



TÄTIGKEITSBERICHT

Studienjahr
2016/2017

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung
Univ.-Prof. Dr. Ewald Scherm

Universitätsstr. 11 ■ 58097 Hagen ■ Tel.: 02331/987-2692 ■ Fax: 02331/987-2480
E-Mail: Lehrstuhl.Scherm@FernUni-Hagen.de ■ <http://www.fernuni-hagen.de/scherm>

Redaktion: Sandra Di Giovanni

Titelfoto: © FernUniversität/Veit Mette

Vorwort

Die Zahl der Studierenden an der FernUniversität liegt weiterhin jenseits der 70.000, in unserer Fakultät nimmt das Interesse an den Bachelorstudiengängen indes ab, während es an den Masterstudiengängen zunimmt.

Vor diesem Hintergrund ist es wesentlich interessanter, den Blick darauf zu richten, was sich in unserer von der „Zukunftsmacherin“ (DSW Journal 2/2017, S. 35) geführten Universität tut. Mir fallen da spontan verschiedene Dinge ein:

So ist ein Abschluss der seit langem verfolgten EDV-Projekte (Web Relaunch, hsr-Nachfolge) vor einem Jahr zwar sehr konkret in Aussicht gestellt, inzwischen aber wie schon früher auf längere (unbestimmte?) Sicht verschoben worden.

Bei dem neuen Forschungsschwerpunkt war anfangs von einem 13 Mio.-Antrag die Rede, inzwischen wissen wir zwar, dass die erste Finanzierungstranche (Höhe?) überwiesen ist und das MWF vor der Wahl anstrebte, erforderliche Gelder in das Grundbudget aufzunehmen. Wie das MKW dazu steht, muss man abwarten, verglichen mit der Übernahme in die Grundfinanzierung gäbe es aber bessere Alternativen.

Insgesamt fällt auf, dass zurzeit die Institutionalisierung der inhaltlichen Konkretisierung jeweils deutlich vorangeht; beispielsweise frage ich mich, wie sieht unsere Digitalisierungsstrategie aus, nachdem der Begriff zu Markte getragen und bereits viel Geld in Projekte investiert wird, oder was bringen für einen Forschungsschwerpunkt ein Beirat und die Diskussion um einen Geschäftsführer, ohne dass die Universität konkretere Inhalte kennt.

Vielen in unserer Universität war der Universitätsstatus lange Zeit ein besonderes Anliegen, jetzt werden aber ganz selbstverständlich sog. Short Learning Programmes entwickelt. Jüngst bin ich sogar auf einen sprechenden Globus und ein sprechendes Buch gestoßen – m. E. eine infantile Form der Vermittlung minimaler Inhalte bei gleichzeitig hohem Aufwand. In der Folge hat es mich auch nicht mehr überrascht, dass die Presse die Lehrenden der FernUni zukünftig als Fernsehmoderatoren sieht (WP vom 17.07.2017) und die neue Landesregierung unsere Universität als Open University ausbauen will. Gut finde ich das alles nicht, schon gar nicht die aktuelle Herausforderung aus Sicht unserer Rektorin (DSW Journal 2/2017, S. 37): „Wir brauchen mehr Audiovisuelles.“

Obwohl der Eindruck einer neuen Kommunikation und Transparenz vermittelt wird, trügt der Schein. Es fehlt nicht nur der Raum für die inhaltliche Diskussion auf Universitäts-ebene, sie wird auch gar nicht gesucht. Dem Senat wird, wenn überhaupt, nur vage im Vorfeld etwas angedeutet, gegebenenfalls dann (zu) spät und knapp noch darüber berichtet. Neue informelle Formen der Kommunikation in unterschiedlichen, größeren und kleineren Gruppen, teilweise ohne vernünftige Einladung und auch in den Semesterferien sowie ohne Agenda sind dafür und für die fundierte Diskussion in den Fakultäten kein Ersatz.

Es ist nicht grundsätzlich schlecht, wenn eine Rektorin eine Vision, Mission oder ähnliches verfolgt, ob und in welcher Form es für unsere Universität aber das lebenslange Lernen mit oder ohne Digitalisierung (DSW Journal 2/2017, S. 37) und in Form einer Open University sein soll, wäre m. E. eine gesamtuniversitäre Diskussion wert.

Auch dieses Jahr haben wir an unserem Lehrstuhl gearbeitet. Es wurden 797 Klausuren korrigiert sowie 55 Seminararbeiten und 54 Abschlussarbeiten betreut. Mit unserem Publikationsoutput sind wir dieses Mal ganz zufrieden, lediglich das Lehrbuch Strategisches Management kommt nicht so voran, wie es sollte – weder bei Christian Julmi noch bei mir. Wir beruhigen uns aber gegenseitig damit, dass es andere Publikationsprojekte sind, die uns davon abhalten. Außerdem lässt sich erkennen, dass weitere Mitarbeiter bereit sind, Veröffentlichungen anzupacken, so dass die Forschung (neben der Lehre) zukünftig auf weiteren Schultern lastet. Da echte Wissenschaftler keine Freizeit kennen, konnten Benedict Jackenkroll, Christian Julmi und ich es uns nicht verkneifen, eine Projektskizze im Rahmen der BMBF-Bekanntmachung „Quantitative Wissenschaftsforschung“ einzureichen.

Personelle Veränderungen gehören bei uns dazu und tun dem Lehrstuhl gelegentlich ganz gut. Jack Bramlage verstärkt nun das Team, während Hans-Jürgen Gralke und Christine Schürmann ausgeschieden sind. Weitere Verstärkung suchen wir noch.

Ewald Scherm

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
Inhaltsverzeichnis.....	3
1 Personalbestand/-bewegung.....	5
2 Lehre.....	9
2.1 Kursangebot.....	9
2.2 Kursbelegungen und Klausuren.....	10
2.3 Präsenzveranstaltungen.....	11
2.3.1 Seminare.....	11
2.3.2 Doktorandenseminare.....	13
2.4 Abschlussarbeiten.....	13
3 Forschung.....	17
3.1 Schwerpunkt Hochschulmanagement.....	17
3.2 Weitere Promotions- und Habilitationsprojekte.....	19
4 Publikationen und Vorträge.....	23
4.1 Publikationen.....	23
4.2 Vorträge.....	26
5 Weiterbildung.....	27
6 Universitäre Selbstverwaltung.....	27
7 Schlusswort/Ausblick.....	28

1 Personalbestand/-bewegung

Im Studienjahr 2016/2017 beschäftigte der Lehrstuhl 12 Mitarbeiter/innen.



Univ.-Prof. Dr. Ewald Scherm

Studium der Betriebswirtschaftslehre, Promotion (1990) und Habilitation (1994) an der Universität Regensburg. Vertretung des Lehrstuhls für Personalwirtschaftslehre an der Universität Leipzig (1994-95). Nach Rufen an die Universitäten Leipzig und Duisburg sowie die FernUniversität in Hagen seit WS 1995/96 Inhaber des Lehrstuhls für BWL, insb. Organisation und Planung in Hagen.



Sekretariat: Sandra Di Giovanni

Seit 1996 an der FernUniversität beschäftigt. Von Januar 1999 bis August 2005 im Sekretariat des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalführung und Organisation, seit Mai 2005 am Lehrstuhl.



Dr. Hans-Jürgen Gralke

Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften an der FernUniversität in Hagen mit den Schwerpunkten Organisation und Planung. Von Juni 2009 bis Dezember 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.



Dr. Christian Julmi

Studium des Wirtschaftsingenieurwesens u.a. mit den Schwerpunktfächern ökonomische Interaktions- und Entscheidungsmodelle sowie Finanz- und Rechnungswesen an der Universität Karlsruhe. Von April 2011 bis Mai 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter, seit Juni 2015 Akademischer Rat a. Z. am Lehrstuhl.

**Benedict Jackenkroll, M.Sc.**

geb. Baucks, Studium der Wirtschaftswissenschaften an der TU Dortmund mit den Schwerpunkten Human Resource Management und Unternehmensführung. Seit Juli 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.

**Christine Schürmann, M.Sc.**

Studium International Business an der Maastricht University mit den Schwerpunkten Organisation, Change and Consultancy. Von September 2015 bis Juli 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl.

**Ansgar Heunemann, M.Sc.**

Von 2008 bis 2015 Studium der Wirtschaftswissenschaften und Sportwissenschaften mit den Schwerpunkten Marketing und Personal an der Technischen Universität Dortmund. Seit Oktober 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.

**José Pereira, M.A.**

Von 2007 bis 2010 duale Berufsausbildung zum Bachelor of Arts - Business Administration bei der Demag Cranes & Components GmbH in Kooperation mit der Hessischen Berufsakademie. Von 2011 bis 2013 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Marktmanagement, Management und Organisation an der Hochschule in Bochum. Seit Januar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.

**Jack Bramlage, M.Sc.**

Von 2009 bis 2012 Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Business Management an der Hochschule Emden/Leer. Von 2013 bis 2016 Masterstudium der Wirtschaftspsychologie an der Universität Bremen. Seit März 2017 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl.

**Carolin Hake, M.Sc.**

Studium der Wirtschaftswissenschaften an der TU Dortmund an der TU Dortmund mit den Schwerpunkten Management & Organizations. Von April 2012 bis März 2015 studentische Hilfskraft, seit Mai 2015 wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl.

**Ann Kathrin Vujnovac, M.Sc.**

Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf mit den Schwerpunkten Marketing, Personal- und Organisationsmanagement, Gründungsmanagement, Monetäre Ökonomik, Medienökonomik, Wettbewerbstheorie und -politik. Seit Juni 2015 wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl.

**Nicolas Hake**

Seit 2014 Studium der Wirtschaftswissenschaften (Bachelor of Science) an der TU Dortmund. Als studentische Hilfskraft seit Mai 2015 am Lehrstuhl beschäftigt.



2 Lehre

2.1 Kursangebot

Der Lehrstuhl bietet im Rahmen des Diplom- bzw. Bachelor- und Masterstudiums die folgenden Kurse an:

Kurs	Titel	Betreuung
40610	Grundlagen der Unternehmensführung I	Vujnovac/Hake
41661	Organisation I: Theorien der Organisation	Julmi
41662	Organisation II: Organisationsgestaltung	Julmi
41663	Organisation III: Organisationaler Wandel	Julmi
41671	Planung I: Theoretische Grundlagen der Planung und des Controllings	Gralke/ Jackenkroll
41672	Planung II: Strategieformulierung und Strategieimplementierung	Gralke/ Jackenkroll
41673	Planung III: Instrumente der Planung und des Controllings	Jackenkroll
42061	Internationales Management I: Grundlagen	Heunemann
42062	Internationales Management II: Planung und Organisation	Pereira
42063	Internationales Management III: Personal und Controlling	Schürmann/ Jackenkroll

2.2 Kursbelegungen und Klausuren

Die Kursbelegungen des Studienjahres verteilen sich im Grund- und Hauptstudium wie folgt:

Kurs	Kurs-Titel	Beleger	
		WS 16/17	SS 17
Grundlagen der BWL			
40610	Grundlagen der Unternehmensführung I	1.362	1.231
Bachelormodule: Organisation und Planung			
41661	Organisation I	230	220
41662	Organisation II	235	213
41663	Organisation III	227	217
41671	Planung I	253	302
41672	Planung II	256	300
41673	Planung III	248	294
Mastermodul: Internationales Management			
42061	Internationales Management I	627	615
42062	Internationales Management II	610	603
41063	Internationales Management III	607	600
	Gesamt	4.655	4.595

Im Wintersemester 2016/2017 wurden in den Bachelormodulen Organisation und Planung 112, im Mastermodul Internationales Management 131 und im Grundlagenmodul Unternehmensführung 321 Klausuren korrigiert; im Sommersemester 2016 waren es in den Bachelormodulen Organisation und Planung 105 und im Mastermodul 128 Klausuren.

2.3 Präsenzveranstaltungen

2.3.1 Seminare

Das Seminar **„Die helle und die dunkle Seite der Macht in Organisationen“** fand im Wintersemester 2016/2017 am 12. und 13. Dezember 2016 auf dem Campus der FernUniversität statt. Das Seminar wurde von Dr. Christian Julmi geleitet. Betreut wurden die Studierenden darüber hinaus von José Manuel Pereira und Christine Schürmann. Von den insgesamt 26 begutachteten Seminararbeiten wurden 24 Studierende zum Seminar zugelassen, wobei alle 24 Studierenden das Seminar erfolgreich abschlossen und einen Seminarschein erhielten.

Ausgangspunkt der Präsenzveranstaltung war die unabweisable Relevanz von Macht für das Zusammenleben und Verhalten von Organisationsmitgliedern. Die Facetten von Macht sind dabei sehr vielfältig. Machtverhältnisse können durch Verfügungsrechte, Weisungsbefugnisse oder Unterstellungsverhältnisse explizit in einer Organisation verankert sein – sie können aber ebenso gut das Ergebnis mikropolitischen Verhaltens, ungeschriebener Gesetze oder kultureller Einflüsse sein. Vielerorts gilt Macht immer noch als Tabuthema und wird hauptsächlich mit negativen Aspekten wie Machtmissbrauch oder Unterwerfung in Verbindung gebracht. Demgegenüber besitzt Macht aber auch eine positive Seite, die sich etwa in ihrer koordinierenden und sinnstiftenden Funktion zeigt. Die verschiedenen Facetten von Macht stellten das Rahmenthema des Seminars dar, wobei insbesondere die Abgrenzung der positiven und negativen Seiten von Macht im Fokus stand.

Das Seminar startete wie üblich mit einer gegenseitigen Begrüßung und Vorstellungsrunde. Im ersten thematischen Block ging es dann zunächst darum, ein grundsätzliches Verständnis

für das Phänomen der Macht in Organisationen herzustellen. Hierbei sollte vor allem für die verschiedenen Formen und Quellen von Macht sensibilisiert werden. Im Anschluss stand die Mikropolitik im Fokus mehrerer Vorträge. Obwohl mikropolitisch Verhalten traditionell als negativ angesehen wurde, zu dem nur Personen mit „machiavellistischen“ Eigenschaften und Persönlichkeitsstrukturen neigen, wurde in den Vorträgen aufgezeigt, dass sich mit einem alternativen Verständnis auch positive Seiten der Mikropolitik aufweisen lassen. Im folgenden Themenblock haben sich die Studierenden mit den positiven und den negativen Aspekten von Leadership und Followership auseinandergesetzt. Hier wurde herausgearbeitet, dass die Macht von Führungskräften wesentlich aus ihrer Position rührt, während Geführte ihre Einflussmöglichkeiten wesentlich über Ressourcen wie z. B. Arbeitsleistung, Wissen oder Informationen ausüben. Im vierten Themenbereich ging es dann um die Macht starker Unternehmenskulturen. Hierbei wurde insbesondere die Ambivalenz starker Unternehmenskulturen erörtert, die einerseits die Reduktion von Komplexität und Unsicherheit und somit eine zügige Informationsverarbeitung und Entscheidungsfindung erlauben, andererseits jedoch auch mit Starrheit verbunden sind und zur Durchsetzung eigener Interessen instrumentalisiert werden können. Im nächsten Themenblock stand die gesellschaftliche Macht von Rationalitätsmythen im Vordergrund. Theoretisch waren die Vorträge in den soziologischen Neoinstitutionalismus eingebettet, nach dem in einer Gesellschaft institutionalisierte Regeln darüber existieren, wie Organisationen zu handeln haben, damit sie als erfolgreich und gesellschaftlich akzeptiert gelten. Organisationen, die sich der gesellschaftlichen Macht dieser sogenannten Rationalitätsmythen widersetzen, müssen aufgrund der fehlenden Legitimation ihrer Hand-

lungen um den Zugang zu Ressourcen aus der Umwelt fürchten. Im abschließenden Themenblock wurde die Machtdistanz im interkulturellen Vergleich beleuchtet. Die Kulturdimension der Machtdistanz bezeichnet nach Hofstede das Ausmaß, in dem Individuen in einer Gesellschaft Ungleichheiten zwischen Hierarchiestufen erwarten und akzeptieren. Im Rahmen der Vorträge wurde u. a. ein interkultureller Vergleich der Machtdistanz zwischen Deutschland und China angestellt.

Bei den Studierenden kam das Seminar insgesamt sehr gut an. Sowohl Thematik, Konzept und Aufbau des Seminars als auch die Betreuung wurden bei der abschließenden Evaluation im Durchschnitt mit der Note 1,48 oder besser bewertet. Bei den offenen Angaben wurde insbesondere die gute Atmosphäre des Seminars gelobt (neun Nennungen).



Seminar „Die helle und die dunkle Seite der Macht in Organisationen“, Hagen, WS 2016/2017

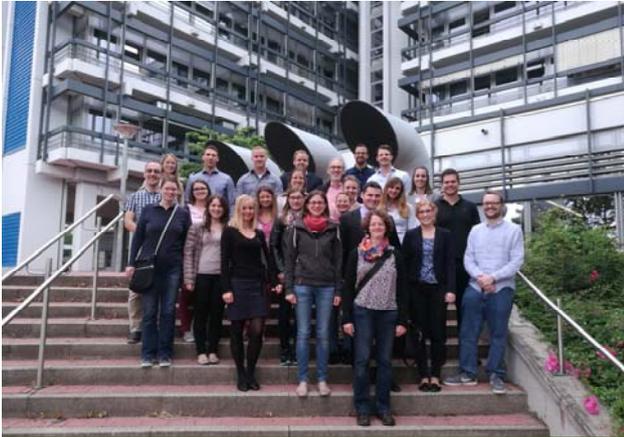
Im Sommersemester 2017 fand das Seminar **„Grundlagen und ausgewählte Themenbereiche des strategischen Managements“** vom 12.06. bis zum 14.06.17 in Hagen statt. Nach der Begutachtung von 29 Arbeiten konnten 22 Studierende daran teilnehmen. Das Seminar wurde von Prof. Scherm geleitet. Betreut wurden die Studierenden darüber hinaus von Ansgar Heunemann, José Manuel Pereira und Benedict Jackenkroll.

Das strategische Management hat, obwohl es sich um eine noch relativ junge Disziplin handelt, nicht nur eine rasante Entwicklung in der Forschung und der Unternehmenspraxis hinter sich, sondern auch eine starke Ausdifferenzierung erfahren. Vor diesem Hintergrund war es das Ziel des Seminars, einen Überblick über theoretische Grundlagen und thematische Schwerpunkte zu erarbeiten, ohne damit dem strategischen Management in seiner Breite annähernd gerecht werden zu können.

Zu Beginn standen unterschiedliche Forschungsperspektiven des strategischen Managements im Fokus. Anschließend erfolgte eine tiefergehende Auseinandersetzung mit der Bedeutung und des Zusammenhangs der Konzepte Strategie und Geschäftsmodell. Danach wurden Grundlagen und Weiterentwicklungen des Market-based View behandelt. Ein ausgewählter Themenbereich drehte sich um die Branchenanalyse. In dessen Rahmen wurden kritisch die Branchenanalyse nach Porter und die Konzepte Competition und Hyperwettbewerb betrachtet. Im Anschluss folgten unterschiedliche Strömungen des Resource-based View. Einen weiteren Themenbereich bildete die Wertkonfigurationsanalyse mit den Konzepten Value Chain, Value Shop, Value Network sowie der Dekonstruktion von Wertschöpfungsketten. Der darauffolgende Themenbereich widmete sich Porters Wettbewerbsstrategien, der Typologie von Miles und Snow und hybriden Wettbewerbsstrategien. Im vorletzten Themenbereich wurden ausgewählte Weiterentwicklungen im Bereich der ressourcen- und kompetenzorientierten Strategien fokussiert. Den Abschluss bildeten strategische Innovationen.

Bei den Studierenden kam das Seminar insgesamt gut an. Sowohl Thematik, Konzept und Aufbau des Seminars als auch die Betreuung wurden bei der abschließenden Evaluation im

Durchschnitt mit der Note 1,93 bewertet. Wir freuen uns, dass alle Teilnehmer das Seminar erfolgreich abschlossen und einen Seminarschein erhalten haben.



Seminar „Grundlagen und ausgewählte Themenbereiche des strategischen Managements“, Hagen, SS 2017

2.3.2 Doktorandenseminare

Auch im Studienjahr 2016/17 gab es wieder regelmäßig Doktorandenseminare, um den Doktoranden die Möglichkeit zu geben, Problemstellung, Ziel und Aufbau ihrer Dissertationen vorzustellen und ausgewählte Probleme im Kollegenkreis zu diskutieren.

Im Wintersemester (16.-17.11.16, 08.12.16, 11.01.17, 08.03.17) sowie im Sommersemester (10.05.17, 08.06.17) fanden mehrere halb- und ganztägige Doktorandenseminare statt.

2.4 Abschlussarbeiten

Im Studienjahr 2016/17 wurden am Lehrstuhl 54 Abschlussarbeiten betreut. Über die vom Lehrstuhl angebotenen Themen hinaus hatten die Studenten vereinzelt die Möglichkeit, eigene Problemstellungen vorzuschlagen und zu bearbeiten. Diese mussten sich jedoch in das Forschungsprofil des Lehrstuhls einordnen lassen.

(Betreuer und Abgabedatum in Klammern)

Der Einfluss authentischer Führung auf Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterzufriedenheit (Scherer mit Schürmann, 29.09.2016)

Internationale Marken- und Produktpiraterie: Auswirkungen und Gegenmaßnahmen aus unternehmerischer Sicht (Scherer mit Pereira, 17.10.2016)

Gesundheitsorientierte Führung: Wie durch Führung die Gesundheit der Mitarbeiter gefördert werden kann (Scherer mit Heunemann, 24.10.2016)

Der „Full Range of Leadership“-Ansatz: Grundlagen und Weiterentwicklungen (Scherer mit Jackenkroll, 24.10.2016)

Erfolgspotenziale der Work-Life-Balance – eine kritische Betrachtung (Scherer mit Heunemann, 24.10.2016)

Länderübergreifende Wachstumsstrategien: Chancen und Risiken von Joint Ventures und strategischen Allianzen (Scherer mit Pereira, 27.10.2016)

Reintegration von Expatriates: Gestaltungsempfehlungen zur Wissenssicherung (Scherer mit Pereira, 27.10.2016)

Industrie 4.0: Auswirkungen auf Personalbereitstellung und Personalführung (Scherer mit Gralke, 27.10.2016)

Chancen und Risiken der Industrie 4.0 (Scherer mit Gralke, 28.10.2016)

Möglichkeiten und Grenzen einer perspektivenorientierten Reflexion von Entscheidungen (Scherer mit Julmi, 31.10.2016)

Industrie 4.0 und Komplexitätsmanagement (Scherer mit Gralke, 31.10.2016)

Führung interkultureller Teams: Herausforderungen und Gestaltungsempfehlungen (Schermitz mit Pereira, 17.11.2016)

Mobbing am Arbeitsplatz: Möglichkeiten und Grenzen der Bekämpfung (Schermitz mit Schürmann, 17.11.2016)

Geteilte Führung: Theorie und Relevanz für die Unternehmenspraxis (Schermitz mit Heunemann, 24.11.2017)

Corporate Entrepreneurship: Innovationen in etablierten Unternehmen vorantreiben (Schermitz mit Hake, 29.11.2016)

Generation Y: Gestaltungsempfehlungen für das Personalmarketing (Schermitz mit Heunemann, 22.12.2016)

Personalgewinnung in Zeiten eines Fachkräftemangels (Schermitz mit Hake, 31.01.2017)

Forschungsperspektiven im strategischen Management: Stand der Diskussion (Schermitz mit Jackenkroll, 31.01.2017)

Führung in Krisensituationen: Eine kritische Diskussion über weibliche Führung (Schermitz mit Schürmann, 17.02.2017)

Der Fachkräftemangel in deutschen Krankenhäusern – Ursachen, Status Quo und Lösungsansätze (Schermitz mit Vujnovac, 06.03.2017)

Führung der Generation Y in Unternehmen (Schermitz mit Hake, 14.03.2017)

Die Entstehung und Bewältigung von Widerständen in organisationalen Veränderungsprozessen (Schermitz mit Vujnovac, 31.03.2017)

Länderübergreifende Wachstumsstrategien: Chancen und Risiken von Mergers & Acquisitions (Schermitz mit Pereira, 24.04.2017)

Embodied Leadership: Grundlagen und Stand der Literatur (Schermitz mit Julmi, 24.04.2017)

Die FIRST-Matrix als Instrument zur Reflexion der Entscheidungen (Schermitz mit Julmi, 24.04.2017)

Interkulturelle Teams: Implikationen für den Teamentwicklungsprozess (Schermitz mit Pereira, 24.04.2017)

Stakeholder Value – Grundlagen, Ermittlung und Kritik (Schermitz mit Jackenkroll, 24.04.2017)

Chancen und Risiken der Personalbeurteilung (Schermitz mit Pereira, 24.04.2017)

Die Wirkungen organisationaler Gerechtigkeit und deren Ursachen (Schermitz mit Jackenkroll, 24.04.2017)

Die dunkle Seite der Macht in Organisationen (Schermitz mit Julmi, 24.04.2017)

Bad Leadership: Die dunkle Seite der Führung (Schermitz mit Pereira, 24.04.2017)

Kreativität: betriebswirtschaftliche Relevanz und Förderung (Schermitz mit Julmi, 24.04.2017)

Die dysfunktionalen Wirkungen von Managementinstrumenten (Schermitz mit Julmi, 26.04.2017)

State of the Art: Die SWOT-Analyse im Kontext des Strategischen Managements – Von der isolierten Anwendung zum integrativen Analyseinstrument (Schermitz mit Jackenkroll, 02.05.2017)

E-Leadership – zentrale Herausforderungen und Handlungsempfehlungen (Schermitz mit Heunemann, 02.05.2017)

Der Einsatz von Heuristiken bei Managemententscheidungen: Möglichkeiten und Grenzen (Schermitz mit Julmi, 09.05.2017)

Möglichkeiten und Grenzen der Vertrauenswiederherstellung nach Unternehmensskandalen (Schermitz mit Schürmann, 09.05.2017)

Corporate Social Responsibility: Motive, Ziele und Konsequenzen (Scherer mit Schürmann, 19.05.2017)

Veränderungsbereitschaft in Organisationen (Scherer mit Schürmann, 23.05.2017)

Sinnstiftende Arbeit: Merkmale und Effekte (Scherer mit Schürmann, 23.05.2017)

Die Führung virtueller Teams als Herausforderung für Unternehmen (Scherer mit Heunemann, 23.05.2017)

Verteilte Führung – State of the Art (Scherer mit Heunemann, 13.06.2017)

Ausbildungsmarketing: Gestaltungsempfehlungen zur Beschaffung qualifizierter Schulabgänger (Scherer mit Heunemann, 14.06.2017)

Hoshin Kanri – Darstellung und kritische Würdigung (Scherer mit Pereira, 24.07.2017)

Der Einfluss von Führung auf die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter (Scherer mit Heunemann, 24.07.2017)

Kündigung als Maßnahme der Personalfreisetzung: Voraussetzungen und Umsetzung (Scherer mit Hake, 31.07.2017)

Förderung der Selbstführung von Mitarbeitern in Unternehmen (Scherer mit Heunemann, 31.08.2017)

Branchenstrukturanalyse nach Porter: Limitationen und Weiterentwicklungen (Scherer mit Jackenkroll, 31.08.2017)

Transformationale Führung – Darstellung und kritische Diskussion (Scherer mit Heunemann, 31.08.2017)

Konflikte in Organisationen: Ursachen, Auswirkungen und Bewältigungsmöglichkeiten (Scherer mit Jackenkroll, 10.08.2017)

Die Bedeutung kultureller Unterschiede für den Erfolg internationaler Kooperationen von Unternehmen (Scherer mit Heunemann, 10.08.2017)

Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltbarkeit einer Organisationskultur (Scherer mit Jackenkroll, 01.09.2017)

Team Diversity – Herausforderungen und Handlungsempfehlungen für die Führung (Scherer mit Heunemann, 01.09.2017)

Mitarbeiterbindung: Generation Y im Unternehmen halten (Scherer mit Hake, 08.09.2017)



3 Forschung

3.1 Schwerpunkt Hochschulmanagement

Nach Abschluss unseres BMBF-Projekts beschäftigen wir uns weiterhin schwerpunktmäßig mit Universitäten, deren Besonderheiten und den Herausforderungen, die sich daraus ergeben, wenn man diese „managen“ möchte. Das erfolgt zur Zeit im Wesentlichen im Rahmen von fünf Promotionsprojekten. Daneben werden noch kleinere Forschungsvorhaben verfolgt, wenn wir die eine oder andere Idee haben und Raum bleibt für deren Umsetzung. So galt unser Interesse den Rankings der Hochschulmanager bzw. Rektoren des CHE und DHV, dem Rollenstress der Dekane, aber auch den Nachwuchswissenschaftlern.

Controlling in Universitäten: Eine strukturations-theoretische Untersuchung (Arbeitstitel) – Marcel de Schrevel

Controlling in Universitäten gewann in den letzten Jahren vermehrt an Bedeutung. So wurden Universitäten durch die jeweiligen Hochschulgesetze der Länder dazu aufgefordert, verschiedene betriebswirtschaftliche Funktionen und Instrumente zu implementieren. Der Auslöser für diese Veränderung war die Hochschulreform, die zum Ziel hatte, das traditionelle Modell der Gruppenuniversität durch ein neues managerielles Steuerungsmodell zu ersetzen, in dem Rektorate Entscheidungs- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, Effektivität und Effizienz als „neue“ Werte ebenso wie Wettbewerbsgedanken, die aufgrund leistungsorientierter Mittelverteilungen notwendig sind, das Handeln leiten sollen. Die Konsequenz dieser Veränderungen ist die Notwendigkeit, dass in Universitäten Managementaufgaben und Rechenschaftspflichten

gegenüber dem Ministerium wahrgenommen werden müssen, was wiederum den Bedarf der Einführung eines Controllings begründet. Die Einführung des Controllings bleibt aber nicht ohne Effekte. So wurden die mit Controlling verbundenen Folgen bereits mehrfach in der betriebswirtschaftlichen Forschung untersucht. Es konnte in privatwirtschaftlichen Unternehmen verdeutlicht werden, dass handlungsleitende Denkweisen durch Controlling beeinflusst werden und so die Organisationskultur und das Handeln in Organisationen verändert werden. Universitäten unterscheiden sich aber erheblich von privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie der öffentlichen Verwaltung. So sind die Denkweisen der Universitätsakteure nicht zwingend formal durch gesetzliche Regelungen handlungsleitend, sondern vielmehr selbst als handlungsleitend konstituiert worden, was eine Übertragung bekannter Forschungserkenntnisse erschwert. Unter Berücksichtigung strukturationstheoretischer Überlegungen, wonach die Entstehung und Entwicklung handlungsleitender Strukturen sowie des Handelns und die Wechselwirkung gemeinsam untersucht und Controlling die Rolle der vermittelnden Modalität zwischen Struktur und Handeln zugesprochen wird, ist es das Ziel des Forschungsvorhabens, den Einfluss des Controllingeinsatzes auf die Denk- und Handlungsweisen der Universitätsleitungen und Wissenschaftler zu untersuchen.

Das affektive Commitment von Professoren: Eine empirische Analyse in deutschen Universitäten (Arbeitstitel) – Benedict Jackenkroll

Der Organisationscharakter der Universitäten wurde in den letzten Jahren gestärkt. Universitäten haben eigene Ziele, die in Vereinbarungen festgehalten und über dessen Erreichen Rechenschaft abgelegt werden muss. Das Verfehlen der vereinbarten Ziele kann mitunter Folgen haben, da diese der Finanzierung zugrunde gelegt wer-

den. Die Verbindlichkeit der Universitäts- bzw. Fakultätsziele hat somit deutlich zugenommen. Zentrale Akteure sind hierbei die Professoren, die aber über eine hohe individuelle Autonomie verfügen und traditionell individuelle Ziele verfolgen, mit der Reform hadern bzw. ihr im günstigen Fall neutral gegenüber stehen. Eine direkte Steuerung, wie in hierarchischen Organisationen, ist in Universitäten nicht möglich und wird nicht akzeptiert. Vor diesem Hintergrund finden sich in der Literatur Hinweise auf die Relevanz des Commitments der Professoren für die Steuerung von Universitäten. Die Wirkung des Commitments wurde bis jetzt jedoch vornehmlich im Unternehmenskontext betrachtet und untersucht. Im universitären Kontext hingegen ist das Commitment noch weitgehend unerforscht.

Ziel der Arbeit ist es, einen Erklärungsbeitrag zur Wirkung des affektiven Commitments von Professoren in Universitäten zu leisten. Darauf aufbauend sollen Handlungsempfehlungen für das Hochschulmanagement und die Hochschulpolitik gegeben werden.

Strategische Planung in Universitäten (Arbeitstitel) – José Pereira

Ein bedeutender und tiefgreifender Bruch in der langen Entwicklungsgeschichte der Universitäten erfolgte durch die umfangreiche Hochschulreform nach dem Leitbild des New Public Management. Die daraus folgenden Umgestaltungen bezogen sich sowohl auf Steuerungsstrukturen zwischen Staat und Universitäten als auch auf die formale Organisation universitärer Entscheidungs- und Verwaltungsprozesse.

Ebenfalls damit verbunden ist die Aufgabe der strategischen (Hochschulentwicklungs-)Planung, die die mit größeren Entscheidungskompetenzen ausgestattete Hochschulleitung vor verschiedene Herausforderungen stellt. Die Idealvorstellung, dass eine erfolgte strategische Pla-

nung nur noch in Maßnahmen übersetzt, implementiert und anschließend durch Abweichungskontrollen überwacht werden muss, um die gesetzten Ziele zu erreichen, erscheint sehr idealistisch. Dabei muss zusätzlich bedacht werden, dass die Erkenntnisse aus der unternehmensbezogenen Managementlehre auf die Universität nicht ohne Weiteres übertragen werden können, da sich die universitäre Organisation stark von ökonomisch ausgerichteten Unternehmen unterscheidet. Was in der Wirtschaft funktioniert – dort wäre der Staat eine Holding, die ihre Töchter vor allem über Gewinnziele und Kennzahlen steuert – stößt im Hochschulbereich auf Schwierigkeiten. Es gibt nämlich keine klaren Erfolgskriterien wie an klassischen Märkten.

Das Ziel der Forschungsbemühungen besteht vor diesem Hintergrund in der Analyse der strategischen Planung im universitären Kontext unter Berücksichtigung organisationaler Spezifika.

3.2 Weitere Promotions- und Habilitationsprojekte

Gewinnung und Bindung von Bundeswehrsoldaten (Arbeitstitel) – Andreas Fölsing

Die Bundeswehr befindet sich seit Anfang 2011 in ihrer bislang größten Strukturreform, deklariert als Neuausrichtung. Dieser gewaltige Veränderungsprozess betrifft sowohl den militärischen (Streitkräfte) als auch den zivilen Bereich (Bundeswehrverwaltung) der Organisation. Als einschneidendste Veränderung ist in diesem Zusammenhang sicherlich die Aussetzung der Wehrpflicht zu sehen. Diese galt jahrzehntelang als militärische bzw. gesellschaftliche Institution, wurde dann aber binnen kürzester Zeit am 01. Juli 2011 ausgesetzt und damit de facto abgeschafft. Die Bundeswehr hat sich somit von einer

Wehrpflicht- zu einer Freiwilligenarmee gewandelt.

Das im Zuge der Neuausrichtung festgelegte zukünftige „Fähigkeitsprofil der Bundeswehr“ sieht u. a. vor, gleichzeitig bis zu 10.000 Soldatinnen und Soldaten in flexibler Zusammensetzung verfügbar zu haben und daneben Beiträge zu zusätzlichen kleineren Operationen von Land-, Luft- und Seestreitkräften in weiteren Einsatzgebieten leisten zu können. Dies lässt sich jedoch nur realisieren, wenn die Bundeswehr über das dafür erforderliche Personal verfügt. So müssen aktuell jährlich rund 18.000 qualifizierte Freiwillige für den Dienst in der Bundeswehr gewonnen werden. Es verwundert daher nicht, dass die Bundeswehr die Gewinnung und Bindung von geeignetem Personal als erfolgskritischen Faktor ansieht. Nach ihrer Ansicht kann die Neuausrichtung nur dann erfolgreich sein, wenn in der Bundeswehr motivierte und von ihren Aufgaben überzeugte Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst leisten.

Dass jedoch diesbezüglich, trotz massiver Anstrengungen seitens der Bundeswehr, Defizite bestehen, kann nicht geleugnet werden. So ist beispielsweise die Abbrecherquote freiwillig Wehrdienst Leistender nach wie vor hoch. Für die Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere fehlt es an Bewerbern. Aus aktuellen Studien geht hervor, dass die Bundeswehr für viele junge Frauen und Männer als Arbeitgeber eher unattraktiv ist, und nur etwa vier von zehn Befragten Soldatinnen und Soldaten erklären, die Bundeswehr sei für sie ein attraktiver Arbeitgeber.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der Arbeit, Anhaltspunkte für die Verbesserung der Gewinnung und Bindung von Bundeswehrsoldaten aufzuzeigen.

Organisationscontrolling – Reflexion organisatorischer Entscheidungen (Arbeitstitel) – Florian Lindner

Trotz der hohen Bedeutung organisatorischer Entscheidungen für den Unternehmenserfolg und der Schwierigkeit, deren Effektivität zu ermitteln, finden sich Überlegungen zu einem sog. „Bindestrich-Controlling“ mit dem Objekt Organisation nur vereinzelt. Im Rahmen der Controllingforschung wird deshalb der Frage nachgegangen, wie organisatorische Entscheidungen erfolgsbezogen kritisch reflektiert werden können. Dazu erfolgt eine Auseinandersetzung mit im (organisatorischen) Entscheidungsprozess stattfindenden Selektionen sowie Möglichkeiten und Grenzen der Operationalisierbarkeit des Erfolgs einer Entscheidung. Darauf aufbauend wird ein Framework entwickelt, mit dem sich (Un-)Stimmigkeiten organisatorischer Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen überprüfen lassen. In diesem Zusammenhang werden Instrumente vorgestellt, die einen Reflexionsinput zur Wahrnehmung dieser Aufgabe liefern können. Entsprechend der konzeptionellen Fundierung erfolgt auch eine (Selbst-)Reflexion jener Instrumente.

Entscheidungen unter Mehrdeutigkeit (Arbeitstitel) – Dr. Christian Julmi

Die Entscheidungstheorie klassifiziert Entscheidungen nach dem Grad ihrer Unsicherheit. Bei Entscheidungen unter Sicherheit lässt sich die Lösung des Entscheidungsproblems nicht nur zweifelsfrei analytisch ermitteln, sondern es ist – im Gegensatz zu Entscheidungen unter Unsicherheit – auch ex ante bekannt, zu welchem Ergebnis eine Entscheidung führt. Entscheidungen unter Unsicherheit lassen sich weiter in Entscheidungen unter Risiko und Entscheidungen unter Ungewissheit differenzieren. Diese Unterscheidung geht auf Knight zurück, der Risiko als

Unsicherheit niedriger und Ungewissheit als Unsicherheit höherer Ordnung voneinander abgrenzte. Unsicherheit niedriger Ordnung lässt sich auf objektive und quantitativ bestimmbare Wahrscheinlichkeiten reduzieren und in diesem Sinne eliminieren. Bei Entscheidungen unter Risiko sind alle Wahrscheinlichkeiten, Alternativen und Ergebnisse des Entscheidungsproblems bekannt, die optimale Lösung lässt sich wie bei Entscheidungen unter Sicherheit zweifelsfrei analytisch ermitteln. Unsicherheit höherer Ordnung lässt sich dagegen nicht auf messbare Größen reduzieren und damit auch nicht eliminieren, weshalb Knight hier von „wahrer“ Unsicherheit spricht. Für das Entscheidungsproblem können weder die Wahrscheinlichkeiten, noch die Alternativen oder die Ergebnisse ex ante bestimmt werden. Obwohl sich die optimale Lösung bei Entscheidungen unter Ungewissheit nicht zweifelsfrei analytisch ermitteln lässt, lassen sich mit analytischen Verfahren wie dem Einsatz von Heuristiken in der Regel zufriedenstellende Lösungen erzielen. Unsicherheit spiegelt allgemein das Fehlen von Informationen wider: Je weniger dem Entscheidungsträger die für das Entscheidungsproblem relevanten Informationen bekannt sind, desto höher ist der Grad der Unsicherheit.

Entscheidungen alleine an ihrer Unsicherheit festzumachen, ist insofern problematisch, als Informationen nicht nur entweder vorhanden oder nicht vorhanden sind, sondern auch mehr oder weniger eindeutig sein können. Während Unsicherheit durch zusätzliche Informationen reduziert werden kann, sind die bekannten Informationen bei Mehrdeutigkeit mit einem Interpretationsspielraum verbunden, der sich nicht durch das Einholen zusätzlicher Informationen reduzieren lässt. Der Interpretationsspielraum ist vielmehr ein konstitutives Merkmal mehrdeutiger Informationen. Bei Mehrdeutigkeit gelten

gleichzeitig verschiedene Interpretationen, während sich Unsicherheit immer aus einer gegebenen Interpretation heraus ergibt. Mehrdeutigkeit entsteht nicht durch Informationsmangel, sondern wenn aufgrund vorhandener Unschärfe, hoher Komplexität oder bestehender Paradoxien mehrere Interpretationen möglich bzw. gültig sind. Sie bemisst sich am Grad der Unentscheidbarkeit, wie ein Zustand oder ein Ereignis zu charakterisieren ist. Bei Entscheidungen unter Mehrdeutigkeit geht es nicht um ein „Entweder-oder“, sondern um ein „Sowohl-als-auch“, das auch als „Logik der Mehrdeutigkeit“ bezeichnet wird. Eine solche Logik findet sich z. B. beim Umgang mit Paradoxien, wenn gegensätzlichen Ansprüchen gleichzeitig entsprochen werden muss.

Der Versuch, die Mehrdeutigkeit von Entscheidungsproblemen auf (vermeintliche) Eindeutigkeit zu reduzieren, führt zu einer einseitigen Verzerrung des Entscheidungsproblems, bei der wesentliche Aspekte unter den Tisch fallen. Stattdessen handelt es sich bei der Mehrdeutigkeit grundsätzlich um eine eigenständige Dimension zur Charakterisierung von Entscheidungsproblemen, die es bei der Beschreibung und Lösung von Entscheidungsproblemen neben der Dimension der Unsicherheit zu berücksichtigen gilt. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel der Beiträge des kumulativ angelegten Habilitationsvorhabens darin, sich mit Entscheidungsproblemen auseinanderzusetzen, die sich ohne die Berücksichtigung der Mehrdeutigkeit als eigenständige Dimension der Entscheidungsfindung weder adäquat beschreiben noch lösen lassen und sich damit einer klassischen, (präskriptiv) entscheidungstheoretischen Perspektive entziehen.

KREATIVITÄT BURNOUT PERSONALBEURTEILUNG FULL RANGE OF LEADERSHIP IMPROVISATIONSFÄHIGKEIT FIRST-MATRIX STRATEGY AS PRACTICE HOCHSCHULMANAGEMENT

4 Publikationen und Vorträge

4.1 Publikationen

Fölsing, Andreas: Arbeitgeberimage, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 46 (5/2017), S. 48-50

Jackenkroll, Benedict/Julmi, Christian: Leistungsorientiert in den professoralen Burn-out?, in: Wissenschaftsmanagement 22 (6/2016), S. 16-19

Jackenkroll, Benedict/Julmi, Christian: Rollenstress: Ist das Amt des Dekans eine Zumutung? In: Forschung & Lehre 24 (10/2017), S. 890-891

Jackenkroll, Benedict/Scherm, Ewald: Die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungen in Universitäten, in: Wissenschaftsmanagement 22 (6/2016), S. 12-15

Julmi, Christian: A theory of affective communication, Diskussionsbeitrag der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen, Nr. 498, Hagen 2016

Julmi, Christian: Einfach mehrdeutig oder eindeutig schwierig? Die FIRSt-Matrix zur Beurteilung von Entscheidungssituationen, in: *wissens.blitz* 173, 29.11.2016, <http://wissensdialoge.de/firstmatrix/>

Julmi, Christian: Improvisationsfähigkeit als dynamische Kompetenz. Improvisation und Erfahrung sind keine Gegensätze, in: *OrganisationsEntwicklung* 35 (4/2016), S. 46-50

Julmi, Christian: The concept of atmosphere in management and organization studies, in: *Organizational Aesthetics* 6 (1/2017), S. 4-30

Julmi, Christian: Gefangene der Paradoxie. Double-Bind-Rhetorik als Machtmittel unethischer Führung, in: *Zeitschrift Führung + Organisation* 86 (3/2017), S. 148-154

Julmi, Christian: Strategy as Practice, in: *Das Wirtschaftsstudium* 46 (7/2017), S. 779-781

Julmi, Christian: Situations and atmospheres in organizations. A (new) phenomenology of being-in-the-organization, Milan, Udine 2017

Julmi, Christian: Soziale Situation und Atmosphäre. Vom Nehmen und Geben der Perspektiven, in: Pfaller, Larissa/Wiesse, Basil (Hrsg.): *Stimmungen und Atmosphären. Zur Affektivität des Sozialen*, Wiesbaden 2018, S. 103-123

Julmi, Christian: Organisational atmospheres: the missing link between organisational culture and climate, in: *International Journal of Work Organisation and Emotion* 8 (2/2017), S. 131-147

Julmi, Christian/Lindner, Florian/Scherm, Ewald: Die FIRSt-Matrix als Unterstützung bei Entscheidungen unter Unsicherheit und unter Mehrdeutigkeit, in: *SEM Radar. Zeitschrift für Systemdenken und Entscheidungsfindung im Management* 15 (2/2016), S. 35-55

Julmi, Christian/Scherm, Ewald: Measuring the Domain-Specificity of Creativity, *Diskussionsbeitrag der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen*, Nr. 502, Hagen 2016

Julmi, Christian/Scherm, Ewald: Burnout als leiblich-atmosphärische Störung, in: Volke, Stefan/Kluck, Steffen:

Körperskandale. Zum Konzept der gespürten Leiblichkeit, Freiburg, München 2017, S. 193-219

Julmi, Christian/Scherm, Ewald: Leibliche, hermeneutische und analytische Kreativität, in: Volke, Stefan/Kluck, Steffen: Körperskandale. Zum Konzept der gespürten Leiblichkeit, Freiburg, München 2017, S. 249-274

Pereira, José: Der Schlüssel zur effektiven Personalbeurteilung, in: wissens.blitz 175 (2017)

Scherm, Ewald: „Begrenzte Möglichkeiten“, Interview in: Deutsche Universitätszeitung 72 (11/2016), S. 6

Scherm, Ewald/Jackenkroll, Benedict: Liegt im Commitment der Professoren der Schlüssel zur Steuerung von Universitäten? In: Hochschulmanagement 11 (4/2016), S. 116-120

Scherm, Ewald/Jackenkroll, Benedict: Führung in deutschen Universitäten. Eine Überprüfung des „Full Range of Leadership“-Konzepts, in: Beiträge zur Hochschulforschung 39 (2/2017), S. 56-75

Scherm, Ewald/Pereira, José Manuel: Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Sicht des strategischen Hochschulmanagements, in: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung 12 (2+3/2017), S. 52-58

4.2 Vorträge

Jackenkroll, Benedict/Scherm, Ewald: Akquise von Drittmitteln in deutschen Universitäten: eine Frage des Commitments der Professoren? 19. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement, Hamburg, 21.02.2017

Jackenkroll, Benedict/Julmi, Christian: Sind deutsche Professoren ausgebrannt? Burnout und dessen Folgen für deutsche Universitäten, 19. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement, Hamburg, 22.02.2017 (3. Platz des Best Paper Awards)



Jackenkroll, Benedict/Julmi, Christian: Die Folgen des Rollenstress von Dekanen in deutschen Universitäten. Eine (erste) empirische Bestandsaufnahme, Herbstworkshop der wissenschaftlichen Kommission Personal, Paderborn, 22.09.2017

5 Weiterbildung

Ewald Scherm ist Gesellschafter des IWW – Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH – an der FernUniversität in Hagen; er vertritt im Rahmen verschiedener Weiterbildungsprogramme die Fächer Personalmanagement, Strategisches Management und Internationales Management. Daneben ist er Mitglied des HIMS – Hagener Institut für Managementstudien e.V. – an der FernUniversität in Hagen und vertritt in dem Hagener Zertifikatsstudium Management bzw. dem Master of Science „Management“ den Studienbereich Unternehmensführung und Controlling.

6 Universitäre Selbstverwaltung

Ewald Scherm ist Mitglied des Fakultätsrats der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.

Christian Julmi ist Mitglied des Fakultätsrats sowie (als Ersatzmitglied) der Habilitationskommission.

7 Schlusswort/Ausblick

Die Arbeit eines Lehrstuhls in Lehre und Forschung bedarf der Unterstützung der Mentoren, der zentralen Einrichtungen und der Universitätsverwaltung. Diese haben wir von allen Seiten erfahren und danken dafür.

Letztes Jahr habe ich unterstellt, dass der Publikationsoutput der nächsten Jahre ein Indikator für die gelungene Einarbeitung der Mitarbeiter ist. Das war ein Irrtum; trotz gleicher Einarbeitung ergab sich eine individuell sehr unterschiedliche Publikationsneigung und Publikationsleistung der Mitarbeiter und in der Folge eine (sehr) unterschiedliche Arbeitsbelastung. Daher ist es durchaus erwähnenswert, wenn dann quasi nebenher eine Dekanebefragung durchgeführt, ausgewertet und publiziert wird.

Im Wesentlichen waren wir in unterschiedlicher Form mit dem Forschungsobjekt Universität beschäftigt. Die Veröffentlichung der empirischen Ergebnisse stand im Vordergrund und muss weiterhin verfolgt werden. José Pereira konnten wir bereits für das Objekt Hochschule gewinnen, Jack Bramlage scheint sich dafür zu interessieren. Damit zeichnen sich weitere Untersuchungen ab.

Der Call for Papers für das Themenheft 6/2017 der BFuP „Strategische Entscheidungen in Universitäten“ hat Interesse in der Community gefunden, die Beiträge sind begutachtet, überarbeitet und inzwischen der Schriftleitung übergeben worden. Es kann wie geplant erscheinen – dafür sei den Beteiligten herzlich gedankt, allen voran Sandra Di Giovanni, die mir so selbstverständlich wie immer die ganze operative Herausgeberarbeit abgenommen hat.

Nachdem wir mit dem Lehrbuch zunehmend in Verzug geraten sind, müssen wir es im kommenden Jahr wieder mehr in den Blick nehmen. Dass das nicht so einfach gelingt, wenn wir nach Begutachtung der Projektskizze zur Antragsabgabe aufgefordert werden, ist uns bewusst, trotzdem hoffen wir auf diesen Erfolg.

Apropos Promotionsprojekte: Die Hoffnung an Erfolge im nächsten Jahr gebe ich nicht auf, Prognosen wage ich aber nicht mehr.



Fakultät für
Wirtschafts-
wissenschaft