Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf

Lehrstuhlbericht

WS 2022/2023 – SS 2023

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

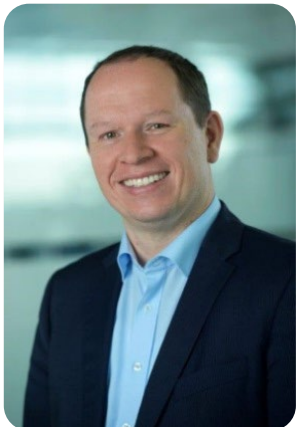
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Arbeit, Personal und Organisation
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2023, 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

wir freuen uns, dass Sie sich für unseren Lehrstuhl interessieren und gerade unseren Lehrstuhlbericht über das Studienjahr 2022/2023 lesen. Wir berichten hier über einen Zeitraum, in dem es am Lehrstuhl wieder sehr viele Aktivitäten gab!

Zuerst ist es aber erwähnenswert, dass wir wieder über ein Studienjahr ohne Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie berichten – wir hielten wieder unsere „normale“ Präsenzlehre und auch Konferenzbesuche im In- und Ausland waren möglich. Dass wir nach dem gefühlten Ende der Pandemie erst mit unserem BMBF-Projekt ProHome, das sich mit der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice befasst, starten konnten, ist nicht zuletzt Ausdruck der langwierigen administrativen Prozesse der Forschungsförderung in Deutschland. Unabhängig davon freuen wir uns, dass das wichtige Projekt gestartet ist! Das gilt in gleichem Ausmaß für das Projekt TrAIBer, das vom BMWK gefördert wird und zum 01.10.2022 startete. Unsere anderen Projekte schritten im letzten Jahr gut voran und bewegen sich in einigen Fällen schon Richtung Zielgerade – auch ein Ausdruck dessen, dass die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Projekte mit Nachdruck und hohem Engagement bearbeiten.

Im abgelaufenen Studienjahr gab es nur wenige personelle Veränderungen. Danina Mainka und Johanna Pampus kehrten aus ihren jeweiligen Elternzeiten zurück, in die Elena Gesang uns verließ. Als „echten“ Neuzugang begrüßen wir Hellen Gießen, die seit dem Sommersemester 2023 bei uns ist, wenn auch erstmal nur mit geringer Stundenzahl, da sie noch ihren Master abschließen muss. Dr. Vincent Göttel, knapp fünf Jahre lang Post-Doc in der Manchot Graduiertenschule, folgte einem Ruf als Assistant Professor an die Universität Twente in den Niederlanden. Wir gratulieren herzlich!

Im Berichtsjahr gab es zwei erfolgreich abgeschlossene Promotionsvorhaben, zu denen wir auch an dieser Stelle Dr. Elena Gesang und Dr. Bianca Straßhöfer sehr herzlich gratulieren. Wir freuen uns, dass Dr. Bianca Straßhöfer am Lehrstuhl bleiben und federführend die betriebswirtschaftliche Ausbildung der Studierenden aus anderen Fakultäten (BWL für Nicht-Ökonomen) verantworten wird.

Die anderen Doktorand/innen kommen sehr gut voran und konnten sich im Berichtszeitraum über verschiedene Konferenzbesuche in Präsenz freuen. Wir haben hier durchweg die Erfahrung gemacht, dass das Konferenzfeedback auf einer Präsenzkonferenz doch intensiver und oft hochwertiger ist als bei digitalen Konferenzen, von dem Konferenzerlebnis ganz zu schweigen. Aus den Konferenzbesuchen resultierten auch im letzten Studienjahr wieder einige Artikel in internationalen Zeitschriften. Hinzu kommen transferorientierte Publikationen in Zeitschriften und Herausgeberbänden. Wie in jedem Jahr können wir zudem berichten, dass weitere Artikel bei Zeitschriften angenommen, unter Begutachtung oder im Entstehen sind.

Das Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität haben wir im September 2023 erstmals seit Beginn der Pandemie wieder durchgeführt, in Zusammenarbeit mit Professor Sarah Altmann und Professor Lena E-

vertz von der Hochschule Niederrhein. Wir haben das Forum damit auf eine breitere personelle und institutionelle Basis gestellt. Die Veranstaltung im September war ein voller Erfolg, und wir haben uns mit zahlreichen Praktikerinnen und Praktikern intensiv über neue Formen der Arbeit, kurz: New Work, ausgetauscht. Die wichtigsten Botschaften sind nachzuhören in einer Sonderfolge des Düsseldorfer HR-Podcasts. Auch hier freuen wir uns, dass die Podcastreihe sich etabliert hat und der Hörerkreis stetig wächst. Im Berichtszeitraum sind 12 neue und interessante Folge dazu gekommen, jüngst die mit dem langjährigen Bundesminister Thomas de Maizière, mit dem ich über Macht und Führung in der Politik sprach. Mehr zum Podcast und den einzelnen Folgen lesen Sie in diesem Bericht. Den Austausch zur Unternehmenspraxis pflegen wir daneben noch im Schmalenbach-Arbeitskreis „Personal und Arbeit“, der sich in den letzten Jahren etabliert hat. Auch hier trugen Präsenztreffen zur besseren Vernetzung und zu einem intensiveren Austausch bei.

Wir blicken erleichtert und positiv zurück auf das Studienjahr 2022/2023. Erleichtert, weil das Jahr doch wieder ungefähr so verlief, wie wir es kannten. Gerade die Interaktion in der Lehre war im Hörsaal intensiver und anspruchsvoller als in den Semestern zuvor in der digitalen Form, wenn auch leider weniger Studierende vor Ort sind als vor der Pandemie. Positiv, weil wir als Team erfolgreich waren mit einem breiten und sehr gut nachgefragten Lehrprogramm, dem Start zweier neuer, aus Bundesmitteln geförderten Projekte, sowie mit Erfolgen auf Konferenzen und bei Publikationen. Auch wenn ich mich wiederhole: Das Lehrstuhlteam nimmt alle Aufgaben mit hoher Kompetenz und großem Engagement wahr. Dass mit Dr. Bianca Straßhöfer, Dr. Ingo Klingenberg und Dr. René Schmoll dabei eine neue Generation an Post-Docs engagiert und kompetent unterstützt, ist ausgesprochen hilfreich, da ich neben der Arbeit am Lehrstuhl nach wie vor Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bin. Dies ließ sich dank des Lehrstuhlteams und des engagierten und kompetenten Teams im Dekanat auch in 2022/2023 gut verkraften!

Nachfolgend finden Sie Informationen über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2022/2023. Aktuelle Informationen finden Sie darüber hinaus wie immer auf www.orgaperso.hhu.de sowie insbesondere auf LinkedIn.

Düsseldorf, im Oktober 2023

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 19

3.7 Gastvorträge 20

3.8 Abschlussarbeiten 22

3.9 Graduiertenausbildung 25

4 Forschung 28

4.1 Forschungsschwerpunkte 28

4.2 Verbundprojekt ProHome: Experimentelle Analysen und evidenzbasierte Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche und produktive Gestaltung der Arbeit im Homeoffice vor dem Hintergrund der digitalen Transformation 29

4.3 Verbundprojekt PragmatiKK: Implementation pragmatischer Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen 30

4.4 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 31

4.5 BMWK-Verbundprojekt TrAIBeR 32

4.6 Forschungsprojekt: Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten 33

4.7 Verbundprojekt @home: Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen 34

4.8 Verbundprojekt RESERVE: Resilientes Verbraucherverhalten im Kontext der Verbraucherüberschuldung 35

4.9 Arbeitskreis „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. 36

4.10 Abgeschlossene Promotionen 37

4.11 Tagungsteilnahmen 39

4.12 Gutachtertätigkeiten 40

4.13 Forschungsgespräche 42

5 Publikationen 43

6 Vorträge 45

7 Drittes Düsseldorfer HR-Forum an der Heinrich-Heine-Universität 48

8 Medienpräsenz 50

8.1 Düsseldorfer HR Podcast 50

8.2 Zeitungsartikel und Internetpublikationen 52

8.3 Interviews, Radio- und Fernsehberichte 52

9 Weiterbildungsangebot 53

10 Universitäre Selbstverwaltung 55

11 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.

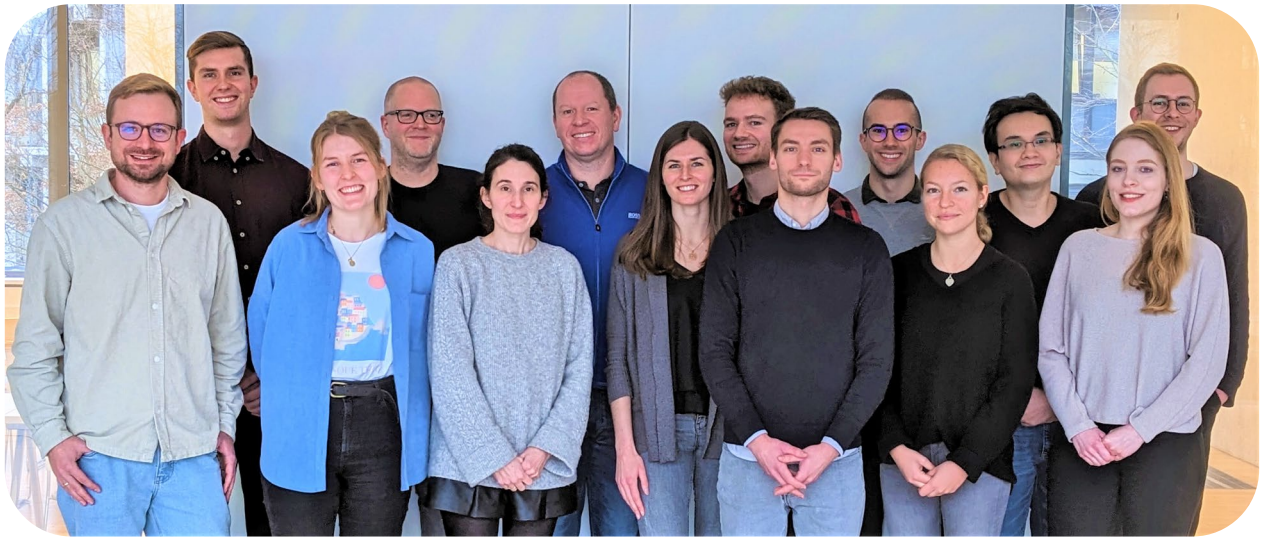
Unsere **Forschung** weist ihre Schwerpunkte in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Personal und Organisation auf. Interdisziplinarität und theoretisch fundierte, empirische Analysen sowie universitätsübergreifende Kooperationen zeichnen unsere Forschung aus. Wir bereichern den wissenschaftlichen 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 2022/2023 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

Lehrstuhlteam im SS 2023 (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 Hochschullehrerinnen und 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 2022 Mitherausgeber der Zeitschrift Industrielle Beziehungen und im Herausgeberbeirat von Management Review Quarterly. 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.

Ausführliche Porträts sind in den Fachzeitschriften „Human Resources Manager“ und „Personal Quarterly“ erschienen. Sie finden sie 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.

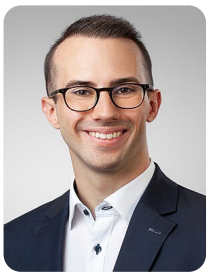
2.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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: Empirische Analysen zu individualisierter Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting unter der Berücksichtigung hybrider Arbeit



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. Seit Februar 2022 Koordinator im durch die BAuA geförderten Projekt @home. Zudem seit Februar 2023 Koordinator des durch das BMBF geförderte Verbundprojekts „ProHome“.

Dissertationsprojekt: Risiken der Arbeit im Homeoffice – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Judith Engels M. A.

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

Von April 2018 bis November 2022 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: Eine verhaltenswissenschaftliche Analyse internationaler strategischer Allianzen – Empirische Studien zu ausgewählten Erfolgsfaktoren

Dr. Elena Gesang

Forschungsschwerpunkte
- Followership
- Employee Voice
- Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern

Seit August 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Im Februar 2023 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift "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". Derzeit in Elternzeit.

Hellen Gießen B. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Künstliche Intelligenz
- Personalauswahl

Seit April 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Aktuell Finalisierung des Masterstudiums im Fach Betriebswirtschaftslehre an der Universität Münster.

Maximilian Kellerer M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Organisationales Commitment

Seit Mai 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Oktober 2022 im BMWK-Verbundprojekt TrAIBeR tätig.

Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen multipler Commitments

Dr. Ingo Klingenberg

Forschungsschwerpunkte
- Arbeitsstress und Coping
- das Gesundheitswesen
- Personalführung
- Positive Psychologie (insb. Resilienz, Psychologisches Kapital und Achtsamkeit)
- Qualitative Forschungsmethoden

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

Seit Oktober 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Oktober 2022 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule "Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen".

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.

Dissertationsprojekt: Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen vor dem Hintergrund des Arbeitskontexts

Phillip Nguyen M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Online-Partizipation
- Akzeptanzforschung

Seit Februar 2019 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Von Februar 2019 bis März 2023 im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt. Seit Oktober 2022 im BMWK-Verbundprojekt TrAIBeR tätig.

Dissertationsprojekt: Die Akzeptanz von Mitarbeitern in Kommunalverwaltungen gegenüber Online-Partizipation – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Technologieakzeptanz und deren Auswirkungen auf die Bürger

Johanna Pampus M. Sc.

Forschungsschwerpunkte
- Inklusion am Arbeitsmarkt
- Diversity-Management

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

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.

Dissertationsprojekt: Individualisierte Anreizgestaltung durch Idiosyncratic Deals – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Tim Rademaker M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Technostress
- Führung

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 Entstehung von Technostress – Empirische Analysen unter Berücksichtigung ausgewählter Kontextfaktoren

Dr. René Schmoll

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

Von Oktober 2016 bis September 2022 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“. Seit Oktober 2022 Akademischer Rat für den Schwerpunktbereich Management und Marketing.

Dr. Bianca Straßhöfer

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. Dort 2023 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „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 Februar 2023 Koordinator des durch das BMBF geförderte Verbundprojekts „ProHome“.

Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der Bewertung des Employee-Voice durch Führungskräfte

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

Gülcin Avci

WHB seit Dezember 2022

Studiengang:
Bachelor BWL

Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl

Tom Fränzel

WHB bis August 2023

Studiengang:
Master BWL

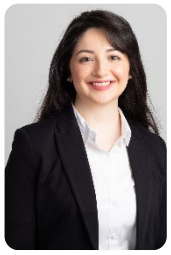
Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Annika Hausfeld

WHB seit Februar 2021

Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Tutorin und Lehrstuhl



Zeynep Reis

WHB bis März 2023

Studiengang:
Master BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Ellen Huisman

SHK seit Oktober 2022

Studiengang:
Bachelor BWL

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

Joana Kyra Krämer

WHB seit September 2023

Studiengang:
Master Psychologie

Aufgabenbereich:
Lehrstuhl

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

Dr. Vincent Göttel

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

Von April 2019 bis Juni 2023 Post-Doc in Betriebswirtschaftslehre an der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen" an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit Juli 2023 Assistant Professor an der University of Twente, Niederlande.

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: Führung im Kontext organisationaler Veränderungen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf das partizipative Führungsverhalten am Beispiel eines Telekommunikationsunternehmens

Jacqueline Mehler M. A.

Forschungsschwerpunkte
- Organisationale Veränderung
- Hochschulmanagement
- Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal

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

Dissertationsprojekt: Diffusion von Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal in deutsche Universitäten – Eine qualitative Studie 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	Projektarbeit (BQ06/07) Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium	BB03 Finanzierung und Unternehmensführung BW01 Organisation und Personal Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium
Master	MW16 Personalmanagement Projektarbeit (MQ06) MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar MW93 Praxis des Personalmanagements MW99 Organisationstheorien Masterarbeiten/ Forschungskolloquium	MW18 Organizational Behavior MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar MW96 Qualitative Managementforschung MW99 Organisationstheorien Masterarbeiten/ Forschungskolloquium
Studium Universale/ Angebote für Nicht-BWLer	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte Übung zu MW16 und MW18 für Studierende des Studiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement Operative Funktionen des Personalmanagements für Arbeitsrechtler	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte Übung zu MW16 und MW18 für Studierende des Studiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement

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 23	WS 22/23
Teilnehmer	33	24

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

	Studienjahr 2023	Studienjahr 2022
Kursteilnehmer	823	768
Klausurteilnehmer	472	295

Hier geht es zum Modulhandbuch:

b) Modul BW01: Organisation und Personal

Das Modul stellt eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge dar. Es gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine Projektarbeit zu schreiben, 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

	WS 22/23	SS 22
Kursteilnehmer	331	204
Klausurteilnehmer	198	101
Projektarbeiten	93	60

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 schreiben, 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 23	SS 22
Kursteilnehmer	101	98
Klausurteilnehmer	52	41
Projektarbeiten	24	17

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 empirischer 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 22/23	WS 21/22
Kursteilnehmer	162	133
Klausurteilnehmer	98	84

Hier geht es zum Modulhandbuch:

c) Modul MW19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar

Das Modul „MW19: 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

	SS 23	SS 22
Kursteilnehmer	38	33
Klausurteilnehmer	21	18

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

	WS 22/23	WS 21/22
Kursteilnehmer	27	37
Klausurteilnehmer	15	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 (WS)

Kurs II: Anwendung qualitativer Managementforschung (WS)

Statistiken MW96

	WS 22/23	WS 21/22
Kursteilnehmer	kein Angebot	13
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. 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 Semester)

Statistiken Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen

	SS 23	WS 22/23
Kursteilnehmer	327	534
Klausurteilnehmer	91	186
Projektarbeiten	9	13

Hier geht es zum Modulhandbuch:

b) Kurs: BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte

Der Lehrstuhl bietet ein speziell auf Studierende der Medizin ausgerichtetes Lehrangebot an. Im Wintersemester 2022/23 wurde das Lehrangebot für Medizinstudierende um das Fach „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt*innen“ erweitert. Die Wahlfächer „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“ und „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt*innen“ richten sich an Medizinstudierende der HHU und werden jedes Semester angeboten. Beide Wahlfächer verfolgen 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 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 und Banken, kassenärztlichen Vereinigungen oder Steuerkanzleien sowie Ärztinnen und Ärzten, die durch Gastvorträge in das Angebot integriert werden.

Statistiken Lehrangebote für Medizinstudierende

	SS 23	WS 22/23
BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte	15	30
Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt*innen	17	22

Die Abschlussprüfung erfolgt in Form der Bearbeitung und Präsentation einer praxisbezogenen Fallstudie.

3.6 Sonstige Prüfungen

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

	Studienjahr 2023	Studienjahr 2022
Klausuren von ERASMUS-Studierenden	20	9
Klausuren in Organisation und Personal im Nebenfach	6	3
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW16	8	3

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 21 Gastvorträge in unterschiedlichen Modulen stattfanden.

Giovanna, Casalino-Görtz, Patrick, Fraser und Claudia, Lohmüller (CGI): Gastvortrag am 12.12.2022 zu dem Thema „Smart City“ im Rahmen der Vorlesung „Ausgewählte Themenbereiche der Organisationsgestaltung und der Personalwirtschaft (BW01 Kurs 3)“

Bayer, Svitlana (Expat Service Desk ME & DUS): Gastvortrag am 23.01.2023 zu dem Thema „Service für Unternehmen und Expats in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann“ im Rahmen der Vorlesung „Ausgewählte Themenbereiche der Organisationsgestaltung und der Personalwirtschaft (BW01 Kurs 3)“

Lukas Kaster, Deutsche Apotheker- und Ärztebank: Gastvortrag am 23.11.2022 und am 03.05.2023 zu Kooperations- und Praxisformen, Einkommensmöglichkeiten durch die Niederlassung sowie Finanzierungsformen (inkl. Liquidität und steuerliche Aspekte) im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Dr. Marit Holzmayer und Ulrich Warias, Warias Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft mbH: Gastvortrag am 16.11.2022 und am 26.04.2023 zu steuerlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten bei Niederlassungen von Ärzten und Übernahmen von Praxen im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte”

Felix Landmesser, HealthXFuture: Gastvortrag am 07.12.2022 und am 21.06.2023 zu Gründungserfahrung in einem StartUp im medizinischen Bereich im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte

Dr. Isabel Eichhof und Dr. Björn Schmitt, Start-Up4MED: Gastvortrag am 17.05.2023 zum Thema „Gründen in der Medizin“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Dr. Lena Lindemann, ERGO Group AG: Gastvortrag am 03.05.2023 zu dem Thema „Driving a Human-Centered Organization“ im Rahmen der Vorlesung „Strategische Funktionen des Personalmanagements“

Christian Baier, BAIER & COMPANY: Gastvortrag am 30.05.2023 zu dem Thema „Die Gründung von BAIER & COMPANY“ im Rahmen der Vorlesung „Finanzierung und Entrepreneurship für Nicht-Ökonomen“

Dr. Ulf Mainzer, ERGO Group AG: Gastvortrag am 14.06.2023 zu dem Thema „Interkulturelles Management“ im Rahmen der Vorlesung „Personalführung: Theorie und Gestaltung“

Lara Töppich und Nina Lange, Career Service zum Thema „Do’s and Don’ts bei Bewerbungsunterlagen“ (WS 2022/2023) im Rahmen des Seminars für „Soft Skills bei den Nicht Ökonomen“

Ann-Charlotte Hufen, Career Service zum Thema „Do’s and Don’ts bei Bewerbungsunterlagen“ (SS2023) im Rahmen des Seminars für „Soft Skills bei den Nicht Ökonomen“

Julie Balkenohl und Felix Gmehling, Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft: Gastvortrag am 07.12.2022 zum Thema „Leadership“ im Rahmen der Vorlesung „Grundlagen der Personalwirtschaft – Organisation und Personal (BW01 Kurs 2)“

Jasmin Bussmann, Pia Ermann und Eva Kleinemeier, Provinzial Holding AG: Gastvorträge am 16.01.23 und 26.06.23 über den Aufbau einer Arbeitgebermarke im Rahmen der Vorlesung „BWL für Nicht-Ökonomen Kurs 2: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“

Marko Frings, Assistenzarzt in der Radiologie: Gastvortrag am 14.12.2022 und am 07.06.2023 zum Thema „Wofür brauche ich als junger Assistenzarzt Führungsfähigkeiten?“ im Rahmen der Vorlesung „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für angehende Ärzt*innen“

Larissa Schwinges-Hess, Heart Times, Gastvortrag am 21.12.2022 und am 21.06.2023 zum Thema „Achtsamkeit“ im Rahmen der Vorlesung „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für angehende Ärzt*innen“

3.8 Abschlussarbeiten

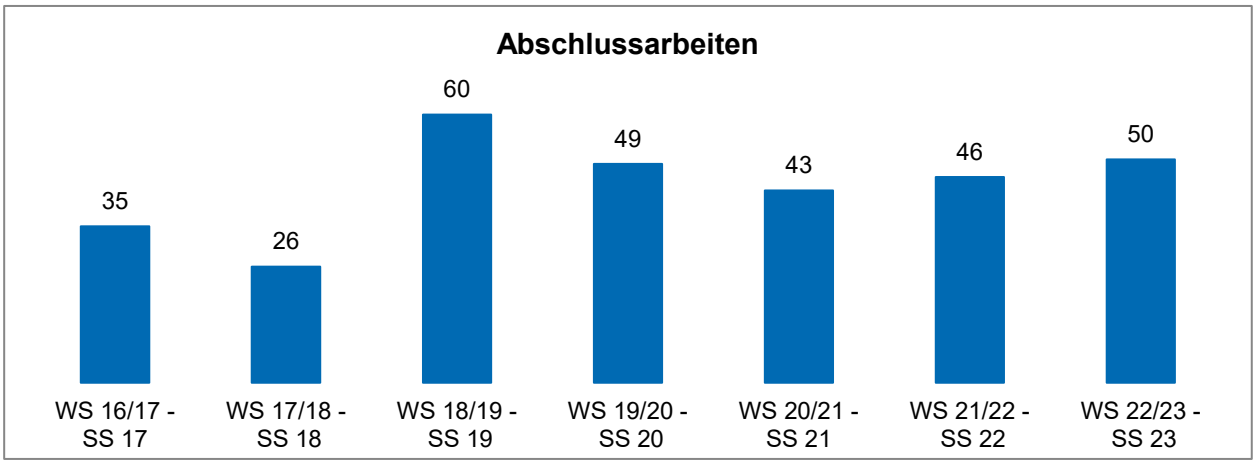
Im Berichtszeitraum (WS 2022/2023 und SS 2023) haben wir insgesamt 50 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Niveau	Titel der Arbeit
Bachelorarbeiten	Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Die Auswirkungen von Homeoffice auf die Mitarbeitergesundheit: Eine Analyse unter Berücksichtigung ausgewählter Kontextfaktoren (Süß mit Kuhlmann)
	Der Zusammenhang zwischen Arbeitgeberattraktivität und Corporate Social Responsibility: Eine Analyse aus Sicht der Generation Z (Süß mit Apenbrink)
	Der Einfluss flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortsgestaltung auf die Work-Life-Balance der Angehörigen der Generation Z: Eine empirische Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Der Zusammenhang zwischen der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung von Pausen im Homeoffice und der Gesundheit: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Der Zusammenhang zwischen Führung und dem organisationalen Commitment: Eine Analyse unter der Berücksichtigung vorgelebter CSR-Werte der Führungskraft (Süß mit Gehrisch)
	Der Einfluss von Corporate Social Responsibility auf die Employer Brand: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)
	Chancen und Risiken einer Arbeitszeitverkürzung für Arbeitgeber: Eine Analyse (Süß mit Straßhöfer)
	Der Einfluss von Corporate Social Responsibility auf die Arbeitgeberattraktivität (Süß mit Nguyen)
	Einflussfaktoren und Auswirkungen des kollektiven psychologischen Kapitals: Eine Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Der Einfluss von Sabbaticals auf das organisationale Commitment: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Brandt)
	Der Einfluss von Telearbeit auf die Work-Life-Balance: Eine vergleichende Analyse der Wahrnehmung durch Männer und Frauen (Süß mit Brandt)
	Chancen und Risiken von narzisstischer Führung: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Eine Analyse des Zusammenhangs zwischen Führung und dem Erfolg interkultureller virtueller Teams (Süß mit Gehrisch)
	Das synchrone Videointerview: Eine qualitative Analyse der Möglichkeiten und Grenzen aus Personalreferenten- und Kandidatensicht (Süß mit Kellerer)
	Die positiven Auswirkungen der dienenden und transformationalen Führung auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Gesang)
	Frauen in Führungspositionen: Eine Analyse von Potentialen und Hindernissen (Süß mit Klingenberg)
	Der Zusammenhang von Führung, Persönlichkeit und Stressempfinden: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Effektivitätssteigerung des Active Sourcings in der IT-Branche: Ein experimenteller Vergleich von zentralen und peripheren Faktoren (Süß mit Kellerer)

Bachelorarbeiten	Der Einfluss der Vier-Tage-Woche auf die Arbeitgeberattraktivität in Blue- und White-Collar Jobs: Eine empirische Analyse (Süß mit Pestotnik)
	Der Einfluss von Homeoffice auf das Commitment: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Schmoll)
	Die Vier-Tage-Woche: Eine Analyse von potentiellen organistionalen und individuellen Vor- und Nachteilen (Süß mit Klingenberg)
	Der Zusammenhang zwischen betrieblichem Gesundheitsmanagement und der Mitarbeiterbindung: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Klingenberg)
	Die Auswirkungen der Führungsstile des Full-Range-Leadership-Modells auf das organisationale Commitment: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Der Zusammenhang zwischen Shared Leadership und dem Erfolg interkultureller Teams: Eine Analyse (Süß mit Gehrisch)
	Die Relevanz flexibler Arbeitsmodelle für die Bedürfnisbefriedigung der Generation Z: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Mainka)
	Der Einfluss der wahrgenommenen Bedeutung von Employee Voice: Eine experimentelle Analyse des moderierenden Einflusses des Nachrichteninhaltes (Süß mit Straßhöfer)
	Auswirkungen von Führung in Krisen auf das psychologische Kapital der Mitarbeiter: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Straßhöfer)
	Die Auswirkungen von nachhaltigem Human Resource Management auf das Commitment in Non-Profit-Organisationen: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Arbeitsbelastung bei Start-up-Gründern: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Rademaker)
	Wissenserwerb zwischen Partnerunternehmen im Rahmen internationaler strategischer Allianzen: Eine Analyse der Auswirkungen auf den Erfolg des Gemeinschaftsunternehmens (Süß mit Gehrisch)
	Der Einfluss der Besonderheiten der Generation Z auf die Personalbeschaffung: Eine Analyse vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels (Süß mit Nguyen)

Niveau	Titel der Arbeit
Masterarbeiten	Der Zusammenhang zwischen Führungsstilen und unethischem pro-organisationalem Verhalten von Mitarbeitern: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Pestotnik)
	Der Einfluss vertikaler und geteilter Führung auf die Leistung virtueller Teams: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Pestotnik)
	Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitszufriedenheit von Führungskräften in Doppelspitzen: Eine qualitative Analyse (Süß mit Brandt)
	Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice auf den wahrgenommenen Arbeitsstress: Eine empirische Untersuchung zu den moderierenden Effekten von Annahmen über das Homeoffice und der wahrgenommenen organisationalen Unterstützung (Süß mit Kuhlmann)
	Die Wahrnehmung des psychosozialen Sicherheitsklimas in Finanzdienstleistungsunternehmen: Eine qualitative Analyse (Süß mit Gesang)
	Der Einfluss der Homeoffice-Nutzung auf das affektive Commitment: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung der Organisationskultur (Süß mit Stumpf)
	Der Zusammenhang zwischen individuellen Copingstrategien und der Work-Life-Balance im Homeoffice: Eine qualitative Analyse (Süß mit Rademaker)

Masterarbeiten	Die subjektive Wahrnehmung der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen: Eine qualitative Analyse vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie (Süß mit Brandt)
	Der Einfluss von Corporate Digital Responsibility auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Schmoll)
	Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generationen Y und Z: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Schmoll)
	Die Auswirkungen des wahrgenommenen Führungsverhaltens auf die Motivation und Entwicklung der Mitarbeiter: Eine qualitative Analyse (Süß mit Gesang)
	Narzissmus von Führungspersonen: Eine systematische Literaturanalyse der Auswirkungen (Süß mit Stumpf)
	Einflussfaktoren und Auswirkungen von Idiosyncratic Deals: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Pestotnik)
	Der Einfluss des Angebots von Homeoffice auf die Arbeitgeberattraktivität: Ein szenariobasiertes Experiment unter Berücksichtigung des Alters und der organisationalen Unterstützung (Süß mit Kuhlmann)
	Der Zusammenhang zwischen Technostress und emotionaler Erschöpfung: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung individueller Coping-Strategien (Süß mit Rademaker)
	Individuelle Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting im Home-Office: Eine qualitativ-empirische Analyse (Süß mit Stumpf)
	Der Einfluss des Leader-Member Exchange auf das Feedback-Seeking Behavior von Mitarbeitern: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung digitaler Arbeit (Süß mit Pestotnik)
	Der Zusammenhang zwischen Unterstützung am Arbeitsplatz und der Fluktuationsabsicht der Angehörigen der Generation Z: Eine empirische Analyse des Mediators affektives Commitment (Süß mit Kellerer)



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 9. Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München vom 21.06.-22.06.2023 in München statt:

Name	Doktorandenseminare und Vorträge beim FoKo mit der UniBw München
Katharina Apenbrink M. Sc.	**Doktorandenseminare** Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting im Kontext flexibler Arbeit – Empirische Analysen (17.10.2022) Exploring proactive behavior in the context of hybrid work – A qualitative analysis of job crafting while working remotely (29.03.2023) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Exploring employees' job crafting while working remotely – A qualitative analysis (22.06.2023, mit Stefan Süß)
Jörn Brandt M. Sc.	**Doktorandenseminare** The perception of risks of working at home – A qualitative analysis against the background of the experiences in the context of the COVID-19 pandemic (18.10.2022) The relationship between working from home and perceived team climate for innovation (14.06.2023)
Marius Gehrisch M. Sc.	**Doktorandenseminare** Expatriates' role conflicts and the desire to terminate an assignment – comparing wholly owned subsidiaries with international joint ventures (17.10.2022) Eine verhaltenswissenschaftliche Betrachtung internationaler strategischer Allianzen – Empirische Analysen zu ausgewählten Erfolgsfaktoren (14.02.2023) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** The influence of expatriates' role conflicts on their desire to terminate an international assignment and venture performance – An experimental investigation considering wholly owned subsidiaries in comparison to international joint ventures (22.06.2023, mit Ingo Klingenberg und Stefan Süß)

Maximilian Kellerer M. Sc.	**Doktorandenseminare** Examining the relationship between multiple targets of commitment and employee retention – A literature review and future research agenda (05.04.23) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** Multiple targets of commitment and employee retention – A literature review and avenues for future research (22.06.2023, mit Stefan Süß)
Rebekka Kuhlmann M. Sc.	**Doktorandenseminare** The impact of leader and team PsyCap on individual PsyCap – an experimental analysis of contagion effects (18.10.2022)
Danina Mainka M. Sc.	**Doktorandenseminare** 29.03.2023: Job crafting among part-time employees – a qualitative analysis
Phillip Nguyen M. A.	**Doktorandenseminare** Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen der Technologieakzeptanz von Mitarbeitern (19.10.2022) Die Akzeptanz von Mitarbeitern in Kommunalverwaltungen gegenüber Online-Partizipation – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (31.01.2023 und 14.03.2023)
Annika Pestotnik M. Sc.	**Doktorandenseminare** Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Idiosyncratic Deals – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (17.10.2022) Individualisierte Anreizgestaltung durch Idiosyncratic Deals – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (12.07.2023)
Tim Rademaker M. A.	**Doktorandenseminare** Leaders part in creating followers' perceived technostress – examining the consequences for followers relying on multiple perspectives (19.10.2022) Transformational and Transactional Leadership's Impact on Followers' Technostress – A Quantitative Study Considering Interactions with the Resources Recovery and Autonomy (10.05.2023) **Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München** The Moderating Role of Leadership Styles on the Technostress-Strain Relationship (22.06.2023, mit Stefan Süß)
Robin Stumpf M. Sc.	**Doktorandenseminare** Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der Bewertung des Employee-Voice durch Führungskräfte (18.10.2022 und 07.06.2023)

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars vom
17.10.2022 bis 19.10.2022 in Wuppertal

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars mit der Universität der Bundeswehr
München vom 21.06.2023 bis 22.06.2023 in München

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 und der Personalführung

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Folgen der Digitalisierung auf individueller und organisationaler Ebene

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Transformationsprozesse

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 ProHome: Experimentelle Analysen und evidenzbasierte Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche und produktive Gestaltung der Arbeit im Homeoffice vor dem Hintergrund der digitalen Transformation

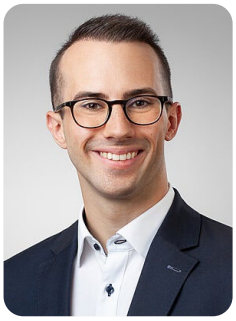
Viele Betriebe und Beschäftigte haben während der SARS-CoV-2-Pandemie positive Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gemacht, und digitale Arbeit hat generell einen Schub erhalten. Es ist zu beobachten, dass das Arbeiten im Homeoffice als langfristige gesellschaftliche Folge der Pandemie aktuell deutlich häufiger genutzt wird. Es zeichnet sich ab, dass schon heute von vielen Beschäftigten und Unternehmen Homeoffice-Mischmodelle präferiert werden, die an einigen Tagen Arbeit im Homeoffice, an anderen im Betrieb vorsehen. Bisher fehlen jedoch evidenzbasierte Leitlinien zu ihrer optimalen Gestaltung und v. a. dazu, unter welchen Bedingungen die Arbeit im Homeoffice zu den besten Ergebnissen für die Beschäftigten und die Unternehmen hinsichtlich Gesundheit, Zufriedenheit und Produktivität führt.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Organisationen unter anderem aus den Bereichen Einzelhandel, Logistik, Stadtverwaltung, Sozialversicherung und Entwässerung werden im Projekt zentrale Fragestellungen rund um eine gesundheits-, zufriedenheits- und produktivitätsfördernde Ausgestaltung des Homeoffice bearbeitet.

Als Praxispartner ist zudem das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln involviert.

Seitens der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf arbeiten im Projekt unser Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie, die Sektion Public Health des Instituts für Medizinische 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 Süß, Dr. René Schmoll, Robin Stumpf und Jörn Brandt.

Das Verbundprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und vom Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. betreut. Das Projekt läuft vom 01.02.2023 bis zum 31.01.2026.



Im Berichtszeitraum lag der Fokus auf der Planung und Ausgestaltung des konkreten Studiendesigns sowie auf der Akquise von Organisationen für eine Projektteilnahme. Des Weiteren hat die Kick-Off-Veranstaltung stattgefunden.

gefördert von
Bundesministerium für Bildung und Forschung
DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

4.3 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 bestand 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 verteilte sich auf drei Universitätsstandorte. Seitens der Heinrich-Heine-Universität waren neben unserem Lehrstuhl das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Weitere Partner waren 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 übernahm Rebekka Kuhlmann unter der Leitung von Professor Dr. Stefan Süß.

Im Berichtszeitraum wurde die auf Basis von Studienerkenntnissen entwickelte webbasierte, auf KKU zugeschnittene Stresspräventionsplattform „System P“ evaluiert. Sie kombiniert verhältnispräventive und verhaltenspräventive Maßnahmen. Im Rahmen der Evaluation des „System P“ leitete unser Teilprojekt eine Machbarkeitsstudie zu Durchführbarkeit und Akzeptanz und wertete gemeinsam mit den anderen Projektpartnern den Implementierungsprozess aus. Die Ergebnisse der Implementierungsstudie verdeutlichen: Obwohl „System P“ die Nutzer/-innen in der Gesamtbewertung, Benutzbarkeit und Angemessenheit überzeugt, ist die Plattform hinsichtlich der Umsetzungstreue und Reichweite in der Praxis noch nicht immer erfolgreich. Das Angebot erreicht vor allem Betriebe, die für die Thematik der Stressprävention bereits sensibilisiert sind und in denen ein gutes Betriebsklima herrscht. Am 26.04.2023 wurden diese Ergebnisse auf der Abschlussveranstaltung des Projekts präsentiert und mit Vertreter/-innen aus Forschung und Praxis diskutiert.

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.

4.4 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; Rebekka Kuhlmann koordiniert die Graduiertenschule gemeinsam mit Dr. Antonia Nörthemann. 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.

Seit April 2022 forscht eine dritte Kohorte Stipendiat/innen zu Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Im Berichtszeitraum fanden die ersten beiden Forschungskolloquien der dritten Kohorte statt. Im Januar und Mai 2023 präsentierten die Stipendiat/innen ihre Dissertationsideen sowie den aktuellen Stand ihrer Dissertationen und die geplanten Konferenzbesuche und erhielten wertvolles Feedback. Zudem fand im Berichtszeitraum das Kursprogramm für die dritte Kohorte statt, welches von den Professor/innen und Post-Docs der Heinrich-Heine-Universität gestaltet wird und Einblicke in verschiedenste Themen wie den Ablauf einer Promotion, aber auch Methodiken und Themen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen gibt. Die Stipendiat/innen sowie Post-Docs sind als Gruppe gut zusammengewachsen und konnten sich auch in die jeweiligen betreuenden Lehrstühle gut integrieren sowie erste wissenschaftliche Erfolge erzielen.

Das 3. Forschungskolloquium, in dessen Rahmen die Stipendiat/innen den weiteren Fortschritt ihrer Dissertationen präsentieren werden, ist für das Wintersemester 2023/2024 geplant. Nähere Informationen zur Manchot Graduiertenschule finden sich unter:
www.mg-weju.hhu.de .

4.5 BMWK-Verbundprojekt TrAIBeR

Entwicklungen wie steigende Anforderungen an nachhaltiges Arbeiten sowie die fortschreitende Digitalisierung von Produkten und Prozessen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Im Zuge der aktuellen Diskussion um die Verkehrswende steht insbesondere die Automobil(zuliefer)branche vor weitreichenden Transformationsanforderungen. Aufgrund der überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Bedeutung der Automobilwirtschaft im Bergischen Land ist die Region in besonderer Weise von den Veränderungen betroffen.

Ziel des transdisziplinären und vom BMWK geförderten Forschungsvorhabens TrAIBeR („Transformation der Automotive Industrie in der Bergischen Region“) ist daher die Entwicklung einer Transformationsstrategie für die Automobil(zuliefer)branche des Bergischen Landes. Dazu wurde ein Netzwerk von Akteuren aus relevanten Bereichen (u. a. Sozialpartner und Universitäten) aufgebaut, die in einem beteiligungsorientierten Prozess mit- und voneinander lernen. Im Fokus stehen dabei Maßnahmen zur Entwicklung von Transformationsinstrumenten sowie Qualifizierungs- und Beratungsangebote. Das Forschungsprojekt wird durch Fördermittel des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) finanziert und läuft vom 01.10.2022 bis zum 30.06.2025. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernehmen Dr. Ingo Klingenberg, Maximilian Kellerer und Phillip Nguyen unter der Leitung von Professor Dr. Stefan Süß.

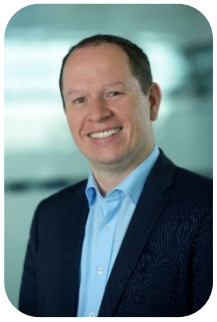
Im Berichtszeitraum startete das Projekt erfolgreich. Neben der gelungenen Auftaktveranstaltung in der Historischen Stadthalle in Wuppertal, bei der Prof. Süß einen Vortrag zum Thema „Erfolgsfaktor Personal in Veränderungsprozessen“ hielt, wurden auch zahlreiche weitere Netzwerkveranstaltungen und Workshops organisiert und besucht.

Inhaltlich konzentrierten sich die Aktivitäten insbesondere auf die Erstellung eines Reifegradmodells. Dabei erhalten Unternehmen der Automobil(zuliefer)branche die Möglichkeit, anhand eines umfassenden Kriterienkatalogs ihren Reifegrad in Bereichen wie z. B. Organisation oder Personal zu erfassen. Aufbauend auf den daraus gewonnenen Erkenntnissen werden zukünftig Workshops angeboten, die den Unternehmen dabei helfen, Verbesserungsbedarfe zu identifizieren und Verbesserungen umzusetzen.

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages
TRAIBER.NRW
TRANSFORMATION DER AUTOMOTIVE INDUSTRIE IN DER BERGISCHEN REGION

4.6 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 Potenzial 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 Zeiten des digitalen Wandels im Vordergrund.

Das interdisziplinäre Projekt findet in enger Zusammenarbeit mit dem Institut für Medizinische Soziologie des Universitätsklinikums Düsseldorf statt. Im betriebswissenschaftlichen Teilprojekt liegt hierbei der Fokus auf dem Wirkungszusammenhang zwischen Personalführung und Technostress. Die Projektbearbeitung übernimmt Tim Rademaker. Teilprojektleiter ist Professor 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. Die so gewonnenen Erkenntnisse wurden im zweiten Schritt in qualitativen Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren präzisiert. Die Ergebnisse der Interviewstudie wurden bei der SAMF-Tagung 2023 präsentiert. Im dritten Schritt wurden die Erkenntnisse der beiden vorangegangenen Studien durch eine quantitative Primärdatenerhebung geprüft. Die Ergebnisse der quantitativen Primärdatenerhebung wurden im Rahmen der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2023 präsentiert.

Am 14. Februar 2024 findet die Abschlussveranstaltung des Projekts in hybrider Form statt, bei der die Projektergebnisse präsentiert und im Rahmen einer Podiumsdiskussion diskutiert werden.

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 31.08.2024

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

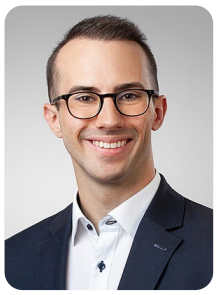
Durch die SARS-CoV-2-Pandemie hat sich auch das Arbeitsleben von unzähligen Beschäftigten auf der ganzen Welt verändert. Dies wird besonders deutlich mit Blick auf den Arbeitsort. Während die Arbeit im Homeoffice zuvor noch als Ausnahme galt, wurde sie nun in vielen Bereichen schlagartig zum Normalfall.

Die Pandemie ist mittlerweile Vergangenheit. Was bleibt, sind die (politischen) Diskussionen darüber, ob Unternehmen verpflichtet sein sollen, Homeoffice anzubieten. Gleichzeitig setzen bereits viele große Unternehmen zunehmend auf die Arbeit im Homeoffice und Beschäftigte äußern den Wunsch, mehr von zu Hause arbeiten zu können. Klar ist somit, dass die Verbreitung der Arbeit im Homeoffice einen nachhaltigen Schub erfahren hat und die Nutzung des Arbeitsmodells in Zukunft gängiger sein wird als vor der Pandemie.

Für ein vermehrtes Angebot von Homeoffice sprechen die damit verbundenen Potenziale, wie etwa eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Gleichzeitig 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 die Folgen der Arbeit im Homeoffice analysiert und Betriebe entsprechend bei der Einführung und Ausweitung neuer Homeoffice-Vereinbarungen begleitet werden.

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

Seitens der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf arbeiten im Projekt unser Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie, die Sektion Public Health des Instituts für Medizinische 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.



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 wurden auf Basis der Ergebnisse von Fokusgruppen Workshops und ein Workbook zu relevanten Themen rund um die Arbeit im Homeoffice entwickelt. Die Workshops und das Workbook werden nun als Interventionsmaßnahmen im Rahmen einer Experimentalstudie angewendet und ihre Wirkung auf Gesundheit und Produktivität mithilfe eines Fragebogens zu drei Messzeitpunkten überprüft.

gefördert von
baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

4.8 Verbundprojekt RESERVE: Resilientes Verbraucherverhalten im Kontext der Verbraucherüberschuldung

Eine zunehmende Zahl von Verbraucherinnen und Verbrauchern in Deutschland ist von Überschuldung betroffen. Der Umgang mit Überschuldungssituationen wird unter anderem von der Verbraucherresilienz, das heißt von der Anpassungsfähigkeit an die Verbraucher betreffenden 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) existieren. 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 Projektvorhabens RESERVE zunächst in der Analyse der Verbraucherresilienz im Überschuldungskontext aus verhaltens- und verbraucherwissenschaftlicher Perspektive. Darauf aufbauend 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 statt. Koordiniert wird das Projekt von Professor Süß als Teilprojektleiter. Die Projektbearbeitung an unserem Lehrstuhl übernehmen Katharina Apenbrink und Dr. Ingo Klingenberg.

Im ersten Schritt fanden empirisch-qualitative Methoden Anwendung: Um sich dem Phänomen der Verbraucherresilienz im Kontext der Überschuldung explorativ zu nähern und eine erste Verbrauchertypologie zu erstellen, wurden Interviews mit vulnerablen bzw. von Überschuldung betroffenen Verbraucher/innen in Kombination mit Expert/innen-Fokusgruppen durchgeführt. Basierend auf den Ergebnissen der Interviewstudie wurde im zweiten Schritt eine Skala zur Messung der Verbraucherresilienz in Überschuldungssituationen entwickelt und anhand einer Befragung mit vulnerablen Verbrauchergruppen validiert. Im weiteren Projektverlauf wurden die Skala zur Verbraucherresilienz sowie die qualitativ informierte Verbrauchertypologie in einer bevölkerungsrepräsentativen Erhebung überprüft und weiterentwickelt.

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.

4.9 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 von der Universität der Bundeswehr München fungiert Professor Süß weiterhin als Wissenschaftlicher Leiter des Arbeitskreises. Dr. René Schmoll ist Mitglied des Arbeitskreises, in dessen Rahmen sich verschiedene hochrangige Akteure aus Wissenschaft und Praxis zu aktuellen Themen in den Bereichen Personal und Arbeit austauschen. Derzeit steht das Thema „Hybride Arbeit“ im Mittelpunkt.

Im Berichtszeitraum fanden drei Treffen des Arbeitskreises statt. Im Rahmen der 3. Sitzung, welche am 18.11.2022 online abgehalten wurde, referierte Prof. Dr. Marion Büttgen von der Universität Hohenheim zum Thema „Führung im Kontext digitaler Arbeitswelten und digitaler Transformation“. Jutta Schindera von der Deutschen Telekom AG hielt einen Vortrag mit dem Titel „Unsere Arbeit… ist hybrid!? Magenta Work.“

Die 4. Sitzung des Arbeitskreises fand am 10.03.2023 bei der Stadtwerke Düsseldorf AG statt. Auch im Rahmen dieser Sitzung erfolgten spannende Vorträge und inspirierende Diskussionen unter den Teilnehmenden. Dr. Charlotte Beissel von den Stadtwerken Düsseldorf referierte zum Thema „Vorstellung der Stadtwerke Düsseldorf – ein Use Case“. Prof. Dr. Erk Piening von der Leibniz Universität Hannover lieferte mit seinem Vortrag „Führung und New Work - Ein Widerspruch?“ spannende Impulse aus der Wissenschaft.

Am 23.06.2023 lud Herr Dr. Thomas Liebert zu der Audi AG nach Ingolstadt ein. Auch im Rahmen dieser 5. Sitzung des Arbeitskreises gab es zwei inspirierende Vorträge und spannende Diskussionen. Prof. Dr. Stefan Süß und Dr. René Schmoll lieferten in ihrem Vortrag „Produktivitätskiller oder Produktivitätsbooster?“ wissenschaftliche Erkenntnisse zum Einfluss von Arbeiten im Homeoffice auf die Produktivität. Gerald Kolbeck von der Audi AG hielt einen Vortrag zum Thema „better normal: die neue Arbeitswelt bei Audi“.

Auch für das kommende Jahr sind bereits mehrere Treffen und Aktivitäten des Arbeitskreises geplant, um wichtige Erkenntnisse für ein zukunftsfähiges und innovatives Management von Personal und Arbeit zu gewinnen.

Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

hhu Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Universität der Bundeswehr München

4.10 Abgeschlossene Promotionen

Im Berichtszeitraum wurden am Lehrstuhl die Promotionsvorhaben von **Dr. Elena Gesang** und **Dr. Bianca Straßhöfer** erfolgreich abgeschlossen.

Promotion Dr. Elena Gesang

Dr. Elena Gesang (2. v. l.) nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Andreas Engelen und Univ.-Prof. Dr. Peter Kenning

Titel der Dissertation: „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“

Disputation am 22.02.2023 zu dem Thema: „How do you see your role as a follower? A quantitative exploration of followers’ role orientation“

Zusammenfassung der Dissertation: Geführte haben bisher weniger Beachtung in der Forschung erhalten als Führende, obwohl sie seit Jahrzehnten als ein wesentlicher Bestandteil der Geführten-Führenden-Beziehung gelten. Unklar sind dabei primär drei Bereiche: (1) geführtenspezifische Eigenschaften, das heißt Eigenschaften, die nur in der Geführtenrolle bestehen, (2) Verhaltensweisen, die aus diesen geführtenspezifischen Eigenschaften resultieren sowie (3) die Auswirkungen des Geführtenverhaltens auf Führende. Diese Forschungslücken wurden in der Dissertation adressiert, indem geführtenspezifische Eigenschaften (die Rollenorientierung von Geführten und ihre Voice-Motive) sowie deren Verhaltensimplikationen untersucht wurden. Darüber hinaus wurden die Auswirkungen des Geführtenverhaltens auf Führende analysiert. Dabei wurden Situationen mit einem Geführten, die vom Führenden als extrem positiv bzw. extrem negativ wahrgenommen werden, sowie Situationen, die Führende mit einem Geführten als besonders stressig empfunden haben, betrachtet. Insgesamt zeigt sich, dass die Rolle von Geführten in der Geführten-Führenden-Beziehung komplexer als bisher dargestellt ist und dass Geführte einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf Führende ausüben können.

Promotion Dr. Bianca Straßhöfer

Dr. Bianca Straßhöfer nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Marius Wehner, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Rüdiger Hahn

Titel der Dissertation: „Employee Voice in professionellen Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen“

Disputation am 28.06.2023 zu dem Thema: „How employee voice influences supervisors' performance ratings: The role of supervisors' implicit followership theories“

Zusammenfassung der Dissertation: Für den Erfolg von Organisationen ist es notwendig, dass Arbeitsprozesse flexibel an den Anforderungen der dynamischen Umwelt ausgerichtet werden und Veränderungsprozesse durch kreatives Denken und Handeln angeregt werden. Durch die Kommunikation arbeitsbezogener Themen, in der Literatur als Employee Voice bezeichnet, leisten Mitarbeitende einen entscheidenden Beitrag, um Arbeitsprozesse und -umstände verändern und Fehler frühzeitig identifizieren zu können. Auch wenn bereits einige Erkenntnisse über die Einflussfaktoren und Auswirkungen von Employee Voice vorliegen, fehlt es an spezifischen Untersuchungen über die Rolle des organisationalen Kontextes. Dies ist problematisch, da der organisationale Kontext die Wirkung der Einflussfaktoren sowie Auswirkungen von Employee Voice bedingt.

Im Rahmen der Dissertation wurde das Voice Behavior von Mitarbeitenden in professionellen Organisationen detailliert analysiert. Auf Basis von qualitativen und quantitativen Studien wurden Erkenntnisse über Einflussfaktoren generiert, die das Voice Behavior von Mitarbeitenden in professionellen Organisationen fördern oder hemmen. Darüber hinaus wurden Erkenntnisse darüber erlangt, welche Auswirkungen Employee Voice auf die Mitarbeitenden und die Organisationen haben. Neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn über Employee Voice trägt die Arbeit auch zu einem besseren Verständnis der Kommunikation in professionellen Organisationen bei.

4.11 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.

12th Biennial International Conference of the Dutch HRM Network, Twente, 11/2022 (Schmoll, René)

Tag der Lehre an der Hochschule Rhein-Main, online, 11/2022 (Schmoll, René)

Tagung der Personaldezernent/innen der Universitäten in NRW, Herdecke, 11/2022 (Süß, Stefan)

Netzwerktreffen der Hans-Böckler-Stiftung der Stabsmitarbeiter/innen der Betriebsrät/innen: Gute und gesunde (Mitbestimmungs-)Arbeit in einer transformierenden Wirtschaft, Düsseldorf, 01/2023 (Süß, Stefan)

Fachsymposium: Digitalisierung und Beschäftigtenrechte, online, 03/2023 (Rademaker, Tim)

SAMF-Jahrestagung 2023, Dortmund, 05/2023 (Brandt, Jörn; Rademaker, Tim)

Fachgruppe Change Management des Bundes der Personalmanager, Düsseldorf, 05/2023 (Süß, Stefan)

9. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU Düsseldorf und der UniBw München, München, 06/2023 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

European Academy of Management (EURAM) 2023, Dublin, 06/2023 (Gehrisch, Marius; Pestotnik, Annika; Stumpf, Robin)

83rd Academy of Management Annual Conference, Boston, 08/2023 (Kuhlmann, Rebekka)

G-Forum 2023 – 27. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, Darmstadt, 09/2023 (Göttel, Vincent)

Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 09/2023 (Süß, Stefan und Apenbrink, Katharina; Brandt, Jörn; Gehrisch, Marius; Gießen, Hellen; Kellerer, Maximilian; Klingenberg, Ingo; Kuhlmann, Rebekka; Mainka, Danina; Rademaker, Tim; Schmoll, René)

Workshop: Sekundärnutzung qualitativer Forschungsdaten, online, 09/2023 (Rademaker, Tim)

Sommergespräche Verband Bergischer Unternehmerverbände, Wuppertal, 09/2023 (Süß, Stefan)

Fachtag Fachkräftegewinnung und -bindung in der Sozialwirtschaft, Hannover, 09/2023 (Süß, Stefan)

4.12 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 ▪ Volkswagen-Stiftung ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Jahrestagung des VHB ▪ The International Journal of Human Resource Management ▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Gutachten im Zuge von Berufungs- und Zwischenevaluationsverfahren
Marius Gehrisch	▪ European Academy of Management (EURAM)
Dr. Elena Gesang	▪ German Journal of Human Resource Management
Dr. Vincent Göttel	▪ Academy of Management Annual Conference 2023, Boston, USA ▪ International Conference on Information Systems 2023, Hyderabad, Indien ▪ International Conference on Big Data and Blockchain 2023, Xi'an, China ▪ Frontiers in Psychology, Organizational Psychology
Dr. Ingo Klingenberg	▪ Nursing Ethics
Rebekka Kuhlmann	▪ 83rd Academy of Management Annual Conference ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Phillip Nguyen	▪ Public Administration Review
Annika Pestotnik	▪ European Academy of Management (EURAM) ▪ Baltic Journal of Management
Dr. René Schmoll	▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Industrielle Beziehungen

Dr. Bianca Straßhöfer	▪ German Journal of Human Resource Management
Robin Stumpf	▪ European Academy of Management (EURAM)

Name	Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Erstgutachten zur Dissertation von Elena Gesang mit dem Titel „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“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ▪ Erstgutachten zur Dissertation von Bianca Straßhöfer mit dem Titel „Employee Voice in professionellen Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

4.13 Forschungsgespräche

In loser Folge tauschen wir uns, in aller Regel lehrstuhlintern, in sogenannten Forschungsgesprächen unter anderem zu Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung aus. Damit soll Transparenz zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Lehrstuhls hergestellt und gegenseitiges Lernen ermöglicht werden. Im Berichtszeitraum fanden folgende Forschungsgespräche statt:

25.04.23	Überblick über Konferenzen und Zeitschriften (Stefan Süß)
02.05.23	Begutachtungsverfahren (Stefan Süß)
09.05.23	Lehre: Feedback geben (Annika Pestotnik/Robin Stumpf)
16.05.23	Fragebogenstudien, Anreizgestaltung bei Umfragen und Crowdsourcing (Ingo Klingenberg/Rebekka Kuhlmann/Phillip Nguyen)
23.05.23	Qualitative Studien (Ingo Klingenberg)
30.05.23	Review/Literaturanalysen (Marius Gehrisch)
13.06.23	Experimentalstudien (René Schmoll)
20.06.23	Datenschutz (Tim Rademaker)
27.06.23	„Richtig“ promovieren“? (Ingo Klingenberg/René Schmoll)
11.07.23	Strukturgleichungsmodelle (René Schmoll)

5 Publikationen

Angerer, Peter/…/**Brandt, Jörn**/…/**Mainka, Danina**/…/**Pestotnik, Annika**/…/**Süß, Stefan** (2023): Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts, in: Nitsch, Verena/Brandl, Christopher/Häußling, Roger/Roth, Philip/Gries, Thomas/Schmenk, Bernhard (Hrsg.): Digitalisierung der Arbeitswelt im Mittelstand 2: Ergebnisse und Best Practice des BMBF-Foschungsschwerpunkts "Zukunft der Arbeit: Mittelstand – innovativ und sozial", Berlin, Heidelberg 2023, S. 71-107

Gehrisch, Marius/Süß, Stefan (2023): Organizational behavior in international strategic alliances and the relation to performance – a literature review and avenues for future research, in: Management Review Quarterly 73 (3/2023), S. 1045-1107

Gesang, Elena (2022): How do you see your role as a follower? A quantitative exploration of followers' role orientation (2022), in: Frontiers in Psychology 13 (o. H./2022), 952925

Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan (2022): Profiling resilience: A latent profile analysis of German nurses' coping and resilience, in: Frontiers in Health Services 2 (o. H./2022), 960100 (DOI: 10.3389/frhs.2022.960100)

Kuhlmann, Rebekka/Süß, Stefan (2023): The Dynamic Interplay of Job Characteristics and Psychological Capital with Employee Health, in: Academy of Management Proceedings (1/2023)

Pestotnik, Annika/Süß, Stefan (2023): How do idiosyncratic deals influence employees' effort-reward imbalance? An empirical investigation of the role of social comparisons and denied i-deals, in: The International Journal of Human Resource Management 34 (5/2023), S. 1015-1043

Pestotnik, Annika/Süß, Stefan (2023): Idiosyncratic Deals: Individuelle Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, in: people&work 3 (3/2023), S. 76-77

Schierstedt, Bennet/**Göttel, Vincent**/Klever, Lisa (2022): Blockchain Economy: The Challenges and Opportunities of Initial Coin Offerings, in: Keyhani, Mohammad/Kollmann, Tobias/Ashjari, Andishe/Sorgner, Alina/Hull, Clyde (Hrsg.): Handbook of Digital Entrepreneurship, Cheltenham, UK 2022, S. 256-270

Rademaker, Tim/Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan: Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten – die Rolle der Personalführung, in: Zeitschrift für Betrieb und Personal 54 (6/2023), S. 375-377

Stumpf, Robin/Süß, Stefan: The Valuation of Social Media Voice: An Experimental Investigation, in: Management Revue 33 (3/2022), S. 240-268

Stumpf, Robin/Süß, Stefan: Den Mitarbeitenden eine Stimme geben. Employee Voice: Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Führungskräfte, in: Personalführung 9 (3/2023), S. 50-55

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

Wulf, Ines C./Engels, Miriam/Boß, Leif/Engels, Judith/**Klingenberg, Ingo**/**Kuhlmann, Rebekka**/Kuske, Johanna/Lepper, Sarah/Lesener, Lutz/Pavlista, Valeria/Diebig, Mathias/Lunau, Thorsten/Ruhle, Sascha A./Zapkau, Florian B./Angerer, Peter/Hoewner, Jörg/Lehr, Dirk/Schwens, Christian/**Süß, Stefan**/Wulf, Ines/Dragano, Nico (2022): PragmatiKK: Studiendesign und erste Ergebnisse einer Implementierungsstudie zur Stressprävention in

Kleinst- und Kleinunternehmen, in: Das Gesundheitswesen 84 (08-09/2022), S. 863

6 Vorträge

Apenbrink, Katharina/Süß, Stefan: Exploring employees' job crafting while working remotely – A qualitative analysis, 9. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU Düsseldorf und der UniBw München, München, 22.06.2023

Apenbrink, Katharina/Süß, Stefan: Exploring employees' job crafting while working from home – A qualitative analysis, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 22.09.2023

Brandt, Jörn/Philippsen, Ana: Die Wahrnehmung der Arbeit im Homeoffice aus Sicht von Führungskräften und Beschäftigten deutscher Unternehmen – Eine qualitative Analyse, SAMF-Jahrestagung 2023, Dortmund, 11.05.2023

Brandt, Jörn/Schmoll, René: Is working from home an innovation killer? Examining the relationship between working from home and innovative work behavior, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 21.09.2023

Gehrisch, Marius: Examining leaders' role conflicts in international joint ventures: A qualitative analysis, European Academy of Management (EURAM) 2023, Dublin, 14.06.2023

Gehrisch, Marius/Klingenberg, Ingo/Stefan, Süß: The influence of expatriates' role conflicts on their desire to terminate an international assignment and venture performance – An experimental investigation considering wholly owned subsidiaries in comparison to international joint ventures, 9. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU Düsseldorf und der UniBW München, München, 22.06.2023

Gehrisch, Marius/Klingenberg, Ingo/Stefan, Süß: The influence of expatriates' role conflicts on their desire to terminate an international assignment and venture performance – An experimental investigation considering wholly owned subsidiaries in comparison to international joint ventures, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 22.09.2023

Göttel, Vincent: Are entrepreneurial employees more inclined to accept artificial intelligence? An extension of the unified theory of acceptance and use of technology 2, G-Forum 2023 – 26. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, Darmstadt, 29.09.2023 (mit Larissa Pomrehn)

Kellerer, Maximilian: Multiple targets of commitment and employee retention – A literature review and avenues for future research, 9. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU Düsseldorf und der UniBW München, München, 22.06.2023

Kellerer, Maximilian: Multiple commitment foci and employee retention – A literature review and avenues for future research, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 21.09.2023

Klingenberg, Ingo: Online mindfulness-based intervention in the advertising industry: Analyzing the effectiveness and exploring adherence factors, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 22.09.2023 (mit Lena Evertz und Larissa Schwinges-Hess)

Kuhlmann, Rebekka/Süß, Stefan: The dynamic interplay of psychological capital and

job characteristics with employee health – a longitudinal analysis of reciprocal effects, 83rd Academy of Management Meeting, Boston, USA, 07.08.2023

Kuhlmann, Rebekka/Klingenberg, Ingo: The Impact of Leader and Team PsyCap on Individual PsyCap – An Experimental Analysis of Transmission Effects in Virtual and Non-Virtual Settings, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 21.09.2023

Mainka, Danina/Schmoll, René: Exploring job crafting among part-time employees – a qualitative analysis, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 21.09.2023

Mainka, Danina/Pestotnik, Annika/Altmann, Sarah: The Influence of Transformational Leadership on Job Design in Blue- and White-Collar Jobs, 83rd Academy of Management Meeting, Boston, USA, 07.08.2023

Pestotnik, Annika: Co-workers' justice perceptions of idiosyncratic deals – The roles of content, timing, and justice sensitivity, European Academy of Management (EURAM) 2023, Dublin, Irland, 15.06.2023

Rademaker, Tim/Süß, Stefan: Der Einfluss von Personalführung auf Technostress – Eine qualitative Studie zu den gesundheitlichen Folgen digitaler Arbeit, SAMF-Jahrestagung 2023, Dortmund, 12.05.2023

Rademaker, Tim/Süß, Stefan: The Moderating Role of Leadership Styles on the Technostress-Strain Relationship, 9. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU Düsseldorf und der UniBw München, München, 22.06.2023

Rademaker, Tim/Süß, Stefan: Transformational and Transactional Leadership's Impact on Followers' Technostress – A Quantitative Study Considering Interactions with the Resources Recovery and Autonomy, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 21.09.2023

Schmoll, René: New Work, New Normal? Impulse zur Zukunft der Arbeit, Keynote und Podiumsdiskussion am Tag der Lehre an der Hochschule RheinMain, online, 28.11.2022

Schmoll, René: Arbeitgeberattraktivität im öffentlichen Sektor, 72. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden, Düsseldorf, 26.09.2023

Ruhle, Sascha/ **Schmoll, René**: Chances and challenges of (not) working from home: Human resource management practices impact on virtual sickness presenteeism, 12th Biennial International Conference of the Dutch HRM Network, Twente, 09.11.2022

Schmoll, René/Süß, Stefan: Produktivitätskiller oder Produktivitätsbooster? Wissenschaftliche Erkenntnisse zum Einfluss von Arbeiten im Homeoffice auf die Produktivität, 5. Sitzung des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft, Ingolstadt, 23.06.2023

Stumpf, Robin: The influence of voice quality, voice content, and managers' mood on their evaluations of voice – An experimental investigation, European Academy of Management (EURAM) 2023, Dublin, Irland, 15.06.2023

Süß, Stefan: Arbeiten im Homeoffice: Bestandsaufnahme, Bewertung und Perspektiven, Vortrag auf der Tagung der Personaldezernent/innen der Universitäten in NRW, Herdecke, 08.11.2022

Süß, Stefan: Mobile und digitale Arbeit: Risiken, Potenziale und Gestaltungsimpulse, Netzwerktreffen der Hans-Böckler-Stiftung der Stabsmitarbeiter/innen der Betriebsrät/innen: Gute und gesunde (Mitbestimmungs-)Arbeit in

einer transformierenden Wirtschaft, Düsseldorf, 10.01.2023

Süß, Stefan: Erfolgsfaktor Personal in Veränderungsprozessen, Auftaktveranstaltung des TRAIBER-Projekts, Wuppertal, 21.03.2023

Süß, Stefan: Digitalisierung als Auslöser disruptiven Wandels: Neue Perspektiven für HR-Management, Change-Management und Leadership!? Fachgruppe Change Management des Bundes der Personalmanager, Düsseldorf, 05.05.2023

Süß, Stefan: Produktivitätskiller oder Produktivitätsbooster? Wissenschaftliche Erkenntnisse zum Einfluss von Arbeiten im Homeoffice auf die Produktivität, 5. Sitzung des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft, Ingolstadt, 23.06.2023 (mit René Schmoll)

Süß, Stefan: Stressprävention: Mitarbeiter:innen in Veränderungsprozessen gesund mitnehmen und führen, Vortrag im Rahmen der Reihe TRAIBER.NRW Impulse, digitaler Vortrag, 13.09.2023

Süß, Stefan: Koreferat zu: Carls, Tarek/Böhm, Stephan: Why remote work might cost you more resources than it saves – Revisiting the relationship between remote work and emotional exhaustion, Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 21.09.2023

Süß, Stefan: Personalmanagement als Erfolgsfaktor im Sozialwesen!? Aktuellen Herausforderungen durch Fachkräftemangel, Wertewandel und Digitalisierung effektiv begegnen, Fachtag: Fachkräftegewinnung und –bindung in der Sozialwirtschaft, Hannover, 26.09.2023

Süß, Stefan: Transformationsmanagement für Personalabteilungen: Führung in Veränderungsprozessen effektiv gestalten, Verband Bergischer Unternehmer, Wuppertal, 27.09.2023

Süß, Stefan: Eine bunte Mischung? Düsseldorfer HR-Forum, 28.09.2023 (mit Lena Evertz)

7 Drittes Düsseldorfer HR-Forum an der Heinrich-Heine-Universität

„New Work! New Normal?" Unter diesem Motto veranstaltete der Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation der Heinrich-Heine-Universität gemeinsam mit der Hochschule Niederrhein am 28. September 2023 das dritte Düsseldorfer HR-Forum im Haus der Universität. In diesem Rahmen diskutierten rund 80 Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich Personal über die Herausforderungen und Chancen der modernen Arbeitswelt.

Nach einem einleitenden Vortrag von Prof. Dr. Stefan Süß und Prof. Dr. Lena Evertz (Professorin für Human Resource Management, Hochschule Niederrhein) fand im Zuge von verschiedenen Impulsvorträgen, Round Tables und anregenden Pausengesprächen ein intensiver Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis statt. Jutta Schindera (Syndikusanwältin / Chapterlead Restructuring, Deutsche Telekom AG) stellte in ihrem Vortrag zum Thema „magenta work" das hybride Arbeiten bei der Deutschen Telekom AG vor. Prof. Dr. Marius Wehner (Inhaber des Lehrstuhls für BWL, insb. Digital Management & Digital Work, Heinrich-Heine-Universität) hielt einen Vortrag zum Thema „Künstliche Intelligenz im Human Resource Management", in dessen Rahmen er auf Potenziale und Risiken der Künstlichen Intelligenz in der Personalarbeit einging.

Dr. Chris Kaibel (Organizational Scientist EMEA, Roche) befasste sich in seinem Vortrag mit der Frage, ob People Analytics einen „Gamechanger für HR oder einfach nur fancy Reporting" darstellt. In drei Round Tables wurden intensive Diskussionen zu verschiedenen Schwerpunktthemen unter den Teilnehmer/innen geführt.

Dr. Kira Rupietta (Senior Research Analyst & New Work Expertin, McKinsey & Company) und Prof. Dr. Sarah Altmann (Professorin für Management im Sozialen Sektor, Hochschule Niederrhein) moderierten einen Round Table zum Thema „Future Skills", in dessen Rahmen Herausforderungen in der Gewinnung und Entwicklung zukünftiger Arbeitskräfte diskutiert wurden. Mit Christian Baier (Managing Partner,

BAIER & COMPANY GmbH) und Dr. René Schmoll (Akademischer Rat für den Schwerpunktbereich Management und Marketing, Heinrich-Heine-Universität) diskutierten die Teilnehmer/innen über die Chancen und Herausforderungen hybrider Arbeit.

Lisa Robben (Chief Operating Officer, Saatchi & Saatchi) und Prof. Dr. Lena Evertz moderierten einen Round Table zum Thema „Corporate Mindfulness“.

Veranstalter Prof. Dr. Stefan Süß zeigt sich zufrieden: „Ich freue mich sehr, dass wir auch in diesem Jahr wieder sehr interessante Vorträge und tolle Diskussionen zu spannenden Themen hatten, die Unternehmen derzeit unter den Nägeln brennen. Der Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis, aber auch zwischen unterschiedlichen Praktiker/innen funktioniert auf dem HR-Forum optimal, so dass ich mich schon auf das vierte Forum in 2024 freue.“

Bei Interesse am nächsten Düsseldorfer HR-Forum schreiben Sie gerne bereits jetzt eine E-Mail an: lehrstuhl.suess@hhu.de, um eine Einladung zu der Veranstaltung zu erhalten. Weitere Informationen zum Düsseldorfer HR-Forum finden Sie unter: https://www.orgaperso.hhu.de/hr-forum.

DÜSSELDORFER
HR-FORUM

8 Medienpräsenz

8.1 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? Was können wir zu diesen Fragen von Personen lernen, die nicht in Unternehmen arbeiten, sondern in ganz anderen Bereichen tätig sind?

Um diese und andere spannende Themen aus den Bereichen Arbeit, Personalmanagement und Organisation zu diskutieren, wurde im April 2022 der Düsseldorfer HR-Podcast 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, Unternehmen. Außerdem kommen Personen zu Wort, die außerhalb von Unternehmen stehen, aber ihre Sichtweise auf unternehmensrelevante Themen teilen.

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

Ausblick: Wissen kompakt im Düsseldorfer HR-Podcast

Um darüber hinaus vertiefte Einblicke in unsere eigene Forschung zu geben, ist im Düsseldorfer HR-Podcast eine neue Ergänzungsreihe namens **Wissen kompakt** geplant. Im Rahmen dieser Reihe werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lehrstuhls in kurzen Gesprächen Einblicke in ihre Forschungsthemen sowie aktuelle Erkenntnisse aus den Forschungsarbeiten kompakt darstellen.

Die Folgen von **Wissen kompakt** werden ab dem Wintersemester 2023/2024 erscheinen und ebenfalls auf Spotify, bei iTunes sowie auf der Homepage unseres Lehrstuhls zu hören sein – mehr dazu in den nächsten Monaten.

Bisherige Folgen des Düsseldorfer HR-Podcasts:

Über Macht und Führung in Politik und Wirtschaft – Im Gespräch mit Dr. Thomas de Maizière und Prof. Dr. Goodarz Mahbobi, September 2023

Über das Arbeiten im Schornsteinfegerhandwerk – Im Gespräch mit Vize-Miss-Germany Vanessa Didam, August 2023

Der Flughafen als Arbeitsplatz – Im Gespräch mit Pradeep Pinakatt vom Flughafen Düsseldorf, Juli 2023

Über ausgezeichnetes Young Generation Management bei Rhenus Logistics – Im Gespräch mit Anne-Katrin Gilles und Kathleen Becker, Juni 2023

Über Karrieren und deren (un-)geplanten Verlauf – Im Gespräch mit Oberbürgermeister Prof. Dr. Uwe Schneidewind, Mai 2023

Über die Gestaltung guter Arbeit – Im Gespräch mit Dr. Rolf Schmucker vom DGB, April 2023

Sprunginnovationen in Deutschland: Ein optimistischer Blick in die Zukunft – Im Gespräch mit Rafael Laguna de la Vera, März 2023

Organisationale Kreativität unter Zeitdruck – Im Gespräch mit Karnevalswagenbauer Jacques Tilly, Februar 2023

Berufliche Auszeiten – Karrierekiller oder Arbeitszeitmodell der Zukunft? – Im Gespräch mit Prof. Dr. Sarah Altmann, Januar 2023

Die Institution Kirche und ihr Wandel – Verändern sich Kirchen, weil sie sich verändern müssen? – Im Gespräch mit Hans-Hermann Pompe, Dezember 2022

Entscheidungsfindung in Sekundenschnelle – Im Gespräch mit Bundesliga-Schiedsrichter Deniz Aytekin (Teil 1), November 2022

Entscheidungsfindung in Sekundenschnelle – Im Gespräch mit Bundesliga-Schiedsrichter Deniz Aytekin (Teil 2), November 2022

Personalvorstand bei der ERGO Group – Rückblick auf 14 Jahre Personal – Im Gespräch mit Dr. Ulf Mainzer, Oktober 2022

Personalführung aus neuropsychologischer Perspektive – Modernes Coaching in der neuen Arbeitswelt – Im Gespräch mit Tanja Dreßen, September 2022

Eine Pandemie des Bewegungsmangels? Über Gesundheit und aktive Pausen im Büroalltag – Im Gespräch mit Prof. Dr. Claudia Pischke, August 2022

Ein Jahr nach der Flut – die große Welle der Hilfsbereitschaft – Im Gespräch mit Ulrich Christenn, Juli 2022

Männer – alles gut?! Über die Kunst des Führungsimpulses im kurzen Team-Time-out – Im Gespräch mit Handball-Bundesliga-Trainer Sebastian Hinze, Juni 2022

Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 1) – Im Gespräch mit Verhaltensforscher Patrick van Veen, Mai 2022

Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 2) – Im Gespräch mit Verhaltensforscher Patrick van Veen, Mai 2022

Stadtwerke Düsseldorf – zwischen Pandemieerfahrungen und zukunftsorientiertem Personalmanagement – Im Gespräch mit Personalvorständin Dr. Charlotte Beissel, April 2022

Deutsche Bahn – pünktlich, attraktiv und zukunftsorientiert? – Im Gespräch mit Maximilian Gilbert, April 2022

Homeoffice – die schöne neue Arbeitswelt? – Im Gespräch mit Dr. René Schmoll, April 2022

KI ist auch (k)eine Lösung! – Im Gespräch mit Prof. Dr. Marius Wehner, April 2022

8.2 Zeitungsartikel und Internetpublikationen

Rheinische Post, 10.01.2023: Der Prof als Podcaster

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 06.03.2023: Junge Leute haben wieder „Bock auf Arbeit“

Westdeutsche Zeitung, 22.03.2023: Gewerkschaften und Arbeitgeber starten gemeinsames Projekt

Brand Eins, 12.06.2023: Frei und Mächtig

Rheinische Post, 23.06.2023: Damit Mitarbeiter zufriedener sind

VDI nachrichten, 30.06.2023: Alles andere als eine Notlösung

Neuss-Grevenbroicher Zeitung, 01.07.2023: Damit Mitarbeitende zufriedener sind

you and me Quarterly, Mitarbeitermagazin der Deutschen Telekom AG, 03.2023: Flexibilität für alle

8.3 Interviews, Radio- und Fernsehberichte

Antenne Düsseldorf

WDR Lokalzeit aus Düsseldorf, 01.06.2023: 4-Tage-Woche als Erfolgsmodell

Hochschulradio Düsseldorf

9 Weiterbildungsangebot

Name	Institution & Modul
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	Düsseldorf Business School ▪ Personalmanagement ▪ Verhalten und Personalführung Im Berichtszeitraum hat er neben dem Kursangebot vier Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.
Marius Gehrisch	Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach (seit SoSe 2022) ▪ Vorlesung: Organisation Hochschule Niederrhein in Krefeld (seit SoSe 2023) ▪ Vorlesung: Organisationsentwicklung
Dr. Elena Gesang	Hochschule Niederrhein (seit SoSe 2023) ▪ Changemanagement als Führungsaufgabe
Dr. Vincent Göttel	Technische Universität, Chemnitz (WiSe 2022/23): ▪ Vorlesung: Einführung in das Management ▪ Übung: Einführung in das Management
Dr. Ingo Klingenberg	Deutsche Akademie für Management ▪ Anfertigung eines Studienbriefs zum Thema „Organisationale Resilienz“ Lehrveranstaltung im Rahmen der Doktorandenausbildung der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ zum Thema „Qualitative Forschung II“ (24.01.2023)
Annika Pestotnik	Private Hochschule für Wirtschaft und Technik (PHWT) in Vechta (WiSe 2022/23 und SoSe 2023) ▪ Personalmanagement
Tim Rademaker	Organisation des digitalen Workshops „Sekundärnutzung qualitativer Forschungsdaten“ (15.09.2023)
Dr. René Schmoll	Management School der Universität Kassel (UNIKIMS) (WiSe 2022/2023 und SoSe 2023) ▪ Personalführung
Dr. Bianca Straßhöfer	Universität Duisburg-Essen (seit WiSe 2021/22 und WiSe 2022/2023) ▪ Übung Klausurvorbereitung Personalmanagement
Robin Stumpf	Private Hochschule für Wirtschaft und Technik (PHWT) in Vechta (WiSe 2022/2023 und SoSe 2023) ▪ Personalmanagement

	Hochschule Niederrhein in Krefeld (SoSe 2023) ▪ Change Management

10 Universitäre Selbstverwaltung

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

Name	Aufgabe
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	▪ Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2018) ▪ Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School ▪ Mitglied und Vorsitzender der Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ▪ Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie ▪ Mitherausgeber des German Journal of Human Resource Management ▪ Mitherausgeber der Zeitschrift Industrielle Beziehungen ▪ Wissenschaftlicher Leiter des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft
Dr. Ingo Klingenberg	▪ Mitglied im ULB-Arbeitskreis der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Dr. René Schmoll	▪ Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Wirtschaftschemie ▪ Stellv. Mitglied der Kommission zur Vergabe von dezentralen Qualitätsverbesserungsmitteln ▪ Mitglied des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft

11 Dank und Ausblick

Der Lehrstuhlbericht dokumentiert unsere Arbeit des letzten Studienjahres.

Ein Dank gilt den Institutionen, die in diesem Zeitraum unsere Forschungsprojekte finanzierten: der Jürgen Manchot Stiftung, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Unseren Lehrbeauftragten Dr. Saba Kascha und Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel sowie unseren Gastreferentinnen und Gastreferenten danken wir dafür, dass sie unsere Lehre bereichern und die umfassenden Erfahrungen aus der Praxis einbringen. Auch im Studienjahr 2022/2023 haben sich zahlreiche Interviewpartner und Probanden an empirischen Studien beteiligt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der (de-)zentralen Universitätsverwaltung haben unsere Arbeit verwaltungsseitig unterstützt, und die Studierenden haben uns durch spannende Interaktionen in der Lehre gefordert und bereichert. Allen genannten Personen und Personengruppen gebührt unser großer Dank!

Wenn ich den Blick nach vorne auf das Studienjahr 2023/2024 richte, freue ich mich auf Publikationen, die erscheinen oder voran getrieben werden, sowie Vorträge auf Konferenzen. Ebenso erfreulich ist der angekündigte Abschluss der Promotionsvorhaben von Phillip Nguyen, Robin Stumpf, Annika Pestotnik und Katja Petzsche. Die anderen Doktorandinnen und Doktoranden werden ihre Projekte mit Engagement vorantreiben.

Die von der Hans-Böckler-Stiftung, dem BMUV und der BAuA finanzierten Projekte enden im kommenden Jahr – uns stehen interessante Abschlusstagungen bevor. Zudem beobachten wir die Ausschreibungen der Geldgeber und sind nicht abgeneigt, neue Anträge auf Drittmittel zu stellen. Der Austausch mit der Praxis wird durch das HR-Forum, das nun wieder regelmäßig stattfinden wird, und die Arbeit im Schmalenbach-Arbeitskreis Personal und Arbeit intensiviert. Der Podcast hält monatlich weiterhin interessante Folgen bereit, im Laufe des Herbstes etwa mit Kay Lorentz und Béla Réthy. Zudem planen wir eine weitere Podcastreihe mit dem Titel „Wissen kompakt“, in der wir stärker aus der eigenen Forschung berichten möchten.

Mit Luisa Groth gewinnen wir zum 01.10.2023 eine neue Mitarbeiterin und Hellen Gießen wird uns zum selben Datum nach Abschluss ihres Masterstudiums mit höherer Stundenzahl als bislang zur Verfügung stehen. Auf beide freuen wir uns, auch weil wir in der Lehre mit ungebrochener Nachfrage rechnen und im Master unsere Angebote sogar etwas ausbauen.

Verfolgen Sie alle Entwicklungen des Lehrstuhls in der Forschung gern auf unserer Homepage www.orgaperso.hhu.de oder bei LinkedIn. Den Düsseldorfer HR-Podcast hören Sie wie gehabt über unsere Homepage, bei Spotify oder bei iTunes.

Düsseldorf, im Oktober 2023

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