



Grußwort

Liebe IAW-Studierende,
liebe IAW-Alumni,
liebe IAW-Interessierte,

ein Jahr zwischen zwei Lockdowns neigt sich dem Ende. Das klingt ein wenig bedrückend, ist es bei genauerer Betrachtung der zwischenzeitlichen Entwicklungen für das IAW aber nicht. Die wichtigsten Weichenstellungen konnten durch die Neuberufungen getätigt werden. Prof. Markus Hertwig trat zum 7.4.2021 die Leitung des Lehrstuhls „Soziologie der digitalen Transformation“ an und Prof. Christian Meske konnte zum 1.9.2021 für den Lehrstuhl „Sozio-technisches Systemdesign und Künstliche Intelligenz“ gewonnen werden. Das ist eine sehr wichtige Basis für Forschung und Lehre und sichert die Leistungsstärke des IAW auch für die Zukunft.

In 2021 haben sich 26 Studierende neu am IAW eingeschrieben. Diese erfreuliche Entwicklung erlaubt eine weitere Ausdifferenzierung und Vielfalt des Lehrangebots, so dass auch Lehrbeauftragungen über die Gren-

zen des IAW hinaus möglich sind. Das Engagement der Alumni bei der Weiterentwicklung der Lehre kommt dem IAW dabei sehr zugute. Auch den Lehrbeauftragten sei an dieser Stelle herzlich gedankt. In der Projektakquise war das IAW 2021 erfolgreicher denn je. Mit der Einwerbung und Konsortialführung über des „Kompetenzzentrums HUMAINE – Transfer-Hub der Metropole Ruhr für die humanzentrierte Arbeit mit KI“ kann das IAW neue Maßstäbe setzen, was die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Praxis mit über 30 Partnern und den Transferauftrag der Universität zur Regionalentwicklung anbetrifft. Für die ersten vier Jahre wird das Projekt mit 8 Mio. Euro durch das BMBF gefördert. Daran geknüpft sind Optionen auf Verlängerung und Verstetigung des Kompetenzzentrums auf Mark 51°7, dem ehemaligen Opel-Gelände.

Während in der ersten Jahreshälfte die Lehre rein online stattfand,

konnte ab Sommer auch wieder in Präsenz zusammengearbeitet werden. Das Rektorat forciert seit Wintersemester die Präsenzlehre. Davon haben einige Module und Studierende sehr profitiert, denn Lehre ist so viel mehr als Stoffaneignung. Soziales Lernen und Miteinander lässt sich nicht vollständig digital abbilden – sich auf unterschiedliche Perspektiven und Charaktere einlassen, Emotionen im positiven Sinne erfahren, aber auch mal Spannungen aushalten können, dafür brauchen wir den Campus und das persönliche Miteinander. Mit dem 13.12. geht es vorübergehend in einen präsenzreduzierten Betrieb. Aber wir sind und bleiben zuversichtlich, dass uns in 2022 so viel Gutes und Neues erwartet, was wir gemeinsam angehen, gestalten und erfahren dürfen. In diesem Sinne wünsche ich allen ein zuversichtliches neues Jahr.

Ihre
Prof. Dr. Uta Wilkens
(Geschäftsführende Leitung)

Veranstaltungen

Absolventenfeier 2021 – klein, aber fein

Die diesjährige Absolventenfeier des IAW fand in kleinerer Runde statt, führte aber zu einem sehr gelungenen und entspannten Abend. Während die Zeugnisverleihung im Seminarraum stattfand, wur-



Foto: Feierliche Übergabe der Urkunden

den Fotos und Buffet nach draußen verlagert. Meistens sprechen ja die Bilder für sich und das war diesmal ganz bestimmt der Fall. Freunde und Angehörige waren digital zugeschaltet und konnten den Absolventinnen und Absolventen ihre persönlichen Glückwünsche

überbringen. Aber auch die vielen persönlichen Statements der Absolventen ließen erahnen, dass ihre Studienzeit hiermit emotional endet und zugleich eine neue spannende berufliche Phase beginnt. Allen sei an dieser Stelle noch einmal herzlich gratuliert.



Foto: Imbiss und Cometogether im Freien



Foto: Abschlussjahrgang 2021

Kurzmeldungen

Prof. Rolf Heinze für seine Verdienste als Beiratsvorsitzender geehrt

Im November schied Prof. Dr. Rolf Heinze, Fakultät für Sozialwissenschaft, als langjähriger Vorsitzender des IAW-Beirats aus. Prof. Uta Wilkens dankte ihm für seine langjährige Arbeit. Sie würdigte insbesondere den Rückhalt und die Impulse, die das IAW in den zurückliegenden Jahren durch ihn erfahren hat.



Foto: Ehrung von Prof. Rolf Heinze

Zugleich formierte sich am Institut für Arbeitswissenschaft der neue IAW-Beirat unter dem Vorsitz von Prof. Bernd Kuhlenkötter, Fakultät für Maschinenbau.

Semesterauftakt im Freien

Zu Beginn des Wintersemester 2021/22 hat das IAW alle Studi-

enanfänger und -anfängerinnen aus dem Jahr 2021 herzlich willkommen geheißen. In diesem Jahr wurden 26 Studierende zum Master of Arts Organizational Management zugelassen. Zur Begrüßung und zum Kennenlernen trafen sich alle auf Haus Hohenstein in Witten.



Foto: Wanderung durch das Naturschutzgebiet Hohenstein

Bewerbungsfrist für das SoSe 2022 endet im Januar

Die Bewerbungsfrist für den Studienstart zum 1.4.2022 im Weiterbildungsstudiengang „M.A. Organizational Management“ endet am 15. Januar 2022.

Für die IAW-Studierenden besteht weiterhin die Möglichkeit, sich innerhalb des Masterstudiengangs zu spezialisieren. Dabei können



Foto: Interaktives Arbeiten der Studierenden

die Spezialisierungen „Human Resources und Kompetenzmanagement“ oder für Beschäftigte von öffentlichen Verwaltungen die Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“ gewählt werden. Mit einem Masterabschluss in der Spezialisierung „Modernes Verwaltungsmanagement“ können Angestellte wie auch Beamte in den höheren Dienst (bei Beamten die Laufbahngruppe 2.2) einsteigen bzw. sich auf entsprechende Stellen bewerben.

Für weitere Informationen rund um den Studiengang „M.A. Organizational Management“ am Institut für Arbeitswissenschaft kontaktieren Sie gerne direkt unsere [Studienberater](#) oder informieren Sie sich unter <https://www.iaw.ruhr-uni-bochum.de/>.

Personalia



Foto:
Prof. Dr.
Christian
Meske

Professur „Sozio-technisches Systemdesign und Künstliche Intelligenz“ neubesetzt

Mit Prof. Dr. Christian Meske gewinnt das IAW eine sozio-technische Perspektive auf das Design und Management innovativer Informations- und Kommunikationssysteme sowie deren Auswirkungen auf Individuen, Unternehmen (insbesondere aus

dem Industrie- und Dienstleistungssektor) wie auch auf die Gesellschaft als Ganzes.

In der IAW-Lehre wird Prof. Dr. Christian Meske das Pflichtmodul „Kommunikation und Wissensaustausch in Unternehmen“ und das Wahlmodul „Innovation durch Prozessmanagement“ übernehmen. Hier geht's zum [Kurzinterview](#).

Saskia Hohagen legt erfolgreich ihre Promotionsprüfung ab

Im Juli hatte Saskia Hohagen ihre Dissertation mit dem Titel „Freiwilliges Verhalten am Arbeitsplatz – Die Bedeutung von Kompetenzen für Organizational Citizenship Behavior“ sehr erfolgreich abgeschlossen (summa cum laude). In ihrer Dissertation widmete sich

Saskia Hohagen der Fragestellung, inwiefern die Kompetenzen der Mitarbeiter mit ihren gezeigten freiwilligen Verhalten am Arbeitsplatz zusammenhängen. Das Promotionsverfahren wurde an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt und durch Prof. Dr. Uta Wilkens sowie Prof. Dr. Matthias Weiß betreut.



Foto: Dr. Saskia Hohagen

Aus einem Projekt



Kompetenzzentrum HUMAINE in Bochum gestartet

Technologien, die lernfähig sind, autonom agieren und nicht vollständig von Menschen durchschaubar sind, fassen mittlerweile zunehmend Fuß in Organisationen. Sie können beispielsweise die Qualitätsprüfung in der Industrie verbessern, neue industrielle Dienstleistungen ermöglichen, medizinische Diagnosen unterstützen und bei der Pflege assistieren. Dieses wirtschaftliche Potenzial ist auch von großer Bedeutung für die Betriebe der Metropolregion Ruhr. Künstliche Intelligenz (KI) kann dieses Potenzial aber nicht aus sich heraus abrufen, sondern knüpft an bestehende Organisationsstrukturen, bestehende Informationstechnologien und vorhandenes Expertenwissen sowie Kompetenzen und Routinen von Menschen an. Die Nutzung von KI in Arbeitsprozessen erfordert daher aufeinander abgestimmte Technologie, Organisations- und Personalentwicklung. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, entsteht seit April 2021 das Kompetenzzentrum HUMAINE unter der Leitung von Prof. Dr. Uta Wilkens vom IAW. Das Projekt wird vom BMBF im Rahmen

des Programms „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ gefördert. Es werden Methoden und Werkzeuge entwickelt, um KI in Arbeitsprozesse so zu integrieren, dass sie auf die Belange der Menschen ausgerichtet ist und zur Ausschöpfung individueller und organisationaler Potenziale beiträgt.



Foto: HUMAINE-Zukunftsworkshop

Im Rahmen der vierjährigen (perspektivisch fünfjährigen) Laufzeit wird das Kompetenzzentrum zu einem mitgliederbasierten Netzwerk für humanzentrierte KI-Entwicklung und –Nutzung mit Geschäftsstelle auf dem entstehenden Innovationsquartier Mark 51°7 weiterentwickelt. Schon jetzt ist HUMAINE dort im O-Werk verankert, welches das interdisziplinäre Team aus Arbeitswissenschaftlern, KI-Forschern, Ingenieuren, Psychologen und Soziologen beherbergt und regelmäßig zur gemeinsamen Erarbeitungstreffen mit den Anwendungspartnern genutzt wird.

In den letzten Monaten hat sich das Projektconsortium im Rahmen eines Zukunftswshops damit beschäftigt, die Ausrichtung dieser Geschäftsstelle sowie der Pilotprojekte in Industrie und Gesundheitswirtschaft unter Berücksichtigung vielfältiger Einflussfaktoren zukunftsorientiert zu bestimmen. Diese Weichenstellungen prägen die laufenden wissenschaftlichen Arbeiten an einem Methodenbaukasten für die humanzentrierte Arbeit mit KI. Zu diesem zählt auch der Aufbau eines gemeinsamen Problemverständnisses in jedem Anwendungsfall, welches mittels Potenzial- und Workflowanalysen erarbeitet wird. Diese werden aktuell bei verschiedenen Anwendungspartnern erprobt und bilden einen Grundstein des zukünftigen Angebots des Kompetenzzentrums HUMAINE. Das Projekt knüpft durch die übergeordnete Forschung zum Management von Veränderungsprozessen im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung nahtlos an die Schwerpunkte des IAW an und wird zahlreiche Impulse für Forschung und Lehre am IAW hervorbringen. Von Institutsseite wirken neben Prof. Uta Wilkens auch Prof. Thomas Herrmann, Prof. Christian Meske, Valentin Langholf und Felix Thewes an dem Projekt mit. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Modulabschlüsse im SoSe 2021



Im Mai fand die Praxiswoche des Moduls „Kommunikation und Wissensaustausch in Unternehmen“ bei der KHS GmbH statt. Die Studierenden hatten die Aufgabe, die Weitergabe von Wissen unter Mitarbeitenden zu evaluieren und diesbezüglich ein Konzept für ein strukturiertes Wissensmanagement zu entwickeln. Mithilfe von Interviews erstellten die Studierenden ein Konzept zur sys-

tematischen Wissensicherung, welches in einer Abschlusspräsentation mit großem Anklang den Mitarbeitenden der KHS vorgestellt wurde.



Foto: Digitale Abschlussveranstaltung des Moduls „Kommunikation und Wissensaustausch“

Für die Praxiswoche im Modul „Digitaler Wandel“ ging es für die Studierenden Mitte Mai zu den Wirtschaftsbetrieben Duisburg. Das Unternehmen stellte den Studierenden einen Blueprint für den digitalen Service bei der Gartenbewässerung zur Verfügung und ließ diesen evaluieren und optimieren. Im Ergebnis erarbeitete das studentische Team einen verschlankten digitalisierten Prozess, von dem sowohl die Wirtschaftsbetriebe Duisburg als auch die zu

versorgenden Haushalte in Zukunft sehr profitieren können. Zu den Besonderheiten des Moduls „Digitaler Wandel“ zählten auch zwei remote Besuche, zunächst in der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme und später auch des MakerSpace im O-Werk auf Mark 51⁰⁷.

Im August fand das Ergänzungsmodul „Unsicherheitserfahrung und Bewältigungsstrategien im unternehmerischen Kontext“ statt. Für die Studierenden bietet der Gründer:Innentalk sehr interessante Erfahrungsberichte rund um Fragen zu Work-Life Balance, zur Ideenfindung, Konfliktpotenzial im Team sowie der Umgang mit fehlendem Know-How. In den Talkrunden standen die Gründer:Innen von der CBD Hautpflegemarke J'TANICALS, SNAP GmbH (Spezialist für Verarbeitung von Machine Learning Algorithmen), der Wohnheim-App Dormcity und von Novaheal (digitale Lernplattform für Pflege-Azubis) Rede und Antwort.



Foto: Digitale Talkrunde mit Gründer:Innen

Anfang September standen die Herausforderungen im Zuge der Corona-Pandemie für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen im Zentrum der Praxiswoche im Modul „Beschäftigtenpartizipation“. Bei dem Bochumer Unternehmen Doncasters Precision, das ein Spezialist im Segment „Feinguss“ ist, untersuchten die Studierenden die Auswirkungen der Pandemie auf Interessenvertretungen. Durch Interviews mit Betriebsratsmitgliedern, der Jugendauszubildendenvertretung, Vertrauensleuten und der IG Metall gelang es den Studierenden, zentrale Erfolgsfaktoren dieses Good-Practice-Beispiels anschaulich herauszuarbeiten. Während der ersten Pandemie-Phase ist es dem Betriebsrat gelungen, seine eigene Aufgabe auf Online-Formate umzustellen.



Foto: Abschlussveranstaltung des Moduls „Beschäftigtenpartizipation“

Ende September waren die Studierenden in der Praxiswoche „Strategische Unternehmensführung“ zu

Gast bei der LITIM GmbH & Co. KG Lohndreherei und Fräserei in Wuppertal. Hier erhielten sie Einblick in die Arbeitsprozesse und Kernkompetenzen der Metallverarbeitung.



LITIM ist ein Lieferant von hochwertigen Dreh- und Frästeilen für die Wälzlager- und Automobilindustrie. Durch den direkten Austausch mit dem Geschäftsführer und dem Senior-Chef wurden strategische Weichenstellungen für die Zukunft des familiengeführten mittelständischen Unternehmens auf der Basis einer SWOT-Analyse und einer Diagnostik dynamischer Fähigkeiten entwickelt. Besonders gelobt wurden die zielgerichteten Gestaltungsvorschläge für die weitere Marktentwicklung und der fundierte wissenschaftliche Rückbezug der Präsentation.



Foto: Besichtigung der LITIM GmbH & Co. KG

Publikationen & Konferenzbeiträge

Beyer, A., Keskin, M. & Wilkens, U. (2021): Developing competencies for collaborative work settings in a virtual simulation laboratory. Training approach and performance measurement. In: Sihn, W. & Schlund, S. (Eds.): Competence development and learning assistance systems for the data-driven future, GITO-Verlag, S.199-214.

Bunde, E., Kühl, N. and Meske, C. (2022): Fake or Credible? Towards Designing Services to Support Users' Credibility Assessment of News Content. 53rd Hawaii International Conference on System Sciences. (accepted)

Gersch, M., Meske, C., Bunde, E., Aldoj, N., Beck, B., Hoppe, A., Stober, S., Wesche, J., Wilkens, U. & Dewey, M. (2021): Vertrauen in KI-basierte Radiologie – Erste Erkenntnisse durch eine explorative Stakeholder-Konsultation. In: Bruhn, M. & Hartwich, K. (Hrsg.): Künstliche Intelligenz im Dienstleistungsmanagement. Forum Dienstleistungsmanagement (S. 309-335), Band 22, Springer Nature, 2021. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34326-2_12.

Herrmann, T., Jahnke, I., & Nolte, A. (2021): A problem-based approach to the advancement of

heuristics for socio-technical evaluation. Behaviour & Information Technology, 1–23.

Hertwig, M. & Thünken, O. (2021): Neue Akteure im Wandel betrieblicher Arbeitsbeziehungen: Die Rolle von NGOs und Netzwerken bei Union Busting und Angriffen auf Betriebsräte. In: Industrielle Beziehungen, Schwerpunktheft „Betriebliche Mitbestimmung“, Gastherausgeber Hermann Kotthoff und Uwe Jirjahn, Heft 04/2021 (erscheint 12/2021)

Hertwig, M. (2021): Multiple Strukturierung der digitalen Wirtschaft: (alte und neue) Akteure

und Institutionen im Kräftefeld der Plattformarbeit. In: Berliner Debatte Initial 11/2021, S. 41-50

Hohagen, S. (2021): Freiwilliges Verhalten am Arbeitsplatz – Die Bedeutung von Kompetenzen für Organizational Citizenship Behavior. Springer Gabler: Wiesbaden.

Kröll, M. (2021): Agile Managementmethoden und KI-Tools im Spannungsfeld zwischen Akzeptanzsicherung und Reflexion. In: GfA, Dortmund (Hrsg.): Frühjahrskongress 2021 Arbeit humAlne gestalten, Bochum, Beitrag B.10.11.

Kröll, M., Burova-Keßler, K. (2021): AI and Learning in the Context of Digital Transformation. 12th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2021) and the Affiliated Conferences. Springer-Verlag.

Langholf, V. & Wilkens, U. (2021): Agile project management, new leadership roles and dynamic capabilities – Insight from a case study analysis. Journal of Competences, Strategy and Management Vol. 11 Organizational Agility – Adaptive strategies, inspiring leaders & flexible structures. (angenommen)

Lentzsch, C., & Herrmann, T. (2021): Predictive Maintenance as a Case for Intervention. Workshop Proceedings Automation Experience at the Workplace. In conjunction with CHI'21, Yokohama, Japan.

Meske, C., Osmundsen, K. S. and Junglas, I. (2021): Designing and Implementing Digital Twins in the Energy Grid Sector. MIS Quarterly Executive (MISQE) (20:3), pp. 183-198.

Wilkens, U. (2021): Digitaler Wandel und Führung in Veränderungs-

prozessen. In W. Busse Colbe, A. G. v. Coenenberg, P. Kajüter, U. Linnhoff, & B. Pellens (Hrsg.). Betriebswirtschaft für Führungskräfte. Eine Einführung in betriebswirtschaftliches Denken und Handeln. 5. komplett überarbeitete Auflage. (S. 317-352). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag

Wilkens, U., Cost Reyes, C., Treude, T. & Kluge, A. (2021): Understandings and perspectives of human-centered AI. A transdisciplinary literature review. GfA, Dortmund (Hrsg.): Frühjahrskongress 2021, Bochum, Beitrag B.10.17.

Wilkens, U., Langholf, V., Ontrup, G. & Kluge, A. (2021): Towards a maturity model of human-centered AI – A reference for AI implementation at the workplace. In: Sihn, W. & Schlund, S. (Eds.): Competence development and learning assistance systems for the data-driven future, GITO-Verlag, S. 179-197.

Auslandsstudium in Göteborg

Erasmus-Auslandssemester an der Universität Göteborg

Seit 2011 besteht die Kooperation des IAW mit der Universität Göteborg in Schweden. Für IAW-Studierende des „M.A. Organizational Management“



Foto: Universität Göteborg in Schweden

bietet sich hier die einzigartige Möglichkeit, ein Trimester am „Department of Sociology and Work Science“ der Universität Göteborg zu absolvieren. Dieses Angebot ist außergewöhnlich für einen berufsbegleitenden Studiengang.

In 3-6 Monaten können IAW-Studierende englischsprachige Seminare der „Faculty of Social Science“ und des Masterprogramms „Strategic Human Resource Management and Labour Relations“ belegen und darüber hinaus natürlich die Landeskultur besser kennenlernen und eigene

Sprachkenntnisse weiterentwickeln.

Aktuell wird die Kooperation für den nächsten ERASMUS-Förderzeitraum bis 2027/28 verlängert, was den Austausch zwischen Bochum und Göteborg nachhaltig verstetigen wird und für das Verhältnis der Austauschpartner spricht. Ein Auslandssemester erfordert Planung und Absprachen mit verschiedensten Parteien, weshalb zu empfehlen ist, bei Interesse möglichst früh Kontakt aufzunehmen. Weitere Informationen rund um ein Auslandssemester erhalten Sie [hier](#).

IMPRESSUM

Ruhr-Universität Bochum
Institut für Arbeitswissenschaft
Universitätsstr. 150
44801 Bochum
Geschäftsführende Leitung:
Prof. Dr. Uta Wilkens

Inhaltlich verantwortlich:

Franz A. Hansen
Studienberatung und Öffentlichkeitsarbeit
Raum NB 1/133
E-Mail: Franz.Hansen@ruhr-uni-bochum.de

Besuchen Sie unsere Website für weitere Informationen:

<https://www.iaw.ruhr-uni-bochum.de>