen wie das Forschungskolleg zur Online-Partizipation. Da wir jedoch den Start von zwei neuen Projekten erwarten, kann es gut sein, dass wir Personal rekrutieren müssen – aktuell keine leichte Aufgabe. Zum Glück kehrt mit Danina Mainka eine bewährte und produktive Mitarbeiterin aus der Elternzeit zurück und wird uns unterstützen.

Der Austausch mit der Praxis wird durch das HR-Forum, das hoffentlich in 2023 wieder stattfinden wird, und die weitere Arbeit im Schmalenbach-Arbeitskreis intensiviert. Auch unser Podcast geht weiter, monatlich mit einer Folge, und trägt erheblich zum Wissenstransfer, aber auch zum Erkenntnisgewinn durch den Austausch mit interessanten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern bei.

Meine Zeit in der Leitung der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ging am 30.09.2022 endgültig zu Ende, da ich den stellvertretenden Vorsitz abgab. Dafür startet am 01.10.2022 die neue, dritte, Amtszeit als Dekan.

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. Aktuelle Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.orgaperso.hhu.de, bei LinkedIn und auf unserer Facebookseite. Hören Sie auch gerne in den Düsseldorfer HR-Podcast rein, über unsere Homepage, bei Spotify oder bei iTunes.

Düsseldorf, im Oktober 2022

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