

Lehrstuhlbericht

WS 2013/2014 – SS 2014



Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2014, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf,
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf

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

Vorwort

Ich freue mich, dass ein weiterer Lehrstuhlbericht vor Ihnen liegt, in dem wir über unsere Aktivitäten im Zeitraum von Oktober 2013 bis September 2014 berichten. Dieser Zeitraum war geprägt von einem personellen Umbruch, der sich darin äußert, dass mit Dr. Denise Ewerlin auch die letzte Mitarbeiterin der ersten Generation das Kernteam des Lehrstuhls verlassen hat. Dennoch profitieren wir am Lehrstuhl nach wie vor von eingespielten Abläufen.

Besonders hervorheben möchte ich die beiden im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossenen Promotionsprojekte. Dr. Linda Amalou-Döpke und Dr. Denise Ewerlin haben mit wenigen Tagen Abstand ihre Disputationen mit großem Erfolg bestanden und das Promotionsvorhaben jeweils erfolgreich abgeschlossen. Während Dr. Denise Ewerlin momentan noch im Dekanat das Fakultätsmarketing betreut, hat sich Dr. Linda Amalou-Döpke für die Unternehmenspraxis entschieden.

An die Stelle der ersten Generation ist eine neue Generation getreten, die in Forschung und Lehre gemeinsam mit mir und gut unterstützt von Gudrun Brauers im Sekretariat den Lehrstuhl prägt. Simon Dischner und Henning Rode bilden eine Zwischengeneration, was auch daran erkennbar ist, dass die Einreichungen ihrer Dissertationen im Laufe des nächsten Jahres fest ins Auge gefasst sind. Sarah Altmann, Bianca Köllner und Eva-Ellen Weiß werden noch etwas länger benötigen, sind aber bereits auf Konferenzen aktiv. Ich hoffe und gehe fest davon aus, dass sich die zahlreichen im Berichtszeitraum gehaltenen Vorträge im nächsten Jahr auch in Publikationen niederschlagen werden. Dass uns mit Schazia Delhvi ein Mitglied der neuen Generation zum 30.09.2014 bereits wieder verlassen hat, um an der WHU in Vallendar weiter zu forschen, ist bedauerlich.

Der vermutlich größte Erfolg des vergangenen Jahres war es, dass in einem sehr kompetitiven Wettbewerb das „NRW-Fortschrittskolleg“ zum Thema Online-Partizipation bewilligt wurde. Darin sehe ich den Lohn für einige Jahre Arbeit in einer interfakultären Forschergruppe der HHU unter Leitung von Professor Mauve (Informatik), an der neben mir vor allem Simon Dischner und Juniorprofessor Jost Sieweke mitgewirkt haben. Zum Wintersemester 2014/2015 stoßen daher zwei Doktoranden zu uns, um im bewilligten Graduiertenkolleg ihre Arbeit aufzunehmen.

Das Studienjahr 2013/2014 war für mich persönlich aus zwei weiteren Gründen besonders: Den Ruf, den ich auf eine attraktive Stelle an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten habe, habe ich letztlich gerne abgelehnt, da die Arbeitsbedingungen in Düsseldorf noch einmal verbessert werden konnten. Zudem bin ich nun seit rund einem Jahr Dekan unserer Fakultät. Ich werde das Amt aufgrund meiner Wahl ins Rektorat zum Jahresende aufgeben, möchte es aber nicht versäumen, den Mitarbeiterinnen im Dekanat, in erster Linie Stefanie Schmidt und Isabelle Dorenkamp, für ihre großartige Arbeit zu danken. Aufgrund der durch sie hervorragend organisierten Prozesse bleibt mir noch hinreichend Zeit für den Lehrstuhl, was ich als sehr wichtig empfinde.

Über alle Personalien, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2013/2014 informieren wir Sie nachfolgend. Wir freuen uns, wenn Sie sich zudem auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook auch selbst ein aktuelles Bild machen.

Düsseldorf, im Oktober 2014

Stefan Süß

Inhaltsverzeichnis

1	Lehrstuhlporträt	1
2	Personal.....	3
2.1	Lehrstuhlinhaber	3
2.2	Sekretariat	3
2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
2.4	Studentische Hilfskräfte.....	7
2.5	Lehrbeauftragter	8
2.6	Externe Doktoranden	8
3	Lehre.....	10
3.1	Generelles Lehrangebot	10
3.2	Allgemeine Lehrveranstaltungen.....	11
3.3	Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen.....	11
3.4	Lehrangebot in den Masterstudiengängen	12
3.5	Lehrangebot im Diplom.....	16
3.6	Lehrangebot im Studium Universale	16
3.7	Prüfungen.....	17
3.8	Gastvorträge.....	18
3.9	Abschlussarbeiten	18
3.10	Graduiertenausbildung.....	20
4	Forschung.....	23
4.1	Forschungsschwerpunkte.....	23
4.2	DFG-Projekt „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“	23
4.3	Kooperationsprojekt „heute fit für morgen“	24
4.4	NRW-Fortschrittskolleg „Online Partizipation“	25
4.5	Promotionsprojekte.....	26
4.6	Abgeschlossene Promotionen	26
4.7	6. und 7. Rheinisch-Bergischer-Forschungstag	29
4.8	Forschungskooperationen	31
4.9	Tagungsteilnahmen.....	32
4.10	Gutachtertätigkeiten.....	32

5	Publikationen	34
5.1	Bücher	34
5.2	Publikationen in referierten Zeitschriften	34
5.3	Sonstige Publikationen.....	34
6	Vorträge.....	35
6.1	Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren	35
6.2	Sonstige Vorträge.....	36
7	OrgaPerso-Alumni-Netzwerk.....	37
8	Weiterbildungsangebot	38
9	Universitäre Selbstverwaltung	38
10	Dank.....	39
11	Schlusswort und Ausblick.....	40

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 Organisations- und Personalforschung aufbauen.

Dass wir nach wie vor einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht als Belastung, sondern als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von zwei alternierend angebotenen Masterwahlpflichtmodulen eine individuelle Schwerpunktbildung. Voraussetzung ist allerdings eine enge Kooperation in der Lehre mit Juniorprofessor Sieweke. Er fängt Großteile des Lehrdeputats von Professor Süß auf, das aufgrund der Wahrnehmung des Amts als Dekan reduziert ist.

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. Daraus ergibt sich, dass der Schwerpunkt gegenwärtig stärker auf der Personalforschung liegt. 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, einem laufenden DFG-Projekt sowie der Miteinwerbung eines NRW-Fortschrittskollegs (vgl. ausführlich Kapitel 4) Resonanz und Ausdruck findet.

Nicht zuletzt die aus den beiden Projekten resultierenden zusätzlichen Ressourcen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 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. Die Lehrstuhlteams des WS 2013/2014 und des SS 2014 sehen Sie nachfolgend.



Lehrstuhlteam im WS 2013/2014 (ohne studentische Hilfskräfte), von links nach rechts: Sarah Altmann, Denise Ewerlin, Simon Dischner, Schazia Delhvi, Gudrun Brauwers, Dr. Anne Tempel, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Henning Rode, Bianca Köllner, Eva-Ellen Weiß.



Lehrstuhlteam im SS 2014, (ohne studentische Hilfskräfte), von links nach rechts: Schazia Delhvi, Henning Rode, Bianca Köllner, Simon Dischner, Sarah Altmann, Gudrun Brauwers, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Dr. Anne Tempel, Eva-Ellen Weiß.

2 Personal

2.1 Lehrstuhlinhaber



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet, ein Sohn. 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. Seit 01.10.2013 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten (abgelehnt).

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 – 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“. 2014 Miteinwerbung eines NRW-Fortschrittskollegs zu „Online-Partizipation“ sowie des Kooperationsprojekts „heute fit für morgen“ zu „Gesundheitsmanagement und Demografiefestigkeit“. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: ausgewählte Funktionen des Personalmanagements, Personalführung und Gesundheit sowie Regeln in Organisationen.

Ein ausführliches Porträt ist 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 Brauers

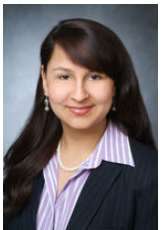
Seit 2005 an der Heinrich-Heine-Universität beschäftigt. Von Oktober 2005 – Oktober 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensführung, Organisation und Personal, seit November 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal. Von Juli 2010 – Juni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

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 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. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Berufliche Auszeiten, Arbeitgeberattraktivität.



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 – 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 – 2013 Masterstudium an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn mit den Schwerpunkten Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Evaluation und Diagnostik. April 2013 – September 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Karriereforschung, Auslandseinsätze.



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.



Dr. 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. Von April 2010 – März 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt, seit Mai 2013 auch im Dekanat beschäftigt und dort zuständig für Fakultätsmarketing.

**Bianca Köllner M. Sc.**

Von 2007 – 2010 Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. September 2010 – Februar 2011 Praktikum in der Personalrekrutierung eines Personaldienstleistungsunternehmens. Anschließend Tätigkeit als Personalreferentin bis April 2012. Von Oktober 2011 – 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 – 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. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations.

**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: unternehmensinterne Social Media, Wissensmanagement.

**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 – 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 als Principal Investigator 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 Governance-Akteure, 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 Projektstätigkeiten 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, Leader-Member-Exchange, Gratifikationskrise, Gesundheitsempfinden.

2.4 Studentische Hilfskräfte



Anne Albracht
(Studiengang: Master BWL)
SHK September 2012 bis
Dezember 2013 (Lehrstuhl)



Kim Ermert
(Studiengang: Master BWL)
SHK seit Januar 2014 (Lehrstuhl
und Projekt Gesundheitsmana-
gement und Demografiefestigkeit)



Linda Henke
(Studiengang: Master BWL)
SHK April 2013 bis Februar
2014 (Lehrstuhl)



André Hoppe
(Studiengang: Bachelor BWL)
SHK seit April 2013
(DFG-Projekt)



Julia Putz
(Studiengang: Master BWL)
SHK seit August 2014
(Lehrstuhl)



Arne Rittich
(Studiengang: Master
Wirtschaftschemie)
SHK seit Januar 2014
(Lehrstuhl)



Fabian Schröer
(Studiengang: Bachelor
Wirtschaftschemie)
SHL von September 2013 bis
März 2014 (Lehrstuhl)



Elena Tremmel
(Studiengang: Master BWL)
SHK April 2013 bis Juli 2014
(Lehrstuhl)



Kristina Wilmshöver
(Studiengang: Bachelor BWL)
SHK seit September 2014
(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



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.



Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec.

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

**Viktoria Klaus M. Sc.**

2007 – 2010 Bachelor Studium Business Psychology an der Privaten Fachhochschule BiTS in Iserlohn. Anschließend von 2010 – 2013 Masterstudium in Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Bonn. Studienbegleitende Praktika in internationalen Unternehmen im Bereich Personalwesen (Personalmarketing, Personalauswahl, Personalentwicklung) und Personalberatungen. Während des Studiums als Werkstudentin in unterschiedlichen personalbezogenen Aufgaben bei Organisationen innerhalb und außerhalb der Universität tätig. Seit Oktober 2013 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

**Ass. jur. Katrin Kohl MBA**

Studium der Rechtswissenschaften an der Leibniz Universität Hannover und Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Schwerpunkt Arbeitsrecht. Daneben Begleitstudiengang im Anglo-Amerikanischen Recht und Fernstudium der Betriebspsychologie. Erstes Juristisches Staatsexamen im Februar 2007. Rechtsreferendariat mit Ausbildungsstationen in Düsseldorf, Köln und Denver - in den Jahren 2007 – 2009. Abschluss des Zweiten Staatsexamens im September 2009. In der Zeit von 2009 – 2014 Mitarbeiterin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, vor allem im Bereich Personalgewinnung und Organisationsentwicklung, zunächst als Referentin und Stellvertretende Abteilungsleiterin. Ab 2013 persönliche Referentin des Kanzlers mit dem Schwerpunkt Strategieberatung. 2012 – 2013 MBA General Management an der Düsseldorf Business School mit einem Forschungsaufenthalt an der University of San Francisco. Derzeit Leiterin des Internen Managements bei der Deutschen UNESCO-Kommission in Bonn und Berlin. Externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf seit März 2014. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Hochschulstrategie, University Governance.

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 Unternehmen als auch für Non-Profit-Organisationen unabhängig von ihrer Größe und Branche erhebliche Relevanz aufweisen.

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

Unsere Lehrveranstaltungen stehen den Studierenden der BWL, der VWL und der Wirtschaftschemie (jeweils Bachelor bzw. Master), 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 wird gegenwärtig noch durch Mittel zur Qualitätsverbesserung in der Lehre finanziert. Das Kolloquium stellt keine zusätzliche Leistung oder Hürde für die Erstellung einer Abschlussarbeit dar, sondern hat allein den Zweck, die Abschlussarbeiten durch die Diskussion mit anderen Studierenden und Expertinnen und Experten aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit. Jeder Studierende soll seine Arbeit im Forschungskolloquium einmalig zur Diskussion stellen. Das Forschungskolloquium fand im Berichtszeitraum regelmäßig statt. Im WS 2013/2014 besuchten es 19 Studierende, im SS 2014 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 bzw. BB03: Grundlagen der BWL bzw. Finanzierung und Unternehmensführung

Das Angebot in BB01 haben wir im Wintersemester 2012/2013 letztmalig gemacht. Bedingt durch eine Umstrukturierung der BB-Module werden wir ab Wintersemester 2014/2015 im Modul BB03 „Finanzierung und Unternehmensführung“ den Kurs „Grundlagen der Unternehmensführung“ (Vorlesung und Übungsgruppen) anbieten.

b) Modul BW01: Organisation und Personal

Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, Organisation und Personal als wesentliche Bestandteile des Managements von Unternehmen zu verstehen. Zudem sollen sie die wichtigsten Gestaltungsalternativen hinsichtlich dieser Funktionen – auch anhand ausgewählter Fallbeispiele – kennenlernen. Das Modul, das mit 150 Studierenden (Studienjahr 2014) 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 Teilnehmenden 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 Teilnehmenden des Moduls „Betriebswirtschaftliche Theorie II“ erarbeiten Kenntnisse, die sich auf entscheidungsunterstützende Prozesse und Strukturen im Unternehmen beziehen; außerdem 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 Organisation; der dritte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Kurs III: Organisation

Angebot: jedes SS

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 Tensororganisation 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 170 Studierenden belegt wurde.

b) Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen

Die Teilnehmenden 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 wurden im Berichtszeitraum von 55 Studierenden belegt.

Kurs I: Organisationstheorie

Angebot: WS 2013/2014; nächstes Angebot WS 2014/2015

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

Kurs II: Verhalten in Organisationen

Angebot: SS 2013; nächstes Angebot WS 2014/2015

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; nächstes Angebot WS 2014/2015**

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; nächstes Angebot SS 2015**

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; nächstes Angebot SS 2015**

Im Kurs V erhalten die Teilnehmenden 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. Im Wintersemester 2013/14 wurden in zwei Gruppen mit insgesamt 53 Studierenden empirische Studien zu zwei verschiedenen Fragestellungen durchgeführt. Während die erste Gruppe Einflussfaktoren auf studentisches Engagement erforschte, untersuchte die zweite Gruppe, wie die Insolvenz der Lehmann Brothers Inc. die Einstellung der Europäer zur Marktwirtschaft beeinflusste. Beide Gruppen nutzten Sekundärdaten zur Untersuchung der jeweiligen Forschungsfrage. Die anschließende Datenauswertung erfolgte in jeder Gruppe mittels statistischer Verfahren (SPSS und Stata). Zudem wurden erstmals in beiden Studienprojekt-Gruppen E-Learning Elemente (z.B. Video-Tutorials zur statistischen Datenauswertung, Online-Tests und Foren) eingesetzt, um die Effektivität der Wissensvermittlung zu erhöhen.

c) Modul MW16: Personalmanagement

Die Teilnehmenden 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 Berichtszeitraum 97 Studierende belegten, 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, die einzelnen Funktionen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen zu betrachten.

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 sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert.

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts**Angebot: 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: SS 2014**

Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen im Personalmanagement auf. Im Sommersemester 2014 wurden in drei Gruppen mit insgesamt ca. 60 Studierenden empirische Studien zu verschiedenen Fragestellungen durchgeführt. Jede Gruppe fokussierte in ihrer Untersuchung die Zielgruppe der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. Während die erste Gruppe die individuellen Motive für berufliche Auszeiten erforschte, untersuchte die zweite Gruppe wahrgenommene Chancen und Risiken von Auslandsentsendungen; die dritte Gruppe betrachtete das „Voice Behavior“ und dessen Einflussfaktoren in Unternehmen. Jede Gruppe nutzte dabei qualitative Methoden (Experteninterviews, qualitative Inhaltsanalyse) zur Untersuchung der jeweiligen Forschungsfragen.

3.5 Lehrangebot im Diplom

Der Diplomstudiengang BWL ist ausgelaufen, so dass das Lehrangebot im Diplom lediglich für Studierende der Wirtschaftschemie fortbestand. Für diese setzte 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 Veranstaltungen 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 gezielt 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 2013/2014, SS 2014) angeboten. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 212 und im Sommersemester 260 Studierende. Das Angebot kam dank der Zuteilung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel zustande. Ab WS 2014/2015 wird es aufgrund des großen Interesses der Studierenden ausgebaut und dann – unter dem Namen „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“ – Teil des neuen Moduls „BWL für Nicht-Ökonomen“ sein. Dieses Modul wird in Kooperation mit den Lehrstühlen von Professorin Eva Lutz (Riesner-Stiftungsprofessur für Entrepreneurship, insb. Gründungs- und Wachstumsfinanzierung) und Professor Christian Schwens (Lehrstuhl für BWL, insb. Management) angeboten, die jeweils eine eigene Vorlesung beisteuern und gemeinsam mit uns ein Seminar veranstalten werden.

3.7 Prüfungen

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

Klausuren		
	WS 2013/ 2014	SS 2014
BB01	-	-
BW01	-	115
MW01	40	-
MW16	-	67
Diplom	1	1
Studium Universale	95	101
ERASMUS-Studierende	4	3

Projektarbeiten (Zusatzleistungen)		
	WS 2013/ 2014	SS 2014
BW01	-	28
MW01	10	-
MW16	-	15
Prüfungen von Jura- studierenden in MW16	6	-

Mündliche Prüfungen		
	WS 2013/ 2013	SS 2014
MB02	9	16
BWL im Nebenfach	2	3

3.8 Gastvorträge

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

Andreas Franke, mpool Consulting: Gastvortrag am 30.06.2014 zu dem Thema „Learning from the Swedes? Why are the Swedish companies so well prepared for the future?“ an der Düsseldorf Business School

Nils Wacker/Heribert-Josef Lakemeyer, TriFinance: Gastvortrag am 23.06.2014 zu dem Thema „Interim-Management – Erfolgsfaktoren und Stolpersteine“ im Kurs Management für Nicht-Ökonomen

Rolf Schmitz/Sven Schäfer, Horbach: Gastvortrag am 22.01.2014 zu dem Thema „Hochschulmarketing bei Horbach – ein Überblick“ im Modul MW16: Personalmanagement, Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements

Christoph Döpke, Xella Deutschland GmbH: Gastvortrag am 21.01.2014 zu dem Thema „Strategisches Personalmanagement bei Xella Deutschland GmbH“ im Modul MW16: Personalmanagement, Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements

Nils Wacker, TriFinance: Gastvortrag am 13.01.2014 zu dem Thema „Interim-Management – Grundlagen/Vor- und Nachteile/Praxis“ im Kurs Management für Nicht-Ökonomen

Richard Senger, geschäftsführender Gesellschafter, EYRIS Holding & Services GmbH: Gastvortrag am 22.11.2013 zu dem Thema „Personalbeschaffung und Headhunting“ an der Düsseldorf Business School

3.9 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2013/2014 und SS 2014) haben wir insgesamt 40 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (in Klammern Betreuer):

- Kennzahlengestütztes Personalcontrolling – Eine explorative Studie zur Gestaltung und Anwendung personalwirtschaftlicher Kennzahlen und Kennzahlensysteme (Süß mit Rode)
- Einfluss der Unternehmensstruktur auf den Transfer von Wissen (Süß mit Dischner)
- Die Wirkung der Unternehmenskultur auf Teamperformance – Eine theoretisch-konzeptionelle Untersuchung (Süß mit Altmann)
- Rekrutierung von Nachwuchskräften der Generation Y – Analyse der Eignung ausgewählter Maßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (Süß mit Delhvi)
- Organisatorischer Wandel: Kommunikation als Instrument im Umgang mit Widerständen auf der individuellen Ebene (Süß mit Dischner)
- Analyse vorbereitender Maßnahmen für die Entsendung von westeuropäischen Führungskräften nach Zentral- und Osteuropa (Süß mit Delhvi)

- Auswirkungen von Konflikten in interorganisationalen Projekten (Süß mit Dischner)
- Strategien zur Bewältigung von Emotionsarbeit im personenbezogenen Dienstleistungsbereich – Eine Analyse (Süß mit Altmann)
- Transformationale Führung – Ein Führungsstil für das Change Management? (Süß mit Weiß)
- Analyse von Instrumenten zur Mitarbeiterbindung in Nonprofit-Organisationen (Süß mit Köllner)
- Instrumente zur Bindung der neuen Mitarbeitergeneration – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)
- Gestaltung der Personalauswahlinstrumente zur Überprüfung der Passung des Bewerbers zu der Unternehmenskultur – Eine Analyse (Süß mit Köllner)
- Maßnahmen zur Bindung studentischer Praktikanten: Eine empirische Analyse (Süß mit Rode)
- Gewinnung und Motivation ehrenamtlicher Mitarbeiter in Non-Profit-Organisationen – Gestaltungsempfehlungen auf Basis einer empirischen Analyse (Süß mit Dischner)
- Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung eines innovationsorientierten Projektmanagements. Eine empirische Analyse am Beispiel der E-Plus Customer Support GmbH (Süß mit Rode)
- Burnout-Syndrom bei Berufseinsteigern: Eine Analyse spezifischer Präventionsmaßnahmen (Süß mit Delhvi)
- Die Führung der nächsten Mitarbeitergeneration – Eine Analyse potenzieller Führungsstile (Süß mit Altmann)
- Der Einsatz von E-Learning im betrieblichen Einarbeitungsprozess: Eine Analyse (Süß mit Köllner)
- Die Wirkung von transformationaler Führung auf das Stressempfinden und den Work-Life-Conflict von Mitarbeitern – Eine genderspezifische empirische Analyse (Süß mit Weiß)
- Job Sharing auf Führungsebene – Eine Analyse der Auswirkungen von Job Sharing auf Personalführung (Süß mit Altmann)
- Frauen auf dem Weg in Führungspositionen – Eine empirische Untersuchung von Hindernissen und unterstützenden Faktoren (Süß mit Dischner)
- Der präventive Einfluss von Anreizen auf berufliche Gratifikationskrisen: Eine Analyse (Süß mit Weiß)
- Soziale Netzwerke als Instrument des Employer Branding – Eine Analyse der Kommunikationsstrategien von kleinen und mittleren Unternehmen (Süß mit Ewerlin)
- Projektbedingte Auslandseinsätze am Beispiel der Bayer Technology Services GmbH: Analyse und Gestaltungsempfehlungen (Süß mit Tempel)
- Auswirkungen des Personalauswahlprozesses auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Köllner)

- Work-Life-Balance-Maßnahmen als Instrument zur Steigerung der Attraktivität von Unternehmen gegenüber Berufseinsteigern (Süß mit Köllner)
- Psychische Belastungen in der Arbeitswelt – Präventionsmaßnahmen aus verhältnisorientierter Sicht (Süß mit Weiß)
- Organisationale und individuelle Einflussfaktoren des Wissensaustauschs in wissensintensiven Unternehmen: Eine empirische Analyse am Beispiel BASF „Performance Materials“ (Süß mit Rode)
- Der Einfluss intrinsischer vs. extrinsischer Motivation auf das Burnout-Syndrom (Süß mit Dischner)
- Auswirkungen des E-Recruiting auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)
- Identifizierung und Rekrutierung von Mitarbeitern – Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Profifußballs (Süß mit Sieweke)
- Der Einfluss von Arbeitgeberstudien auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität aus Sicht von hochqualifizierten Nachwuchskräften – Eine empirische Analyse (Süß mit Ewerlin)
- Personalbindung von Fach- und Führungskräften zur Minderung der Fluktuation bei Unternehmensakquisitionen (Süß mit Rode)
- Auswahl eines Führungskräfte-Coachs (Süß mit Weiß)
- Zielgruppenspezifischer Einsatz von Social Media bei der externen Personalbeschaffung – Eine empirische Analyse im Finanzdienstleistungssektor (Süß mit Amalou-Döpke)
- Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ein Vergleich zwischen Deutschland und Schweden (Süß mit Tempel)
- Prinzipal-Agenten-Problematik bei der Personalauswahl – Reduzierung von Informationsasymmetrien durch strukturierte Interviews? (Süß mit Delhvi)
- Die Bedeutung von Resilienz im Veränderungsmanagement – Eine empirische Analyse (Süß mit Weiß)
- Action Learning als Möglichkeit zur Entwicklung sozialer Kompetenz? Eine Analyse (Süß mit Köllner)
- Gesundheitliche und soziale Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung: Analyse, Konsequenzen und Gestaltungsempfehlungen für das Personalmanagement (Süß mit Dischner)

3.10 Graduiertenausbildung

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal finden regelmäßig 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 gele-

gentlich ändern, kann als Indikator der inhaltlichen Schärfung des jeweiligen Themas gesehen werden. Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktorandenseminare statt:

Doktorandenseminar am 26.08.2014

- Dischner, Simon: Die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen: Empirische Analysen vor dem Hintergrund postbürokratischer Entwicklungen

Doktorandenseminar am 09.07.2014

- Rode, Henning: Why do Employees Share Knowledge in Enterprise Social Media (and Why Not)? – An Empirical Analysis

Doktorandenseminar am 28.05.2014

- Delhvi, Schazia: Karrieren in Deutschland – Analysen vor dem Hintergrund des kulturellen und institutionellen Kontexts

Doktorandenseminar am 21.05.2014

- Altmann, Sarah: Analysen zur Akzeptanz und Nutzung beruflicher Auszeiten auf individueller und organisationaler Ebene

Doktorandenseminar am 14.05.2014

- Donhauser, Andrea: Der Einfluss von Empowerment auf den Reformprozess der öffentlichen Verwaltung Deutschlands

Doktorandenseminar am 23.04.2014

- Dischner, Simon: Work-related values and rule following: The moderating effects of national culture

Doktorandenseminar am 16.04.2014

- Dorenkamp, Isabelle: Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts in der Wissenschaft

Doktorandenseminar am 01.04.2014

- Klaus, Viktoria: Altersheterogene Belegschaft: Eine empirische Analyse intergenerativer Konflikte bei der Zusammenarbeit jüngerer und älterer Mitarbeiter

Doktorandenseminar am 18.03.2014

- Weiß, Eva-Ellen: Gesundheitsorientierte Personalführung

Doktorandenseminar am 11.03.2014

- Köllner, Bianca: Personalführung in Hochschulen – Empirische Analysen der Führungsbeziehungen in Expertenorganisationen

Doktorandenseminar am 24.01.2014

- Rode, Henning: Enterprise Social Networks – an empirical analysis of the determinants of their acceptance and usage

Doktorandenseminar am 08.01.2014

- Dischner, Simon: Die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen: Empirische Analysen vor dem Hintergrund postbürokratischer Entwicklungen

Doktoranden- und Habilitandenseminar am 18.10.2013

- Donhauser, Andrea: Der Einfluss von Empowerment auf die Verwaltungsmodernisierung Deutschlands
- Haarhaus, Benjamin: Uncovering Job Satisfaction Variability in Work Teams

- Rode, Henning: Determinants of Enterprise Social Networking Site Usage
- Sieweke, Jost: Mikrofundierung institutioneller Logiken

Doktorandenseminar am 17.10.2013

- Altmann, Sarah: Auszeitmanagement – Empirische Analysen zur Gestaltung von Auszeiten unter Berücksichtigung lebensphasenbezogener Bedürfnisse
- Delhvi, Schazia: Auslandseinsätze in jungen Karrierejahren vor dem Hintergrund zeitgenössischer Karrieren – Empirische Analyse mit Gestaltungsoptionen
- Dischner, Simon: Regeln in Organisationen: Ursachen, Setzung, (Nicht-)Befolgung und Konsequenzen
- Köllner, Bianca: Institutionelle Arbeit im Rahmen des Wandels von Hochschulen
- Weiß, Eva-Ellen: Gesundheitsorientierte Personalführung



Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 17./18.10.2013 in Mülheim (Ruhr), von links nach rechts: Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, Viktoria Klaus, Henning Rode, Bianca Köllner, Benjamin Haarhaus, Andrea Donhauser, Sarah Altmann, Schazia Delhvi, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Denise Ewerlin, Simon Dischner, Isabelle Dorenkamp, Eva-Ellen Weiß.

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:

- Personalführung, Work-Life-Balance, Gesundheit von Mitarbeitern
- Neue Beschäftigungsverhältnisse, insb. Freelancer
- kooperative Setzung von Normen und Regeln in Organisationen sowie Online-Partizipation
- Personalwirtschaftliche Funktionen, z. B. Arbeitszeitgestaltung, Talentmanagement und Personalcontrolling
- Hochschulmanagement
- Social Media und das Enterprise 2.0
- Übertragung von Personalpraktiken und regionale Einbettung multinationaler Unternehmen
- empirische Personal- und Organisationsforschung.

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 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 von Frau Dr. Tempel bearbeitet. Es läuft von Januar 2012 bis Januar 2015 mit einem Fördervolumen von ca. 180.000 Euro. Das Projekt ist Teil einer internationalen Forschungskoooperation mit Partnern aus Großbritannien (Phil Almond und Anthony Ferner, De Montfort University sowie Olga Tregaskis, University of East Anglia), Irland (Paddy Gunnigle, Sinéad Monaghan und Jonathan Lavelle, University of Limerick), Kanada (Gregor Murray, Université de Montréal) und Spanien (María González, Universidad de Oviedo sowie Javier Quintanilla, Universidad de Navarra).

Im Forschungsprojekt wird die Interaktion zwischen regionalen Akteuren (wie z. B. Ministerien, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Industrie- und Handelskammern, Agenturen für Arbeit) und ausländischen Unternehmen untersucht. Ziel des Projektes ist es zu untersuchen, wann und warum regionale Akteure und ausländische Unternehmen interagieren und welche Rolle Humanressourcen bei dieser Interaktion spielen. Vor dem Hintergrund des internationalen Wettbewerbs zwischen Re-

gionen um wertschöpfende Unternehmensinvestitionen versuchen regionale Akteure durch Akquisitions- und Betreuungsaktivitäten ausländische Unternehmen für ihre Region zu gewinnen und langfristig an die Region zu binden. Für das Management ausländischer Tochtergesellschaften kann die Interaktion mit regionalen Akteuren und die aktive Mitgestaltung von regionalen Ressourcen zur Sicherung von zukünftigen Investitionen für ihren Standort von großer Bedeutung sein. Die Untersuchung erfolgt im Großraum Düsseldorf sowie in der Region Thüringen. Vergleichbare Untersuchungen werden durch die internationalen Kooperationspartner in je zwei Regionen in Großbritannien, Irland, Kanada und Spanien durchgeführt.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird eine umfassende qualitative Untersuchung (Experteninterviews) durchgeführt. Seit Anfang 2013 wurden 59 Interviews mit regionalen Akteuren und Vertretern ausländischer Unternehmen in beiden Regionen durchgeführt und sind nun fast abgeschlossen. Die Interviews von den zwei Teilprojekten in Deutschland wurden kontinuierlich verglichen und analysiert und mit umfangreichen Sekundärdaten unterfüttert. Im Berichtszeitraum wurde auch der Vergleich mit den internationalen Projekten vorangetrieben.

Die Untersuchung zeigt, dass zwischen den zwei deutschen Regionen große Unterschiede in den Strukturen der Wirtschaftsförderung und der Zusammenarbeit zwischen regionalen Akteuren bestehen, um potentiellen ausländischen Investoren und bereits ansässigen ausländischen Unternehmen Ressourcen anzubieten. In einer Region wird die Akquisition von ausländischen Investoren von einem zentralen regionalen Akteur gesteuert, der den Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Flächen und Fördermitteln kontrolliert. Die Bestandspflege von ausländischen Unternehmen wird hingegen erst in jüngerer Zeit durch die regionalen Akteure beeinflusst. In der anderen Region ist der Zugang zu entscheidenden Ressourcen für die Gewinnung und Bestandspflege von ausländischen Unternehmen auf verschiedene regionale Akteure verteilt, die als Verbund zusammenarbeiten müssen, um die Unternehmen erfolgreich anzusiedeln und zu halten. Außerdem zeigen die Interviews, wie insbesondere das Management von ausländischen Unternehmen, die einem intensiven externen und/oder internen Wettbewerb ausgesetzt sind, eng mit regionalen Akteuren interagieren. Durch aktive Mitgestaltung der Region und Engagement bei der Bewältigung von regionalen Herausforderungen z. B. bei der Infrastruktur und des Fachkräfteangebots versuchen sie sich im Wettbewerb zu behaupten und zukünftige Investitionen für ihren Standort zu sichern.

Erste Ergebnisse der Untersuchung wurden durch Dr. Anne Tempel und die nationalen und internationalen Kooperationspartner als Konferenzpapiere bei der Annual Conference der Society for the Advancement of Socio-Economics im Juli 2014 in Chicago präsentiert und werden bald bei Fachzeitschriften eingereicht.

4.3 Kooperationsprojekt „heute fit für morgen“

In dem praxisbezogenen Forschungsprojekt „heute fit für morgen“, in dem es um Gesundheitsmanagement und Demografiefestigkeit geht, kooperieren wir seit April 2014 mit zwei mittelständischen Unternehmen der Region Niederrhein. Der Forschungsfokus richtet sich auf betriebliche Probleme, die sich in Folge des demografischen Wandels und aus zunehmenden gesundheitlichen Belastungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben. Vor diesem Hintergrund zielt das Pro-

jekt darauf ab, Strategien zum Gesundheitsmanagement und zur Demografiefestigkeit der Unternehmen zu entwickeln.

Das Projekt sieht u. a. empirische Studien in den beteiligten Unternehmen, die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen sowie deren Implementierung und Evaluation vor. Die Bearbeitung unseres Projekts erfolgt durch Frau Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß, Projektleiter ist Professor Süß. Das Kooperationsprojekt wird durch die beiden Unternehmen finanziert.

Im Berichtszeitraum wurden zunächst Informationen zu den Unternehmen und dem Status Quo bezogen auf Gesundheitsmanagement und Demografiefestigkeit zusammengestellt (z. B. durch Gespräche mit Vertretern der Personalabteilungen und Dokumentenanalysen). Auf Basis der gewonnenen Informationen und theoretischer Vorüberlegungen wurde gemeinsam mit den Unternehmen ein Interviewleitfaden erarbeitet. Dieser wurde von Frau Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß und Professor Süß im Zeitraum April bis Mai 2014 eingesetzt, um insgesamt 33 halbstrukturierte Interviews mit Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beiden Unternehmen zu führen. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Interviewauswertung wurden den Unternehmen im Juni 2014 präsentiert und auf ihrer Grundlage wurde das weitere Vorgehen, darunter ein weiterer empirischer Schritt in Form von Workshops mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, geplant. Derzeit werden die Workshops durchgeführt.

4.4 NRW-Fortschrittskolleg „Online Partizipation“

Im ab 01.10.2014 vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen finanzierten NRW Fortschrittskolleg (Graduiertenkolleg) „Online-Partizipation“ untersuchen wir gemeinsam mit einem interdisziplinären Team von Professorinnen und Professoren der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW, wie und unter welchen Bedingungen das Potential von Online-Partizipation auf kommunaler Ebene systematisch entwickelt, praktisch genutzt und wissenschaftlich evaluiert werden kann. Damit widmet sich das NRW Fortschrittskolleg mit der umfassenden Teilhabe von Betroffenen an den für sie relevanten Entscheidungen einer bedeutenden gesellschaftlichen Herausforderung. Das Internet bietet die Möglichkeit, eine solche Teilhabe in Form von Online-Partizipation zu realisieren. Trotz ihrer erheblichen Potentiale wird diese Form der Partizipation jedoch nur punktuell in der Praxis eingesetzt.

Um die Eigenschaften von Online-Partizipation besser zu verstehen und ihr Potential zielgerichtet zu erschließen, wird das NRW Fortschrittskolleg ein umfassendes wissenschaftliches Fundament für Online-Partizipation entwickeln, das in der Praxis umgesetzt und überprüft wird. Dabei konzentriert sich das Fortschrittskolleg auf den kommunalen Bereich.

Im Oktober 2014 beginnen insgesamt elf Doktorandinnen und Doktoranden mit ihrer Forschung zum Thema Online-Partizipation. Ihre Arbeit wird von Professorinnen und Professoren der Juristischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, Philosophischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine Universität sowie der Forschungsgruppe „Politische Partizipation“ der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in NRW betreut. Zudem arbeiten zahlreiche Praxispartner wie z. B. die Deutsche Telekom, die Stadt Köln und Liquid Democracy e. V. an dem Projekt mit. Zwei der Doktorandinnen und Doktoranden (Franziska Fischer und Malte Steinbach) wer-

den ab 01.10.2014 in der Betriebswirtschaftslehre arbeiten und von Professor Süß in Kooperation mit Juniorprofessor Jost Sieweke betreut werden. Zudem ist Simon Dischner in die Arbeit des Fortschrittskollegs involviert. Weitere Informationen zum Fortschrittskolleg erhalten Sie unter: www.fortschrittskolleg.de

4.5 Promotionsprojekte

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

- Altmann, Sarah: Empirische Analysen zur Nutzung und Wirkung beruflicher Auszeiten auf individueller und organisationaler Ebene
- Dischner, Simon: Die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen: Empirische Analysen vor dem Hintergrund postbürokratischer Entwicklungen
- Donhauser, Andrea: Die Beeinflussung des institutionellen Wandels der öffentlichen Verwaltung durch die Mitarbeiter und ihre Einflussmöglichkeiten
- Dorenkamp, Isabelle: Die psychologische Beziehung des Hochschulpersonals zum Arbeitsplatz Universität – Ausprägungen, Einflussfaktoren und Folgen von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work-Life-Balance
- Klaus, Viktoria: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement: Empirische Analysen zur Zusammenarbeit von Mitarbeitern
- Köllner, Bianca: Employee Voice in professionellen Organisationen
- Kohl, Katrin: Rector vs. President at German universities – Comparing university statutes and their leaders' impact based on the internal division of power and competences
- Rode, Henning: Unternehmensinterne Social Media: Empirische Analysen zu der Nutzung und den Folgen
- Weiß, Eva-Ellen: Empirische Analysen zum Zusammenhang von Personalführung und Gesundheit

4.6 Abgeschlossene Promotionen

Im Berichtszeitraum wurden am Lehrstuhl zwei Promotionsvorhaben erfolgreich abgeschlossen. Nachfolgend beschreiben Dr. Linda Amalou-Döpke und Dr. Denise Ewerlin den Inhalt ihrer Dissertationen:

Dr. Linda Amalou-Döpke

Disputation am 24.02.2014 zu dem Thema: Absagen an Bewerber als Maßnahme des Talent Relationship Managements? Eine Dokumentenanalyse

Titel der Dissertation: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements in seiner Austauschbeziehung zur Unternehmensleitung – eine empirische Analyse

Zusammenfassung der Dissertation:

Seit Humankapital von Unternehmen und von der Wissenschaft als wichtiger (strategischer) Erfolgsfaktor erkannt wurde, steigt die Forderung nach ökonomischem Denken und Handeln des Personalmanagements. Hierauf reagiert das Personalmanagement mit dem Einsatz des Personalcontrollings. Die in Wissenschaft und Praxis diskutierten Personalcontrolling-Perspektiven blenden jedoch überwiegend verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse aus und reduzieren Personalcontrolling auf ein rationalistisches, ökonomisches Konzept. Allerdings zeigen Forschungsergebnisse, dass eingeschränkte Rationalität von Akteuren, ihre individuellen Interessen sowie Interdependenzen und Macht das Verhalten und die Prozesse in Organisationen kennzeichnen. Folglich ist eine rationalistische Perspektive nicht ausreichend, um den Einsatz des Personalcontrollings umfassend zu erklären. Die Einbeziehung einer verhaltenswissenschaftlichen Perspektive vervollständigt dagegen das Verständnis von Personalcontrolling. Sie berücksichtigt begrenzt rationales Handeln von interessensgeleiteten Akteuren – in dieser Arbeit das Personalmanagement und die Unternehmensleitung – und erklärt den Einsatz des Personalcontrollings im Austausch zwischen diesen Akteuren unter Berücksichtigung ihrer Abhängigkeiten, Macht und Ressourcenausstattungen.

Die Dissertation analysiert daher den Einsatz des Personalcontrollings als Instrument des Personalmanagements in der Austauschbeziehung zur Unternehmensleitung auf Basis eines erweiterten austauschtheoretischen Bezugsrahmens. Es wurde sowohl theoretisch als auch empirisch untersucht, wie das Personalcontrolling innerhalb dieser Beziehung durch das Personalmanagement zur Verfolgung eigener Interessen instrumentalisiert wird. Die Ergebnisse zeigen, dass das Personalcontrolling zur Professionalisierung des Personalmanagements und zur Verbesserung seiner wahrgenommenen Legitimität im Unternehmen beiträgt. Die aus dem Personalcontrolling resultierenden Informationen stellen für die Unternehmensleitung eine wichtige Ressource dar, um das Unternehmen zu steuern. Für das Personalmanagement, dem das Personalcontrolling häufig zugeordnet wird, ergibt sich daraus in seiner Beziehung zur Unternehmensleitung ein Machtpotenzial. Die Dissertation leistet sowohl Beiträge zur Personalcontrolling-Forschung als auch zur Diskussion intraorganisationaler Austauschbeziehungen sowie Erkenntnisse zur (Macht-)Position des Personalmanagements in Unternehmen.



Dr. Linda Amalou-Döpke (zweite von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Christoph J. Börner und Univ.-Prof. Dr. Dieter Smeets (von links nach rechts)

Dr. Denise Ewerlin

Disputation am 02.08.2013 zu dem Thema: „Experte gesucht“ – Eine empirische Analyse von Stellenanzeigen vor dem Hintergrund des fortschreitenden Fach- und Führungskräftemangels

Titel der Dissertation: Talentmanagement im nationalen und internationalen Kontext – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Situativen Ansatzes

Zusammenfassung der Dissertation:

In den letzten Jahren ist das Talentmanagement verstärkt in den Blick von Praxis und Wissenschaft gerückt. Talente werden vor dem Hintergrund des durch die demographische Entwicklung bedingten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots immer mehr zum Schlüsselfaktor im Kampf um Wettbewerbsvorteile. Die effektive Auswahl und Gestaltung der Talentmanagement-Maßnahmen ist jedoch in hohem Maße von unterschiedlichen Einflussfaktoren abhängig. Die Relevanz dieser Einflussfaktoren lässt sich auch theoriebasiert begründen. Der Situative Ansatz besagt, dass Talentmanagement, welches in verschiedenen Umwelten praktiziert wird, unterschiedlichen situativen Einflüssen unterliegt. Um eine effektive Wirkung zu erzielen, muss das Talentmanagement somit an diese Einflüsse angepasst werden.

Vor dem Hintergrund der hohen Kosten, welche die Gewinnung, Entwicklung und Bindung hochqualifizierter Talente erzeugen und der Relevanz der situativen Einflussfaktoren, welche die Effektivität der eingesetzten Maßnahmen beeinflussen, erstaunt es, dass es nur vereinzelt wissenschaftliche Untersuchungen zu einzelnen Einflussfaktoren des Talentmanagements gibt. Eine systematische Untersuchung der situativen Einflussfaktoren ist bis heute trotz zahlreicher Forderungen aus der Wissenschaft ausgeblieben. Vor diesem Hintergrund war es Ziel der Arbeit, auf Basis des Situativen Ansatzes Einflussfaktoren der Gestaltung des Talentmanagements im nationalen und internationalen Kontext zu analysieren. Die Analyse erfolgt mithilfe quantitativer und qualitativer Studien, die es erlaubten, den Forschungsgegenstand Talentmanagement aus unterschiedlichen Blickwinkeln differenziert zu erforschen.

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen, dass sowohl auf organisationaler als auch auf individueller Ebene eine Vielzahl von Einflussfaktoren existiert. Dabei werden auf organisationaler Ebene die Unternehmensgröße, der Anteil der im Talentmanagement geförderten Mitarbeiter und die Dauer seit der Einführung des Talentmanagements als wesentliche Faktoren identifiziert. Die Einflussfaktoren auf individueller Ebene zeigen sich jedoch noch weitaus vielfältiger: Hierbei weisen einerseits die Ausrichtung und Inhalte des Talentmanagements wesentliche Einflüsse auf die Passung zu den Erwartungen der Talente und damit die Effektivität des Talentmanagements auf; gleichzeitig werden kulturelle Unterschiede als Einflussfaktoren auf die Erwartungen der Talente identifiziert. Dies verdeutlicht, dass der Einsatz des Talentmanagements in unterschiedlichen Kulturen differenziert erfolgen muss, um effektiv zu sein. Neben der Identifikation einzelner Einflüsse zeigte sich, dass nicht nur organisationale und individuelle Einflussfaktoren auf die Effektivität des Talentmanagements wirken, sondern auch organisationale Faktoren Einfluss auf die individuellen Erwartungen der Talente haben. Talentmanagement stellt somit einen komplexen Prozess dar, welcher so individuell wie möglich, aber gleichzeitig auch so standardisiert wie nötig gestaltet werden muss. Nur so lassen sich effektiv Talente gewinnen, entwickeln und langfristig an das Unternehmen binden.



Dr. Denise Ewerlin (zweite von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens und Univ.-Prof. Dr. Ulrike Neyer (von links nach rechts)

4.7 6. und 7. 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 ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern werden sowohl laufende Promotionsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert. Im Berichtszeitraum fanden der 6. und 7. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Auf dem 6. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (07.02.2014 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

- Ute Müller (BU Wuppertal): Erfolg in der Wissenschaft und Work Life Balance – ein Widerspruch? Die Auswirkung unterschiedlicher Work-Life-Balance Strategien auf die Forschungsleistung von Wissenschaftler(innen) in der Qualifikationsphase
- **Sarah Altmann** (HHU Düsseldorf): Auszeitmanagement – Analysen zur Akzeptanz und Nutzung beruflicher Auszeiten auf individueller und organisationaler Ebene
- Corinna Steidelmüller (BU Wuppertal): Die Rolle von Affekt bei dysfunktionalem Verhalten
- **Henning Rode** (HHU Düsseldorf): Determinanten der Akzeptanz und Nutzung von Enterprise Social Networks – Eine empirische Analyse
- Heiko Breitsohl (BU Wuppertal): Residuales affektives Commitment und seine Wirkungen auf das affektive Commitment zu einer neuen Organisation
- **Schazia Delhvi** (HHU Düsseldorf): Karriereforschung in Deutschland: Empirische Analysen von Auslandsentsendungen und Gestaltungsempfehlungen



Gruppenfoto vom 6. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag, von links nach rechts: Jannis Lange, Corinna Steidelmüller, Dr. Denise Ewerlin, Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl, Ute Müller, Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, Benjamin Haarhaus, Henning Rode, Simon Dischner, Isabelle Dorenkamp, Bianca Köllner, Sarah Altmann, Schazia Delhvi, Eva-Ellen Weiß, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Stephanie Hülsken. Es fehlt: Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter.

Der 7. Rheinisch-Bergische-Forschungstag (06.06.2014 in Wuppertal) beinhaltete folgende Vorträge:

- **Eva-Ellen Weiß** (HHU Düsseldorf): Führungsbeziehung und Gesundheitsempfinden – Eine qualitative Untersuchung auf Basis der LMX-Theorie
- Dirk Wölwer (BU Wuppertal): Einflussnahme von Schlüsselpersonen auf den Unternehmenserfolg von kleinen und mittelständischen Unternehmen
- **Simon Dischner** (HHU Düsseldorf): Rule following and national culture
- Stefan Michels (BU Wuppertal): Nutzenpotentiale des Employee Volunteering – Ergebnisse, Limitationen und Implikationen zweier quasi-experimenteller Studien
- **Bianca Köllner** (HHU Düsseldorf): Personalführung in Hochschulen – Eine explorative Analyse des Voice Behaviors wissenschaftlich Beschäftigter
- Stephanie Hülsken (BU Wuppertal): Ökonomisierung der Hochschullandschaft



Gruppenfoto vom 7. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag, von links nach rechts: Corinna Steidelmüller, Jannis Lange, Stefan Michels, Janina Tomm, Stephanie Hülsken, Eva-Ellen Weiß, Dirk Wölwer, Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Simon Dischner, Henning Rode, Benjamin Haarhaus, Schazia Delhvi, Ute Müller, Sarah Altmann, Bianca Köllner, Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke. Es fehlt: Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter.

4.8 Forschungsk Kooperationen

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

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, Sinéad Monaghan und Jonathan Lavelle (University of Limerick, Irland), Gregor Murray (Université de Montréal, Kanada), María González (Universidad de Oviedo, Spanien) sowie Javier Quintanilla (Universidad de Navarra, 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 Forschungsk Kooperation in erster Linie mit Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve (Institut für Informatik, Lehrstuhl für Rechnernetze), der das Projekt „Online-Partizipation“ koordiniert. In diesem Projekt kooperieren wir mit weiteren Partnern aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, aus der Philosophischen und aus der Juristischen Fakultät sowie der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW und freuen uns, dies ab 01.10.2014 im Rahmen des bewilligten NRW-Fortschrittskollegs intensivieren zu können.

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.

4.9 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, Graz, 09/2014 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Delhvi, Schazia; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Weiß, Eva-Ellen)
- Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Chicago, 07/2014 (Tempel, Anne)
- 13th IHRM Conference, Krakau, 06/2014 (Delhvi, Schazia)
- 7. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 06/2013 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Delhvi, Schazia; Dischner, Simon; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Weiß, Eva-Ellen)
- Arbeitsdirektoren-Konferenz der IG BCE, Berlin, 06/2014 (Süß, Stefan)
- Spring Seminar Organizational Theory: „Labor Time – Life Time“, Dubrovnik, 04/2014 (Altmann, Sarah)
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jena, 02/2014 (Tempel, Anne)
- 6. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 01/2013 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Delhvi, Schazia; Dischner, Simon; Dorenkamp, Isabelle; Ewerlin, Denise; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Weiß, Eva-Ellen)
- International Conference Sustainable Employability, Nijmegen, 11/2013 (Weiß, Eva-Ellen)
- Tagung Management unternehmerischer Universitäten: Realität, Vision oder Utopie? Hagen, 10/2013 (Köllner, Bianca)
- 11. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung, München, 11/2013 (Delhvi, Schazia; Dischner, Simon; Köllner, Bianca)
- 2. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden, Düsseldorf, 10/2013 (Süß, Stefan)

4.10 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**

- Career Development International
- Management Revue
- The International Journal of Human Resource Management
- European Management Journal
- Managementforschung
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

(2) Dissertationsgutachten

- Zweitgutachten zur Dissertation von Herrn Johannes Benzing, M.Sc., mit dem Titel „The link between managerial risk taking indicators, firm characteristics and stock return volatility – an empirical analysis for US financial institutions“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Erstgutachten zur Dissertation von Frau Dipl.-Kffr. Linda Amalou-Döpke mit dem Titel „Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements in seiner Austauschbeziehung zur Unternehmensleitung – eine empirische Analyse“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Erstgutachten zur Dissertation von Frau Dipl.-Kffr. Denise Ewerlin mit dem Titel „Talentmanagement im nationalen und internationalen Kontext – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Situativen Ansatzes“ an der Heinrich-Heine-Universität

(3) Sonstige Gutachten

- Gutachtertätigkeit in Berufungsverfahren
- Gutachtertätigkeit für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Dr. Anne Tempel**Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen**

- Human Relations
- Organization Studies
- Management Research Review
- Industrielle Beziehungen
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Deutscher Akademischer Austauschdienst

5 Publikationen

5.1 Bücher

Amalou-Döpke, Linda (2014): Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements in seiner Austauschbeziehung zur Unternehmensleitung, Lohmar, Köln 2014

Süß, Stefan: seit 2014 Mitherausgeber der Schriftenreihe „Personal, Organisation und Arbeitsbeziehungen“ im Eul Verlag (mit Maike Andresen und Fred G. Becker)

5.2 Publikationen in referierten Zeitschriften

Dischner, Simon/Sieweke, Jost/Süß, Stefan (2013): Regeln in interorganisationalen Projekten: Eine qualitative Studie, in: Managementforschung 23 (2013), S. 157-192

Dischner, Simon/Süß, Stefan (2014): Was beeinflusst die Befolgung von Regeln in Organisationen? Eine szenariobasierte Experimentalstudie, in: Die Betriebswirtschaft 74 (2/2014), S. 107-132

Ewerlin, Denise (2013): The influence of global talent management on employer attractiveness: An experimental study, in: Zeitschrift für Personalforschung 27 (3/2013), S. 279-304

Ewerlin, Denise/Süß, Stefan (2014): Verbreitung und Gestaltung des Talentmanagements in deutschen Unternehmen – Eine empirische Analyse, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 66 (6/2014), S. 69-92

Sieweke, Jost/Muck, Johannes/**Süß, Stefan**/Haucap, Justus (2014): Forschungsbezogene Leistungsmessung an Universitäten – Ergebnisse einer explorativen Studie, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 66 (6/2014), S. 274-305

5.3 Sonstige Publikationen

Amalou-Döpke, Linda/Süß, Stefan (2014): Personalcontrolling als Machtquelle des Personalmanagements? Ergebnisse einer qualitativen Studie, in: PersonalQuarterly 64 (1/2014), S. 40-45

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan** (2014): Freelancer in Unternehmen: Externes Wissen erfolgreich integrieren, in: PersonalQuarterly 65 (4/2014), S. 16-21

Rode, Henning/Süß, Stefan (2014): Warum Mitarbeiter unternehmensinterne Social Media (nicht) nutzen, in: Personalwirtschaft 41 (3/2014), S. 30-32

Rode, Henning/Süß, Stefan (2014): Technik alleine genügt nicht, Internetpublikation unter www.adp-personalmanager.de

Süß, Stefan/Weiß, Eva-Ellen (2014): Stressfaktor Chef?! Der Einfluss transformationaler Führung auf das Stressempfinden und den Work-Life Conflict von Mitarbeitern, in: PersonalQuarterly 65 (3/2014), S. 36-41

Süß, Stefan/Becker, Johannes/Sayah, Shiva (2013): Der einzelne Freelancer aus betriebswirtschaftlicher Perspektive, in: Kaiser, Stephan/Bamberg, Eva/Klatt, Rüdiger/Schmicker, Sonja (Hrsg.): Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel, Wiesbaden 2013, S. 43-64

6 Vorträge

6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Weiß, Eva-Ellen: Führungsbeziehung und Gesundheitsempfinden – eine qualitative Untersuchung auf Basis der LMX-Theorie, Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 26.09.2014

Rode, Henning: To share or not to share – The influence of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing in enterprise social media platforms, Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 26.09.2014

Rode, Henning/Süß, Stefan: Der Einfluss unternehmensinterner Social Media auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie, Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 26.09.2014

Köllner, Bianca/Süß, Stefan: Analyse des Voice Behaviors von Mitarbeitern in Expertenorganisationen, Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 26.09.2014

Delhvi, Schazia/Süß, Stefan: Careers and career research in Germany – a literature review, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 25.09.2014

Süß, Stefan: Koreferat zu Schubert, Christoph/Steger, Thomas: Mitarbeiterkapitalbeteiligung in KMU aus der Perspektive der Mitarbeiter – Charakteristika, Motive und Einstellungen von am Unternehmenskapital beteiligten Mitarbeitern, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 25.09.2014

Altmann, Sarah/Süß, Stefan: The Influence of Temporary Time Offs from Work on Employer Attractiveness – An Experimental Study, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 25.09.2014

Tempel, Anne/Schindwein, Eva: Regions and the FDI attraction game in Germany: The interplay between formal and informal rules and organizations, Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Chicago, 12.07.2014

Tregaskis, Olga/Monaghan, Sinéad/González Menendez, María/Luque Balbona, David/**Tempel, Anne/Schindwein, Eva/Lavelle, Jonathan/Almond, Phil:** Multinationals and host institutional contexts: the role of boundary spanning, Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Chicago, 12.07.2014

Delhvi, Schazia/Süß, Stefan: The dissemination of the boundaryless and protean career: Are contemporary career concepts transferable to the German context? 13th IHRM Conference, Krakau, 27.06.2014

Altmann, Sarah/Süß, Stefan: The Influence of Temporary Time Offs from Work on Employer Attractiveness – An Experimental Study, Spring Seminar Organizational Theory: Labor Time – Life Time, Dubrovnik, 23.04.2014

Weiß, Eva-Ellen/Süß, Stefan: Leadership and health: Does a transformational leadership style prevent an effort-reward imbalance?, International Conference Sustainable Employability: Challenges for HRM Innovation, Nijmegen, 12.11.2013

Dischner, Simon: Deviantes Verhalten in bürokratischen und postbürokratischen Organisationen: Eine quantitative Studie, 11. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, München, 07.11.2013

Köllner, Bianca/Sieweke, Jost/Süß, Stefan: Die Auswirkungen von Gehaltsniveauunterschieden zwischen Unternehmen auf die individuelle Leistung, 11. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, München, 07.11.2013

Delhvi, Schazia/Süß, Stefan: Konfliktfeld Leistungsbeurteilung: Eine empirische Analyse der Aussagefähigkeit freier Beurteilungen, 11. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, München, 07.11.2013

6.2 Sonstige Vorträge

Süß, Stefan: Personalpolitik in transnational tätigen Unternehmen: Chancen und Risiken aus Mitarbeiter und Unternehmensperspektive, Arbeitsdirektoren-Konferenz „Personalpolitik in transnationalen Unternehmen als Garant nachhaltiger Industriepolitik“, Berlin, 05.06.2014

Süß, Stefan: Stressfaktor Chef?! Wie Führungskräfte das Gesundheitsempfinden ihrer Mitarbeiter beeinflussen, Haus der Universität, Düsseldorf, 26.03.2014

Süß, Stefan: Lebenszyklusorientiertes Personalmanagement, 2. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden, Düsseldorf, 09.10.2013

7 OrgaPerso-Alumni-Netzwerk

Der Lehrstuhl besteht in seiner jetzigen Form seit fast fünf Jahren. Wir haben in dieser Zeit in unserem Bachelorwahlpflichtmodul „Organisation und Personal“ ca. 700 Prüfungen (Klausuren) abgenommen, in den Masterwahlpflichtmodulen „Verhalten und Personalführung in Organisationen“ sowie „Personalmanagement“ gut 200. Zudem haben wir deutlich über 120 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 seit einiger Zeit 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 Aktivitäten 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.

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:

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Fakultätsbeauftragter für Evaluation
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School

Isabelle Dorenkamp

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

10 Dank

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

In erster Linie sind hier die Institutionen zu nennen, die durch Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Dies gilt für die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die das Projekt zu Multinationalen Unternehmen, regionaler Governance und Human Resource Management finanziert, während aus hochschulinternen Mitteln das Projekt zu Internet-vermittelter kooperativer Normsetzung gefördert wurde, was nun durch das Land NRW und das Graduiertenkolleg zu Online-Partizipation abgelöst wird. Mit zwei Unternehmen aus Mönchengladbach kooperieren wir zu Gesundheitsmanagement und Demografiefestigkeit. Sie stellen uns dafür dankenswerterweise Mittel zur Verfügung.

Die Konrad-Henkel-Stiftung gewährte uns im Berichtszeitraum erneut Mittel, mit denen wir unser Reisebudget aufstocken und in erster Linie den wissenschaftlichen Mitarbeitern des Lehrstuhls Reisen zu internationalen Konferenzen ermöglichen konnten.

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. Zudem hat der Lehrstuhl im Zuge der Bleibeverhandlungen von Professor Süß seitens des Rektorats und der Fakultät zusätzliche (temporäre) Mittel erhalten, wofür wir dankbar sind.

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. Juniorprofessor Sieweke gilt der Dank für gemeinsame Lehrveranstaltungen. Das schafft einen Ausgleich dafür, dass das Lehrdeputat von Professor Süß infolge der Wahrnehmung des Amtes als Dekan reduziert ist.

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

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.

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

Wenn ich am Ende dieses Lehrstuhlberichts nicht mehr zurück, sondern nach vorn in das Studienjahr 2015 blicke, freue ich mich auf die Einreichung der Dissertation von Simon Dischner noch im Laufe des Wintersemesters und denke, dass Henning Rode im Sommersemester 2015 nachziehen wird. Sarah Altmann, Bianca Köllner und Eva-Ellen Weiß haben ihre Themen gefunden und sind im nächsten Jahr mittendrin in der arbeitsintensiven mittleren Phase ihrer jeweiligen Vorhaben, was in gleicher Form auch für einige externe Doktorandinnen gilt.

Zum 01.10.2014 erwarten wir am Lehrstuhl fünffachen personellen Zuwachs und freuen uns auf Lena Evertz, Sebastian Jüttner und Johanna Pampus, die uns im Rahmen der Lehrstuhlarbeit verstärken, sowie Franziska Fischer und Malte Steinbach, die im Graduiertenkolleg Online-Partizipation forschen werden. Zum 03.11.2015 wird das Lehrstuhlteam komplettiert durch Dr. Sascha Ruhle. Alle werden in den nächsten Monaten damit beginnen, ihre Themen zu suchen. Die erfahreneren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei – neben mir – engagiert Unterstützung leisten ebenso wie ein gemeinsames Forschungskolloquium mit Professor Kaiser und seinem Team (Universität der Bundeswehr München), das erstmalig im April 2015 stattfinden wird.

Wir blicken voraus auf die letzten Monate unseres DFG-Projekts und damit auch einen erfolgreichen Abschluss der Zusammenarbeit mit Dr. Anne Tempel. In unserem Praxisprojekt zu „heute fit für morgen“ kommt viel interessante und praxisbezogene Arbeit auf Eva-Ellen Weiß, Kim Ermert und mich zu. Und auch das Graduiertenkolleg zur Online-Partizipation wird ins Rollen kommen. Wir freuen uns auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus anderen Fakultäten. Unabhängig von diesen Projekten werden wir auch im nächsten Studienjahr Publikationserfolge haben, da Aufsätze in (inter-)nationalen Journalen bereits angenommen oder zumindest eingereicht sind.

In der Lehre streben wir als einer der am stärksten nachgefragten Lehrstühle danach, unser erreichtes Niveau zu halten und in einigen Veranstaltungen auch die übliche Struktur der Vorlesung verlassen und mit den Studierenden interaktiv arbeiten zu können. Neu ist die kooperative Ausweitung des Lehrangebots „BWL für Nicht-Ökonomen“, das gewiss seine Nachfrage finden wird.

Auf mich persönlich kommt ab dem 01.01.2015 das Amt des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement zu, während ich als Dekan den Staffelnstab nach 15 Monaten schon wieder weitergebe. Dabei blicke ich aber durchaus auf einige positive Entwicklungen zurück, die ich in dieser Zeit anschieben konnte. Nun freue ich mich auf die Zusammenarbeit im Rektorat und denke, dass es für unsere dynamische und erfolgreiche Fakultät gut ist, in der Universitätsleitung vertreten zu sein. Ich hoffe, dass auch dieses Amt gut mit meinen Aufgaben als Lehrstuhlinhaber vereinbar ist – wenn nicht, werden die Mitarbeiter mir es sagen. Voice Behavior ist schließlich mehr als ein theoretisches Forschungsinteresse von uns.

Ich ende mit dem Hinweis, dass wir Sie über alle Entwicklungen des Lehrstuhls in Forschung und Lehre durch den nächsten Lehrstuhlbericht wie immer auf dem Laufenden halten werden. Bis dahin finden Sie neue Informationen unter www.orgaperso.hhu.de sowie auf unserer Facebookseite.

Düsseldorf, im Oktober 2014

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

