HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Lehrstuhlbericht

WS 2012/2013 – SS 2013

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2013, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf
© Fotos Titelseite und Seite 1: Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität; alle anderen Fotos Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Vorwort

Ich freue mich, dass unser Lehrstuhlbericht vor Ihnen liegt, in dem wir über unsere Aktivitäten im Zeitraum von Oktober 2012 bis September 2013 berichten. Dieser Zeitraum war erneut geprägt von gut funktionierenden Abläufen, aber auch von zahlreichen erfreulichen singulären Ereignissen, die wir nachfolgend für Sie aufbereitet haben, um Ihnen unsere Arbeit etwas näher zu bringen.

Zu Beginn des Berichts möchte ich zuallererst die erfolgreich abgeschlossenen Promotionsprojekte nennen. Es ist sicher nicht die Regel, dass innerhalb eines Jahres drei Doktoranden, namentlich Dr. Jost Sieweke, Dr. Shiva Sayah und Dr. Johannes Becker, ihre Vorhaben abschließen. Die Einreichungen der Dissertationen von Linda Amalou und Denise Ewerlin stehen zudem kurz bevor. Dass Jost Sieweke überdies kurz nach seiner Promotion – trotz großer Konkurrenz – zum Juniorprofessor an unsere Fakultät berufen wurde, freut mich sehr, würdigt diese Berufung doch die Qualität seiner Arbeit und sein riesengroßes Engagement in Forschung und Lehre.

Natürlich ist in aller Regel mit der Promotion bzw. der Fertigstellung der Dissertationsschrift ein Ausscheiden aus dem Lehrstuhlbetrieb verbunden, welches in den meisten Fällen dann eine Beschäftigung in der Unternehmenspraxis nach sich zieht. Hatte ich daher im letzten Vorwort schon Johannes Becker verabschiedet, gilt das dieses Mal für Shiva Sayah und Linda Amalou, die uns im Berichtszeitraum verlassen haben; Denise Ewerlin engagiert sich seit Sommersemester 2013 stark im Dekanat und baut dort ein Fakultätsmarketing auf, Jost Sieweke steht als Juniorprofessor „auf eigenen Beinen“. Damit ist meine erste Generation an wissenschaftlichen Mitarbeitern ca. dreieinhalb Jahre nach meiner Berufung an die Heinrich-Heine-Universität überwiegend nicht mehr am Lehrstuhl tätig. Auch wenn man eine solche „goldene Generation“ nur ungern verliert, ist das doch Ausdruck der individuellen Erfolge, die sich zum einen im (fast) erfolgten Abschluss des Promotionsvorhabens, zum anderen im reibungslosen Übergang in die nächste berufliche Station zeigen.

Ebenso freue ich mich über unsere neuen Mitarbeiterinnen: Sarah Altmann, Schazia Delhvi, Bianca Köllner und Eva-Ellen Weiß sind im Berichtszeitraum zu uns gestoßen, stehen nun gemeinsam mit Gudrun Brauwers, Simon Dischner, Denise Ewerlin, Henning Rode, Dr. Anne Tempel und mir für den Lehrstuhl und machen das in einer Form, die mich sicher sein lässt, dass auch diese Generation Erfolge in Forschung und Lehre feiern wird. Die wichtige alltägliche Interaktion am Lehrstuhl klappt jedenfalls weiterhin zumeist ausgezeichnet, obwohl wir auch langjährige und sehr gute Hilfskräfte durch Abschluss des Studiums (Bianca Köllner, Stefanie Schmidt) oder Mutterschaft (Johanna Pampus) verloren, aber gut ersetzt haben. Auch mein Forschungsfreisemester im Sommer 2013 verlief Dank „alter“ und „neuer“ Mitarbeiter in der Lehre friktionslos und in der Forschung durchaus produktiv. Zeitgleich erfolgte meine erneute Nominierung durch die Zeitschrift Personalmagazin als „wissenschaftlich führender Kopf“ des Personalwesens.

Über alle diese Personalia, aber vor allem über unsere inhaltliche Arbeit, unsere Projekte, Publikationen und Vorträge sowie insbesondere unsere neuen Alumni-Aktivitäten (mehr dazu im Kapitel 7) informieren wir Sie nachfolgend. Wir freuen uns, wenn Sie nicht nur Interesse an den Ereignissen des Studienjahres 2012/2013 haben, sondern sich auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook auch selbst ein aktuelles Bild machen.

Düsseldorf, im Oktober 2013 *Stefan Süß*

Inhaltsverzeichnis

1 Lehrstuhlporträt 1

2 Personal 4

2.1 Lehrstuhlinhaber 4

2.2 Sekretariat 4

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter 5

2.4 Studentische Hilfskräfte 9

2.5 Lehrbeauftragter 10

2.6 Externe Doktoranden 10

3 Lehre 12

3.1 Generelles Lehrangebot 12

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 13

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 13

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 15

3.5 Lehrangebot im Diplom 18

3.6 Lehrangebot im Studium Universale 19

3.7 Prüfungen 20

3.8 Gastvorträge 21

3.9 Seminar mit René Obermann bei der Deutschen Telekom AG in Bonn 21

3.10 Abschlussarbeiten 22

3.11 Graduiertenausbildung 24

4 Forschung 26

4.1 Forschungsschwerpunkte 26

4.2 BMBF-Projekt „FlinK“ 26

4.3 DFG-Projekt „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ 28

4.4 Interfakultäres Projekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ 29

4.5 Projekttreffen 30

4.6 Promotions- und Habilitationsprojekte 30

4.7 Abgeschlossene Promotionen 31

4.8 Forschungsgespräche 35

4.9 Vierter und fünfter Rheinisch-Bergischer Forschungstag 35

4.10 Forschungskooperationen und Tätigkeit als Projektbeirat 37

4.11 Tagungsteilnahmen 38
4.12 Gutachtertätigkeiten 39
5 Publikationen 41
5.1 Herausgeberschaft von Zeitschriften 41
5.2 Publikationen in referierten Zeitschriften und Büchern 41
5.3 Sonstige Publikationen 41
6 Vorträge 43
6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 43
6.2 Sonstige Vorträge 44
7 Aufbau eines OrgaPerso-Alumni-Netzwerks 46
8 Weiterbildungsangebot 47
9 Universitäre Selbstverwaltung 47
10 Dank 49
11 Schlusswort und Ausblick 51

1 Lehrstuhlporträt

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

Dass wir einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht als Belastung, sondern – solange uns adäquate Ressourcen zur Verfügung stehen – als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von zwei alternierend angebotenen Masterwahlpflichtmodulen eine Schwerpunktbildung, was allerdings nur funktioniert, da wir mit Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke in der Lehre kooperieren.

Wir versuchen bereits in der Lehre, vor allem in empirischen Studienprojekten und Abschlussarbeiten, den Forschergeist in unseren Studierenden zu wecken – auch im zurückliegenden Jahr hatten wir dank engagierter und guter Leistungen der Studierenden den Eindruck, dass uns dies gelingt. Exemplarisch seien Stefanie Spira und Julia Köllges genannt, zwei Studentinnen, die unser Angebot stark nachgefragt und ihre jeweilige Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl geschrieben haben. Sie wurden mit dem Konrad-Henkel-Examenspreis (Julia Köllges, WS 2012/2013 sowie Stefanie Spira, SS 2013) und mit dem Preis der Wirtschaftswissenschaftlichen Gesellschaft Düsseldorf e.V. (WiGeD) für die beste Diplom-/Masterarbeit der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (Stefanie Spira, WS 2012/2013) ausgezeichnet.

Stefanie Spira (dritte von links) und Julia Köllges (dritte von rechts) mit weiteren Preisträgerinnen und Preisträgern, Stiftern und Vertretern von Universität und Fakultät

In der Forschung befassen wir uns gleichermaßen mit den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Damit verbunden liegt der Schwerpunkt gegenwärtig stärker auf der Personalforschung. Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Organisation und Personalmanagement nicht nur aus einer Theorieperspektive erfolgen kann, sondern einen Theoriepluralismus erfordert, der der Komplexität dieser Funktionen gerecht wird. Dass wir dabei auch in angrenzende Disziplinen, vor allem Soziologie und Psychologie, blicken, ist den Spezifika der von uns vertretenen Fächer geschuldet. Unsere Forschung ist empirisch ausgerichtet, wobei wir uns sowohl qualitativer als auch quantitativer Methoden bedienen, um verschiedene Forschungsgegenstände adäquat erfassen und analysieren zu können. Wir freuen uns, dass unsere Forschung in zahlreichen Publikationen und Vorträgen, aber auch in dem Abschluss unseres BMBF-Projekts, einem laufenden DFG-Projekt sowie der Mitwirkung am Antrag auf eine DFG-Forschergruppe (vgl. ausführlich Kapitel 4) Ausdruck findet.

Nicht zuletzt die aus den beiden Projekten sowie dem zurzeit noch hochschulintern finanzierten Projekt zu „Internetvermittelter kooperativer Normsetzung“ resultierenden zusätzlichen Ressourcen für wissenschaftliche Mitarbeiter und studentische Hilfskräfte führen dazu, dass der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal gegenwärtig zu den größeren betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen an der Heinrich-Heine-Universität zählt. Er befand sich im Berichtszeitraum im Umbruch. Die daher recht unterschiedlichen Lehrstuhlteams des WS 2012/2013 und des SS 2013 sehen Sie nachfolgend.

Lehrstuhlteam im WS 2012/2013, von links nach rechts: Simon Dischner, Eva-Ellen Weiß, Dr. Jost Sieweke, Linda Amalou, Insa Muth, Isabelle Dorenkamp, Dr. Anne Tempel, Henning Rode, Denise Ewerlin, Shiva Sayah, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß. Es fehlen: Gudrun Brauwers und studentische Hilfskräfte.

Lehrstuhlteam im SS 2013, von links nach rechts: Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, Henning Rode, Linda Amalou, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Isabelle Dorenkamp, Dr. Anne Tempel, Denise Ewerlin, Schazia Delhvi, Gudrun Brauwers, Simon Dischner, Bianca Köllner, Sarah Altmann, Eva-Ellen-Weiß. Es fehlen: Studentische Hilfskräfte.

2 Personal

2.1 Lehrstuhlinhaber

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet. 1994-1998 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 1999-2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftlicher Assistent und Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Dort 2004 Promotion zum Dr. rer. pol. sowie 2009 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. In den Wintersemestern 2008/2009 und 2009/2010 Vertretungsprofessor am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen. Seit 2012 im Editorial Board des European Management Journals. Diverse Lehraufträge u.a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. Juli 2009 bis April 2013 Projektleiter im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt FlinK: Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung. 2012 Miteinwerbung des DFG-Projekts „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ sowie Mitarbeit im interfakultären Forschungsprojekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: ausgewählte Themen des Personalmanagements sowie Regeln in Organisationen.

Ein ausführliches Porträt ist jüngst in der Fachzeitschrift Human Resources Manager erschienen. Sie finden es auf unserer Internetseite im Bereich „Unser Team“ unter: http://www.orgaperso.hhu.de/unser-team/lehrstuhlinhaber/univ-prof-dr-stefan-suess.html

2.2 Sekretariat

Univ.-Besch. Gudrun Brauwers

Seit 2005 an der Heinrich-Heine-Universität beschäftigt. Von Oktober 2005 bis Oktober 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensführung, Organisation und Personal, seit November 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal. Von Juli 2010 bis Juni 2012 am Institut für Theoretische Chemie und Computerchemie im SFB 663 tätig. Seit April 2012 auch am Lehrstuhl für BWL, insb. Management (Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens) beschäftigt.

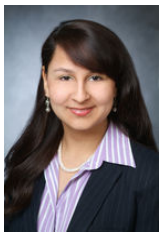
2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Sarah Altmann M.A.

Von 2007-2012 Studium in International Business Studies mit den Schwerpunkten Personalmanagement sowie Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Paderborn. Studienbegleitende Praktika in den Bereichen Personal, Projektmanagement, Vertrieb und Marketing im In- und Ausland. Während des Studiums als studentische Unternehmensberaterin in diversen Projekten unterschiedlicher Branchen tätig. Seit April 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktueller Forschungsschwerpunkt: Auszeitmanagement.

Dipl.-Kffr. Linda Amalou

1999-2002 Ausbildung zur Bankkauffrau. Von 2002 bis 2006 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Duisburg-Essen, Campus Essen mit den Schwerpunkten Personalwirtschaftslehre, Finanzwirtschaft & Banken sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen. Studienbegleitende Berufstätigkeit in Personalabteilung, Vorstandssekretariat und Unternehmensentwicklung, Auslandspraktikum im Bereich Finance. 2007-2008 Referentin für Unternehmensentwicklung. Ab 2008 für eine führende Managementberatung im In- und Ausland tätig. Von Juni 2010 bis Juli 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Forschungsschwerpunkte: Strategisches Personalmanagement, Personalcontrolling, Resource Dependence Theory.



Schazia Delhvi M.Sc.

2008-2011 Bachelorstudium der Psychologie an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn mit den Schwerpunkten Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie sowie Rechtspsychologie. Von 2011 bis 2012 Masterstudium in Human Resource Development and Consultancy an der Birkbeck University of London. Studienbegleitende Tätigkeiten im In- und Ausland in Personalabteilungen unterschiedlicher Branchen. 2012 bis 2013 Masterstudium an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn mit den Schwerpunkten Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Evaluation und Diagnostik. Seit April 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Internationaler Personaleinsatz, Karrieren.

Dipl.-Soz. Simon Dischner

Von 2004-2010 Studium der Soziologie mit dem Nebenfach Psychologie und den Schwerpunkten Organisation, Methoden der empirischen Sozialforschung und Sozialpsychologie an der Universität Bielefeld. Studienbegleitende Praktika in der sozialwissenschaftlichen Forschung sowie in der Marktforschung. Seit Juni 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Regeln und Regelbefolgung in Organisationen, temporäre Organisationen.

Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec.

Von 2001-2007 Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Unternehmensführung, Handel und Marketing an der RWTH Aachen und der Wirtschaftsuniversität Wien. Von Januar 2006 bis Juli 2006 Auslandssemester an der Copenhagen Business School, abgeschlossen mit dem CEMS Master in International Management. Von Oktober 2007 bis Mai 2011 Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen, von Juni 2011 bis März 2012 im BMBF-Drittmittelprojekt „Strategisches Universitätsmanagement“. Seit April 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Zusätzlich von Mai 2012 bis September 2013 mit einem geringen Stellenanteil am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal im fakultätsübergreifenden Forschungsprojekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Hochschulmanagement, Kooperative Normsetzung in Hochschulen, Work-Life-Balance.

Dipl.-Kffr. Denise Ewerlin

Von 2004-2010 Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Unternehmensführung und Organisation, Unternehmensprüfung und Controlling sowie Marketing an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. 2006-2007 Auslandssemester an der Aristoteles University Thessaloniki, Griechenland. Seit April 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt, seit Mai 2013 zusätzlich im Dekanat beschäftigt und dort zuständig für Fakultätsmarketing. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Talentmanagement, Kontingenztheorie.

Bianca Köllner M.Sc.

Von 2007-2010 Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. September 2010 bis Februar 2011 Praktikum in der Personalrekrutierung eines Personaldienstleistungsunternehmens. Anschließende Tätigkeit als Personalreferentin bis April 2012. Von Oktober 2011 bis August 2013 Masterstudium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Verhalten und Personalführung in Organisationen, Personalmanagement sowie Wirtschaftspsychologie an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Daneben von Februar 2012 bis März 2013 studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal. Seit April 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktueller Forschungsschwerpunkt: Hochschulmanagement.

Dipl.-Ök. Insa Muth

Von 1996-2002 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Studienschwerpunkt Planung und Organisation. Während des Studiums dort als studentische Hilfskraft tätig. 2003-2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der Fernuniversität in Hagen. Von Januar 2012 bis März 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit April 2013 an der FH Dortmund beschäftigt.

Henning Rode M. Sc.

Von 2001-2003 Ausbildung zum Industriekaufmann. 2001-2005 duales Studium zum Bachelor of International Management an der FOM Essen. Von 2003-2007 kaufmännische Tätigkeit in der Metall- und Elektroindustrie, davon ein Jahr in Singapur. 2007-2009 Studium der Wirtschaftspädagogik mit den Schwerpunkten Personal, Marketing und Strategie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Von 2009-2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Seit Dezember 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Social Media, Enterprise 2.0, Wissensmanagement.

Dr. Shiva Sayah

Von 2003-2009 Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Technischen Universität Dortmund mit den Schwerpunkten Produktion, Logistik, Internationales Management sowie Wirtschafts- und Industriesoziologie. Studienbegleitende Tätigkeiten in der Personalentwicklung sowie Auslandspraktikum in England im Supply Chain Management. Von August 2009 bis März 2010 Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Drittmittelprojekt FlinK am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Von Januar 2010 bis April 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Projekt FlinK. Im Frühjahr 2013 Einreichung der Dissertationsschrift „Work-Life-Balance und ihre Facetten im Lichte der Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, Jobunsicherheit und mobilen IuK-Technologien – Empirische Analysen am Beispiel von Freelancern“. Die Disputation und Promotion zur Dr. rer. pol. erfolgten am 2. August 2013. Forschungsschwerpunkte: Work-Life-Balance, Freelancer.

Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, M.A.

Von 2003-2007 Studium der Sportwissenschaft und Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Unternehmensführung, strategisches Management und Körpersoziologie an der Universität Oldenburg. Von 2008-2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Juniorprofessur für Business Consulting an der Universität Oldenburg. Von April 2010 bis Mai 2013 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Promotion im Oktober 2012 mit der Arbeit „‘Putting Bourdieu into Action’ – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu´s Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies“. Seit Mai 2013 Juniorprofessor für BWL, insb. Management und Organisation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Soziologischer Neoinstitutionalismus, Praxistheorien (insb. Pierre Bourdieu und Anthony Giddens), Analyse von Fehlern sowie Teams in Organisationen.

Dr. Anne Tempel

Von 1990-1994 Studium „International Management and German“ an der University of Manchester, 1994-1995 Master in European Industrial Relations an den Universitäten Warwick und Trier. 1996-2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal, Organisation an der Universität Trier. 2001 Promotion zur Dr. rer. pol., 2000-2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Organisationstheorie und Management an der Universität Erfurt, 2000-2005 Mitglied eines internationalen Forschungsteams zur Personalpolitik US-amerikanischer Unternehmen in Europa. 2007-2009 Elternzeit. 2009 bis März 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität-Bochum, seit April 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, seit Januar 2012 in einem durch die DFG finanzierten Forschungsprojekt zu „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ (Finanzierung der eigenen Stelle). Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Akquisition und Bestandspflege von ausländischen Unternehmen durch regionale Governanceakteure, Institutionalistische Organisationstheorien, Personalpolitik in multinationalen Unternehmen.

Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß

Von 2002-2004 Ausbildung zur Werbekauffrau. 2004-2010 Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Personalmanagement, Marketing sowie Arbeits- und Organisationspsychologie an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Von 2010-2011 als HR-Managerin in einer internationalen Wirtschaftskanzlei tätig. 2011-2012 diverse Projekttätigkeiten in unterschiedlichen Branchen. Seit Oktober 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Personalführung, Transformationale Führung, Gratifikationskrise.

2.4 Studentische Hilfskräfte

Anne Albracht
seit September 2012 (Lehrstuhl)

Linda Henke
seit April 2013 (Lehrstuhl)

André Hoppe
seit April 2013
(DFG-Projekt)

Bianca Köllner
Februar 2012 bis April 2013
(DFG-Projekt und Lehrstuhl)

Johanna Pampus
August 2011 bis Dezember 2012
(FlinK-Projekt und Lehrstuhl)

Stefanie Schmidt
August 2011 bis März 2013
(Lehrstuhl)

Fabian Schröer
seit September 2013 (Lehrstuhl)

Elena Tremmel
seit April 2013 (Lehrstuhl)

2.5 Lehrbeauftragter

Dr. Dr. Hans-Peter Hummel

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 vor rund 20 Jahren im Vertrieb. Er war viele Jahre in Personal- und Unternehmensberatungen tätig, wechselte danach in die Führungskräfteentwicklung, leitete die Organisationseinheit Performancesteuerung, Bildungscontrolling, Bibliothek bei der ERGO Versicherungsgruppe AG und ist in diesem Unternehmen derzeit als Leiter Personalorganisation tätig. Hans-Peter Hummel ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel, u.a. eines Romans und eines Märchens für Erwachsene. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl und bietet in erster Linie die Vorlesungen „Management und Organisation“ (Bachelor) und „Talentmanagement für Führungskräfte“ (Master) an.

2.6 Externe Doktoranden

Dr. Johannes Becker

Von 2002-2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personal, Arbeitsrecht und Organisation an der Universität Oldenburg. Von August 2005 bis Juni 2006 zwei Auslandssemester an der Universität Växjö, Schweden. Nach dem Studium Tätigkeit bei einer Frankfurter Personalberatung im Bereich der Vermittlung von IT-Fachkräften. Von August 2009 bis März 2010 Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Drittmittelprojekt FlinK am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Von Januar 2010 bis April 2012 Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt FlinK am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Ab Mai 2012 Tätigkeit im Personalwesen eines Industriekonzerns sowie externe Promotion am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal. Promotion zum Dr. rer. pol. im September 2013 mit der Dissertationsschrift „Employability von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse auf Basis des Resource-based View“.

Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

2003-2005 Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Von 2004-2009 berufsbegleitendes Studium zum Bachelor of Laws an der FernUniversität in Hagen. 2007-2012 berufsbegleitendes Studium der Wirtschaftswissenschaften an der FernUniversität in Hagen mit den Schwerpunkten Personalführung, Organizational Behavior und Integrale Führung, Abschluss als Diplomkauffrau. Seit Juli 2006 bis heute insbesondere Tätigkeiten als Beraterin im Prozessmanagement und Mitarbeit in diversen IT-Projekten bei der Landeshauptstadt Düsseldorf. Seit November 2012 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktueller Forschungsschwerpunkt: Empowerment, insbesondere im Public Sector.

Dipl.-Psych. Benjamin Haarhaus

Von 2006-2011 Studium der Psychologie mit den Schwerpunkten Diagnostik und Methodik an der Universität Trier und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit 2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der FernUniversität in Hagen. Von Dezember 2008 bis Januar 2011 Business Performance Analyst bei der Vodafone D2 GmbH. Von April bis September 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit Januar 2011 Leitung der Testentwicklung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. in Düsseldorf. Seit Januar 2012 externer Doktorand am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Freelancer, Arbeitszufriedenheit, Teams.

3 Lehre

3.1 Generelles Lehrangebot

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

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

Unsere Lehrveranstaltungen stehen den Studierenden der BWL, der VWL und der Wirtschaftschemie (jeweils Bachelor bzw. Master), teilweise Studierenden der Psychologie, Mathematik und der Rechtswissenschaften sowie in einer separaten Vorlesung im Studium Universale allen Studierenden offen. In der Lehre kooperieren wir innerhalb der Fakultät mit Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, der gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Süß die Module BW01 und MW01 verantwortet. Außerhalb unserer Fakultät arbeiten wir in erster Linie mit der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung (Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn, Juristische Fakultät) zusammen.

Professor Süß und Simon Dischner sind Ansprechpartner für die Studierenden der Psychologie, die die Grundlagen der BWL oder das Modul Organisation und Personal im Nebenfach studieren.

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

Forschungskolloquium

Angebot: jedes Semester

Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten. Es stellt keine zusätzliche Leistung oder gar Hürde für die Erstellung einer Abschlussarbeit dar, sondern hat allein den Zweck, die Abschlussarbeiten durch die Diskussion mit anderen Studierenden und Experten aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit. Jeder Studierende soll seine Arbeit im Forschungskolloquium einmalig zur Diskussion stellen. Das Forschungskolloquium fand im Berichtszeitraum regelmäßig statt. Im WS 2012/2013 besuchten es 18 Studierende, im SS 2013 nahmen 21 Studierende daran teil. Die sehr positive Evaluation dieser Veranstaltung durch die Studierenden sowie die erkennbaren Lernerfolge belegen den Nutzen des Kolloquiums für die Studierenden und bestärken uns darin, diese Form der wissenschaftlichen Ausbildung und Beratung fortzuführen.

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

a) Modul BB01: Grundlagen der BWL

Kurs I: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre (Plenum)
Angebot: WS 2012/2013

Die Teilnehmer lernen die Spezifika betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns kennen. Dazu werden neben wesentlichen betriebswirtschaftlichen Begriffen die Grundlagen zu betriebswirtschaftlichen Handlungsfeldern (z. B. Organisation, strategische Planung) vermittelt. Zudem erfolgt eine übersichtsartige Beschreibung alternativer Rechtsformen sowie konstitutiver Entscheidungen in Unternehmen. Der Kurs fand im Wintersemester 2012/2013 statt und wurde von 538 Studierenden belegt.

Kurs II: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre (Gruppen)
Angebot: WS 2012/2013

Diese Veranstaltung dient zur Vertiefung der in der Plenumsveranstaltung „Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre“ vermittelten Inhalte. Durch die interaktive Bearbeitung von Übungsaufgaben werden Inhalte wiederholt sowie das eigenständige Denken der Studierenden gefördert. Im WS 2012/2013 fand die Veranstaltung in insgesamt sechs Übungsgruppen statt.

Das Angebot in BB01 haben wir im Wintersemester 2012/2013 letztmalig gemacht. Bedingt durch eine Umstrukturierung der BB-Module werden wir zukünftig im Modul BB03 den Kurs „Grundlagen der Unternehmensführung“ anbieten. Diesen werden wir voraussichtlich erstmalig zum Wintersemester 2014/2015 durchführen.

b) Modul BW01: Organisation und Personal

Die Teilnehmer 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. Das Modul, das mit 221 Studierenden (Studienjahr 2013) eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge darstellt, gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine Projektarbeit (Zusatzleistung) zu erbringen, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt:

Kurs I: Organisation und Management
Angebot: jedes WS

Im Kurs I erfolgt eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem Management von Unternehmen, in deren Rahmen sowohl eine funktionale als auch eine institutionelle Perspektive eingenommen werden. Zudem werden die wichtigsten managementbezogenen Theorien bzw. Ansätze kurz skizziert (z. B. Institutionenökonomie, Verhaltenswissenschaftliche Ansätze, Evolutionstheoretische Ansätze), um den Teilnehmern verschiedene Perspektiven auf Management und Organisation zu ermöglichen. Anschließend werden die Grundlagen strategischer Planung als Voraussetzung der Organisation und Personalwirtschaft beschrieben. Dabei wird der enge Zusammenhang zwischen Organisation und Personalwirtschaft herausgestellt.

Kurs II: Organisationsgestaltung
Angebot: jedes WS

Im Kurs II werden zunächst die Grundlagen der Organisationsgestaltung gelegt, indem auf ihre Ziele, Kriterien, Rahmenbedingungen und Basisaufgaben eingegangen wird. Ein erster Schwerpunkt liegt auf der Arbeitsteilung im Unternehmen. Hier werden die Bildung von Organisationseinheiten, die Gestaltung des Leitungs- bzw. Liniensystems, die Konfiguration sowie die Prozessorganisation von Unternehmen analysiert. Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Koordination, wobei zwischen hierarchischer Koordination, Koordination durch interne Märkte und Koordination durch Selbstabstimmung differenziert wird. Abschließend werden die Grundlagen des organisationalen Wandels besprochen.

Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft
Angebot: jedes SS

Kurs III setzt sich mit den grundlegenden Funktionen der Personalwirtschaft auseinander. Dabei werden Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalfreisetzung, Personalauswahl, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Anreizsysteme und Entlohnung sowie Grundlagen der Personalführung aufgegriffen. In allen Funktionsfeldern werden zunächst die spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen skizziert, bevor jeweils praxisnahe Gestaltungsoptionen vorgestellt werden. Der Zusammenhang der einzelnen Funktionen wird dabei verdeutlicht.

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MB02: Betriebswirtschaftliche Theorie II

Die Teilnehmer des Moduls „Betriebswirtschaftliche Theorie II“ erarbeiten Kenntnisse, die sich auf entscheidungsunterstützende Prozesse und Strukturen im Unternehmen beziehen; ferner reflektieren sie die Konzeptionen unternehmerischen Denkens. Die Studierenden werden damit befähigt, aktuelle Forschungsbeiträge zu beurteilen und selbst eigene Forschungsbeiträge zu erbringen. Das Modul besteht aus den drei Kursen Konzeptionen der BWL, Accounting sowie dem Kurs Organisation; der dritte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Kurs III: Organisation
Angebot: jedes SS

Den Teilnehmern werden die Grundlagen der organisatorischen Gestaltung von Unternehmen vermittelt. Die Veranstaltung beginnt mit den Grundlagen der Organisationslehre. Im Anschluss daran erfolgt ein Überblick über die wichtigsten Grundgedanken der Organisationstheorie, um ein weitreichendes Verständnis von Organisationen und Organisieren zu erzielen. Schwerpunkt des Kurses ist die Organisationsgestaltung mit Aufgaben-Analyse und Aufgaben-Synthese, Stellenbildung und Abteilungsbildung sowie Konfiguration von Organisationen. Dabei werden zunächst funktionale und objektorientierte Strukturen als eindimensionale Gestaltungsalternativen sowie die Linien- und Stab-Linien-Organisation unter Berücksichtigung der Spezifika internationaler Unternehmen analysiert. Als mehrdimensionale Gestaltungsalternativen werden die Matrix- und Tenororganisation skizziert, bevor auf temporäre Formen wie die Projektorganisation fokussiert wird. Ergänzend zu der Aufbauorganisation erfolgt ein Blick auf die Prozessorganisation von Unternehmen, bevor in einem weiteren Schwerpunkt Koordination und Koordinationsinstrumente im Vordergrund stehen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Selbstabstimmung zwischen Organisationseinheiten eingegangen. Netzwerke als moderne Form der Organisation bilden den Abschluss des Kurses. Alle diskutierten Gestaltungsalternativen werden jeweils hinsichtlich ihrer situativen Vor- und Nachteile analysiert. Überlegungen zum Wandel in Organisationen und zum Wissensmanagement schließen den Kurs ab, der im SS 2013 von 161 Studierenden belegt wurde.

b) Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen

Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, Organisationen sowie das Verhalten der in Organisationen agierenden Individuen besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie Kenntnisse in Personalführung sowie führungsbezogene Gestaltungsalternativen kennenlernen. Eine Forschungsorientierung erfährt das Modul durch das empirische Studienprojekt. Das Modul beinhaltet fünf Kurse, von denen die Kurse I und V Pflichtkurse sind. Aus den Kursen II, III und IV müssen zwei Kurse gewählt werden. Die Kurse dieses Moduls, das im Sommersemester 2013 erneut startete, werden aktuell von 53 Studierenden belegt.

Kurs I: Organisationstheorie
Angebot: WS 2013/2014

Im Kurs I wird erläutert, was unter Organisationstheorien verstanden wird und welche Aufgaben sie haben. Es wird begründet, dass aufgrund der Kenntnis verschiedener Theorien das Verhalten von (Mitarbeitern in) Organisationen aus unterschiedlichen Perspektiven erklärt werden kann. Den Schwerpunkt des Kurses bildet die Auseinandersetzung mit verschiedenen Organisationstheorien, wobei neben ihrer Darstellung auch jeweils auf die Grenzen der Theorien hingewiesen wird. Behandelt werden z. B. neoklassische Organisationstheorien, verhaltenswissenschaftliche Theorien, institutionenökonomische Theorien, der soziologische Neoinstitutionalismus und die mikropolitische Organisationsanalyse, wodurch den Teilnehmern ein breites Spektrum möglicher Perspektiven auf Organisationen geliefert wird.

Kurs II: Verhalten in Organisationen
Angebot: SS 2013

Im Kurs II wird auf das Verhalten von Organisationsmitgliedern in Organisationen eingegangen. Dabei werden – wie in der Organisationsforschung üblich – die individuelle, gruppenbezogene und organisationsbezogene Ebene unterschieden. Auf der individuellen Ebene stehen Lernen und Motivation im Vordergrund, auf der gruppenbezogenen Ebene Zusammenarbeit, Kommunikation, Konflikte und Vertrauen sowie auf der organisationalen Ebene Struktur, Kultur und Diversity von Organisationen. Veranschaulicht werden diese Ebenen durch Fallbeispiele.

Kurs III: Personalführung
Angebot: SS 2013

Kurs III setzt sich mit Personalführung in ihrer strukturellen und interaktiven Form auseinander. Auf theoretischer Ebene werden führerbezogene, geführtenbezogene, interaktionsbezogene und situationsbezogene Perspektiven auf Personalführung eingenommen. Auf dieser Grundlage lassen sich Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen, wobei insbesondere auf Führungsgrundsätze, Führung durch Ziele, Mitarbeitergespräche sowie Führungsstil und Führungsverhalten eingegangen wird. Fallbeispiele illustrieren die vermittelten Inhalte.

Kurs IV: Talentmanagement für Führungskräfte
Angebot: SS 2013

Kurs IV beinhaltet eine Darstellung grundsätzlicher Aspekte des Talentmanagements für Führungskräfte, z. B. Einordnung in Unternehmens- und Personalstrategie, Potenzialerkennung und -förderung, Führungskräfteentwicklung, den Aufbau von Führungsnachwuchskräftepools und Laufbahn- und Nachfolgeplanung sowie Bindung von Führungskräften. Dieser Kurs wird fakultativ und je nach Verfügbarkeit – praxisnah – durch einen Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis (Dr. Dr. Hans-Peter Hummel, ERGO) angeboten.

Kurs V: Empirisches Studienprojekt
Angebot: WS 2013/2014

Im Kurs V erhalten die Teilnehmer zunächst eine Einführung in die empirische Organisations- und Führungsforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zur Organisations- und/oder Führungsforschung durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen in Organisation bzw. Personalführung auf. Das nächste turnusmäßige Angebot dieses Kurses ist im WS 2013/2014.

c) Modul MW16: Personalmanagement

Die Teilnehmer setzen sich in diesem Modul vertiefend mit Personalmanagement auseinander, wobei sie dessen operative und strategische Aufgaben studieren. Daneben sollen sie Grundlagen des Arbeitsrechts kennenlernen und im forschungsorientierten Studienprojekt selbstständig empirisch aktuelle Fragestellungen des Personalmanagements untersuchen. Das Modul, das im aktuellen Durchgang 48 Studierende belegen, beinhaltet vier Kurse. Es wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten und steht auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III).

Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements
Angebot: WS 2013/2014

Im Kurs I erfolgt zunächst eine Beschreibung der Ziele und Rahmenbedingungen des Personalmanagements. Den Schwerpunkt des Kurses bildet eine Erläuterung seiner wichtigsten operativen Funktionen. Diese werden einerseits abstrakt, andererseits anhand von Fallstudien erarbeitet. Besonderer Wert wird darauf gelegt, aktuelle Entwicklungen in den einzelnen Funktionen aufzugreifen.

Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements
Angebot: WS 2013/2014

Im Kurs II werden strategische Funktionen des Personalmanagements analysiert. Dabei spielen vor allem internationaler Personaleinsatz, strategisches Personalmanagement, Personalcontrolling, Talentmanagement und das Mitbestimmungsmanagement eine zentrale Rolle. Den Teilnehmern wird dabei auch der Zusammenhang dieser Funktionen zu den anderen Managementfunktionen wie auch zu den operativen Funktionen des Personalmanagements abstrakt und anhand von Fallstudien erläutert.

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts
Angebot: WS 2012/2013, wieder SS 2014

Im Kurs III werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. Dieser Kurs wird von Herrn Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeitern (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) angeboten. Die Vorlesung wird durch eine Übung ergänzt. Die Grundidee

dieses Angebots besteht darin, Masterstudierenden mit einem Schwerpunkt in Personalmanagement einen grundlegenden Einblick in relevante rechtliche Aspekte zu ermöglichen, da diese in der späteren Berufspraxis maßgebliche Rahmenbedingungen der Personalmanager darstellen.

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt
Angebot: WS 2012/2013, wieder SS 2014

Im Kurs IV erhalten die Teilnehmer zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen im Personalmanagement auf. Im Wintersemester 2012/2013 wurden in zwei Gruppen mit ca. 40 Studierenden empirische Studien zur „Nutzung von Social Media im beruflichen Kontext“ durchgeführt. Während eine Gruppe die Nutzung und Akzeptanz von Social Media im Arbeitskontext mittels qualitativer Methoden (Experteninterviews, qualitative Inhaltsanalyse) erforschte, untersuchte die andere Gruppe mittels quantitativer Methoden (Fragebogenstudie; statistische Auswertungen) individuelle Handlungsstrategien im beruflichen und privaten Umgang mit Social Media und deren Auswirkungen auf die Grenzen zwischen Arbeit und Berufsleben (Work-Life-Boundaries).

3.5 Lehrangebot im Diplom

Der Diplomstudiengang BWL ist ausgelaufen, so dass das Lehrangebot im Diplom lediglich für Studierende der Wirtschaftschemie fortbesteht. Für diese setzt sich unser Lehrangebot aus Bachelor- und Masterveranstaltungen zusammen:

(1) Die im Rahmen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre seitens unseres Lehrstuhls angebotene Vorlesung „ABWL – Organisation und Unternehmensprozesse“ entspricht dem Master-Kurs MB02.

(2) Das Diplomschwerpunktfach „Unternehmensführung“, das aufgrund seiner inhaltlichen Breite und fehlenden Trennschärfe zu anderen Angeboten keine Entsprechung in den Wahlpflichtmodulen der Bachelor- und Masterstudiengänge findet, setzt sich in jedem Studienjahr aus verschiedenen Kursen der durch unseren Lehrstuhl angebotenen Bachelor- und Mastermodule zusammen. Das Angebot hat einen Umfang von 10 SWS und beinhaltete im Berichtszeitraum die Veranstaltungen zu Organisation und Management, Organisationsgestaltung, Grundlagen des Personalmanagements, Verhalten in Organisationen sowie Personalführung aus den Modulen BW01 und MW01.

3.6 Lehrangebot im Studium Universale

Kurs: Management für Nicht-Ökonomen

Die Veranstaltung „Management für Nicht-Ökonomen“ richtet sich ausschließlich an Studierende der philosophischen, medizinischen, juristischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und ist speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten.

Die Studierenden erhalten in der Vorlesung Einblicke in die Grundlagen des Managements, wobei sich die Inhalte an den fünf Managementfunktionen (Planung, Organisation, Personalwirtschaft, Personalführung und Controlling) orientieren. Die Vermittlung erfolgt in Form einer Vorlesung, deren Inhalte durch Fallstudien aus der Unternehmenspraxis vertieft werden. Dadurch haben die Studierenden die Möglichkeit, die gelernten Inhalte auf einen konkreten Praxisfall anzuwenden und das Gelernte zu vertiefen bzw. kritisch zu reflektieren. Diskussionen und Gastvorträge aus der Praxis runden das Angebot ab.

Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zwei Mal (WS 2012/2013, SS 2013) angeboten. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemsester 224 und im Sommersemester 200 Studierende. Das Angebot kam dank der Zuteilung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel zustande und kann vorerst bis einschließlich SS 2014 aufrecht erhalten werden.

3.7 Prüfungen

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

Klausuren		
	WS 2012/ 2013	**SS 2013**
BB01	500	-
BW01	-	131
MW01	-	-
MW16	40	-
Diplom	-	3
Studium Universale	112	82
ERASMUS-Studierende	4	2

Projektarbeiten (Zusatzleistungen)		
	WS 2012/ 2013	**SS 2013**
BW01	-	69
MW01	-	-
MW16	17	-
Hausarbeiten von Jura-studierenden	3	-

Mündliche Prüfungen		
	WS 2012/ 2013	**SS 2013**
MB02	8	32
BWL im Nebenfach	1	3

3.8 Gastvorträge

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

Andreas Franke, mpool Consulting, Dortmund, Gastvortrag am 09.07.2013 zu dem Thema „Learning from the Swedes? Why are the swedish companies so well prepared for the future?" an der Düsseldorf Business School

Erik Heinrich/Nils Wacker, TriFinance, Düsseldorf, Gastvortrag am 24.06.2013 zu dem Thema „Interim-Management – Erfolgsfaktoren und Stolpersteine" im Kurs Management für Nicht-Ökonomen

Richard Senger, geschäftsführender Gesellschafter, EYRIS Holding & Services GmbH: Gastvortrag am 13.11.2012 zu dem Thema „Personalbeschaffung und Headhunting" an der Düsseldorf Business School

Joe Müller, freiberuflicher Kommunikationsberater: Gastvortrag am 12.11.2012 zu dem Thema „Interne Unternehmenskommunikation" im Kurs Management für Nicht-Ökonomen

3.9 Seminar mit René Obermann bei der Deutschen Telekom AG in Bonn

Im Sommersemester 2012 war René Obermann, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom AG, Heinrich-Heine-Wirtschaftsprofessor an unserer Fakultät. Im Zuge dessen fand auch ein Seminar mit 16 ausgewählten Studierenden statt, das von unserem Lehrstuhl organisiert wurde. Da Herr Obermann von der Qualität des Seminars und insbesondere den Beiträgen der Studierenden begeistert war, lud er die Gruppe am 19.11.2012 zu einem Besuch nach Bonn in die Zentrale der Telekom ein.

Besuch bei der Deutschen Telekom AG in Bonn auf Einladung des Vorstandsvorsitzenden René Obermann (hintere Reihe, vierter von links)

Die Studierenden hatten dabei in Begleitung von Professor Süß zum einen die Gelegenheit, die Zentrale der Telekom zu besichtigen. Zum anderen wurde ein anspruchsvolles und informatives Programm geboten. René Obermann begrüßte die Gruppe persönlich und hielt einen Einstiegsvortrag über die Strategie der Telekom, der anschließend mit den Studierenden diskutiert wurde. Vorträge und Diskussionen zur Marketingstrategie, zum Personalmanagement, zum internen Consulting und zu Karrierechancen bei der Telekom rundeten den Tag ab.

Für die beteiligten Studierenden war der Besuch der Zentrale der Deutschen Telekom AG ein besonderes Erlebnis, das sehr interessante und einzigartige Einblicke in einen Weltkonzern bot. Wir sind der Deutschen Telekom AG und hier insbesondere René Obermann und seinem Team dafür sehr dankbar.

3.10 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2012/2013 und SS 2013) haben wir insgesamt 36 Abschlussarbeiten (Diplom, Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (in Klammern Betreuer):

- Employer-Branding für die Generation Y – Gestaltungsempfehlungen auf Basis einer empirischen Untersuchung (Süß mit Dischner)
- Möglichkeiten und Grenzen eines intergenerativen Wissenstransfers in Unternehmen (Süß mit Weiß)
- Social Media als Instrument zur Identifizierung von Fach- und Führungskräften in der Personalrekrutierung – Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Arbeitszeitflexibilisierung und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerzufriedenheit – Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Generationenspezifische Personalführung der Generation Y durch transformationale Führung? (Süß mit Weiß)
- Potentiale und Grenzen des Persönlichkeits-Videos im Personalauswahlprozess – Eine qualitativ-empirische Analyse (Süß mit Rode)
- Work-Life-Balance von Projektmitarbeitern – Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Analyse der Beeinflussung der Mitarbeitermotivation durch die Unternehmenskultur (Süß mit Weiß)
- Auswahl eines professionellen Coaches für Führungskräfte (Süß mit Weiß)
- Einfluss der Landeskultur auf den Wissenstransfer in multinationalen Unternehmen (Süß mit Rode)
- Die Work-Life-Balance von Topmanagern (Süß mit Ewerlin)
- Betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen des lebenszyklusorientierten Personalmanagements – Eine empirische Analyse (Süß mit Ewerlin)

- Korruption in Unternehmen – Empirische Analyse und Ableitung von Indikatoren zur Erkennung korrupten Verhaltens (Süß mit Sieweke)
- Analyse der Personalbindung von Fachkräften in KMU (Süß mit Weiß)
- Personalentwicklung älterer Fachkräfte in Zeiten des demographischen Wandels – Möglichkeiten und Grenzen des Blended-Learning-Konzeptes (Süß mit Muth)
- Coaching als Instrument zur Entwicklung transformationaler Führungskräfte (Süß mit Weiß)
- Instrumente zur Förderung der Mitarbeiterkreativität im Zuge eines Ideenmanagements (Süß mit Amalou)
- Die Bindung von Mitarbeitern der Generation Y als Herausforderung für kleine und mittlere Unternehmen (Süß mit Muth)
- Fehlerberichterstattung in High Reliability Organizations – Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Umgang mit Widerstand gegenüber Wandel: Eine konzeptionelle Analyse am Beispiel des Enterprise 2.0 (Süß mit Amalou)
- Maßnahmen zur Unterstützung der (Ehe-) Partner von Expatriates im Gastland – Eine empirische Analyse (Süß mit Ewerlin)
- Work-Life-Balance von Führungskräften – Eine explorative Untersuchung (Süß mit Dorenkamp)
- Mikropolitik aus Unternehmersicht – Identifikation und Analyse mikropolitischer Techniken zur Erreichung von Unternehmenszielen (Süß mit Dischner)
- Cultural Due Diligence: Herausforderungen im Rahmen von Mergers & Acquisitions (Süß mit Rode)
- Die Auswirkungen von Einkommensunterschieden auf die individuelle Leistung – Eine empirische Untersuchung (Süß mit Sieweke)
- Möglichkeiten und Grenzen der Identifizierung und Förderung von Talenten in mittelständischen Unternehmen (Süß mit Rode)
- Möglichkeiten und Grenzen von Diversity Management für KMU – Eine kritische Analyse (Süß mit Rode)
- Employer Branding vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – Möglichkeiten und Grenzen für kleine und mittlere Unternehmen (Süß mit Muth)
- Die Auswirkungen von REACH auf die Produktpalette und Handelspartner von Unternehmen der chemischen Industrie – Eine transaktionskosten-theoretische Analyse (Süß mit Dischner)
- Der Einfluss der Corporate Social Responsibility auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Fehlerfallen im Rahmen des organisationalen Fehlermanagements: Einflussfaktoren der Wirksamkeit (Süß mit Sieweke)

- Der Einfluss von Unternehmensleitbildern auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine empirische Analyse (Süß mit Ewerlin)
- Die empirische Evaluation des Nutzens von beruflicher Weiterbildung am Beispiel des MBA-Studiums (Süß)
- Wirkung des Diversity-Managements auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Rode)
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement: Ein Ansatz zur Verbesserung der Work-Life Balance (Süß mit Muth)
- Managementinstrumente zur Förderung der unternehmerischen Umweltleistung – Eine kritische Analyse (Süß mit Muth)

3.11 Graduiertenausbildung

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal finden regelmäßige Doktorandenseminare im Sinne einer strukturierten Graduiertenausbildung statt. Doktoranden 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 Doktoranden zu diskutieren. Dass sich dabei die Titel der Exposés bzw. Präsentationen gelegentlich ändern, kann als Indikator der inhaltlichen Schärfung des jeweiligen Themas gesehen werden. Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktorandenseminare statt:

Doktorandenseminar am 13.08.2013

- Ewerlin, Denise: Talentmanagement im nationalen und internationalen Kontext – Empirische Analysen zum Talentmanagement vor dem Hintergrund des Situativen Ansatzes

Doktorandenseminar am 19.06.2013

- Donhauser, Andrea: Empowerment in der öffentlichen Verwaltung Deutschlands

Doktorandenseminar am 12.06.2013

- Haarhaus, Benjamin: Individuelle und kollektive Zufriedenheitsregulation in gemischten Teams

Doktorandenseminar am 05.06.2013

- Weiß, Eva-Ellen: Personalführung im Wandel: Einflussfaktoren und Gestaltungsoptionen vor dem Hintergrund der modernen Arbeitswelt und der Generation Y

Doktorandenseminar am 07.05.2013

- Amalou, Linda: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements – Eine austauschtheoretische Analyse

Doktorandenseminar am 04.04.2013

- Dischner, Simon: Regelbezogenes Verhalten in bürokratischen und postbürokratischen Organisationen

Doktorandenseminar am 05.03.2013

- Schreinert, Annabell: Personalführung in Unternehmensnetzwerken

Doktorandenseminar am 29.01.2013

- Amalou, Linda: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements – Eine erweiterte austauschtheoretische Analyse

Doktorandenseminar am 22.01.2013

- Becker, Johannes: Employability von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse

Doktorandenseminar am 15.01.2013

- Ewerlin, Denise: Der Talent-Talentmanagement-Fit – Anspruch, Wirklichkeit, Problembereiche

Doktorandenseminar am 18.12.2012

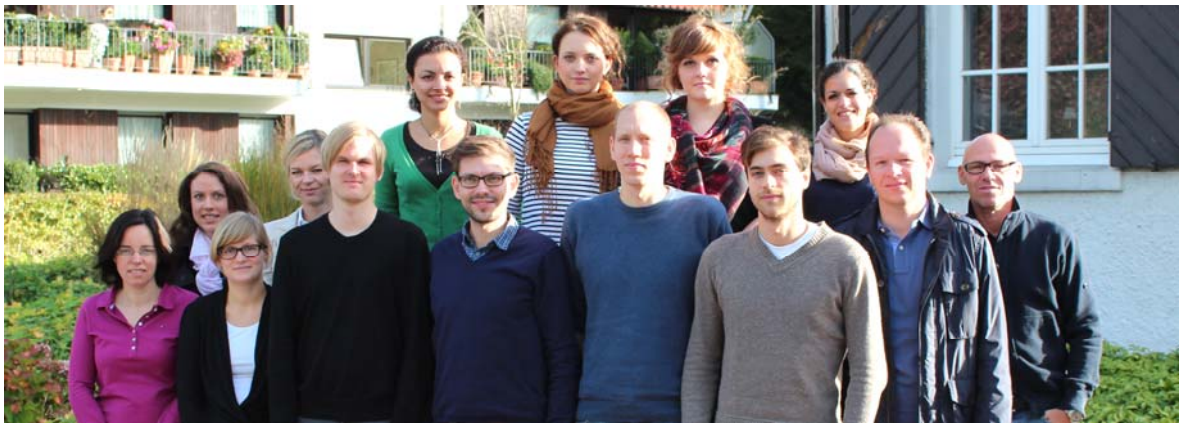
- Sayah, Shiva: Konflikte und Grenzgestaltung als Facetten der Work-Life-Balance – Empirische Analysen am Beispiel von Freelancern

Doktorandenseminar am 19.10.2012

- Dischner, Simon: Regeln in Organisationen: Ursachen, Setzung und Folgen
- Dorenkamp, Isabelle: Die psychologische Beziehung des Hochschulpersonals zum Arbeitsplatz Universität – Ausprägungen, Einflussfaktoren und Folgen von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work-Life-Balance
- Ewerlin, Denise: Der Organisation-Talentmanagement-Talent-Fit: Empirische Studien zum Talentmanagement
- Sayah, Shiva: Empirische Analysen zur Work-Life-Balance von Freelancern

Doktorandenseminar am 18.10.2012

- Haarhaus, Benjamin: Teamzufriedenheit
- Rode, Henning: Nutzung und Akzeptanz sozialer Medien in Unternehmen
- Schreinert, Annabell: Personalführung in Unternehmensnetzwerken
- Tempel, Anne: The Role of Actors and Institutions in Shaping Management Practices: Conceptual Frameworks and Empirical Analyses
- Richard Senger: Personalbeschaffung im Wandel



Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 18./19.10.2012 in Mülheim (Ruhr), von links nach rechts: Dr. Anne Tempel, Annabel Schreinert, Andrea Donhauser, Isabelle Dorenkamp, Simon Dischner, Shiva Sayah, Henning Rode, Eva-Ellen Weiß, Dr. Jost Sieweke, Denise Ewerlin, Benjamin Haarhaus, Linda Amalou, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Richard Senger

4 Forschung

4.1 Forschungsschwerpunkte

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

- die personalwirtschaftlichen Funktionen Talentmanagement, Personalcontrolling und Leistungsbeurteilung,
- die (kooperative) Setzung von Normen und Regeln sowie der Umgang mit Fehlern in Organisationen,
- die (internationale) Übertragung von Personalpraktiken und die regionale Einbettung multinationaler Unternehmen,
- Personalführung, Motivation, Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Employability von Mitarbeitern,
- Social Media und das Enterprise 2.0,
- die Neoinstitutionalistische Organisationstheorie sowie
- das Hochschulmanagement.

Diese und andere Forschungsschwerpunkte schlagen sich in zahlreichen Publikationen in (begutachteten) 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. Momentan sind wir in den nachfolgend beschriebenen Forschungsprojekten vertreten.

4.2 BMBF-Projekt „FlinK“

Gemeinsam mit den Forschungspartnern Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München, Professur für Personalmanagement und Organisation) und Univ.-Prof. Dr. Ingrid Josephs (FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet Psychologie des Erwachsenenalters) haben wir von Juli 2009 bis April 2013 das BMBF-Projekt „Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung (FlinK)“ durchgeführt. Das Projekt wurde gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds im Themenfeld „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“. Das Fördervolumen für das Teilprojekt unseres Lehrstuhls betrug insgesamt rund 250.000 Euro.

Inhaltlich hatte das Forschungsprojekt FlinK seinen Ausgangspunkt in der zunehmenden Flexibilisierung der Personalstrukturen vieler Unternehmen, mit der ein Verlust an Stabilität verbunden ist. Im Fokus stand die Beschäftigungsform Freelance, die – insbesondere in den untersuchten Branchen Informationstechnologie und Medien – mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Das Spannungsfeld aus Flexibilisierung und Stabilisierung, in dem sich Freelancer befinden, wurde im For-

schungsvorhaben sowohl auf der Ebene des Unternehmens als auch auf individueller Ebene analysiert. Dabei war das Projekt interdisziplinär angelegt und gliederte sich in drei Teilprojekte: (1) Im ersten Teilprojekt wurden die Unternehmen, die mit Freelancern arbeiten, aus betriebswirtschaftlicher Perspektive betrachtet (Universität der Bundeswehr München). (2) Das zweite Teilprojekt analysierte Freelancer auf individueller Ebene aus betriebswirtschaftlicher Perspektive (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf). (3) Im dritten Teilprojekt stand die Analyse des individuellen Freelancers aus psychologischer Perspektive im Mittelpunkt (FernUniversität in Hagen). In unserem Teilprojekt lagen die Schwerpunkte auf Work-Life-Balance, Employability und Arbeitszufriedenheit der Freelancer. Das Projekt zielte neben einem Erkenntnisgewinn in den skizzierten Bereichen insbesondere auf die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen und deren Implementierung in der Praxis.

Nachdem in den ersten Projektphasen verschiedene empirische Untersuchungen zu unseren Forschungsschwerpunkten zum Teil gemeinsam mit den Projektpartnern durchgeführt wurden, standen im Berichtszeitraum der Transfer der Ergebnisse und die Formulierung konkreter Gestaltungshilfen für Freelancer im Vordergrund. Daher wurden zwei Selbsttests und Handlungsratgeber für Freelancer konzipiert und ausformuliert. Einer zielt auf die Work-Life-Balance der Freelancer, der andere auf ihre Employability. Beide ermöglichen anhand von Fragen, die im Laufe des FlinK-Projekts als besonders kritisch ermittelt wurden, zunächst eine Einstufung der individuellen Work-Life-Balance bzw. Employability. Auf der Basis des Ergebnisses werden dann Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Work-Life-Balance bzw. Employability gegeben. Die Ratgeber sind empirisch fundiert und aus den zahlreichen Studien des FlinK-Projekts hervorgegangen. Sie wurden auf einem Workshop mit Projekt- und Praxispartnern im Oktober 2012 in München diskutiert und danach überarbeitet. Beide Ratgeber stehen zum Download unter www.orgaperso.hhu.de im Bereich „Unsere Forschung“ unter „FlinK-Projekt“ zur Verfügung.

Die im FlinK-Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurden zudem – auch im Berichtszeitraum – sowohl auf nationalen als auch auf internationalen Konferenzen präsentiert und sind in zahlreiche Publikationen eingeflossen. Ebenso war das Projekt FlinK durch die regelmäßige Vergabe von Abschlussarbeiten in die Lehrtätigkeit eingebunden. Das Studienprojekt im Modul MW16 „Personalmanagement“ widmete sich im Wintersemester 2012/2013 einem FlinK-nahen Thema; es untersuchte die Nutzung von Social Media im beruflichen Kontext sowie deren Auswirkungen auf die Grenzen zwischen Arbeit und Berufsleben.

Alle Informationen zum Projekt FlinK sind auf den Projekthomepages zu finden:
www.flink-projekt.de und www.fokusgruppe2012.de.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
DLR Projektträger im DLR
Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln

4.3 DFG-Projekt „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“

Dr. Anne Tempel und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß haben 2012 gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Peter Walgenbach (FSU Jena) Drittmittel von der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Finanzierung des Forschungsprojekts „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ eingeworben. Das Düsseldorfer Teilprojekt wird vor allem von Frau Dr. Tempel bearbeitet. Es läuft von Januar 2012 bis Dezember 2014 mit einem Fördervolumen von ca. 180.000 Euro. Das Projekt ist Teil einer internationalen Forschungskooperation mit Partnern aus Großbritannien (Phil Almond und Anthony Ferner, De Montfort University sowie Olga Tregaskis, University of East Anglia), Irland (Paddy Gunnigle, Sinead Monaghan und Jonathan Lavelle, University of Limerick), Kanada (Gregor Murray, Université de Montréal) und Spanien (Maria Gonzalez, Universidad de Oviedo sowie Javier Quintanilla, Universidad de Navarra).

Im Forschungsprojekt wird auf regionaler Ebene die Interaktion zwischen Governanceakteuren (wie z. B. Ministerien, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Industrie- und Handelskammern, Agenturen für Arbeit) mit ausländischen Unternehmen untersucht. Die Untersuchung erfolgt in der Region Düsseldorf-Niederrhein sowie der Region Thüringen. Vergleichbare Untersuchungen werden durch die internationalen Kooperationspartner in je zwei Regionen in Großbritannien, Irland, Kanada und Spanien durchgeführt.

Ziel des Projektes ist es zu untersuchen, wie Governanceakteure mit ausländischen Unternehmen interagieren, um diese Unternehmen für ihre Region zu gewinnen und sie langfristig in die Region einzubinden. Ein Schwerpunkt ist dabei die Rolle, die Humanressourcen spielen. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird eine umfassende qualitative Untersuchung (Experteninterviews) durchgeführt. Nach Vorgesprächen und Probeinterviews im Jahr 2012 sind seit Anfang 2013 etwa 30 Interviews mit regionalen Akteuren (u.a. Mitarbeitern aus Ministerien, Wirtschaftsförderungen auf Landes- und Kommunalebenen, Industrie- und Handelskammern sowie Agenturen für Arbeit) und Vertretern ausländischer Unternehmen in beiden Regionen durchgeführt worden.

Wegen des explorativen Charakters der Untersuchung werden die Daten aus den Interviews während der Erhebung ausgewertet. Außerdem werden sie mit Sekundärdaten unterfüttert und kontinuierlich zwischen den Regionen verglichen. Die bisherigen Interviews zeigen große Unterschiede in den Strukturen der Wirtschaftsförderung und der Zusammenarbeit zwischen Governanceakteuren in den beiden Regionen, sowie ein komplexes Bild der tangibelen (z. B. Fördermittel, Flächen, Humanressourcen) und intangibelen Ressourcen (z. B. Expertise in Behördenlotsung und Genehmigungsmanagement), die die Governanceakteure direkt oder indirekt kontrollieren und potentiellen ausländischen Investoren sowie bereits ansässigen ausländischen Unternehmen anbieten.

Die nächsten Schritte werden die Durchführung der letzten Experteninterviews sowie die Verfeinerung des theoretischen Rahmens und des Codierschemas sein, um die Ergebnisse bei internationalen Konferenzen und Zeitschriften zu platzieren und den Vergleich mit den internationalen Kooperationspartnern voranzutreiben.

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

4.4 Interfakultäres Projekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“

In dem interdisziplinären Forschungsprojekt der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ (Leitung: Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Rechnernetze) richtet sich der Fokus auf weltweite gesellschaftliche und technologische Veränderungen, die dazu geführt haben, dass Individuen verstärkt eine direkte Teilhabe an für sie bedeutsamen Entscheidungen einfordern. Eine besonders weitreichende Möglichkeit, dieser Forderung Rechnung zu tragen, ist die gemeinsame und kooperative Entwicklung allgemeiner und verbindlicher Normen durch alle betroffenen Personen unter Nutzung des Internets. Es ist das Ziel der Forschergruppe, internetvermittelte kooperative Normsetzung in allen ihren Aspekten systematisch zu untersuchen und ihre Chancen und Risiken in verschiedenen Kontexten auszuloten. Vor diesem Hintergrund lautet die zentrale Fragestellung des Gesamtprojekts, unter welchen Voraussetzungen, auf welche Weise und mit welchen Folgen eine internetvermittelte kooperative Normsetzung in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen realisiert werden kann. Diese Fragestellung wird von acht Teilprojekten sowohl aus verschiedenen theoretischen als auch methodischen Perspektiven bearbeitet.

In unserem betriebswirtschaftlichen Teilprojekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung in Universitäten“ unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke sowie der Mitarbeit von Simon Dischner und Isabelle Dorenkamp fokussieren wir die Organisationsebene mit dem Ziel, internetvermittelte kooperative Normsetzung in Unternehmen und Universitäten zu verstehen und (organisationstheoretisch fundiert) zu erklären.

In einem ersten empirischen Schritt wurden in unserem Teilprojekt zwischen November 2011 und Januar 2012 insgesamt 20 explorative Interviews mit Unternehmensberatern und Personen, die auf Kundenseite mit Unternehmensberatern zusammenarbeiten, geführt. Die Ergebnisse haben zu einem ersten Verständnis (internetvermittelter) kooperativer Normsetzung in Organisationen beigetragen und wurden 2013 in der Managementforschung publiziert. In einem zweiten Schritt wurde auf Gesamtprojektebene zwischen Dezember 2011 und Januar 2012 an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ein Pilotprojekt zur Festlegung von Leistungskriterien in Forschung und Lehre durchgeführt. Auf den dabei gewonnenen Erkenntnissen aufbauend läuft in einem dritten Schritt derzeit ein weiteres Pilotprojekt zur Neufassung der Promotionsordnung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Die Pilotprojekte wurden bzw. werden gemeinsam mit den anderen Teilprojekten durchgeführt und ausgewertet. Der Fokus unseres Teilprojekts liegt hierbei momentan auf der Analyse von universitären Partizipations- und Institutionalisierungsprozessen.

Das Projekt wird gegenwärtig durch eine Anschubfinanzierung seitens der Heinrich-Heine-Universität finanziert. Ein überarbeiteter Projektantrag für eine Forschergruppe wurde im Sommer 2013 bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft neu eingereicht.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.normsetting.org.

Internetvermittelte
kooperative
Normsetzung

4.5 Projekttreffen

Im Rahmen unserer Beteiligung an verschiedenen Forschungsprojekten nahmen Mitglieder unseres Lehrstuhls im Berichtszeitraum an verschiedenen Projekttreffen teil.

Ein abschließendes Treffen der Teilprojekte des BMBF-Projekts FlinK fand am 28.10.2012 in München statt. Hier wurden die aus dem Projekt resultierenden Gestaltungsvorschläge präsentiert und mit Praxisvertretern diskutiert. An diesem Treffen nahmen seitens des FlinK-Projekts neben Professor Süß und Shiva Sayah Professorin Ingrid Josephs und Dr. Andrea Kettenbach (beide FernUniversität in Hagen) sowie Professor Stephan Kaiser und Ulrike Bonss (beide Universität der Bundeswehr München) teil.

Mehrere Projekttreffen gab es im Rahmen des DFG-Projekts: Am 23.11.2012 trafen sich Dr. Anne Tempel und Professor Süß in Düsseldorf mit Professor Walgenbach und Eva Schlindwein zur Abstimmung der Interviewleitfäden und Probeinterviews. Ein weiteres Projekttreffen gab es am 13. und 14.02.2013 zwischen Eva Schlindwein und Dr. Anne Tempel in Düsseldorf, in dessen Rahmen die Erkenntnisse aus den ersten Interviews diskutiert wurden. Das gesamte Projektteam traf sich am 27.02.2013 in Jena, um die laufenden empirischen Studien zu diskutieren, erste Ergebnisse zu sichten und das weitere Vorgehen zu planen. Schließlich trafen sich Dr. Anne Tempel und Eva Schlindwein am 25. und 26.07.2013 in Düsseldorf, um den theoretischen Rahmen und das Codierschema für die Interviewauswertung zu präzisieren.

Regelmäßige Treffen mit Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve (Koordinator) und den anderen Mitgliedern der geplanten Forschergruppe zu „Internetvermittelter kooperativer Normsetzung“ fanden im Berichtszeitraum statt, um den Fortgang des Gesamtprojekts, das Pilotprojekt und die Arbeit am DFG-Antrag zu besprechen.

4.6 Promotions- und Habilitationsprojekte

In ihren individuellen Promotions- und Habilitationsprojekten arbeite(te)n die Mitarbeiter und externen Doktoranden an folgenden Themen (genannt ist jeweils der aktuelle Arbeitstitel):

- Altmann, Sarah: Auszeitmanagement – Empirische Analysen zur Gestaltung von Auszeiten unter Berücksichtigung lebensphasenbezogener Bedürfnisse
- Amalou, Linda: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements in seiner Austauschbeziehung zur Unternehmensleitung – eine empirische Analyse
- Becker, Johannes: Employability von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse auf Basis des Resource-based View (abgeschlossen im September 2013)
- Delhvi, Schazia: Auslandseinsätze in jungen Karrierejahren vor dem Hintergrund zeitgenössischer Karrieren – Empirische Analyse und Gestaltungsoptionen
- Dischner, Simon: Regeln in Organisationen: Ursachen, Setzung und Folgen
- Donhauser, Andrea: Empowerment in der öffentlichen Verwaltung Deutschlands

- Dorenkamp, Isabelle: Die psychologische Beziehung des Hochschulpersonals zum Arbeitsplatz Universität – Ausprägungen, Einflussfaktoren und Folgen von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work-Life-Balance
- Ewerlin, Denise: Talentmanagement im nationalen und internationalen Kontext: Empirische Analysen vor dem Hintergrund des situativen Ansatzes
- Haarhaus, Benjamin: Arbeitszufriedenheit auf Team-Ebene
- Köllner, Bianca: Institutionelle Arbeit im Rahmen des Wandels von Hochschulen
- Rode, Henning: Social Media in Unternehmen: Analysen zur Akzeptanz und Nutzung
- Sayah, Shiva: Work-Life-Balance und ihre Facetten im Lichte der Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, Jobunsicherheit und mobilen IuK-Technologien – Empirische Analysen am Beispiel von Freelancern (abgeschlossen im August 2013)
- Jun.-Prof. Dr. Sieweke, Jost: Fehler in Organisationen (Habilitationsprojekt)
- Weiß, Eva-Ellen: Gesundheitsorientierte Personalführung

4.7 Abgeschlossene Promotionen

Im Berichtszeitraum wurden am Lehrstuhl drei Promotionsvorhaben erfolgreich abgeschlossen. Nachfolgend beschreiben Dr. Jost Sieweke, Dr. Shiva Sayah und Dr. Johannes Becker den Inhalt ihrer Dissertationen:

Dr. Jost Sieweke

Disputation am 16.10.2012 zu dem Thema: Der Einfluss von Erfahrungen auf die Effektivität von Teams – eine empirische Analyse

Titel der Dissertation: “Putting Bourdieu into Action“ – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu’s Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies

Zusammenfassung der Dissertation:

Vielen Management- und Organisationstheorien (z. B. Neo-Institutionalismus) fehlt ein theoretisches Mikrofundament. Dieses Mikrofundament ist wichtig, um zum einen Prozesse auf der Mikroebene zu erklären und zum anderen um Zusammenhänge zwischen der Mikro- und der Makroebene zu analysieren. Einen Ansatz zur Etablierung eines Mikrofundaments in Management- und Organisationstheorien bietet die Theorie der Praxis des französischen Soziologen Pierre Bourdieu. Die Theorie hat zum Ziel, die Dualismen Struktur-Handlung und Mikro-Makro zu überwinden, weshalb sie sich als Mikrofundament von Management- und Organisationstheorien anbietet. Das Ziel der Dissertation war es, den Beitrag von Bourdieus Theorie der Praxis zur Weiterentwicklung der Management- und Organisationsforschung aufzuzeigen. Dabei lag der Fokus insbesondere auf dem Konzept des Habitus. Dieses wird als verbindendes Element zwischen Mikro- und Makroebene verstanden und kann insofern einen Beitrag zur Integration der Ebenen leisten.

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen, dass das Konzept des Habitus einen wichtigen Beitrag, insbesondere zur Entwicklung eines theoretischen Mikrofundaments des Neo-Institutionalismus leisten kann. Hervorzuheben ist dabei, dass durch das Konzept des Habitus aktuelle Erkenntnisse aus dem Bereich der Kognitions- und Neurowissenschaft in die neo-institutionalistische Theorie transferiert werden können.

Dr. Jost Sieweke (zweiter von rechts) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Christoph J. Börner und Univ.-Prof. Dr. Ralf Dewenter (von links nach rechts)

Dr. Shiva Sayah

Disputation am 02.08.2013 zu dem Thema: Die Implementierung von Corporate Social Responsibility: Eine explorative Studie

Titel der Dissertation: Work-Life-Balance und ihre Facetten im Lichte der Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, Jobunsicherheit und mobilen IuK-Technologien – Empirische Analysen am Beispiel von Freelancern

Zusammenfassung der Dissertation:

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich seit einigen Jahren im Wandel. Die Anzahl der Personen, die in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind, sinkt, während die Zahl der atypisch Beschäftigten sowie der Selbstständigen steigt. Insbesondere lässt sich ein starker Anstieg von Freelancern (Solo-Selbstständige bzw. freie Mitarbeiter, die projektbezogen für verschiedene Auftraggeber tätig sind) konstatieren. Freelancer werden aufgrund ihrer flexiblen Erwerbsform immer wieder mit neuen Aufgaben, Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsorten konfrontiert und stehen folglich diversen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Work-Life-Balance) gegenüber. Trotz des regen Interesses der Wissenschaft am Thema Work-Life-Balance weist diese Diskussion bisher kaum einen Bezug zu Freelancern auf. Dabei ist die Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern besonders relevant, da diese aufgrund ihrer flexiblen Erwerbsform mit besonderen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, die sich auf die Work-Life-Balance auswirken können. Gleichzeitig sind Erkenntnisse zu diesen Zusammenhängen wichtig, da eine ausgewogene Work-Life-Balance langfristig zum Erhalt der Gesundheit sowie zur Sicherung der eigenen Arbeits- und Leistungsfähigkeit beiträgt, die wesentlich für das wirtschaftliche

Überleben des Freelancers sind. Ebenso wirken sich Konflikte bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben negativ auf die Arbeits- und Lebensqualität aus.

Vor diesem Hintergrund war es das Ziel der Arbeit, verschiedene Facetten der Work-Life-Balance von Freelancern zu analysieren. Dies erfolgte mithilfe mehrerer empirischer Studien, die sowohl qualitativer als auch quantitativer Art waren und sich jeweils auf unterschiedliche Facetten der Work-Life-Balance von Freelancern konzentrierten.

Eine explorative Studie mit qualitativem Forschungsdesign zeigte, dass die Bewertung der Work-Life-Balance von Freelancern nicht pauschal vorgenommen werden kann. Vielmehr beeinflussen neben Branchencharakteristika insbesondere demografische Merkmale und Arbeitsbedingungen (z. B. die Flexibilitätsanforderungen) die Wahrnehmung der Work-Life-Balance. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wurde in einer großzahligen, quantitativen Studie erforscht, welche Einflussfaktoren auf den Work-Life-Conflict (Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben) von Freelancern wirken. Als wesentliche Einflussfaktoren wurden die Anzahl der Arbeitsstunden sowie das Einkommen identifiziert. Darüber hinaus nimmt bei weiblichen Freelancern der empfundene Konflikt mit steigender Anzahl der Kinder zu, während ein solcher Effekt bei männlichen Freelancern nicht festgestellt werden konnte. Wie die Ergebnisse einer weiteren quantitativen Studie zeigen, stellt auch die empfundene Jobunsicherheit einen wesentlichen Einflussfaktor auf den Work-Life-Conflict dar. Entgegen aktuellen Debatten, in denen diskutiert wird, dass die zunehmende Nutzung von mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life-Boundaries) führt, ergab eine qualitative Studie im Rahmen dieser Dissertation, dass Freelancer diese IuK-Technologien durchaus auch zur aktiven Gestaltung ihrer Work-Life-Boundaries nutzen. Dementsprechend wurden verschiedene Strategien im Umgang mit IuK-Technologien identifiziert, mit denen Freelancer sowohl durchlässige als auch undurchlässige Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben kreieren.

Dr. Shiva Sayah (zweite von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Heinz-Dieter Smeets (von links nach rechts)

Dr. Johannes Becker

Disputation am 24.09.2013 zu dem Thema „Der Einfluss von Unternehmensleitbildern auf die Veränderung der Unternehmenskultur“

Titel der Dissertation: Employability von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse auf Basis des Resource-based View

Zusammenfassung der Dissertation:

Freelancer arbeiten projektbasiert für verschiedene Kunden auf freier und solo-selbstständiger Basis und sind insbesondere im IT-Umfeld zahlreich vertreten. Sie müssen im Rahmen ihrer Tätigkeit große Flexibilitätsbereitschaft demonstrieren und verschiedene Anforderungen erfüllen, um von potentiellen Auftraggebern mit Projekten betraut zu werden. Daher ist es erforderlich, dass sich IT-Freelancer ständig mit inhaltlichen Veränderungen und technischen Neuerungen auseinandersetzen, um im schnelllebigen IT-Umfeld sämtlichen Bedarfen der Auftraggeber gerecht zu werden. Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, dass Freelancer kontinuierlich eine hohe Employability aufweisen. Eine Verbindung zwischen der Erwerbsform Freelance und Employability ist jedoch in der Literatur bislang nicht hergestellt worden, so dass nur wenige Erkenntnisse über die Konstituierung der Employability von Freelancern vorliegen. Insbesondere vor dem Hintergrund der prognostizierten Veränderungen am Arbeitsmarkt und der steigenden Relevanz von Freelancern gilt es daher zu identifizieren, wodurch ihre Beschäftigungsfähigkeit bestimmt wird.

Notwendig ist dies vor allem durch den direkten Zusammenhang zwischen der Employability von Freelancern und ihrem wirtschaftlichen Erfolg. Wirtschaftlich erfolgreiches Handeln stellen Freelancer vor allem dadurch sicher, dass sie in der Lage sind, sich Veränderungen anzupassen und neue tätigkeitsbezogene Entwicklungen zu berücksichtigen. Das Ziel der Arbeit war es daher, die Employability von IT-Freelancern theoriegeleitet und empirisch zu analysieren.

Zunächst wurden erste Erkenntnisse über das Forschungsobjekt im Rahmen einer qualitativen Vorstudie gesammelt, in der 13 IT-Freelancer bezüglich ihrer Employability interviewt wurden. Im Ergebnis zeigte sich, dass die IT-Freelancer Fach-, Sozial- und Netzwerkkompetenz als zentrale Einflussfaktoren ihrer Employability bewerten. Um die weitere Verwendung der gewonnenen Erkenntnisse und die Formulierung von Hypothesen zu ermöglichen, wurde eine theoretische Fundierung auf Basis des Resource-based View und seiner Derivate erarbeitet. Daran schloss sich eine onlinebasierte quantitative Studie mit 212 IT-Freelancern an, die auf die Überprüfung der vermuteten Zusammenhänge abzielte. Dabei konnten signifikante Zusammenhänge zwischen Fachkompetenz sowie der Netzwerkkompetenz und Employability festgestellt werden. Sozialkompetenz steht hingegen nicht in einem signifikanten Zusammenhang mit Employability. Die Begründung dafür könnte in der zeitlichen Befristung der Projekte zu sehen sein. Die IT-Freelancer sind im Zusammenhang mit der Sicherstellung ihrer Employability möglicherweise weniger darauf angewiesen, ein sozialkompetentes Verhalten zu demonstrieren sowie soziale Beziehungen zu anderen Mitarbeitern und Projektvorgesetzten zu etablieren. Da mit Projektende auch die Interaktion mit diesen nicht fortgeführt wird, können IT-Freelancer ihre Employability langfristig offenbar nicht durch ein sozialkompetentes Verhalten verbessern.

Dr. Johannes Becker (zweiter von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Hans-Theo Normann, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Christoph J. Börner (von links nach rechts)

4.8 Forschungsgespräche

In loser Folge tauschen wir uns, in aller Regel lehrstuhlintern, in den sogenannten Forschungsgesprächen z. B. über unsere Forschungsergebnisse und Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung aus. Damit soll Transparenz zwischen den Lehrstuhlmitarbeitern hergestellt und gegenseitiges Lernen ermöglicht werden. Im Berichtszeitraum fand eine Gesprächsreihe zu „Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung“ statt:

- 14.05.2013: Analyse von Paneldaten (Köllner, Bianca/Sieweke, Jost)
- 07.05.2013: Experimentelle Forschung (Dischner, Simon/Ewerlin, Denise)
- 30.04.2013: Durchführung von Interviewstudien (Amalou, Linda/Rode, Henning)
- 09.04.2013: Der Prozess des Promovierens (Sayah, Shiva)

4.9 Vierter und fünfter Rheinisch-Bergischer Forschungstag

Der Rheinisch-Bergische-Forschungstag wird von unserem Lehrstuhl in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter), der Juniorprofessur für Personalmanagement und Organisation (Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl), beide Bergische Universität Wuppertal, sowie der Juniorprofessur für BWL, insb. Management und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität (Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke) durchgeführt. Das Ziel der Veranstaltung besteht darin, Doktoranden und Habilitanden ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern wurden sowohl laufende Promotionsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden

Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert. Im Berichtszeitraum fanden der 4. und 5. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Auf dem 4. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (25.01.2013 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

- Jill-Denise Mühlbauer (BU Wuppertal): Psychologischer Vertrag und kontraproduktives Verhalten – Vorläufige empirische Ergebnisse
- Linda Amalou (HHU Düsseldorf): Theoretische Analyse der Austauschbeziehung zwischen Unternehmensleitung und Personalmanagement
- Tobias Heller (BU Wuppertal): Organisationale Pfadabhängigkeit und der ASA Zyklus – Eine simulationsbasierte Analyse
- Isabelle Dorenkamp (HHU Düsseldorf): Konflikte zwischen Arbeits- und Familienleben – Eine empirische Untersuchung von Wissenschaftlern
- Stefan Michels (BU Wuppertal): Das Quasi-Experiment als wissenschaftliches Verfahren, um die Nutzenpotentiale des Corporate Volunteering systematisch zu erfassen
- Simon Dischner (HHU Düsseldorf): Was beeinflusst die Befolgung von Regeln in Organisationen? Eine szenariobasierte Experimentalstudie

Gruppenfoto vom 4. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag, von links nach rechts: Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter, Benjamin Haarhaus, Shiva Sayah, Henning Rode, Jill-Denise Mühlbauer, Sascha Ruhle, Tobias Heller, Eva-Ellen Weiß, Linda Amalou, Isabelle Dorenkamp, Denise Ewerlin, Simon Dischner, Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl, Dr. Jost Sieweke, Stefan Michels, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Der 5. Rheinisch-Bergische-Forschungstag (14.07.2013 in Wuppertal) beinhaltete folgende Vorträge:

- Eva-Ellen Weiß (HHU Düsseldorf): Personalführung im Wandel – Primäre und sekundäre Einflussfaktoren
- Dirk Wölwer (BU Wuppertal): Einflussnahme der Kernmitarbeiter auf den Unternehmenserfolg mittelständischer Unternehmen

- Henning Rode (HHU Düsseldorf): Social Media in Unternehmen: Analysen zur Akzeptanz und Nutzung
- Sascha Ruhle (BU Wuppertal): Krank zur Arbeit? Ich arbeite von zuhause! – Darstellung einer möglichen Kooperation zum Thema Präsentismus bei Freelancern
- Bianca Köllner/Jost Sieweke (HHU Düsseldorf): Die Auswirkungen von Gehaltsniveauunterschieden zwischen Unternehmen auf die individuelle Leistung

Gruppenfoto vom 5. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag, von links nach rechts: Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter, Sascha Ruhle, Dirk Wölwer, Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl, Melanie Schröder, Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, Corinna Steidelmüller, Benjamin Haarhaus, Bianca Köllner, Sarah Altmann, Dr. Anne Tempel, Simon Dischner, Denise Ewerlin, Isabelle Dorenkamp, Schazia Delhvi, Eva-Ellen Weiß, Tobias Heller, Henning Rode, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

4.10 Forschungskooperationen und Tätigkeit als Projektbeirat

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

Mit Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München) und Univ.-Prof. Dr. Ingrid Josephs (FernUniversität in Hagen) haben wir bis April 2013 im BMBF-Projekt „Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung (FlinK)“ zusammengearbeitet und im Berichtszeitraum einen gemeinsamen Transferworkshop veranstaltet sowie Ergebnispublikationen verfasst.

Gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Peter Walgenbach (Friedrich-Schiller-Universität Jena) arbeiten wir im Forschungsprojekt zum Thema „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“. Das Projekt ist international angelegt. Weitere Kooperationspartner sind: Phil Almond und Anthony Ferner (De Montfort University, England) sowie Olga Tregaskis (University of East Anglia, England), Paddy Gunnigle (Sinead Monaghan, Irland), Jonathan Lavelle (University of Limerick, Irland), Gregor Murray (Université de Montréal, Kanada), Maria Gonzalez (Universidad de Oviedo, Spanien) sowie Javier Quintanilla (Universidad de Na-

varra, Spanien). Im Berichtszeitraum haben insbesondere Dr. Anne Tempel und Eva Schlindwein (Friedrich-Schiller-Universität Jena) zahlreiche Interviews geführt, deren erste Ergebnisse im Projektteam diskutiert wurden.

Innerhalb der Heinrich-Heine-Universität besteht eine Forschungskooperation in erster Linie mit Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve (Institut für Informatik, Lehrstuhl für Rechnernetze), der das Projekt Internetvermittelte kooperative Normsetzung koordiniert. In diesem Projekt kooperieren wir mit weiteren Partnern aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, aus der Philosophischen und aus der Juristischen Fakultät.

Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter und Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl (beide Bergische Universität Wuppertal) sind unsere Kooperationspartner bei der Durchführung des Rheinisch-Bergischen-Forschungstages, der im Berichtszeitraum zwei Mal stattfand.

Darüber hinaus gibt es verschiedene bilaterale Publikationskooperationen nationaler und internationaler Art, beispielsweise im Rahmen eines Publikationsprojekts zu „Forschungsevaluation an Universitäten“ mit Univ.-Prof. Dr. Justus Haucap und Johannes Muck (Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie).
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß fungierte im Berichtszeitraum als wissenschaftliches Mitglied eines Projektbeirats eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts zu dem Thema „Neue Selbständigkeit und Mitbestimmung“. Damit verbunden war die Teilnahme an einem Workshop in Berlin, auf dem das Projekt, seine Methodik und seine erwarteten Ergebnisse ausführlich diskutiert wurden.

4.11 Tagungsteilnahmen

Sowohl der Lehrstuhlinhaber als auch andere Lehrstuhlmitglieder waren im Berichtszeitraum auf zahlreichen nationalen und internationalen Konferenzen vertreten. In der Regel war damit eine aktive Vortragstätigkeit verbunden. Zudem boten die Konferenzen die Gelegenheit, sich über neueste Forschungserkenntnisse in den betriebswirtschaftlichen Fachdisziplinen Organisation und Personalmanagement zu informieren sowie Kontakte zu (potenziellen) Forschungspartnern zu knüpfen bzw. zu pflegen. Im Einzelnen besuchten wir folgende Konferenzen:

- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 09/2013 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Delhvi, Schazia; Ewerlin, Denise; Haarhaus, Benjamin; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Weiß, Eva-Ellen)
- DGFP-Tagung zum Thema „Flexible Belegschaften – Erfolgsfaktor für anpassungsfähige Unternehmen?“, Hamburg, 08/2013 (Süß, Stefan)
- Annual Meeting of the Academy of Management, Orlando, 08/2013 (Sayah, Shiva; Sieweke, Jost)
- 5. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 07/2013 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Delhvi, Schazia; Dischner, Simon; Dorenkamp, Isabelle; Ewerlin, Denise; Haarhaus, Benjamin; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Sieweke, Jost; Tempel, Anne; Weiß, Eva-Ellen)

- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jena, 02/2013 (Süß, Stefan; Dischner, Simon; Sieweke, Jost; Tempel, Anne; Weiß, Eva-Ellen)
- 4. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 01/2013 (Süß, Stefan; Amalou, Linda; Dischner, Simon; Dorenkamp, Isabelle; Ewerlin, Denise; Haarhaus, Benjamin; Rode, Henning; Sayah, Shiva; Sieweke, Jost)
- Fachkräfteinitiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung unter dem Titel „Erfolgreich arbeiten – Fachkräfte gewinnen und halten in Nordrhein-Westfalen“, Düsseldorf, 11/2012 (Süß, Stefan; Ewerlin, Denise; Tempel, Anne)
- 10. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung, Graz, 11/2012 (Süß, Stefan; Amalou, Linda; Dischner, Simon; Ewerlin, Denise; Sayah, Shiva)
- Tagung Innovation, Leistungsmessung und Anreizsysteme in Wissenschaft und Wirtschaft – Governance wissensintensiver Organisationen, München, 11/2012 (Sieweke, Jost)
- Workshop des Projekts FlinK, München, 10/2012 (Süß, Stefan; Sayah, Shiva)

4.12 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum waren verschiedene Mitglieder des Lehrstuhls u.a. für Zeitschriften und Konferenzen sowie im Rahmen von Promotionsvorhaben als Gutachter tätig. Professor Süß ist zudem Mitglied des Editorial Boards des European Management Journals, womit eine kontinuierliche Gutachtertätigkeit für diese Zeitschrift verbunden ist.

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

(1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften, Jahrbücher und Konferenzen

- Zeitschrift für Betriebswirtschaft/Journal of Business Economics
- The International Journal of Human Resource Management
- European Management Journal
- Managementforschung
- Managerial Science
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

(2) Dissertationsgutachten

- Erstgutachten zur Dissertation von Herrn Jost Sieweke, M.A., mit dem Titel „`Putting Bourdieu into Action` – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu´s Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Erstgutachten zur Dissertation von Frau Dipl.-Kffr. Shiva Sayah mit dem Titel „Work-Life-Balance und ihre Facetten im Lichte der Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, Jobunsicherheit und mobilen IuK-Technologien – Empirische Analysen am Beispiel von Freelancern“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Erstgutachten zur Dissertation von Herrn Dipl.-Oec. Johannes Becker mit dem Titel „Employability von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse auf Basis des Resource-based View“ an der Heinrich-Heine-Universität

(3) Sonstige Gutachten

- Gutachtertätigkeit in Berufungsverfahren
- Gutachtertätigkeit für die Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Gutachtertätigkeit für die Volkswagen-Stiftung
- Gutachtertätigkeit für die Stiftung der Deutschen Wirtschaft

Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke

- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Dr. Anne Tempel

Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen

- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Journal of Management Studies
- Human Relations
- Canadian Journal of Administrative Sciences
- Österreichische Akademie der Wissenschaften

5 Publikationen

5.1 Herausgeberschaft von Zeitschriften

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan**/Winter, Stefan (2013): Human Resource Management of a Highly Qualified External Workforce, Special Issue des Journal of Business Economics 83 (8/2013)

5.2 Publikationen in referierten Zeitschriften und Büchern

Hausmann, Andrea/**Süß, Stefan** (2012): Vielfalt in der Kultur. Zur Bedeutung von Diversity-Management für Theaterbetriebe, in: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen 35 (4/2012), S. 401-421

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan**/Winter, Stefan (2013): Human Resource Management of a Highly Qualified External Workforce, in: Journal of Business Economics 83 (8/2013), S. 831-835

Sayah, Shiva/Süß, Stefan (2013): Conflict between work and life: The case of contract workers in the German IT and media sectors, in: Management Revue 24 (3/2013), S. 222-244

Sieweke, Jost/Birkner, Stephanie/Mohe, Michael (2012): Preferred supplier programs for consulting services: An exploratory study of German client companies, in: Journal of Purchasing and Supply Management 18 (3/2012), S. 123-136

Sieweke, Jost (2012): Imitation und Institutionalisierung, in: Zeitschrift Führung und Organisation 81 (5/2012), S. 342-347

Süß, Stefan/Becker, Johannes (2013): Competences as the foundation of the employability of freelancers, in: Personnel Review 42 (2/2013), S. 223-240

Süß, Stefan/Haarhaus, Benjamin (2013): Arbeitszufriedenheit von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse auf Basis des Zürcher Modells, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 57 (1/2013), S. 33-44

Süß, Stefan/Sayah, Shiva (2013): Balance between work and life: A qualitative study of German contract workers, in: European Management Journal 31 (3/2013), S. 250-262

Süß, Stefan/Sayah, Shiva (2012): Flexible Beschäftigungsformen – Fluch und Segen für die Work-Life-Balance, in: Zeitschrift Führung und Organisation 81 (6/2012), S. 379-385

5.3 Sonstige Publikationen

Amalou, Linda/Süß, Stefan (2013): Personalcontrolling, in: Das Wirtschaftsstudium 42 (1/2013), S. 57-60

Amalou, Linda/Süß, Stefan (2013): Von Räubern und Pistolen – oder: Überlegungen zur Erweiterung der Resource-Dependence-Theorie um a-priori-Legitimität am Beispiel des Personalmanagements, in: Hossfeld, Heiko/Ortlieb, Renate (Hrsg.): Macht und Employment Relations, München und Mering 2013, S. 253-258

Dorenkamp, Isabelle/Jost, Tobias (2012): Was macht das Universitätsmanagement von heute? in: Das Hochschulwesen 60 (4/2012), S. 74-78

Ewerlin, Denise/Süß, Stefan (2013): Nationale und internationale Ausrichtung des Talentmanagements: Status Quo und Perspektiven, in: Personalführung 46 (5/2013), S. 50-57

Hausmann, Andrea/**Süß, Stefan** (2012): Diversity und Diversity-Management in Kulturbetrieben, in Hausmann, Andrea (Hrsg.): Erfolgsfaktor Mitarbeiter: Wirksames Personalmanagement für Kulturbetriebe, Wiesbaden 2012, S. 77-94

Sieweke, Jost/Gruber, Hans/Mohe, Michael/Stollfuss, Martin (2012): Exploring Error Cultures in Professional Service Firms, in: Reihlen, Markus/Werr, Andreas (Hrsg): Handbook of Research on Entrepreneurship in Professional Services, Cheltenham 2012, S. 42-64

Sieweke, Jost (2012): "Putting Bourdieu into Action" – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies, Dissertation, Düsseldorf 2012

Sieweke, Jost/Grapatin, Torsten/Muck, Johannes/Siegers, Pascal (2012): Kriterien zur Messung der Forschungsleistung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Düsseldorf 2012

Süß, Stefan (2012): Personalmanagement in Kulturbetrieben: Grundlegende Überlegungen und aktuelle Trends, in Hausmann, Andrea (Hrsg.): Erfolgsfaktor Mitarbeiter: Wirksames Personalmanagement für Kulturbetriebe, Wiesbaden 2012, S. 9-24

Süß, Stefan/Becker, Johannes (2013): Employability von Freelancern: Eine theoretische Fundierung anhand des Resource-based View, in: Hafkesbrink, Joachim/Shire, Karen (Hrsg.): Flexibilität und Stabilität in der Verlags- und Medienbranche, Lohmar 2013, S. 171-205

Süß, Stefan/Becker, Johannes/Rode, Henning (2013): Employability von Freelancern – Selbsttest und Ratgeber, Düsseldorf 2013

Süß, Stefan/Sayah, Shiva (2013): Work-Life-Balance von Freelancern – Selbsttest und Ratgeber, Düsseldorf 2013

6 Vorträge

6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Köllges, Julia/**Ewerlin, Denise/Süß, Stefan**: Der Einfluss von Unternehmensleitbildern auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine Experimentalstudie, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 20.09.2013

Ewerlin, Denise: Der Talent-Talentmanagement-Fit: Anspruch, Wirklichkeit, Problembereiche, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 19.09.2013

Haarhaus, Benjamin/Sieweke, Jost: Taxonomy of Team Satisfaction: The Joint Effects of Satisfaction Dispersion and Satisfaction Facets on Team Performance, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 19.09.2013

Rode, Henning/Süß, Stefan: Social Media in Unternehmen: Analyse der Akzeptanz und Nutzung durch Mitarbeiter, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 19.09.2013

Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen: Führung und Gesundheit: Verhindert transformationale Führung gesundheitliche Probleme in Folge einer Gratifikationskrise? Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 19.09.2013

Sayah, Shiva: Managing Work-life Boundaries with Information and Communication Technologies, Annual Meeting of the Academy of Management, Lake Buena Vista, 13.08.2013

Sieweke, Jost: The influence of intellectual traditions on the diffusion of scientific ideas, Annual Meeting of the Academy of Management, Lake Buena Vista, 13.08.2013

Dischner, Simon/Süß, Stefan: Was beeinflusst die Befolgung von Regeln in Organisationen? Eine szenariobasierte Experimentalstudie, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jena, 28.02.2013

Sieweke, Jost: Koreferat zu Parker, Martin/Weik, Elke: Free spirits? The academic on the aeroplane, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jena, 01.03.2013

Sieweke, Jost: The influence of Team members' experience on Team performance, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jena, 01.03.2013

Süß, Stefan: Koreferat zu Ehrmann, Thomas/Meiseberg, Brinja: Anmerkungen zum Verhältnis von BWL-Wissenschaft und Praxis & zu Ansätzen zur Erklärung von Kausalität, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jena, 28.02.2013

Ewerlin, Denise: Der Einfluss des Global Talentmanagements auf die Attraktivität eines Arbeitgebers – Eine experimentelle Untersuchung, 10. Tagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Graz, 30.11.2012

Amalou, Linda/Süß, Stefan: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements in der Austauschbeziehung mit der Unternehmensleitung: Eine qualitative Studie auf Basis der Resource-Dependence-Theorie, 10. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Graz, 29.11.2012

Dischner, Simon/Süß, Stefan: Was beeinflusst die Befolgung von Regeln in Organisationen? Eine szenariobasierte Experimentalstudie, 10. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Graz, 29.11.2012

Ewerlin, Denise/Süß, Stefan: Talentmanagement in deutschen Unternehmen – Eine empirische Analyse seiner Verbreitung, Gestaltung und Einflussfaktoren, 10. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Graz, 29.11.2012

Sayah, Shiva: The effect of job insecurity on work-life balance: An empirical analysis, 10. Tagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Graz, 30.11.2012

Sieweke, Jost/Muck, Johannes/Haucap, Justus/**Süß, Stefan**: Messung der Forschungsleistung an wirtschaftswissenschaftlichen und juristischen Fakultäten – Ergebnisse einer explorativen Studie, Fachtagung Innovation, Leistungsmessung und Anreizsysteme in Wissenschaft und Wirtschaft – Governance wissensintensiver Organisationen, München, 27.11.2012

6.2 Sonstige Vorträge

Tempel, Anne: A tale of two regions: The MNC-region nexus in Germany, Workshop des spanischen Partners des Projekts Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management, Oviedo, 27.09.2013

Süß, Stefan: Flexible Belegschaften – Erfolgsfaktor für anpassungsfähige Unternehmen, Eröffnungsvortrag und Moderation, DGFP-Fachtagung, Hamburg, 27.08.2013

Süß, Stefan: Wie können Freelancer am Markt bestehen? Der Einfluss individueller Kompetenzen auf die Employability, Arbeitskreis Unternehmensführung der Schmalenbach-Gesellschaft, München, 22.02.2013

Süß, Stefan/Sieweke, Jost/Dischner, Simon: Kooperative Normsetzung in Unternehmen: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde, Vorlesung im Rahmen der Ringvorlesung „Theorie und Praxis der Online-Partizipation“ an der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, 19.12.2012

Süß, Stefan: Wege aus der Fachkräftelücke, Fachkräfteinitiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung unter dem Titel „Erfolgreich arbeiten – Fachkräfte gewinnen und halten in Nordrhein-Westfalen“, Düsseldorf, 22.11.2012

Vortrag von Univ.-Prof. Dr. Süß auf der Fachkräfteinitiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung am 22.11.2012

Kaiser, Stephan/Josephs, Ingrid/**Süß, Stefan**: Ergebnisse des Verbundprojekts FlinK: Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung, Workshop des Projekts FlinK, München, 26.10.2012

Süß, Stefan/Sayah, Shiva: Präsentation und Diskussion eines Handlungsratgebers zu Work-Life-Balance, Workshop des Projekts FlinK, München, 26.10.2012

7 Aufbau eines OrgaPerso-Alumni-Netzwerks

Der Lehrstuhl besteht in seiner jetzigen Form seit fast vier Jahren. Wir haben in dieser Zeit in unserem Bachelorwahlpflichtmodul „Organisation und Personal“ ca. 600 Prüfungen (Klausuren) abgenommen, in den Masterwahlpflichtmodulen „Verhalten und Personalführung in Organisationen“ sowie „Personalmanagement“ gut 100. Zudem haben wir deutlich über 100 Abschlussarbeiten betreut. Insofern verfügen wir mittlerweile über eine stattliche Zahl ehemaliger Studierender, die ihre Leistungen im Bachelor- und/oder Masterstudium maßgeblich an unserem Lehrstuhl erbracht haben. Wir würden mit diesen Absolventinnen und Absolventen gerne im Kontakt bleiben!

Aus diesem Grunde sind wir zurzeit mit dem Aufbau eines lehrstuhlspezifischen Alumni-Netzwerks (OrgaPerso-Alumni) befasst. Dieses soll Studierenden und Ehemaligen die Möglichkeit bieten, untereinander und mit unserem Lehrstuhl in Kontakt zu bleiben. Wir werden die Mitglieder des Netzwerks regelmäßig über aktuelle Entwicklungen sowie Veranstaltungen informieren. Durch Veranstaltungen, beispielsweise Gastvorträge oder Themenabende, soll zudem ein lebendiger Austausch zwischen Universität und Praxis geschaffen werden. Die Alumni-Mitglieder können dabei von den Erfahrungen anderer Ehemaliger im Netzwerk profitieren, im informellen Rahmen zu den Referenten Kontakt aufnehmen und ihr Netzwerk vergrößern.

Wenn Sie Interesse daran haben, unserem zukünftigen (kostenlosen) Alumni-Netzwerk beizutreten, melden Sie sich bitte per E-Mail bei uns unter alumnioup@hhu.de. Direkte Ansprechpartnerin ist Frau Schazia Delhvi (schazia.delhvi@hhu.de).

Wir werden Sie dann unter Ihrer angegebenen E-Mail Adresse regelmäßig, aber überschaubar häufig und nicht aufdringlich kontaktieren, um Sie über unsere Alumniaktivitäten zu unterrichten. Wir garantieren Ihnen, dass Ihre Daten nicht für andere Zwecke benutzt oder weitergegeben werden.

Wir würden uns sehr freuen, wenn wir mit den Absolventen, aber auch die Absolventen und Studierenden untereinander in Kontakt blieben, um gegenseitig voneinander zu profitieren. Nicht zuletzt aus unseren Studien zur Employability wissen wir, wie wichtig heute und zukünftig Netzwerke für die Beschäftigungsfähigkeit und den beruflichen Erfolg sind.

Mehr unter: www.orgaperso.hhu.de/alumni.html.

8 Weiterbildungsangebot

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

- Personalmanagement (deutschsprachiger MBA)
- Organizational Behavior, Human Resource Management and Leadership (englischsprachiger MBA, unter Mitarbeit von Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke und Dr. Anne Tempel)

Die Lehrtätigkeit im Rahmen der Weiterbildungsstudiengänge bereichert durch Impulse seitens der in der Praxis beschäftigten Studierenden mittelbar auch die grundständige Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

9 Universitäre Selbstverwaltung

Die Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass sich die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Heinrich-Heine-Universität in einem massiven personellen Umbruch befindet, selbstverständlich. Aus dieser Überzeugung heraus nehmen verschiedene Mitglieder des Lehrstuhls Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr (Auswahl):

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Prodekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (01/2013 bis 09/2013)
- Mitglied des Fakultätsrates der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (bis 12/2012)
- Sprecher der Betriebswirte der Heinrich-Heine-Universität (bis 07/2013)
- Fakultätsbeauftragter für Evaluation
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie (seit 2011)
- Berufungskommission W3, Marketing (Vorsitz) (2013)

Henning Rode

- Stellvertretendes Mitglied der Auswahlkommission für den Masterstudiengang Volkswirtschaftslehre

10 Dank

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

In erster Linie sind hier die Institutionen zu nennen, die durch Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Dies gilt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den europäischen Sozialfonds im Bezug auf die Mittel, aus denen unser Forschungsprojekt FlinK finanziert wurde. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft finanziert das Projekt zu Multinationalen Unternehmen, regionaler Governance und Human Resource Management, während aus hochschulinternen Mitteln das Projekt zu Internetvermittelter kooperativer Normsetzung gefördert wird; wir partizipieren dankenswerterweise nach wie vor recht umfangreich daran und forschen in den genannten Projekten intensiv.

Die Konrad-Henkel-Stiftung stellte uns im Berichtszeitraum erneut großzügig Mittel zur Verfügung, mit denen wir unser Reisebudget aufstocken und in erster Linie den wissenschaftlichen Mitarbeitern des Lehrstuhls Reisen zu internationalen Konferenzen ermöglichen konnten, auf denen sie durch Vorträge unsere Forschung und damit die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf repräsentiert haben. Zudem finanziert die Stiftung mit einem kleineren Betrag auch Transkriptionen von Interviews im Rahmen des DFG-Projekts, was uns die Arbeit sehr erleichtert.

Hochschulintern freuen wir uns, an der Vergabe der Qualitätsverbesserungsmittel partizipiert zu haben. Wir sehen darin aber auch einen gewissen Ausgleich für die Arbeitsintensität, die aus unserem überdurchschnittlich stark nachgefragten, teilweise interfakultären, Lehrangebot resultiert.

Ein ausdrücklicher Dank gilt Herrn Dr. Dr. Hummel, der uns nun schon seit dem WS 2011/2012 als Lehrbeauftragter unterstützt. Er bringt ebenso wie unsere Gastreferenten eine Praxissicht in unsere Lehre ein, was diese bereichert.

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

Universitätsintern gilt der Dank – nun fast schon traditionell, aber nicht minder herzlich – den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der (de-)zentralen Universitätsverwaltung, die die Rahmenbedingungen unserer Arbeit schaffen. Wir freuen uns über die kompetente, freundliche und zügige Bearbeitung unserer Anliegen. Fakultätsintern danken wir allen Mitgliedern der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für die tägliche Zusammenarbeit, die in aller Regel sehr reibungslos und effektiv erfolgt.

Lehrstuhlintern danken wir Dr. Anne Tempel sehr für ihre vielfältigen und wertvollen Hilfestellungen als Native Speaker im Rahmen der Erstellung englischsprachiger Aufsätze.

Nicht zuletzt danken wir den Studierenden: Die Interaktion in Vorlesungen und sonstigen Veranstaltungen macht uns Spaß und wir lernen auch von Ihnen und durch Sie! Der Dank gilt ganz besonders jenen, die im Berichtszeitraum durch tolle Leistungen, etwa in Abschlussarbeiten oder im Rahmen der Studienprojekte, auch unsere Forschung bereichert haben.

11 Schlusswort und Ausblick

Unser dritter Lehrstuhlbericht hat Ihnen hoffentlich einen umfassenden und guten Eindruck von unserer Arbeit in Forschung, Lehre und Verwaltung im Studienjahr 2013 vermittelt. Wie immer möchte ich am Ende des Berichts einen kurzen Ausblick in die Zukunft wagen:

Die Einreichung der Dissertationen von Linda Amalou und Denise Ewerlin wird voraussichtlich im Laufe der nächsten Monate erfolgen; ich freue mich auf die Lektüre! Parallel dazu werden die Mitarbeiterinnen der neuen Generation mit ihrer Themenfindung voranschreiten, wobei „erfahrenere“ Doktoranden und ich insbesondere im Rahmen des in Kürze stattfindenden zweitägigen Doktorandenseminars behilflich sein werden. Simon Dischner geht in die letzte Phase seines Promotionsvorhabens, während Henning Rode mitten drin steckt.

Bezogen auf unsere Drittmittelaktivitäten blicken wir auf den letzten Zeitraum unseres DFG-Projekts, in dem wir nun unsere aus zahlreichen Interviews gewonnenen Erkenntnisse auswerten und gemeinsam mit den Kooperationspartnern in Jena publizieren wollen. Viel Arbeit – in Form einer Vollantragsstellung auf eine DFG-Forschergruppe – erwarten wir uns im Winter im Rahmen des Projekts „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“. Zudem sind noch zwei BMBF-Anträge unterwegs. Bei Förderquoten von unter 10% im Rahmen von BMBF-Ausschreibungen bedarf es zwar schon viel Optimismus, mit einer Förderung zu rechnen; die Hoffnung darauf geben wir jedoch nicht auf. In der BWL gibt es darüber hinaus mit verschiedenen Kollegen Ideen zur gemeinsamen Drittmitteleinwerbung, die sich in den nächsten Monaten konkretisieren sollten.

Schon heute zeichnet sich ab, dass wir auch im nächsten Studienjahr Publikationserfolge haben, da Aufsätze in (inter-)nationalen Journalen angenommen oder (fortgeschritten) im Begutachtungsprozess sind. Auch die Mitarbeiterinnen der neuen Generation sind mit großem Engagement an unseren Vortrags- und Publikationsaktivitäten beteiligt, was ich als sehr erfreulich empfinde.

In der Lehre erwarten wir die doppelten Abiturjahrgänge als neue Herausforderung. Wir werden uns diesem Höhepunkt der Studierendenzahlen stellen und hoffen, auch in größeren Gruppen eine qualitativ anspruchsvolle Lehre anzubieten. Die personellen Voraussetzungen dafür sind, trotz doch recht unterschiedlicher Auslastungen innerhalb der Universität und Fakultät, noch akzeptabel.

Auf mich persönlich kommt ab dem Wintersemester 2013/2014 das Amt des Dekans der Fakultät zu, fraglos eine zusätzliche Belastung. Ich hoffe dennoch, in der Lehre und in der Forschung das erreichte Niveau halten zu können, bin aber zuversichtlich, da die Mitarbeiter am Lehrstuhl für notwendige Entlastungseffekte sorgen und den gewünschten Output in der Forschung mit herbeiführen. Das Dekanat hat durch die Einstellung von Isabelle Dorenkamp bezogen auf seine Leistungsfähigkeit einen Quantensprung gemacht, so dass ich auch hier mit exzellenter Unterstützung rechnen kann, wenn es auch nach wie vor einige Baustellen gibt.

Ich schließe erneut mit dem Hinweis, dass wir Sie über die Entwicklungen unseres Lehrstuhls, unsere Publikationen, Vorträge, Projekte, die Aufgaben in Lehre und Verwaltung durch den nächsten Lehrstuhlbericht wie immer auf dem Laufenden halten werden. Zwischenzeitlich finden Sie alle Informationen unter www.orgaperso.hhu.de sowie auf unserer Facebookseite.

Düsseldorf, im Oktober 2013 *Stefan Süß*

Kontakt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Universitätsstraße 1

40225 Düsseldorf

Tel.: +49 211 81-13995
Fax: +49 211 81-15164

www.orgaperso.hhu.de

Lehrstuhl.Suess@hhu.de