



Forschungsverständnis und -ansatz

Forschungsschwerpunkte

Transfer zwischen Forschung und Lehre

Forschungsbericht 2020

Anwendungsorientierte Forschung
an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis



www.Euro-FH.de

Impressum

Herausgeber:

Europäische Fernhochschule Hamburg
Doberaner Weg 20
22143 Hamburg

Verantwortlich:

Prof. Dr. Marcus Bysikiewicz, Präsident
Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer, Vizepräsidentin für Forschung
Dr. Tobias Filusch, Forschungsreferent

Geschäftsführung:

Prof. Dr. Martin Hendrik Kurz
Ingo Karsten

Layout/Design:

Die Rückemänner Werbeagentur GmbH
Raboisen 16
20095 Hamburg

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Leitbild der Europäischen Fernhochschule (Euro-FH) spiegelt das Selbstverständnis unserer Hochschule wider – die Forschung spielt darin eine zentrale Rolle. Im Leitbild heißt es:

Wir forschen anwendungsorientiert, binden Studierende in unsere Forschungsaktivitäten ein und knüpfen fachlich an unser Studiengangportfolio an. Durch unsere Forschungsaktivitäten stellen wir die Aktualität und Qualität der Lehre sicher und fördern den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis.

Im Rahmen von Forschungsclustern bündeln wir Forschungsaktivitäten und gehen aktuellen Fragestellungen gemeinsam mit Forschungspartnern aus Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft nach.

Unsere junge Hochschule hat seit ihrer Gründung im Jahr 2003 eine großartige Entwicklung in Studium, Lehre und Weiterbildung erfahren. In den letzten Jahren hat zudem ein Wachstumsschub im Bereich der Forschung stattgefunden. So sind eine Vielzahl von Forschungsvorhaben der Professorinnen und Professoren entstanden, die sich – nicht selten zusammen mit externen Partnern – entwickeln konnten und in der Summe mittlerweile in vier Forschungsclustern münden.

Die Forschungsthemen an der Euro-FH orientieren sich thematisch an den drei Fachbereichen Wirtschaft, Digitalisierung und Management, Gesellschaft, Bildung und Soziales sowie Psychologie. Auf den folgenden Seiten werden die Protagonisten vorgestellt und ein Überblick über die Forschungscluster und Forschungsfelder geboten.

Wir möchten allen Kolleginnen und Kollegen danken, die durch ihre Forschung und ihr Engagement zur erfolgreichen Veröffentlichung dieses ersten Forschungsberichts der Euro-FH beigetragen haben.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Herzliche Grüße

Ihr



Ihre




**Prof. Dr.
Marcus Bysikiewicz**
Präsident



**Prof. Dr.
Miriam Hägerbäumer**
Vizepräsidentin
für Forschung

Inhaltsverzeichnis

Forschung an der Euro-FH	4
Forschungscluster HR-Management und Corporate Learning im Zeichen der Digitalisierung	8
Forschungscluster Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen	11
Forschungscluster Zukunft von Wissenschaft, Digitalisierung und Management	14
Forschungscluster Psychische Gesundheit und Resilienz in Arbeit, Bildung und Gesundheitsversorgung	17
Forschungsfelder der Euro-FH	18
Verbindung von Forschung und Lehre an der Euro-FH	36
Curricula Vitae der Forschenden	38
Ausgewählte Publikationen	42

Forschung an der Euro-FH



Stellenwert und Ausrichtung der Forschung an der Euro-FH

Die Forschungstätigkeiten der wissenschaftlichen Beschäftigten sind ein wichtiger Bestandteil der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH) und orientieren sich konzeptionell am Allgemeinen Leitbild der Hochschule. Die Rahmenbedingungen und Zielsetzung der Forschung sind im Forschungskonzept der Euro-FH dargelegt, welches einen wesentlichen Bestandteil der Hochschulstrategie bildet.

Anwendungsorientierung und Vernetzung charakterisieren die Forschung an der Euro-FH, inhaltlich knüpfen die Forschungsthemen an das Studiengangportfolio an. Mit Erweiterung des Spektrums an Studiengängen, wächst somit auch die Vielfalt der Forschungsthemen. Durch die fachlichen Bezüge von Forschungs- und Lehrthemen findet ein kontinuierlicher Transfer zwischen diesen beiden Domänen statt: Aktuelle Forschungsbefunde finden Eingang in die Studienmaterialien, Studierenden selbst werden in Forschungsprojekte eingebunden und können ihre Forschungsideen und -ergebnisse einbringen.

Der Anwendungsnutzen und die praktische Relevanz vieler Forschungsprojekte bieten viele Anknüpfungspunkte für die Zusammenarbeit mit Forschungspartnerinnen und -partnern aus Wirtschaft und Praxis, sodass hier zahlreiche Kooperationsbeziehungen entstanden sind. Auch mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen bestehen gemeinsame Projekte, insbesondere bei der Einwerbung von Drittmitteln für die Forschung konnten so gemeinsame Erfolge erzielt werden.

Forschungstätigkeiten
sind ein wichtiger
Bestandteil der Euro-FH.

Forschungsschwerpunkte

Im Rahmen von Forschungsclustern werden Forschungsinteressen von Hochschulmitgliedern der Euro-FH sowie externen Forschungspartnern aus Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft gebündelt und der Austausch sowie die Zusammenarbeit zu den Themenschwerpunkten gezielt gefördert. Derzeit existieren an der Euro-FH vier Cluster, in denen studienbereichsübergreifend oder studienbereichs-spezifisch geforscht wird.



Abb. 1: Forschungsschwerpunkte der Euro-FH

Ein besonderer inhaltlicher Fokus der Forschung an der Euro-FH liegt auf der stetigen Fortentwicklung der (berufsorientierten) Aus- und Weiterbildung im Fernstudium. In diesem Bereich der Hochschulforschung hat sich das Forschungscluster **Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen** (LSL) gebildet, welches institutionelle Kooperationen mit anderen Fernhochschulen beinhaltet. Forschende aus allen drei Studienbereichen arbeiten hier zusammen an Themen der Fernlehre und des Lernens an sich.

Ein weiteres transdisziplinäres Forschungscluster, nämlich **Human Resource Management und Corporate Learning im Zeichen der Digitalisierung** (HRCL) fokussiert sich auf den in der Unternehmenswelt zunehmend an Bedeutung gewinnenden Bereich des (Corporate) Learning & Development, der traditionell in starker Verantwortung des HR-Managements lag und eine entscheidende Rolle bei der Organisationsentwicklung spielt. Zudem werden hier Entwicklungen in HR-Management und Corporate Learning in den Blick genommen, die in Zusammenhang mit dem Megatrend der Digitalisierung stehen.

Zwei weitere Forschungscluster nehmen spezifische Themenstellung ihres Fachgebiets auf: Die Bestandsanalyse und Förderung von psychischer Gesundheit und Resilienz in verschiedenen Kontexten steht im Vordergrund der Forschung im Cluster **Psychische Gesundheit und Resilienz in Arbeit, Bildung und Gesundheitsversorgung** (PSY).

Das Forschungscluster **Zukunft von Wirtschaft, Digitalisierung und Management** (ZWDM) umfasst Forschungsthemen zum Wandel von Wirtschaft und Unternehmen, wobei die zukunftssichere Ausbildung betriebswirtschaftlicher Berufsgruppen besonders im Fokus steht.

Forschungsstrukturen

Ausgehend von der strukturellen Verankerung der Forschung im Präsidium der Euro-FH durch die Vizepräsidentin für Forschung, erhält der Forschungsbereich ein besonderes Gewicht und wird gezielt aus dem Hochschulpräsidium heraus gestärkt und weiterentwickelt. Ein Forschungsreferent unterstützt die Vizepräsidentin sowie alle Forschenden bei der Umsetzung ihrer Ziele im Bereich Forschung und berät zu allen Fragen rund um das Thema Forschung.

Die Forschungskommission der Euro-FH, die an der positiven Entwicklung des Forschungsbetriebs an der Euro-FH mitwirkt, entscheidet über Forschungsanträge und nimmt bei der Gestaltung und Zuteilung von Forschungsanreizen eine zentrale Rolle ein.

Zur Qualitätssicherung im Rahmen der Forschung tragen ferner eine Ethikkommission und eine Ombudsperson für gute wissenschaftliche Praxis, an die sich alle Hochschulmitglieder bei Bedarf wenden können, sowie das für das Qualitätsmanagement der Hochschule zuständige Präsidiumsmitglied in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsbeauftragten der Euro-FH, bei.

Auf der Ebene der Forschungscluster gibt es Ansprechpersonen, die Forschungsaktivitäten im Cluster initiieren und koordinieren. Weitere Forschungsgruppen oder Forschungscluster können auf Initiative der Professorenschaft jederzeit gebildet werden.

Vernetzung nimmt für die Forschenden an der Euro-FH einen hohen Stellenwert ein. Es bestehen zahlreiche Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen und Universitäten sowie auch mit Partnern aus Wirtschaft und Praxis. Ziel dieser Kooperationen sind die wissenschaftliche Fundierung der Lehrinhalte oder die Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte.

Vernetzung nimmt für die Forschenden an der Euro-FH einen hohen Stellenwert ein.

Die Forschenden sind in Fachgesellschaften aktiv und präsentieren ihre Forschungsergebnisse regelmäßig auf wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen. Aus den Forschungsschwerpunkten sowie aus den Einzelprojekten werden Anträge zur Förderung eigener oder im Verbund durchgeführter Forschungsprojekte gestellt.

Die Euro-FH hat sich – neben der externen Vernetzung und Sichtbarkeit – auch einen kontinuierlichen internen Wissenstransfer zum Ziel gesetzt. Hierfür werden Forschungsaktivitäten und -ergebnisse regelmäßig im Kreis der Forschenden und Lehrenden kommuniziert und ein aktiver fachlicher Austausch durch diverse Veranstaltungsformate gefördert.

Forschungsprojekte und -ergebnisse

Der vorliegende Forschungsbericht illustriert das Spektrum der Forschung im Berichtsjahr 2020 und macht die Forschungsaktivitäten an der Euro-FH transparent. Nachfolgend wird zunächst die Arbeit der vier Forschungscluster dargestellt, die einen hohen Stellenwert an der Euro-FH einnehmen. Anschließend wird über Einzelprojekte und Forschungsfelder der Professorinnen und Professoren der Euro-FH berichtet und somit ein detaillierter Einblick in die Vielfalt der beforschten Themen an der Hochschule gegeben.

Forschungscluster HR-Management und Corporate Learning im Zeichen der Digitalisierung

Thematischer Rahmen und Forschungsansatz

Der Arbeitsbereich Human Resource Management in Unternehmen und Organisationen aller Größenordnungen hat in der Regel über Jahrzehnte hinweg das betriebliche Bildungswesen mitverantwortet. Mit dem Auftreten eines neuen Learning-Paradigmas scheint sich dieses Verhältnis jedoch zu verändern. An der Schnittstelle von HR-Management, Personal- und Organisationsentwicklung, Wissensmanagement und betrieblicher Bildung ist in den vergangenen Jahren ein komplexes Feld management-bezogenen Planens und Handelns entstanden, das unter der Bezeichnung (Corporate) Learning & Development und unter dem Einfluss von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz massiv an Bedeutung für die Unternehmensführung gewinnt.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Euro-FH sowie weiterer Hochschulen und Forschungseinrichtungen, gehen gemeinsam mit assoziierten Praxispartnern im Rahmen eines transdisziplinären Forschungsclusters den Veränderungen der Arbeitsfelder Human Resource Management und Corporate Learning im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung nach. Außerdem befassen sie sich mit den sich aus diesen Veränderungen ergebenden Implikationen für Unternehmen und Organisationen sowie für die berufliche und akademische Qualifizierung und erarbeiten Handlungsempfehlungen für die Praxis in Unternehmen und Organisationen.

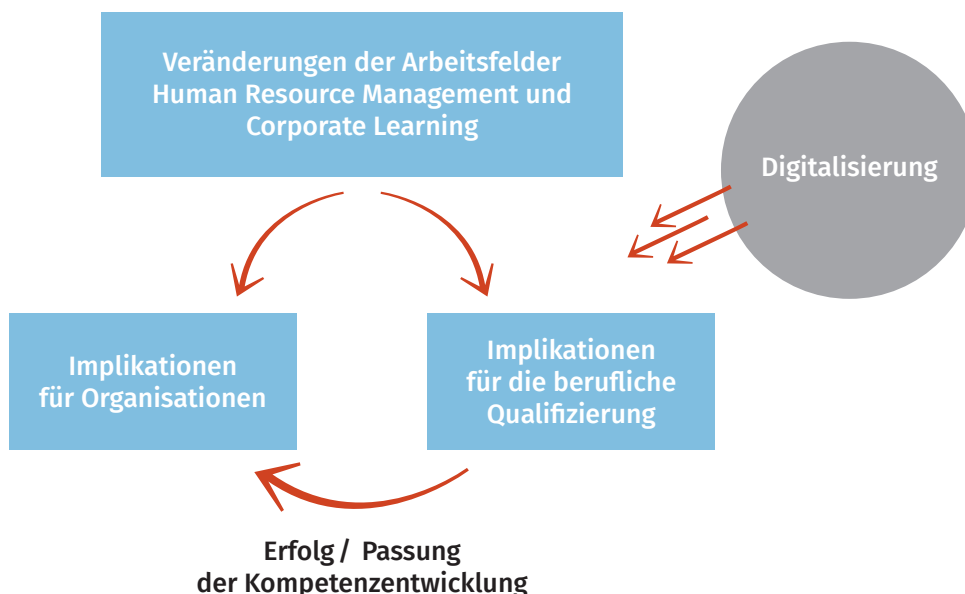


Abb. 2: Thematischer Rahmen und Forschungsansatz im Überblick

Das Cluster geht im Rahmen von Einzelforschung, (Teil-) Projekten, Kolloquien und Arbeitstreffen drei übergeordneten Fragestellungen nach:

1. Wie verändern sich die Arbeitsfelder Human Resources Management (HRM) und Corporate Learning (CL) vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz?
2. Welche Implikationen haben die Veränderungen in den Tätigkeitsfeldern HRM und CL für Prozesse und Strukturen in Unternehmen und Organisationen?
3. Welche Implikationen haben die Veränderungen in den Tätigkeitsfeldern HRM und CL für die berufliche Qualifizierung, insbesondere auch im akademischen Bereich?

Die Publikation der Forschungsergebnisse in einem Sammelband befindet sich derzeit in Vorbereitung, in dem der Stand der Fachdiskussion dargestellt und auf den Anwendungskontext transferiert wird.

Virtuelles Kolloquium am 20. November 2020: „Corona takes it all? Gegenstand – Ziele – Herangehensweisen (Teil 2)“

Beim zweiten Kolloquium des HRCL-Forschungsclusters mit dem Thema „Corona takes it all? Gegenstand – Ziele – Herangehensweisen (Teil 2)“ stand nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch die bestehende Krise (mit) im Fokus. Anders als ursprünglich angestrebt, fanden sich die 18 Teilnehmenden am 20. November nicht vor Ort in Köln, sondern über die Clusterplattform in Moodle und virtuell im Meeting-Tool Zoom zusammen.



Abb. 3: Virtuelles Kolloquium 2020 des HR-Clusters

Mit insgesamt sieben Fachbeiträgen wurde der in 2019 begonnene Austausch im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Praxis fortgesetzt, Forschungsergebnisse präsentiert und deren Entwicklung vorangetrieben. Zwei Fokusthemen standen dabei in diesem Jahr im Vordergrund der Diskussionen: der Kompetenzerwerb und das digitale Lernen, zu betrachten jeweils im weiteren Kontext von HR-Management und Corporate Learning.

Im Vordergrund standen die Fokusthemen der Kompetenzerwerb und das digitale Lernen

Sandra Ebert und Cara Windfelder eröffneten den Vortragsteil mit dem Thema „Betriebliche Weiterbildungsprozesse im Kontext der Digitalisierung“ und griffen erste Ergebnisse einer Umfrage von der Fraunhofer Academy und der Euro-FH auf. Der zweite Vortrag von Günther Bensing befasste sich mit der Fragestellung „Zeitarbeit und betriebliche Bildung – ein (scheinbarer) Gegensatz“.

Anschließend teilten sich die Teilnehmenden in zwei parallele Sessions auf. In der Fokusgruppe „Kompetenzerwerb“, moderiert von Miriam Hägerbäumer, präsentierten Thomas Flum zum Thema „Kompetenzbezogene Standortbestimmung als Grundlage hybrid-digitaler Lernumgebungen“ und anschließend Mandy Tietgen-Simonsen und Miriam Hägerbäumer zum Thema „Krisenmanagementkompetenzen im HR“. Parallel dazu widmete sich die zweite Fokusgruppe, moderiert von Udo Thelen, dem digitalen Lernen. Hier präsentierten André Renz zu „Lernen 4.0: Digitalisierungstrends in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ und anschließend Elisabeth Fröhlich und Anja Karlshaus zu „Digitales Lernen im Beschaffungswesen“.

Schließlich fanden sich beide Gruppen wieder im Plenum zusammen. Hier präsentierte Joca Siiri Klimpki Überlegungen und erste Ergebnisse zu ihrem Projekt „Fernstudium als Personalentwicklungsinstrument. Eine Untersuchung der Transfermotivation bei berufstätigen Fernstudierenden“.

Aus den Vorträgen ergaben sich spannende Diskussionen und zahlreiche weitere Forschungsideen. Das virtuelle Kolloquiumsformat ermöglichte dabei nicht nur den verbalen Austausch über Zoom, sondern auch den digitalen Austausch von Informationen, Links und Materialien im Chat sowie auf der Moodle-Plattform.

Aus den Vorträgen ergaben sich zahlreiche weitere Forschungsideen.

Neben dem inhaltlichen Austausch stand auch die Professionalisierung der Clusterzusammenarbeit auf der Agenda: Um zukünftig die Planung der HRCL-Kolloquien zu koordinieren, Kommunikationsmaßnahmen abzustimmen und zu veranlassen, die Einwerbung von Drittmitteln zu fördern sowie die Außenvertretung des Clusters zu übernehmen, wurde ein Sprecher/innen-Team bestimmt. Als Sprecherinnen und Sprecher fungieren nun Sandra Ebert von der Fraunhofer Academy, Elisabeth Fröhlich von der CBS International Business School, Markus Lemmens von der Lemmens Medien GmbH sowie Miriam Hägerbäumer und Udo Thelen von der Europäischen Fernhochschule Hamburg.

Ausblick

Die positiven Erfahrungen mit den bisher durchgeführten Kolloquien und Forschungsprojekten lässt die Clusterbeteiligten motiviert und voller Vorfreude auf das Jahr 2021 blicken: hier sind die Publikation eines Sammelbandes, die Weiterarbeit an den gemeinsamen Forschungsprojekten sowie ein weiteres Kolloquium geplant – hoffentlich wieder im Rahmen eines persönlichen Zusammentreffens.

Forschungscluster Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen

Kooperativ Forschen für das Lehren und Lernen der Zukunft

Das lebenslange Lernen ist ein fester Bestandteil gesellschaftlicher Wirklichkeit von hoher Relevanz: Es ermöglicht die Entfaltung individueller Potentiale, dient der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Einrichtungen und trägt zur wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung der Gesellschaft bei. Fernschulen und Fernhochschulen sind wichtige Partner für lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen (LSL): Sie eröffnen berufsbegleitend Weiterbildungsmöglichkeiten, flexibles Lernen und stärken die Durchlässigkeit des Bildungssystems.

Durch strukturelle Veränderungen wie die Digitalisierung, aber auch durch den demografischen Wandel, die Internationalisierung und damit verbundene Innovationen, verändern sich gegenwärtig die Bedingungen und Formen lebenslangen und selbstgesteuerten Lernens massiv.

Für die Untersuchungen der sich daraus ergebenden Forschungsdesiderate haben die Euro-FH, die APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft und die Wilhelm Büchner Hochschule gemeinsam mit Praxispartnern sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weiterer Hochschulen und Forschungseinrichtungen das Cluster LSL gegründet. Hier werden die Entwicklungen des Lernens und Lehrens sowie insbesondere die Implikationen für Organisationen im Rahmen einer berufsnahen und berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung untersucht.

Das Lebenslange Lernen fördert die individuelle Entfaltung, z. B. durch den Erwerb beruflicher Kompetenzen und Aufstiegsmöglichkeiten durch Persönlichkeitsentwicklung oder durch gesellschaftliche Teilhabe. Ökonomisch gesehen trägt es zur Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Einrichtungen bei und hat insgesamt einen hohen Stellenwert für die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung der Gesellschaft.

Lebenslanges
Lernen fördert
die individuelle
Entfaltung.



Eine der Kernideen des Lebenslangen Lernen ist es, in jeder Phase des Erwerbs- und Lebenszyklus in Lern- und Bildungsprozesse (wieder) einsteigen zu können. Lernende sollen sich auf Basis ihrer Kompetenzen und im Rahmen einer Struktur bestehender Lernmöglichkeiten selbstverantwortlich bewegen können. Fernschulen und Fernhochschulen sind wichtige Akteure des lebenslangen, selbstgesteuerten Lernens: Sie eröffnen für spezifische Zielgruppen Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten, ermöglichen Flexibilität durch zeit- und ortonabhängiges Lernen und tragen zur Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems bei. Dabei stehen ihre Leistungen im Austausch mit Wirtschaft, Politik und Bildung.

Die fortschreitende Digitalisierung aller Gesellschaftsbereiche, die Demografie, die Internationalisierung und damit verbundenen Innovationen verändern das lebenslange und selbstgesteuerte Lernen massiv: Digitale Technologien bringen neue Lernnotwendigkeiten mit sich (z. B. Qualifikationslernen zur Anpassung an digitale Veränderungen) hervor. Sie beeinflussen das Lehren, Lernen und Lernkulturen sowie das Bildungssystem selbst. So entstehen etwa innovative Ansätze selbstgesteuerten lebenslangen Lernens (z. B. digitale Lehr-Lern-Formate, Lernumgebungen, neue Formen der Anrechnung, Vernetzungsmöglichkeiten von Hochschulen und ihren Praxispartnern); mit der Digitalisierung sind neue Herausforderungen und Risiken verbunden: Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen ist individuell und sozial voraussetzungsreich und ist nicht selbstverständlich. Insofern ist auch nach Möglichkeiten zielgruppenbezogener Beratung und Unterstützung im Kontext der Digitalisierung zu fragen.

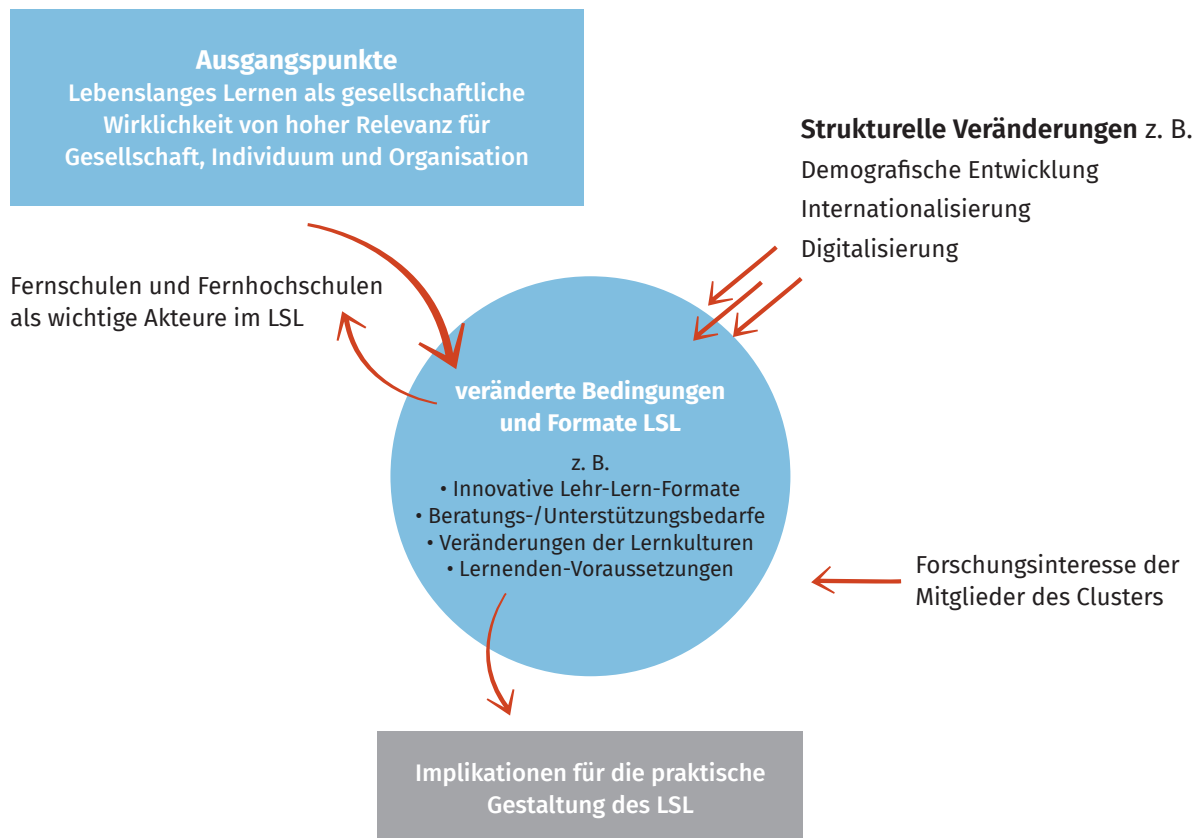


Abb. 4: Konzept des Clusters LSL und dessen Forschungsansatz

Im Rahmen des Forschungsclusters sollen daher insbesondere die Implikationen der Digitalisierung für lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen untersucht werden. Der Blick soll sich dabei auf die Förderung Lehrens und Lernens durch digitale Technologien, auf adäquate institutionelle und organisatorische Strukturen sowie auf Zielgruppen bzw. Teilnehmende digitaler Lehre und zielgruppenspezifische Unterstützungsmöglichkeiten richten. Somit widmet sich das Cluster den folgenden übergeordneten Leitfragen:

- Welche Formen und Formate lebenslangen und selbstgesteuerten Lernens zur Erreichung optimaler Studienverläufe und Lernergebnisse lassen sich für die Zukunft der Fernlehre erkennen?
- Welche Implikationen und Spannungsfelder für Lebenslanges Lernen, insbesondere auch im Kontext politischer und ökonomischer Entwicklungen, wirken auf die Fernlehre?
- Welche Lernvoraussetzungen, -interessen, -präferenzen und Ressourcen bringen Zielgruppen und Teilnehmende für Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen insbesondere im Kontext der Fernlehre mit?
- Welche Instrumente der Begleitung und Beratung können angesichts individueller und sozialer Barrieren und Hemmnisse, Aufgaben der Gleichstellung und Inklusion, gesundheitsbedingter Belastungen sowie unterschiedlicher Bewältigungsstrategien spezifisch im Kontext von Fernlehre (weiter-)entwickelt werden?
- Welche Konsequenzen für innovative Ansätze sind mit der Technologieentwicklung und Digitalisierung für Lehre und Lehrende an Fern(hoch)schulen verbunden?
- Wie lassen sich Transfer und Bildungswirkungen von im Studium erworbenen Kompetenzen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt nachhaltig befördern?

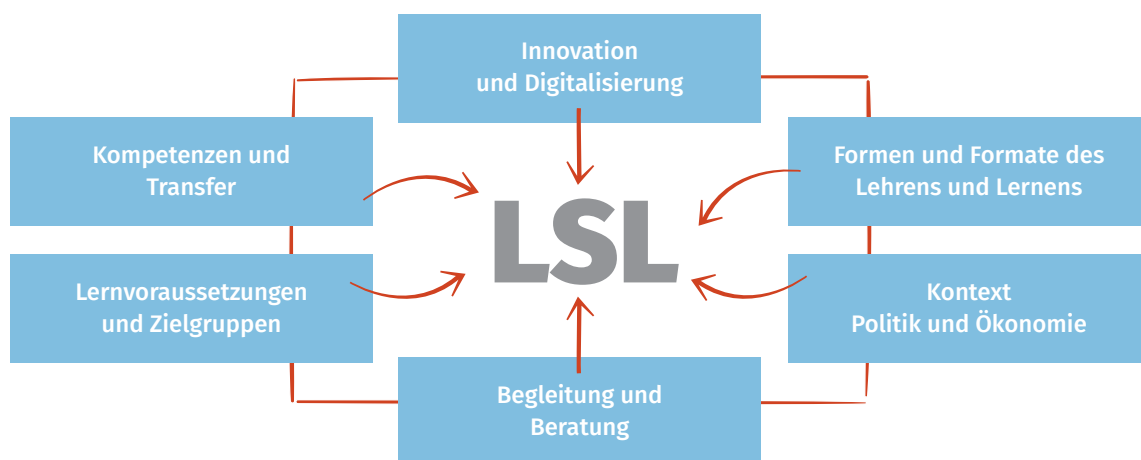


Abb. 5: Themenspektrum der Forschung im LSL-Cluster

Diese und weitere Fragestellungen werden im Rahmen des Forschungsclusters LSL durch kooperative Projekte untersucht. Die Forschungsgemeinschaft veranstaltet regelmäßig Kolloquien und Workshops, bei denen Forschungsdesiderate und Forschungsergebnisse kommuniziert werden und eine Plattform für die Diskussion zwischen Hochschul- und Unternehmensvertretern angeregt wird. Organisatorisch haben sich die institutionell kooperierenden Hochschulen durch ein Leitungsgremium verbunden, dem Prof. Dr. Gernot Graeßner und Dr. Henrik Bruns (Euro-FH), Prof. Dr. Kurt Becker (APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft) und Prof. Dr. Ralf Isenmann (Wilhelm Büchner Hochschule) angehören.

Forschungscluster Zukunft von Wirtschaft, Digitalisierung und Management

Zur Synthese der inhaltlichen Forschung im Studienbereich Wirtschaft, Digitalisierung und Management haben sich Vertreterinnen und Vertreter aus der Praxis, von externen Forschungseinrichtungen sowie Studierende und Professorinnen und Professoren der Euro-FH zum Forschungscluster „Zukunft von Wirtschaft, Digitalisierung und Management (ZWDM)“ zusammengeschlossen. Der inhaltliche Austausch wurde 2020 durch ein Clusterkolloquium unter der Leitung von Prof. Dr. Irina Duscher mit dem übergeordneten Thema „Resilienz von Unternehmen“ gestärkt. Diese aufgrund der Corona-Krise sehr aktuelle Thematik hatte bzw. hat einen starken Einfluss auf die Umwelt aller Clusterakteure sowie auf die gesamte Gesellschaft, was auch die Durchführung des Kolloquiums nur durch ein innovatives Online-Konzept möglich machte.

Was sind die Treiber der Resilienz von Unternehmen in der Krise?

Was sind die Treiber der Resilienz von Unternehmen in der Krise? Dies war die Leitfrage des Kolloquiums, zu dem die Euro-FH am 10. Dezember 2020 eingeladen hatte. Mit 40 Teilnehmenden von verschiedenen Hochschulen und Unternehmen aus ganz Deutschland konnte die Euro-FH mit diesem Auftakt eine Vielzahl von Forschenden anziehen und begeistern.

Ziel des Kolloquiums war es, die aktuellen Themen der Fachkolleginnen und -kollegen aus Wissenschaft und Praxis in einem Online-Format kennenzulernen und zu diskutieren: Getrieben durch die Pandemie verlangen die einschneidenden Veränderungen den Unternehmen ein hohes Maß an Resilienz ab. Die Teilnehmenden am Forschungskolloquium haben daher explizit die Treiber für eine solche Resilienz von Unternehmen unter die Lupe genommen.

In den drei parallellaufenden Sessions „Menschen“, „Governance“ und „Digitalisierung“ wurden je drei Impuls-Vorträge diskutiert. Die Themenbandbreite war groß, sie reichte vom „Wertschöpfungsbeitrag von (betrieblicher) Gleichstellung“ über die „Bilanzierung und Bewertung von Kryptowährungen“ bis hin zur „Digitalisierung innerhalb der Bundeswehr und die Auswirkungen auf die Angleichung des qualitativen Personalbedarfs“, um nur drei Beispiele zu nennen. Im anschließenden gemeinsamen Workshop wurden die Themen vertieft, indem die Frage nach den treibenden Kräften der Resilienz im Spiegelbild der durch die sehr unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmenden in den drei Sessions separat gestellt wurde. Die Workshop-Ergebnisse beinhalteten wichtige Treiber, Themenschwerpunkte und Forschungsdesiderate rund um die Resilienz von Unternehmen. In der abschließenden Runde wurden diese Ergebnisse aus den Schwerpunktbereichen im Plenum diskutiert.

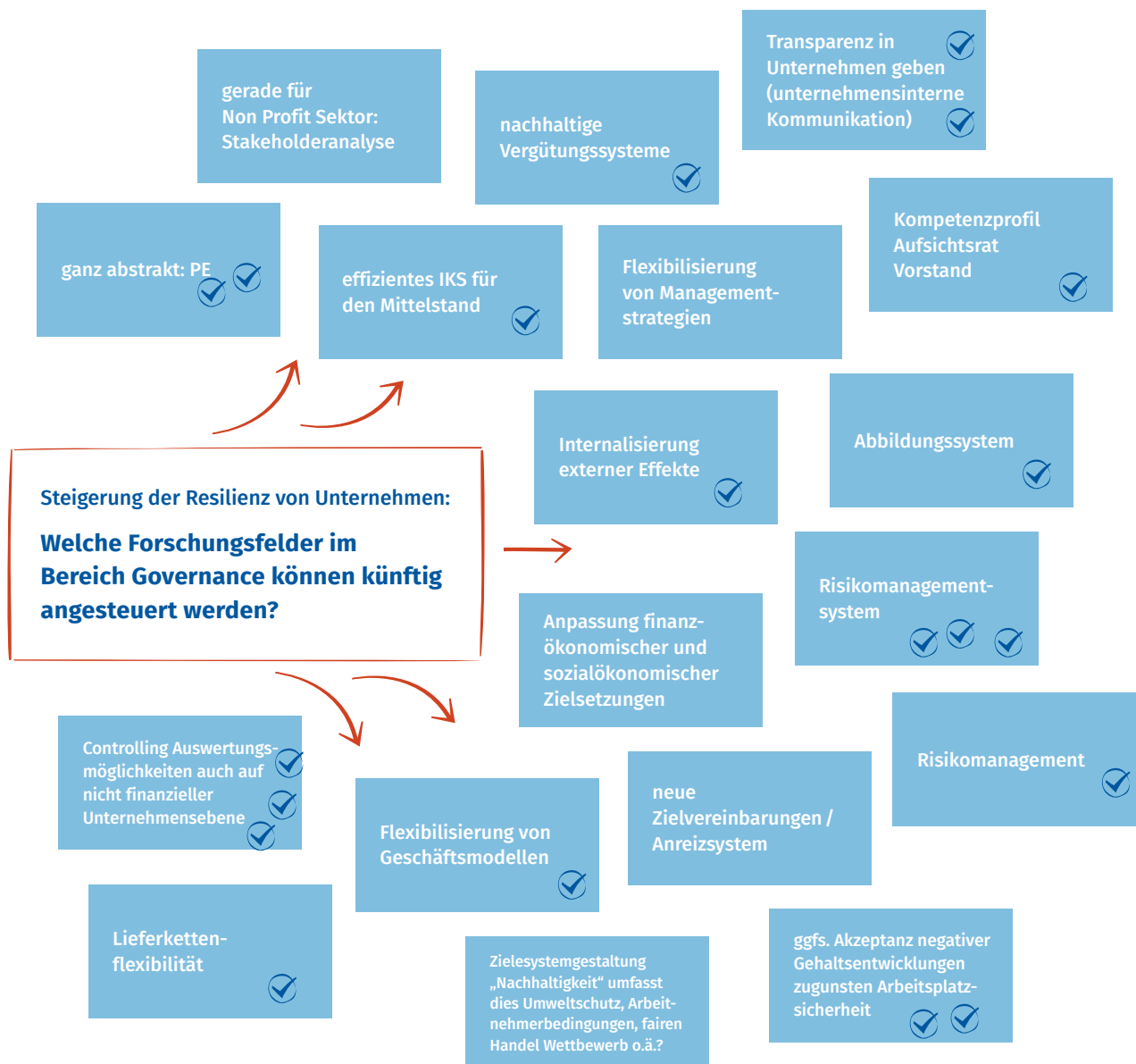


Abb. 6: Ergebnis des ZWDM Workshops „Governance“

Das Ergebnis des Workshops „Governance“, welches die Teilnehmenden über das virtuelle Canvas in Miro erarbeitete haben. Es zeigt durch die Krise verstärkt in den Fokus gerückte Forschungsfelder im Hinblick auf die Resilienz von Unternehmen.

Insgesamt wurde ein gemeinsamer Erkenntniswert für die Forschung und Praxis geschaffen, Synergien unter den Teilnehmenden identifiziert und gemeinsame Forschungsvorhaben angeregt. Folgeveranstaltungen sind für die Zukunft geplant.

Forschungscluster Psychische Gesundheit und Resilienz in Arbeit, Bildung und Gesundheitsversorgung

Das psychologische Forschungscluster setzt seinen Schwerpunkt auf die Beforschung von Bedingungen und Auswirkungen psychischer Gesundheit und Resilienz in den Bereichen Arbeit, Bildung und Gesundheitsversorgung.

Hierzu befinden sich diverse Forschungsprojekte in Bearbeitung und in Planung:

Arbeitslosigkeit wirkt sich nachweislich negativ auf das psychische Wohlbefinden von Betroffenen aus. Differenziert betrachtet werden muss jedoch die Frage, wie genau sich der **Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und psychischer Gesundheit** darstellt: welche Wirkmechanismen gibt es, was sind Vulnerabilitäts- und was Resilienzfaktoren? Ausgehend von der Analyse dieser Faktoren sollen Ansatzpunkte zur beruflichen Rehabilitation von Arbeitslosen im Forschungsprojekt unter der Leitung von Prof. Dr. Swetlana Wildfang entwickelt werden.



Langzeitarbeitslose und Langzeiterkrankte stehen im Fokus einer Studie von Prof. Dr. Swetlana Wildfang und Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer in Kooperation mit Prof. Dr. Philipp Yorck Herzberg von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg. Mittels einer Längsschnittstudie wurde die Entwicklung der Lebenszufriedenheit sowie der kognitiven Fähigkeiten von Langzeitarbeitslosen befohrt, um Ursachen für den Verbleib in der Arbeitslosigkeit zu identifizieren. Auf Basis der bisherigen Forschungsergebnisse sollen konkrete Reintegrations- und Rehabilitationsmaßnahmen abgeleitet und entwickelt werden. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen soll zudem betrachtet werden, inwiefern die Corona-Krise auf die Langzeitarbeitslosigkeitsquote wirkt.

Die **psychologischen Auswirkungen der Corona-Pandemie** und der damit einhergehenden Maßnahmen zum Schutz vor Ansteckung beschäftigen die Forschenden des Psychologie-Clusters in vielfältiger Hinsicht. Zum einen interessiert, inwiefern (erzwungene) virtuelle Arbeitsformen zu digitalem Stress, Isolationsempfinden und Beanspruchungsreaktionen führen, aber auch, welche Resilienz-

faktoren wirken und wie Beschäftigte entwickelt und unterstützt werden können. Im weitergehenden Sinne interessieren auch die allgemeinen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die psychische Gesundheit, insbesondere bei der Zielgruppe der Studierenden.

Eine weitere Zielgruppe, die unabhängig von der Pandemiesituation betrachtet werden soll, sind Studierende, die ein berufsbegleitendes Fernstudium absolvieren. Diese stehen oftmals vor der besonderen Herausforderung, Studium, Beruf und Privatleben zu balancieren. Ziel ist es, gemeinsam mit einem Präventionsinstitut für diese Zielgruppe eine **App zur Reduktion des Stressempfindens** zu entwickeln und zu evaluieren.

Im Bereich der Gesundheitsversorgung können **technische Hilfsmittel zur Verbesserung von psychologischen Variablen** beitragen. Ziel ist es, im Rahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention ungünstige Einflüsse auf Führungskräfte sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv zu beeinflussen. Ein geplantes Kooperationsprojekt von Frau Prof. Dr. Madiha Rana in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Düsseldorf ist die Entwicklung einer intelligenten und ergonomischen Software zur digitalen, leitlinienkonformen Unterstützung des Behandlungsprozesses von Patientinnen und Patienten. In einem holistischen Ansatz, bei welchem nicht nur die behandelnden Ärzte betrachtet werden, sondern auch Patientinnen und Patienten, Pflegekräfte sowie externe Expertinnen und Experten, wird die Ergonomie von technischen Hilfsmitteln und Plattformen untersucht. Hierbei wird der Fragestellung nachgegangen, ob jede technische Lösung auch zu einem tatsächlichen Mehrwert bei arbeits- und individualpsychologischen Variablen beiträgt.

Ein weiterer Forschungsstrang von Prof. Dr. Madiha Rana befasst sich mit Fragestellungen zur **Krankheitsverarbeitung und Lebensqualität bei Krebspatientinnen und -patienten**. Es wird untersucht, welchen Einfluss Behandlungsmethoden, Persönlichkeitsfaktoren, Religiosität und psychologische Faktoren auf die langfristige Lebensqualität haben. Dieses Forschungsprojekt bettet sich in das Langzeitvorhaben zur Erforschung eines sparsamen, aber handlungsleitenden Modells der wahrgenommenen Lebensqualität von Krebspatientinnen und -patienten ein. Im Rahmen von zwei Langzeitstudien wird untersucht, wie Persönlichkeit das Erleben von Kohärenz und allgemeine Merkmale der individuellen Resilienz eine psychoonkologische Betreuung vorhersagen. Aus den Forschungsergebnissen wurde ein Screening Verfahren entwickelt, das derzeit validiert wird. Dieses kann die Prädisposition zu einer ungünstigen Verarbeitung der Krankheit aufdecken, um psychoonkologische Beratungs- und Betreuungsangebote zielgerichtet anbieten zu können.

Ein weiteres aktuelles Forschungsfeld von Frau Prof. Dr. Madiha Rana befasst sich mit den **arbeits- und gesundheitspsychologischen Aspekten von organisationskulturellen Veränderungsprojekten**. Untersucht wird etwa, ob Programme zur Führungskräfteentwicklung nachhaltig Veränderungen erzeugen können.

Das **Burnout-Syndrom** ist in den letzten Jahren stark in den Fokus der Arbeitswissenschaften und Psychologie gerückt. Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer und Prof. Dr. Madiha Rana befassen sich in diesem Kontext mit den Zusammenhängen von Burnout mit Persönlichkeitsfaktoren (z.B. subklinischem Narzissmus; Zwanghaftigkeit), Verhaltens-tendenzen (z.B. Work Engagement, Präsentismus) und Kontextfaktoren (z. B. Stressoren und Ressourcen am Arbeitsplatz).

Für 2021 befinden sich bereits einige Publikationen der Clustermitglieder in Vorbereitung. Die Sprecherinnen des Forschungsclusters, Prof. Dr. Sylvana Drewes und Prof. Dr. Madiha Rana, planen zudem, die Forschungsaktivitäten des Clusters im Rahmen eines offenen Austauschformats sichtbar zu machen und Forschende sowie interessierte Studierende und Lehrende miteinander ins Gespräch zu bringen.

Ein Austauschformat zwischen Forschenden, Studierenden und Lehrenden ist geplant.

Betriebliche Verortung von Corporate Learning zwischen HR und betrieblicher Bildung



Prof. Dr. Udo Thelen

Professor für Bildungsmanagement und Corporate Learning

HR-Management und Corporate Learning & Development sind zentrale Funktionen einer wissens- und technologiegetriebenen Unternehmensführung. Die beiden Funktionen sind einerseits durch eine hohe Konvergenz ihrer Arbeitsfelder und -ziele gekennzeichnet, die in der Fortführung traditioneller Personal- und Personalentwicklungsarbeit die strategische Relevanz der jeweiligen Ansätze betont. Andererseits lässt sich in gewissen Kontexten erkennen, dass HR-Management und Corporate Learning organisatorisch auseinanderdriften. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sind dabei wichtige Treiber für die Eigenständigkeit des noch jungen Arbeitsfelds Corporate Learning & Development. Unterstützt wird diese Entwicklung durch den Trend, wissensbezogenen Content in Form von Bildungsangeboten und arbeitsbegleitenden Unterstützungssystemen nach Möglichkeit in Echtzeit in allen Fach- und Verwaltungsbereichen eines Unternehmens verfügbar zu machen.

Ziel des Forschungsfelds ist, die organisatorische Verortung der Funktion „Corporate Learning & Development“ in Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen zu untersuchen und zu beschreiben. Außerdem gilt es zu analysieren, auf welchen fachlichen und strukturellen Grundlagen und Annahmen die jeweilige Verortung basiert.

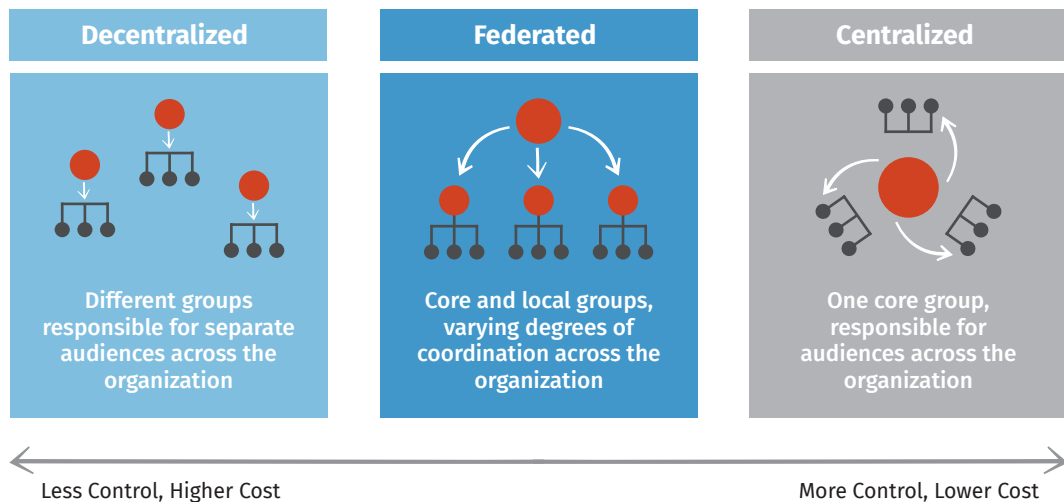


Abb. 7: Organisatorische Verortung der Funktion „Corporate Learning & Development“

Das Forschungsfeld ist Teil des Forschungsclusters „HR-Management und Corporate Learning im Zeichen der Digitalisierung“ (s. S. 8 f.).

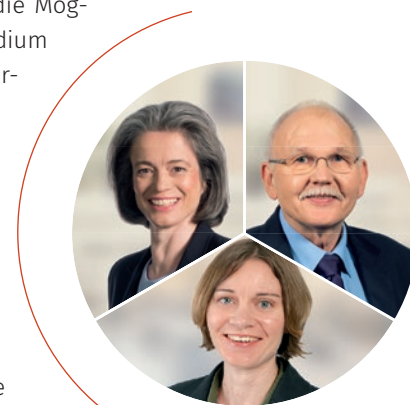
Studierende mit nicht-traditionalen Hochschulzugängen

Seit 2012 bietet die Euro-FH Führungskräften mit langjähriger Berufserfahrung die Möglichkeit an, direkt in einen Masterstudiengang einzusteigen, auch ohne ein Erststudium absolviert zu haben. Voraussetzung dafür ist eine mindestens zehnjährige Berufserfahrung und eine mindestens sechsjährige Führungstätigkeit sowie das Bestehen einer Eingangsprüfung, die im Rahmen des Mastereinstiegsprogramms (MEP) durchgeführt wird.

Die Gruppe dieser nicht traditionell Studierenden, die mit dem MEP angesprochen werden, ist gesellschaftlich ausgesprochen interessant. Denn es handelt sich um einen Personenkreis, der z. T. bedeutende Führungspositionen auf akademischem Niveau auch in internationalen Zusammenhängen innehat und dies auf biografischen Wegen, die den üblichen Karrieremustern nicht entspricht. Ihre Kompetenzen dazu erwerben diese Personen durch ihre berufliche Praxis und nicht zuletzt auch durch individuelle, informelle Formen des Lernens. Im Zentrum der Untersuchung stehen biografische Faktoren und ihre Wirksamkeit:

2016/2017 wurde in einer ersten Studie die Strukturdaten zum Studienverhalten der MEP-Teilnehmer sowie detaillierte Daten zur Wahl des MEP, zu Karriereerwartungen, zur Motivation, zum Studienverhalten und Studienerfolg erhoben. Die Studie erbrachte detaillierte Ergebnisse zu den Wirkfaktoren, die das Studium dieser Zielgruppe beeinflussen.

Die Nachfolgestudie 2020/2021 hat das Ziel, vertiefende Aufschlüsse über die Teilnehmerstruktur, das Studienverhalten, den Studienerfolg und die zentralen Effekte des Studiums zu gewinnen.



Prof. Dr. Nina Basedahl
Professorin für Politikwissenschaft

Prof. Dr. Gernot Graeßner
Professor für Lebenslanges Lernen

M.A. Mareike Strenger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

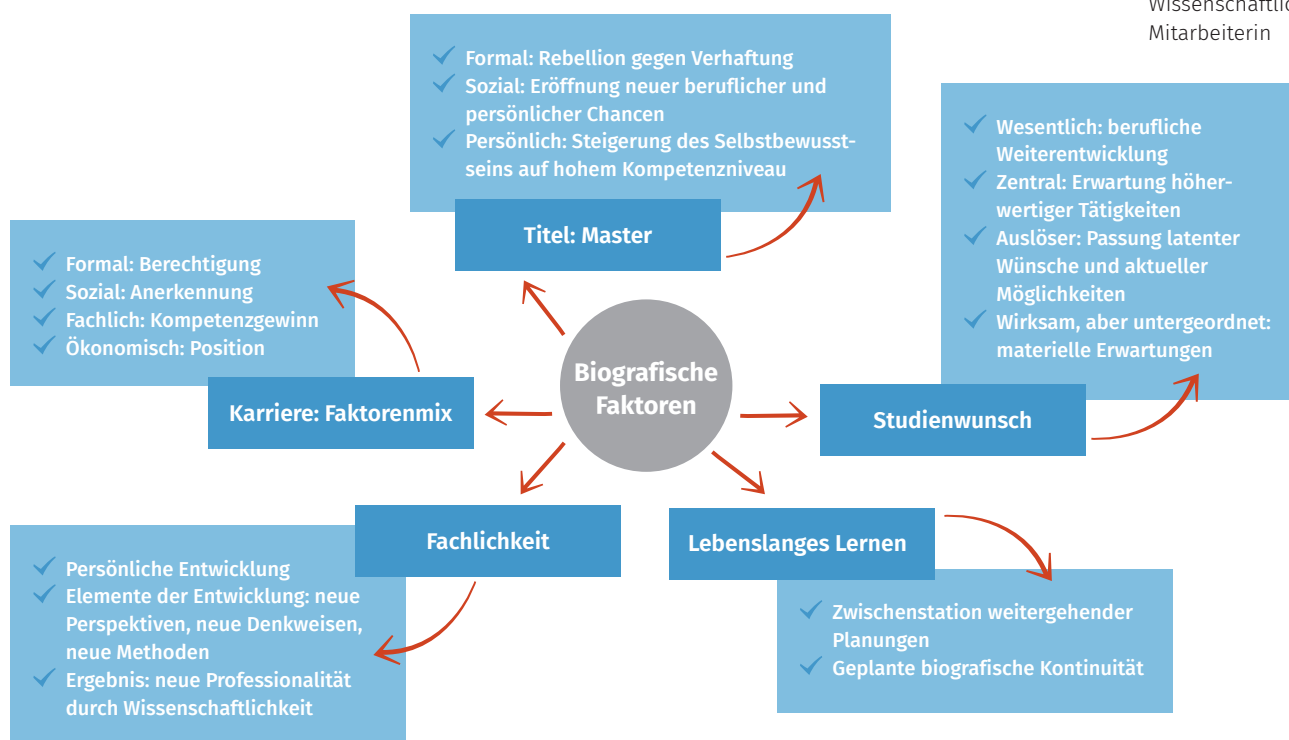


Abb. 8: Relevante Faktoren und Motive für die Teilnahme am MEP

Digital Employability



M.A. Mandy Tietgen-Simonsen
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Human Resource Management

Durch die zunehmende digitale Transformation nahezu aller Wirtschaftsbereiche, erfährt unsere Arbeitswelt eine bedeutende Zäsur. Die Weiterentwicklung künstlicher Intelligenz, der Einsatz von Robotik oder digitalen Assistenzsystemen, verschmelzen in zahlreichen Arbeitsbereichen mit den Kerntätigkeiten der Beschäftigten. Die Digitalisierung stellt unsere Arbeitsstrukturen vor die Herausforderung, die Interaktion von Mensch und Maschine ökonomisch effektiv zu harmonisieren. Um allen Menschen die digitale Teilhabe zu ermöglichen, muss Digitalisierung als Querschnittsthema fester Bestandteil der staatlichen und nichtstaatlichen Bildungslandschaft werden.

Im Hinblick auf die technologische Aus- und Weiterbildung von Fachkräften im Betrieb, stehen insbesondere die Human Resource-Professionals im Fokus. Während ihr Tätigkeitsfeld einerseits selbst vom digitalen Wandel betroffen ist, müssen sie diesen andererseits auch aktiv im Rahmen der betrieblichen Bildung steuern.

In unserer Forschung beschäftigen wir uns mit dem Kompetenzmanagement in der digitalen Arbeitswelt. Beschäftigung ist in der digitalen Transformation dann gesichert, wenn Bereitschaft und Fähigkeiten der Mitarbeitenden so ausgebildet sind, dass sie dynamisch und agil auf die Anforderungen einer sich stetig wandelnden digitalen Arbeitsumwelt reagieren können. Unter dem Begriff „Digital Employability“ fassen wir diese Kompetenzanforderungen zusammen.



Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer
Professorin für Human Resource Management & Business Psychology

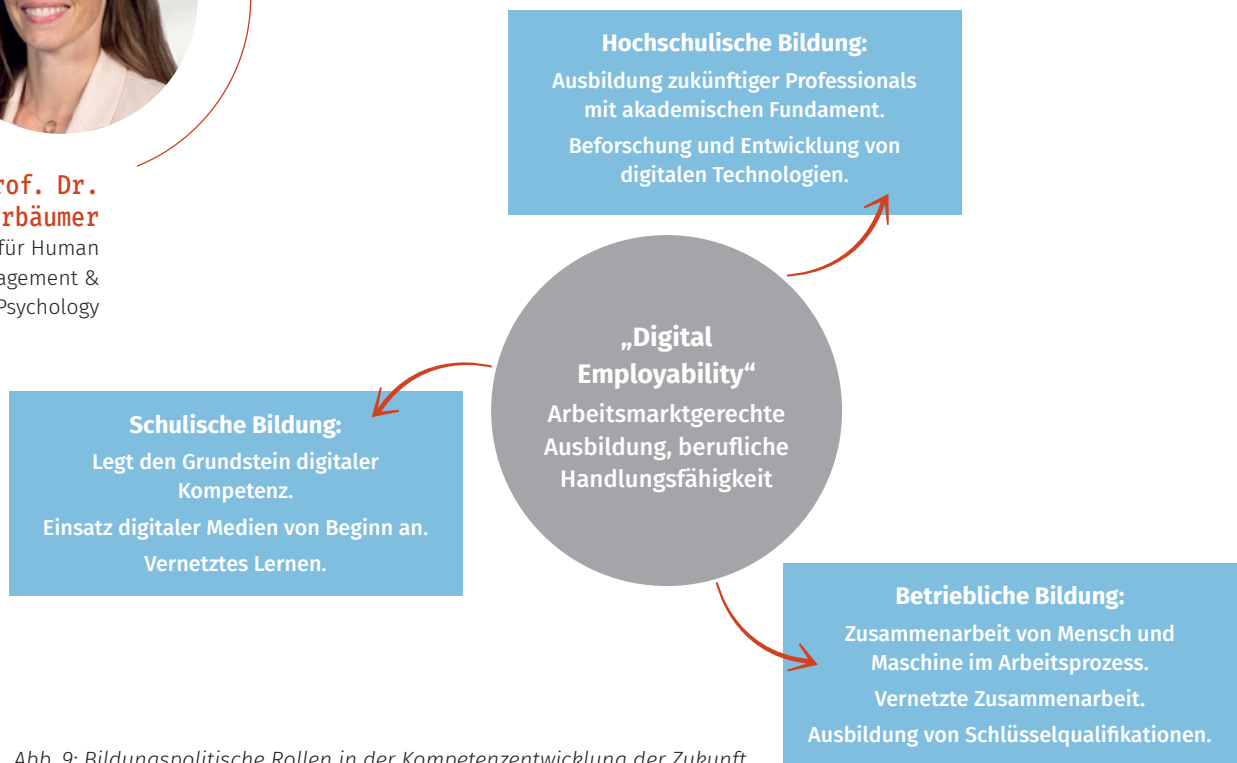


Abb. 9: Bildungspolitische Rollen in der Kompetenzentwicklung der Zukunft

Business Coaching und Change Management

Die beiden Themenfelder Business Coaching und Change Management haben insbesondere durch die Corona Pandemie an Relevanz gewonnen. Die durch die Pandemie induzierten Veränderungen und der Umgang damit haben in den wenigen Monaten seit Frühjahr 2020 das gesellschaftliche Leben geprägt. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse bezüglich der entstandenen Herausforderungen im Change Management und Business Coaching stehen dabei allerdings noch ganz am Anfang. Dies betrifft vor allem die Frage, wie zukünftig auf das neue Umfeld abgestimmte Unterstützungsangebote im Rahmen von Change und Coaching gestaltet werden können. Zu beachten sind beispielhaft die Verlagerung bei der Ausweitung der Arbeitsorte vom Office ins Homeoffice bzw. mobile Arbeiten und die neuen Kollaborationstools durch virtuelle Formen der Zusammenarbeit.



Prof. Dr. Frank Strikker
Professor für Business Coaching und Change Management

Im Forschungsfeld Business Coaching und Change Management werden Change Prozesse und deren Gelingen innerhalb von verschiedenen Organisationen untersucht. Welche kritischen Erfolgsfaktoren sind zu berücksichtigen und welche Aktivitäten können in Organisationen erfolgssteigernd wirken?

Die Analyse und Auswertung verschiedener Einzelthemen findet in diesem Forschungsfeld explizit mit und durch Masterstudierende der Euro-FH statt. Im Rahmen einer Kooperation mit der Universität Bielefeld ist hierbei eine Schriftenreihe entstanden, in der die Beiträge dieses Forschungsfeldes publiziert werden.



Abb. 10: Schriftenreihe in Kooperation mit der Universität Bielefeld

Lebensqualität bei schweren Krankheiten



Prof. Dr. Madiha Rana

Professorin für Angewandte Psychologie

Die Gesundheitspsychologie hat in den vergangenen 36 Jahren sehr viel Zuspruch erhalten. Ausgehend vom Modell nach Richard Lazarus und Susan Folkman wird untersucht, wie verschiedene Faktoren die wahrgenommene Lebensqualität beeinflussen. Das eher neue Anwendungsgebiet zur Erforschung gesundheitsrelevanter Zusammenhänge beinhaltet dabei mehr als die Frage danach, wie Krankheiten vermieden werden können. In unserer Forschungsgruppe, die unter anderem eine Kooperation mit dem Universitätsklinikum Düsseldorf beinhaltet, untersuchen wir, wie die Lebensqualität bei schweren Erkrankungen trotz der immensen Einschränkungen optimal erhalten werden kann.

So konnten wir einen Beitrag dazu leisten, besser zu verstehen, wie beispielsweise das soziale Umfeld und die eigene Persönlichkeit den Umgang mit einer Erkrankung beeinflusst. Durch unsere langjährige Forschungsarbeit auf diesem Gebiet konnten wir ein Screeningtool entwickeln, welches besser als bestehende Verfahren geeignet ist, sowohl den Grad der negativen Beeinflussung als auch die unterstützenden Faktoren einer Person zu erfassen. Hierzu betreuen wir regelmäßig Abschluss- und Promotionsprojekte und publizieren die Ergebnisse in internationalen Fachzeitschriften.

Als Ergebnis unserer Forschung an diesem komplexen und multimodalen psychologischen Konstrukt arbeiten wir an einem integrativen Modell der Krankheitsverarbeitung, da sich im Laufe der letzten Jahre zahlreiche und teils kontradiktorische Befunde ergeben haben.

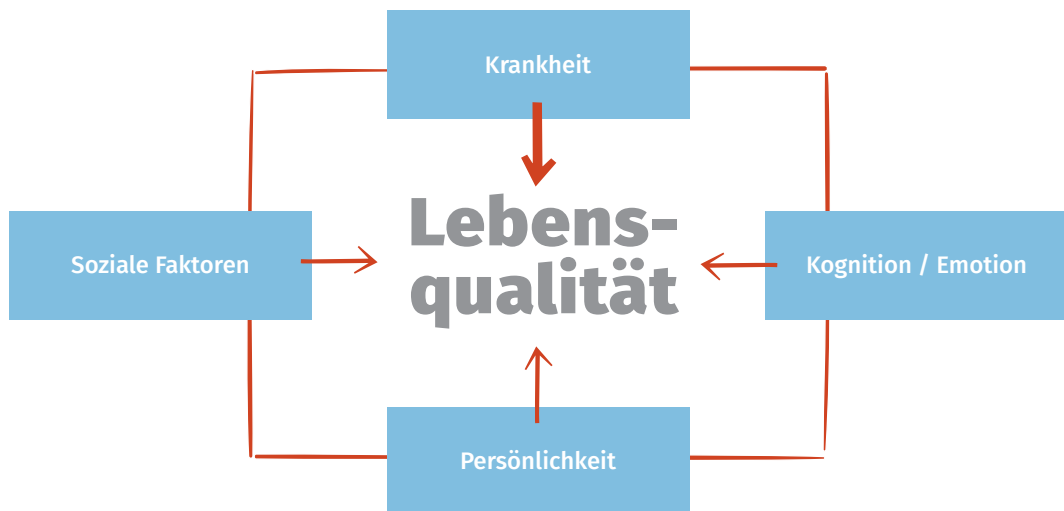


Abb. 11: Das integrative Modell der Krankheitsverarbeitung

Arbeitslosigkeit – Auswirkungen und Interventionen

Der Schritt in die Arbeitslosigkeit ist für einen Menschen eine generell kritische Phase, die sich negativ auf fast alle Aspekte des Lebens auswirkt. Viele Studien konnten nachweisen, dass Arbeitslosigkeit einen negativen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit hat. Es wurden bei Arbeitssuchenden neben einer erhöhten Depressivität auch Angstsymptome, eine vermehrte Chronifizierung von Krankheiten, ein erhöhter Alkohol- und Nikotinkonsum, Ein- und Durchschlafstörungen, eine Verschlechterung sozialer Bindungen, ein verringertes Selbstwertgefühl sowie eine Vielzahl weiterer, unspezifischer Störungssymptome gefunden.



Prof. Dr. Svetlana Wildfang
Professorin für
Angewandte Psychologie



Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer
Professorin für Human
Resource Management &
Business Psychology

Neben gesundheitsschädlichen Folgen zeigen sich bei vielen arbeitslosen Menschen auch Verhaltensveränderungen. Sie empfinden ihren Zustand als persönliches Versagen und ziehen sich immer mehr aus dem gesellschaftlichen Leben zurück, was zu einem Einbruch der Sozialkontakte führt. Dabei entsteht eine deutliche Erhöhung des Armutsrisikos, was wiederum die berufliche Reintegration erschwert.

Die zentrale Forschungsarbeit in diesem Forschungsfeld adressiert den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und (psychischer) Gesundheit, die mögliche Identifizierung besonders auffälliger Personengruppen, Interventionsmaßnahmen bei drohenden Abwärtsspiralen und mögliche Wege zurück in ein erfolgreiches Berufsleben.

Interkulturelle Mediation



**Prof. Dr.
Katharina
Kriegel-Schmidt**

Professorin für
Soziale Arbeit und
Sozialpädagogik

Vielfalt, Verschiedenheit, Differenz sind in vielen demokratischen Gesellschaften zum Normalfall, doch nicht für jeden zum Ideal geworden. Das Gegenüber in seinen individuellen Bedürfnissen zu sehen und anzuerkennen wird schwieriger, wenn dieses kulturell (das heißt vor allem lebensweltlich, kollektiv und sprachlich) anders gebunden ist. Immer gilt: In Vielfalts- und Diversitätskontexten steigt die Wahrscheinlichkeit der Intransparenz bis hin zu Diskriminierungserleben und identitären Kämpfen.

Vor diesen gesellschaftlichen Herausforderungen widmet sich das Forschungsfeld der Mediation als Verfahren, Kommunikation zu bahnen sowie der Mediation zugrundeliegenden kommunikativen Paradigmen und subjektkulturellen Kompetenzen. Auf der Grundlage des von Kriegel-Schmidt für die Konfliktarbeit entwickelten Perspektivenmodell Interkultureller Mediation® wird die Bedeutung perspektivischen Sehens untersucht, um Dialoge in konflikthaften Settings zu unterstützen. Die Ergebnisse werden curricular in den Studiengang eingebettet und sollen einen Beitrag dazu leisten, das Profil Sozialer Arbeit in der Migrationsgesellschaft zu stärken. Zudem wird (Interkulturelle) Mediation in den Kontext von Digitalisierung Sozialer Arbeit gestellt und werden die Ergebnisse in das Forschungscluster Lebenslanges und Selbstgesteuertes Lernen eingebunden.



Intercultural interactions

International and thus intercultural communication are important drivers for successful participation in a globalized economy. Cultural systems influence a person's values, beliefs, practices, discourses, and knowledge. Furthermore, communication strategies result from these characteristics. To achieve an intercultural understanding, business communication must consider this context.



**Prof. Dr.
Melanie Moll**
Professor of
Intercultural
Communication

One interest in this research field includes participant construction of agency and co-construction of identity in intercultural interactions. This research field primarily conducts qualitative research using discourse analysis methods to explore the discursive relationship speakers build upon and what linguistic strategies they employ in constructing meaning. Further, the growing third space of digital interactions provides a fruitful and dynamic context for examination of situated activity and human interactional behavior. Research in this context focuses on identifying similarities and differences from face-to-face interaction as well as improving didactic design in education.

Board Gender Diversity



Prof. Dr. Andreas Seebeck

Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Rechnungswesen

Verschiedene Gesetzesinitiativen weltweit haben zu einer stetigen Zunahme von Frauen in Vorstands- und Überwachungsorganpositionen geführt. Dennoch besteht weiterhin ein starkes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in solchen Gremien, weswegen es erforderlich ist die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu verbessern. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Studien, die einen positiven Effekt der Geschlechtervielfalt in Führungsorganen auf die Unternehmensperformance und -berichterstattung belegen.

Die empirischen Ergebnisse einer im Journal of Business Ethics erscheinenden Studie¹ von Prof. Dr. Andreas Seebeck und Dr. Julia Vetter (FAU Nürnberg) legen beispielsweise nahe, dass Gender Diversity im Board einen positiven Einfluss auf die Offenlegung von Unternehmensrisiken hat, wodurch Informationsasymmetrien am Kapitalmarkt abgebaut werden können. Die Studie zeigt allerdings auch, dass der Frauenanteil eine kritische Masse von 20–40 % erreichen muss, um einen positiven Effekt auf die Risikoberichterstattung zu entfalten und bekräftigen damit den Ruf nach Mindestquoten in deutschen Leitungsorganen.



In diesem interdisziplinären Forschungsprojekt werden die jüngsten empirischen Erkenntnisse der wissenschaftlichen Literatur im Kontext des FÜPoG II mit Experten aus der Praxis diskutiert. Hierzu wird unter anderem eine Online-Veranstaltung mit der Financial Experts Association und dem FidAR e.V. im ersten Quartal 2021 stattfinden. Aufbauend auf den Ergebnissen des Kolloquiums wird ein praxisorientierter Forschungsbeitrag verfasst.

¹ Seebeck, A. & Vetter, J. (in press). Not Just a Gender Numbers Game: How Board Gender Diversity Affects Corporate Risk Disclosure. J Bus Ethics (2021). <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04690-3>

Krisenmanagementkompetenzen von HR-Professionals (CrisPro)

Das Human Resource Management spielt eine zentrale Rolle bei der Bewältigung außergewöhnlicher Situationen und Krisen, dies zeigt die Corona-Pandemie deutlich. Die Qualität des Krisenmanagements kann dabei nicht nur große Auswirkungen auf den Fortbestand des Unternehmens haben, sondern wirkt auch auf die Beschäftigungssituation und das Wohlergehen zahlreicher Beschäftigte.

Das Forschungsprojekt CrisPro beschäftigt sich zum einen mit der Fragestellung, welche Krisenmanagementkompetenzen HR Professionals dazu befähigen, Unternehmen bei der Krisenbewältigung maßgeblich zu unterstützen. Weiterhin wird der Fragestellung nachgegangen, wie gut das deutsche Aus- und Weiterbildungssystem HR Professionals für den Umgang mit Krisensituationen vorbereitet.

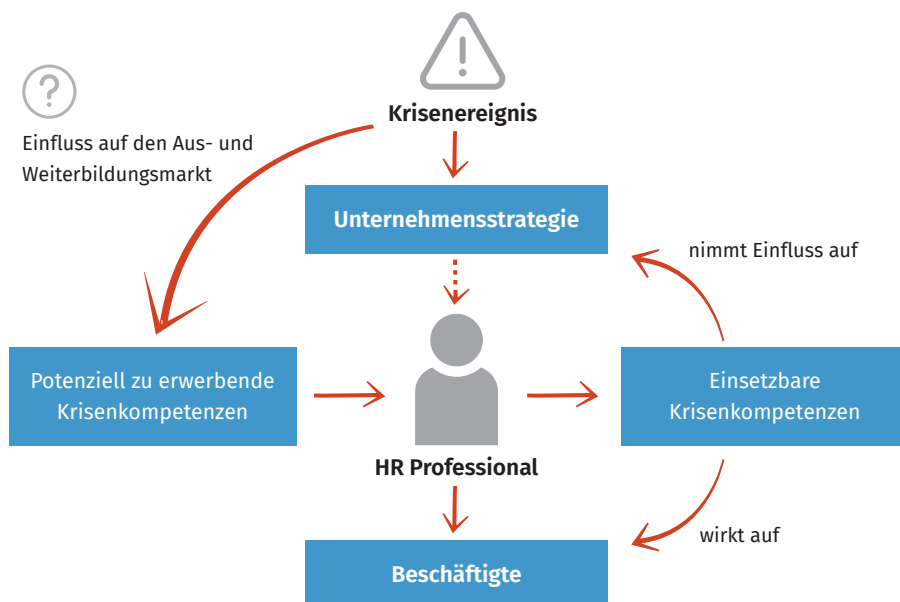


Abb. 12: Untersuchte Zusammenhänge im Rahmen des CrisPro-Projekts

Hieraus resultieren drei Forschungsfragen, denen anhand von (Experten-)Befragungen sowie Literatur- und Dokumentenanalysen nachgegangen wird:

- 1) Welche konkreten Fähigkeiten und Kompetenzen müssen HR Professionals zur Krisenbewältigung mitbringen?
- 2) Inwiefern adressiert die hochschulische Ausbildung von HR Professionals in Deutschland die Ausbildung dieser Fähigkeiten und Kompetenzen?
- 3) Haben bisherige Krisen (z. B. 9/11 oder die Finanzkrise 2008) Einfluss auf die HR-Bildungslandschaft genommen, wurden etwa seitdem mehr Weiterbildungen und Trainings zum Krisenmanagement angeboten?

Basierend auf den Studienergebnissen sollen Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Weiterbildungsanbieter und Hochschulen zur Verbesserung der Ausbildung von Krisenmanagementkompetenzen bei HR Professionals abgeleitet werden.



M.A. Mandy Tietgen-Simonsen
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Human Resource Management



Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer
Professorin für Human Resource Management & Business Psychology

Auswirkungen von Corona und Begleitung durch den Aufsichtsrat

Dieses Forschungsprojekt wird in Zusammenarbeit mit der Financial Experts Association, der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Euro-FH durchgeführt.



Prof. Dr. Marcus Bysikiewicz
Professor für Finance und Accounting

Prof. Dr. Andreas Seebeck
Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Rechnungswesen

Dr. Tobias Filusch
Wirtschaftswissenschaftler

Der Berufsverband „Financial Experts Association e.V.“ unterstützt als Interessenvertretung für unabhängige Finanzexperten in Aufsichtsgremien diese Experten bei ihrer beruflichen Tätigkeit auf den Gebieten der Corporate Governance, des Risikomanagements, der Rechnungslegung, der internen Kontrolle, der Compliance und der Wirtschaftsprüfung.

Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, in diesem Projekt vertreten durch das Kuratoriumsmitglied der Euro-FH, Hrn. Frank Scholl, Partner der BDO in Hamburg im Bereich Corporate Finance, durch Steffen Ziegenhagen, Geschäftsführer der BDO Audit- und Restructuring GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, und Steffen Reusch, Geschäftsführer der BDO Restructuring GmbH.

In diesem Projekt werden die Auswirkungen der Corona-Pandemie untersucht. Dabei wird aus finanzwirtschaftlicher Perspektive analysiert, welche rechtlichen Rahmenbedingungen relevant sind und wie sich Finanzabteilungen durch geeignete finanzwirtschaftliche Instrumente und Planungstools aus risikoorientierter Sicht aufstellen sollten.

Für die quantitative und qualitative Datenerhebung werden Aufsichtsräte, Finanzvorstände, Entscheider im Finanzwesen und Berater zu folgenden vier Themen befragt:



Abb. 13: Themenfelder für die Befragungen

Tourismus-Management und Servicekonzepte von Flusskreuzfahrten in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Die Tourismusbranche blickt nicht zuletzt durch die einschneidenden Auswirkungen der Corona-Pandemie starken Veränderungen entgegen. Eine neue Nachfragestruktur für bestehende oder neue Produkte und Services sowie die zunehmende Relevanz von nachhaltigen Konzepten sind hier zwei zentrale Faktoren, auf die die Tourismusbranche reagieren muss und wird.



Prof. Dr. Ludwig Schweers
Professor für
Unternehmensführung,
Vertrieb und Marketing

In Kooperation mit Forschenden der Hochschule Graubünden (Schweiz) werden in diesem Forschungsfeld zukunftsfähige Konzepte von Flusskreuzfahrten in Deutschland, Österreich und der Schweiz durch Anwendung qualitative und quantitative Methoden untersucht. Die wichtigsten Augenmerke liegen dabei auf einer motiv-orientierten Kundenausrichtung, den Gefahren des „Overtourism“ in diesem Segment sowie der wirtschaftlichen Tragfähigkeit der sich neu entwickelnden Produkte und Services. Insbesondere „Service-Innovation“, welche Hemmnisse abbauen und Chancen bieten kann, stellt einen zentralen Untersuchungsgegenstand dar.

Wirksamkeitsstudie zur Neuroaktiven Reflextherapie – Forschungsdesign & Datenanalysen



Prof. Dr. Birgitt Erdwien
Professorin für
Forschungsmethoden,
Statistik und
Pädagogische
Psychologie

Seit 2014 ist Prof. Dr. Birgitt Erdwien im Auftrag der Stiftung Aktion Hilfe für Kinder, Bremen, als forschungsmethodische Beraterin und Data Analystin in der Wirksamkeitsstudie zur „Neuroaktiven Reflextherapie (NART)“ aktiv. Die NART ist ein physiotherapeutisches Therapiekonzept für Kinder und Jugendliche mit Bewegungsbehinderungen (z.B. mit spastischen Lähmungen). Durch eine hohe Intensität und eine spezielle Kombination verschiedener, langjährig anerkannter physiotherapeutischer Methoden wird die Muskulatur aktiviert: Informationen über „gesunde Bewegungsmuster“ gelangen in ZNS und endokrines System, wo sie langfristig die pathologischen Bewegungsmuster überlagern sollen.

Ziel der Studie ist es, einen Nachweis zur Wirksamkeit der NART zu erbringen und ihre Potenziale als therapeutisches Verfahren aufzuzeigen, um langfristig eine Kassenzulassung der Therapie zu erreichen. Dabei geht nicht darum, konkurrierende Effekte der NART und konventioneller Therapien darzustellen, sondern den eigenständigen Mehrwert zu dokumentieren, der sich aus der in der NART verwirklichten stationären Intensivtherapie ergibt. Die Vorstudie, mit der die forschungsmethodische Herangehensweise einer kritischen Prüfung unterzogen wurde, wurde 2019 abgeschlossen. Der Beginn der Hauptstudie ist für Herbst 2020 geplant.

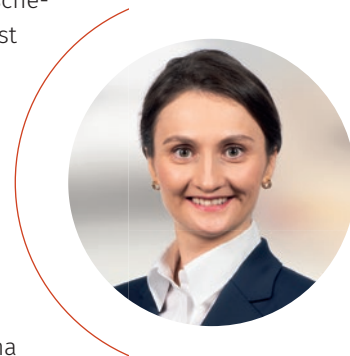


© Stiftung Aktion Hilfe für Kinder, Bremen, 2016, mit freundlicher Genehmigung

Zukunftsfelder von Controlling und Finance

Eines der zentralen Themen im Forschungsfeld Controlling und Finance, welches das Geschehen in Unternehmen nachhaltig geprägt hat und zukünftig noch stärker prägen wird, ist das Thema Digitalisierung. Digitalisierung betrifft alle Unternehmen und stellt eine große Herausforderung dar. Von allen bisherigen technologischen Fortschritten unterscheidet sich die Digitalisierung dadurch, dass sie die gesamte Wertschöpfungskette umfasst und sich mit rasanter Geschwindigkeit entwickelt.

Das Thema Digitalisierung betrifft Professionals im Bereich Controlling und Finance in zweierlei Hinsicht: Auf der einen Seite in ihrer Rolle als exekutive Instanz im Unternehmen (Controller, CFO etc.) und auf der anderen Seite in ihrer Rolle als Aufsichtsinstantz, d.h. als Mitglieder eines Aufsichtsgremiums (Aufsichtsrat, Beirat u.ä.). Das Thema Digitalisierung wird dabei aus drei Perspektiven betrachtet: Der inhaltsbezogenen, der technologischen sowie der expertisebezogenen Sicht. Dabei konzentrieren sich die Untersuchungen in diesem Forschungsfeld für jede dieser Perspektiven auf mögliche Auswirkungen, Herausforderungen und Lösungsansätze. Abb. 1 stellt das Untersuchungsfeld schematisch dar.



Prof. Dr. Irina Duscher
 Professorin für Betriebswirtschaftslehre




	Inhalt	Technologie	Expertise
Auswirkungen 	Steuerung und Abbildung von digitalen Geschäftsmodellen und Instrumenten	Nutzung digitaler Technologien, wie Big Data, KI, Predictive Analytics etc.	Verändertes Anforderungsprofil
Herausforderungen 	Digitalisierungsstrategie für Rechnungswesen und Anpassung der Standards	Wahl und Implementierung von wertstiftenden Technologien	Verlassen der „analogen Komfortzone“
Lösungsansätze 	Digitalisierungsinitiativen im Einklang mit der digitalen Strategie des gesamten Unternehmens	Beachtung der unternehmensindividuellen Bedingungen und Anforderungen	Change Management, Bildungsprogramme

Abb. 14: Forschungsfeld Controlling und Finance in Hinblick auf die Digitalisierung

Die Projekte in diesem Forschungsfeld finden zusammen mit Vertretern der Berufspraxis – unter anderem im Rahmen der Veranstaltungen der Financial Expert Association – statt.

Digitalisierung des Rechnungs- und Prüfungswesens



Die Digitalisierung im Rechnungs- und Prüfungswesen hat Auswirkungen auf fast alle Bereiche in Organisationen. Hier spielen neben den verschiedenen (internationalen) Rechnungslegungsstandards auch daran orientierte, digitale Berichtsformate eine zunehmend wichtige Rolle (z. B. inline eXtensible Business Reporting Language), bzw. wird deren Anwendung zukünftig sogar verpflichtend verlangt. Die (empirischen) Studien in diesem Forschungsfeld widmen sich in diesem Zusammenhang den drei zentralen Themenbereichen Regulierung und Bereitstellung digitaler Unternehmensinformationen, digitale Berichtsformate und computergestützte Analysen digitaler Rechnungslegungsinformationen.

Prof. Dr. Andreas Seebeck
 Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Rechnungswesen



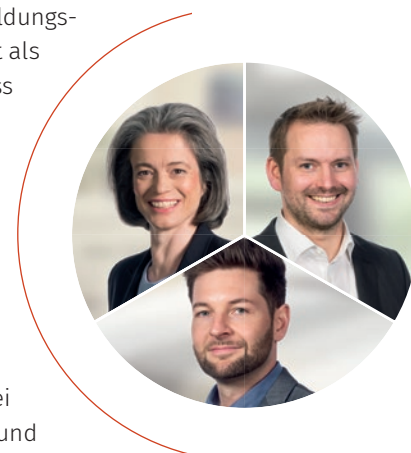
Abb. 15: Einfluss der Digitalisierung auf das Rechnungswesen

Jeder dieser Themenbereiche ist praxisrelevant, verlangt eine interdisziplinäre Herangehensweise und innovative Forschungsmethoden (u. a. Data- und Text Mining-Verfahren). Um den Praxisbezug sicherzustellen ist ein intensiver Austausch mit Vertretern der entsprechenden Berufspraxis – dabei insbesondere aus der Rechnungs- und (Abschluss-)Prüfungspraxis – unerlässlich. Erst im Zuge eines solchen Austauschs im Rahmen von Kolloquien oder Workshops entstehen die gesellschaftsrelevanten Forschungsfragen.

Digitalisierung als externe Erwartung an Hochschulen im Spiegel von Akkreditierungsberichten

Digitalisierung ist eine Anforderung an Hochschulen, die sich bereits seit Jahren in bildungspolitischen Programmatiken niederschlägt. Hierbei sollen Hochschulen explizit als Gestalterinnen der digitalen Transformation agieren. Es ist davon auszugehen, dass diese politische Agenda sowie die dahinterliegenden Erwartungen sich auch in vielfältiger Weise im Rahmen von Akkreditierungsverfahren und in den dort angesetzten Qualitätsmaßstäben widerspiegeln, da Akkreditierung ein wichtiges Instrument zur Umsetzung bildungspolitischer Ziele darstellt – sowohl auf institutioneller als auch auf Programmakkreditierungsebene.

Jenseits solcher externen Erwartungen nutzen Hochschulen die Möglichkeiten der Digitalisierung aktiv auch entsprechend der eigenen Zielsetzungen und fachlichen Standards. Erwartungen und Steuerungsimpulse von außen werden dabei folglich auch vor dem Hintergrund eigener Orientierungen, Kontextbedingungen und Ressourcen bearbeitet und umgesetzt.



Prof. Dr. Nina Basedahl

Professorin für Politikwissenschaft

Dr. Henrik Bruns

Erziehungswissenschaftler

Dr. Tobias Filusch

Wirtschaftswissenschaftler



Vor diesem Hintergrund untersucht dieses Projekt zum einen, in welcher Weise sich die bildungspolitischen Digitalisierungsansprüche in den externen Erwartungen der Akkreditierungsinstitutionen widerspiegeln und welche Anforderungen konkret an die Hochschulen gestellt werden. Zum anderen soll durch die Untersuchung ersichtlich werden, wie die Hochschulen mit den gestellten Anforderungen umgehen und wie der Stand der Digitalisierung an deutschen Hochschulen gegenwärtig ist. Methodisch werden dazu Stellungnahmen und Berichte des Wissenschaftsrats und der FIBAA inhaltsanalytisch untersucht. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse wird die übergeordnete Frage aufgegriffen, welche Bedeutung Akkreditierung als Instrument zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie zukommt.

Studienerfolg und Studienabbruch im digitalen Fernstudium (SaFe)

Studierende im Fernstudium sind überwiegend berufstätig und damit einer Vielfachbelastung ausgesetzt: Neben Beruf, Familie, Haushalt, Freizeit und Hobbies erfordert ein berufsbegleitendes Fernstudium neben dem Erwerb fachlicher und überfachlicher Qualifikationen u. a. ein ausgeprägtes Maß an Selbstdisziplin und Selbstorganisation.

Es ist ein zentrales Anliegen der Euro-FH, ihre Studierenden bestmöglich auf dem Weg zu einem erfolgreichen Hochschulabschluss zu unterstützen. Die Euro-FH befasst sich daher bereits seit ihrer Gründung intensiv mit dem Thema „Studienerfolg und -abbruch im Fernstudium“ und verfügt auf diesem Gebiet über umfangreiche Praxisexpertise.

Im Zentrum der Untersuchungen dieses Forschungsprojektes steht ein multikausales Bedingungsgefüge wesentlicher Erfolgs- und Abbruchfaktoren von Studierenden. Um solche zu erschließen, konzentriert sich die Mehrzahl der vorhandenen wissenschaftlichen Studien auf traditionelle Studienformate. Für Fernstudierende innerhalb von berufsbegleitenden Studiengängen mit digitalen Lehr-Lern-Angeboten ist – bspw. vor dem Hintergrund der Studienortferne oder der selbst zu bestimmenden Studienzeiten – allerdings anzunehmen, dass im Fernstudium andere Erfolgs- und Abbruchfaktoren wirksam werden.

Ziel des durch das BMBF geförderten und in Kooperation mit der APOLLON Hochschule durchgeführten Projekts (SaFe) ist es daher, die bestehende Forschungslücke zu schließen, indem interdisziplinär untersucht wird, wie Fernhochschulen in Abgrenzung zu traditionellen Studienformaten eine Erhöhung des Studienerfolgs und eine Verringerung des Studienabbruchs effektiv, effizient und nachhaltig erreichen können.

Auf Basis eigener, bereits vorhandener Daten sowie mittels qualitativer und quantitativer Erhebungen, die in einem Mixed-Methods-Ansatz zu einem Gesamtdesign zusammengeführt werden, strebt das Verbundprojekt die Herleitung und Prüfung belastbarer sowie praxisnaher Handlungsempfehlungen an. Diese sollen – unter Beibehaltung anforderungsgerechter und kompetenzorientierter akademischer Standards – geeignet sein, zur hochschulübergreifenden Erhöhung des Studienerfolgs und zur Verringerung der Studienabbruchsneigung beizutragen.



Prof. Dr. Marcus Bysikiewicz
Professor für
Finance und Accounting

Prof. Dr. Birgitt Erdwien
Professorin für
Forschungsmethoden,
Statistik und
Pädagogische
Psychologie

M.Sc. Josie Wolter
Wirtschafts-
wissenschaftlerin

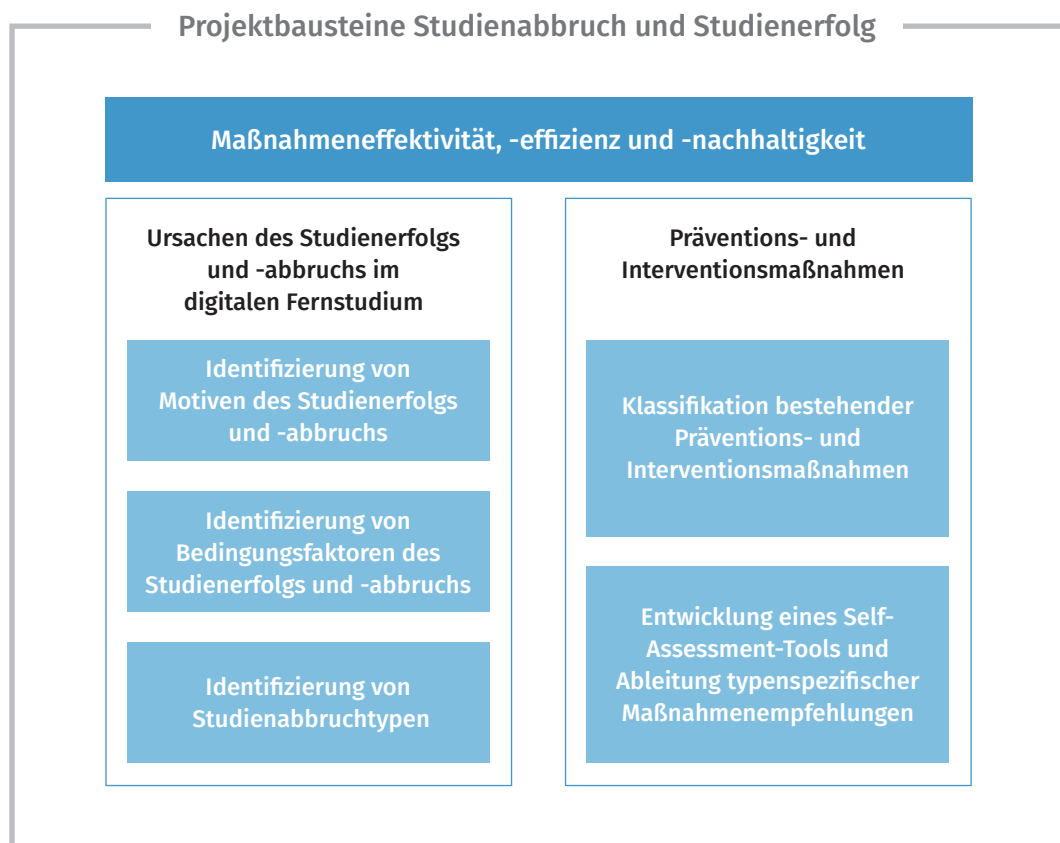


Abb. 16: Die Teilprojekte der Euro-FH im Rahmen des Verbundprojektes SaFe.

Verbindung von Forschung und Lehre an der Euro-FH

Transfer und Kooperationen

Aus dem anwendungsorientierten Forschungsansatz der Euro-FH resultiert eine enge Verzahnung zwischen Forschung und Lehre sowie zwischen Wissenschaft und Praxis. Entsprechend des im Leitbild der Hochschule verankerten Anspruchs fließen aktuelle Forschungsergebnisse der Hochschulmitglieder kontinuierlich in die Lerninhalte und -methoden ein. Durch die Forschungsaktivitäten der Professorinnen und Professoren wird somit einerseits die Aktualität und Qualität der Lehre sichergestellt, andererseits der Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis gefördert. Die Forschenden der Euro-FH kooperieren mit anderen Hochschulen, aber auch mit Unternehmen, Kliniken, Verbänden, Behörden und anderen Institutionen.

Heranführung an die Forschung im Rahmen des Studiums

Studierende lernen im Rahmen ihres Studiums, wissenschaftlich zu arbeiten und werden an die Planung und Durchführung eigener Forschungsprojekte gezielt herangeführt. Ein besonderes Augenmerk auf die Befähigung zur selbstständigen Forschung wird im Rahmen von Masterstudiengängen gelegt, insbesondere bei denjenigen, die mit einem Master of Science abschließen. Hier werden nicht nur vermehrt wissenschaftliche Studien aus Fachjournals in das Studienmaterial integriert, auch gibt es forschungsorientierte Module, in denen elaborierte methodische Kenntnisse vermittelt werden oder eigenständige Forschung gezielt in Form von individuellen Projekten erprobt und begleitet wird. Begleitende Seminare und Kolloquien ermöglichen den Studierenden, ihre Forschungsansätze mit ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen sowie den Lehrenden zu diskutieren und zu reflektieren. Hierdurch kann bei den Studierenden nicht nur das Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn geweckt werden, sondern auch die Relevanz eines wissenschaftlich fundierten, forschungsnahen Vorgehens zur Beantwortung von Fragen im Praxiskontext verdeutlicht werden.

Die Studierenden profitieren von den begleitenden Seminaren und Kolloquien.



Studierendenprojekte & Co. – Einbindung der Studierenden in die Forschung

Zum Lehr- und Forschungskonzept der Euro-FH gehört, dass auch Studierende in die Forschungsaktivitäten eingebunden werden. So schreiben die hauptamtlichen Professorinnen und Professoren etwa Thesenthemen in ihrem eigenen Forschungsgebiet aus und ermutigen die Studierenden dazu, besonders gelungene Qualifikationsarbeiten zu veröffentlichen – sei es in hochschuleigenen Schriftenreihen, als Kongressbeitrag, in Sammelbänden oder in Fachzeitschriften.

Studierendenprojekt: Lernen mit Corona – Lernen aus Corona! Alle Thesen zählen!

Weniger →

Veröffentlicht am: 11.01.2021 - 11:58 Uhr Sie haben diese Mitteilung bereits bewertet.

Liebe Studierende,

die Corona-Pandemie ist mit vielen Herausforderungen verbunden – ob nun im Privatleben oder im Berufsleben. Einschneidende Veränderungen im Alltag, wie wir sie nie zuvor erlebt haben – der wiederkehrende Lockdown, die Maskenpflicht, die Reduzierung sozialer Face-to-Face-Kontakte, berufliche Unsicherheit und Homeoffice, Homeschooling und die vermehrte Digitalisierung der Lehre – viele Entwicklungen beobachten wir mit Verwunderung und Sorge oder zählen im schlimmsten Fall sogar mittelbar oder unmittelbar zu den direkt Betroffenen. Gleichzeitig aber stellt sich auch die Frage, welche Chancen oder gar positiven Aspekte aus der Krise möglicherweise erwachsen.

Und eines fällt auf: Je länger wir über die aktuellen Entwicklungen nachdenken, desto zahlreicher und unterschiedlicher werden die Fragen, die sich in Bezug auf die Corona-Pandemie ergeben können. Hier einige Beispiele:

Warum gibt es auf der einen Seite Menschen, die sich an die AHA+L+C-Regeln und die Kontaktbeschränkungen halten, während andere es als ihr Grundrecht begreifen, trotz des allgegenwärtigen Gesundheitsrisikos keine Einschränkungen hinzunehmen? Warum nutzen viele Menschen bedenkenlos Facebook, Instagram, Twitter, Tik Tok u.ä., äußern aber große Datenschutzbedenken hinsichtlich der Nutzung der Corona-WarnApp? Welche Rolle spielen Wahrnehmungs- und Urteilsgeohnheiten und -verzerrungen in der subjektiven Beurteilung der Risiken, die durch Covid-19 für den Einzelnen resultieren? Welche Rolle spielen individuelle Persönlichkeitsmerkmale?

Welche Folgen haben Homeschooling und digitaler Unterricht auf die Bildung unserer Kinder? Bleibt ihre Bildung auf der Strecke oder profitiert sie eventuell

Abb. 17: Einladung zur Beteiligung am Studierendenprojekt auf dem Online Campus der Euro-FH

Für das Jahr 2021 wurde im Rahmen einer Ausschreibung dazu aufgerufen, empirische Thesen zu den Folgen der Corona-Pandemie zu verfassen und bei erfolgreichem Abschneiden einzureichen. Ende des Jahres werden alle eingereichten Arbeiten von einer unabhängigen Jury geprüft. Die drei besten Forschungsarbeiten werden ausgezeichnet und mit attraktiven Preisen prämiert. Zudem sollen die besten 15 Forschungsarbeiten in einem Herausgeberband veröffentlicht werden.

Die Studierenden haben darüber hinaus die Möglichkeit, an Forschungsveranstaltungen der Hochschule teilzunehmen, etwa an den regelmäßig stattfindenden Kolloquien der Forschungscluster.



Prof. Dr. Nina Basedahl

leitet den Studienbereich Gesellschaft, Bildung & Soziales. Sie ist Professorin für Politikwissenschaft sowie Studiengangsdekanin des Studiengangs „Politikwissenschaft und Management (M.A.)“. In ihrer Forschung befasst sie sich mit der Rolle und Funktion der Politikwissenschaft und der wissenschaftlichen Politikberatung.



Dr. Henrik Bruns

ist Projektmanager in der Studiengangsentwicklung und Akkreditierung sowie Qualitätsbeauftragter an der Euro-FH. Er ist Mitglied im Leitungsgremium des LSL-Clusters. Seine Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich pädagogischer Professionalisierung, Evaluation und Qualitätsmanagement. Er ist Diplom-Pädagoge und war vor seiner Tätigkeit an der Euro-FH als wissenschaftlicher Mitarbeiter u.a. in der Weiterbildung, Organisationspädagogik, als sozialpädagogischer Coach sowie in der Evaluationsforschung eines Mentoringprojekts für Grundschullehrer*innen und Schüler*innen mit Flucht- und Zuwanderungsgeschichte tätig.



Prof. Dr. Marcus Bysikiewicz

ist Leiter der Studiengänge „Finance und Management (B.Sc.)“ und „Business Development (M.A.)“ sowie Professor für Finance und Accounting. Als Präsident der Euro-FH unterstützt er die Forschungsaktivitäten der Euro-FH und ist Befürworter einer anwendungsorientierten Forschung. Prof. Dr. Bysikiewicz bekleidet mehrere Aufsichtsratsmandate und ist Regionalvorstand der „Financial Experts Association“, einem Berufsverband für Finanzexperten in Aufsichtsräten. In der Forschung beschäftigt er sich insbesondere mit der Hochschulforschung und den Bereichen Corporate Finance und Corporate Governance.



Prof. Dr. Irina Duscher

ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Controlling und Finance sowie Dekanin des Studiengangs „Betriebswirtschaftslehre (B.Sc.)“. Ihre Forschungsinteressen liegen auf den Gebieten des Rechnungswesens, des Controllings und der Performance-messung. Sie ist Initiatorin und Leiterin des Forschungsclusters „Zukunft von Wirtschaft, Digitalisierung und Management (ZWDM).“



Prof. Dr. Birgitt Erdwien

ist Professorin für Forschungsmethoden, Statistik und Pädagogische Psychologie sowie Dekanin des Studiengangs „Kindheits- und Jugendpädagogik“. Sie arbeitet seit über 20 Jahren an einer Vielzahl thematisch vielfältiger Forschungsprojekte, wobei ihr Aufgabenbereich primär auf die forschungsmethodische Beratung, die Konzeption von Forschungsdesigns sowie die statistische Datenanalyse und Berichtlegung fokussiert war und ist.

Dr. Tobias Filusch

ist Wirtschaftswissenschaftler mit quantitativem Fokus. Seine Forschungsinteressen liegen neben der Hochschulforschung in den Bereichen Finanzierung und Risikomanagement. Zudem ist er an der Euro-FH als Forschungsreferent Ansprechpartner für die Entwicklung, Förderung und Durchführung von Forschungsprojekten. Er ist Diplom-Wirtschaftsmathematiker und war vor seiner Tätigkeit an der Euro-FH wissenschaftlicher Mitarbeiter und Geschäftsführer einer Forschungseinrichtung der Fachrichtungen Wirtschaft und Recht.

**Prof. Dr. Gernot Graeßner**

ist Leiter des Master-Einstiegsprogramms und Professor für Lebenslanges Lernen, Kultur- und Bildungsmanagement und Moderation. Er ist Beiratsmitglied des Europäischen Zentrums für Universitäre Studien und Initiator sowie Sprecher des Forschungsclusters Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen.

**Prof. Dr. Miriam Hägerbäumer**

ist Professorin für Human Resource Management & Business Psychology, Mitbegründerin des HRCL-Forschungsclusters und Vizepräsidentin für Forschung. Sie leitet die Studiengänge „Human Resource Management“ und „Wirtschaftspsychologie“. In ihrer Forschung befasst sie sich mit aktuellen Fragestellungen an der Schnittstelle von Wirtschafts- und Gesundheitspsychologie sowie mit Kompetenzen für das Human Resource Managements.

**Prof. Dr. Katharina Kriegel-Schmidt**

leitet seit 2019 den Studiengang Soziale Arbeit an der Euro-FH, wo sie ihre Forschung zu Konfliktkommunikation, Mediation und Interkultureller Mediation systematisch curricular einbindet. Sie leitet die bundesweite Forschungsgruppe Mediation (ForMed), ist Mitbegründerin der Schule Interkultureller Mediatoren (SIM) mit Sitz in London und Berlin und ist im wissenschaftlichen Beirat der Fachzeitschrift Konfliktynamik aktiv.

**Prof. Dr. Melanie Moll**

is an intercultural communication coach and consultant. She teaches intercultural studies and business communication at several distance-learning universities in Europe and the United States. Prof. Moll's work includes designing and developing a complete accredited Master of Arts in Intercultural Management for the Euro-FH. She has authored or contributed to articles in both scholarly and professional journals, and has written multiple study booklets for the Euro-FH University of Applied Studies in Hamburg, Germany.





Prof. Dr. Madiha Rana

ist Dekanin des Studiengangs „Psychologie (M.Sc.) mit Schwerpunkt Gesundheitspsychologie“ und Professorin für Angewandte Psychologie. Sie beschäftigt sich im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit schwerpunktmäßig mit Themen der Gesundheitspsychologie. Prof. Rana beforscht die Krankheitsverarbeitung von Krebspatientinnen und -patienten und untersucht die Rolle der Persönlichkeit als Resilienzfaktor. Ferner beschäftigt sie sich mit diagnostischen Fragestellungen, wie der Entwicklung psychometrischer Messverfahren.



Prof. Dr. Ludwig Schweers

ist Studiengangsdekan der Studiengänge „BWL und Tourismusmanagement (B.A.)“ und „Tourismus (M.A.)“ sowie Professor für Unternehmensführung, Vertrieb und Marketing. In seiner Forschung widmet er sich dem Tourismus und dem Tourismusmanagement.



Prof. Dr. Andreas Seebeck

ist Studiengangsdekan des Studiengangs „Entrepreneurship und Innovationsmanagement (B.A.)“ sowie Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Rechnungswesen. In seiner Modulverantwortung liegen diverse Module aus den Bereichen Rechnungswesen, Wirtschaftsprüfung und Steuern. In seiner Forschungstätigkeit beschäftigt er sich mit Themen der empirischen Kapitalmarktforschung und des Data- und Textminings.



M.A. Mareike Strenger

ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Verwaltungsteam der Euro-FH und Expertin für die Entwicklung und Implementierung von umfassenden Evaluationssystemen im Hochschulkontext. Sie ist Diplom-Wirtschaftsjuristin (FH) und studierte im Master Ökonomie und Management mit dem Schwerpunkt Qualitätsmanagement.



Prof. Dr. Frank Strikker

ist Dekan des Studiengangs „Business Coaching und Change Management (M.A.)“ und Professor für Business Coaching und Change Management. Er ist Editorial Board Member bei der Zeitschrift Coaching | Theorie & Praxis, der einzigen rein wissenschaftlichen, deutschsprachigen Zeitschrift zu Coaching mit einem Peer Review Verfahren. Zudem ist er Mitherausgeber der Schriftenreihe Coaching und Change im Blickpunkt und Mitglied im Fachausschuss Forschung des DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching).

Prof. Dr. Udo Thelen

ist Dekan der Studiengänge „Bildungs- und Kulturmanagement (B.A.)“ und „Personalmanagement und Corporate Learning (B.A.)“ sowie Professor für Bildungsmanagement und Corporate Learning. Er ist Koordinator für die Hochschulkurse mit Zertifikat und das Geschäftsfeld Klett Corporate Education. Als Experte und Juror wirkt er für Einrichtungen wie den DAAD und die Stiftung der Deutschen Wirtschaft. Er ist Mit-Initiator und Sprecher des Forschungsclusters HR-Management und Corporate Learning im Zeichen der Digitalisierung.

**M.A. Mandy Tietgen-Simonsen**

ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Human Resource Management und Psychologie. Nach ihrem Studium der Sozialökonomie mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Wirtschaftsrecht sowie Human Resource Management/Personalpolitik an der Universität Hamburg war sie dort am Zentrum für Personalforschung sowie weiterhin in einer Hamburger Unternehmensberatung tätig. Sie befasst sich mit aktuellen Trends und Entwicklungen im HR-Bereich.

**Prof. Dr. Swetlana Wildfang**

ist Professorin für Angewandte Psychologie und Dekanin der Studiengänge „Psychologie (B.Sc.)“ sowie „Psychologie (M.Sc.)“ mit verschiedenen Schwerpunkten. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Persönlichkeitspsychologie und psychologischen Diagnostik sowie der Rehabilitation von Langzeitarbeitslosen.

**M.Sc. Josie Wolter**

ist Wirtschaftswissenschaftlerin mit Forschungs- und Praxisschwerpunkt im Bereich des Risiko- und Datenmanagements. Als Referentin des Präsidenten der Euro-FH gestaltet sie zudem die Hochschulentwicklung maßgeblich mit. Vor ihrer Tätigkeit an der Euro-FH war sie Risikocontrollerin im Finanzsektor mit einem Fokus auf der Entwicklung und Validierung statistischer Risikomodelle sowie dem Auf- und Ausbau IT-gestützter Reportingstrukturen.



Ausgewählte Publikationen aus dem Jahr 2020

Böning, U. & Strikker, F. (2020).

Coaching in der zweiten Romantik: Abstieg oder Aufstieg? Springer Verlag.

Bysikiewicz, M., Zwirner, C. & Seebeck, A. (2020).

Kommentar zu § 248 HGB Bilanzierungsverbote und -wahlrechte. In: K. Petersen & C. Zwirner (Hrsg. 4., aktualisierte Auflage), *Systematischer Praxiskommentar Bilanzrecht.* Reguvis Fachmedien.

Hägerbäumer, M. (2020).

Implikationen des Zusammenhangs zwischen Burnout und Präsentismus für Prävention und Rehabilitation. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 109, 34–41.

Hochmuth, C., Krempkow, R., Sankowsky, H., Thelen, U., Tschaut, A. & Wadzack, J. (2020).

Wissenschaftsmanager stärken Strategiefähigkeit. Ein Positionspapier des Netzwerks Wissenschaftsmanagement. *DUZ Wissenschaft & Management*, 3, 26–32.

Hollensen, S. (2020).

Global Marketing (8th ed.). Pearson Education.

Kriegel-Schmidt, K., Schmidt, K. & Zwania-Rössler, I. (2020).

Neuer Umgang mit Vielfalt: Kulturelle Sehweisen für Mediatoren mit dem Perspektiven-Modell. In S. Kracht, A. Niedostadek & P. E. Sensburg (Hrsg.), *Praxishandbuch Professionelle Mediation.* Springer Reference Psychologie. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-49657-2_58-1

Lutz F. & Seebeck A. (2020).

OECD veröffentlicht aktualisierte Guidance zum Country-by-Country Reporting. *Internationales Steuerrecht*, 29, 55–59.

Schultze, T., Drewes, S. & Schulz-Hardt, S. (2020).

A test of synergy in dynamic system control tasks. *Journal of Experimental Psychology: General.* Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/xge0000975>

Seebeck, A. & Rudolph, J. (2020).

Referentenentwurf zur Umsetzung der elektronischen Finanzberichterstattung nach ESEF. *Zeitschrift für Internationale Rechnungslegung*, 1, 35-42.



Europäische Fernhochschule Hamburg GmbH · University of Applied Sciences
Doberaner Weg 20 · 22143 Hamburg · Telefon 040 / 675 70 - 0 · www.Euro-FH.de