LEBENSLAUF

Prof. Dr. Uta Wilkens
Dr. rer. pol., habil., Dipl.-Kffr./Dipl.-Hdl.

geb. am 24.04.1967 in Otterndorf (Landkreis Cuxhaven)
eine Tochter (geb. Jan. 2003)

beruflich: Ruhr-Universität Bochum - Institut für Arbeitswissenschaft - Lehrstuhl Arbeit, Personal und Führung
uta.wilkens@rub.de – www.apf.ruhr-uni-bochum.de
https://humaine.info/
https://orcid.org/0000-0002-7485-4186

© Damian Gorczany

Akademische Laufbahn	
seit 12/05	Inhaberin des Lehrstuhls Arbeit, Personal und Führung (W3), Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der Ruhr-Universität Bochum (RUB) sowie kooptiertes Mitglied der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
05/23 - 09/23	Visiting Researcher at University of York (Mai 23), CU Boulder, ATLAS Institute (Juni/Juli 23), University of South Australia (UniSA), Adelaide, Centre for Change and Complexity in Learning (C3L) (Aug./Sept. 23)
02/18 - 09/22	Geschäftsführende Leiterin des IAW, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der RUB mit Schwerpunkt in der wissenschaftlichen Weiterbildung
08/18 - 01/19	Gastprofessorin an der University of Colorado, Boulder, ATLAS Institute (Alliance for Technology, Learning and Society)
12/08 - 09/15	Prorektorin für Lehre, Weiterbildung und Medien bzw. Internationales der Ruhr-Universität Bochum (RUB)
09/06 - 11/08	Geschäftsführende Leiterin des Instituts für Arbeitswissenschaft, RUB
10/04 - 11/05	Inhaberin des Lehrstuhls Allgemeine BWL, insbes. Personalmanagement und Organisation, Wissenschaftliche Hochschule Lahr (WHL)
10/98 - 09/04	Wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl Personal und Führung, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, TU Chemnitz, Habilitation
09/00 - 10/00	Kurzzeitdozentur in der MBA-Ausbildung des Japan Advanced Institute of Science and Technology (JAIST), School of Knowledge Science (Institut Professor Nonaka), gefördert vom DAAD
11/94 - 09/98	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Personal und Führung, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, TU Chemnitz; Promotion
9/95 - 10/95	Kurzzeitaufenthalt in Washington, D.C. (Economic Policy Institute) und Boston (MIT), gefördert vom German Marshall Fund of the United States
4/93 - 11/94	Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit, FU Berlin, EU-Projekt “Future Working Structures – Human Resource Management in the European Automotive Industry”

Akademische Grade, Schul-, Berufs- und Hochschulausbildung	
01/04	Venia legendi für das Fach Betriebswirtschaftslehre durch die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Chemnitz (Gutachter der Habilitationsschrift: Pawlowsky/Lang/Sydow)
07/98	Doctor rerum politicarum der Wirtschaftswissenschaften an der TU Chemnitz, summa cum laude (Gutachter der Dissertationsschrift: Pawlowsky/Lang/Becker)
10/89 - 11/92	Studium der Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik an der Freien Universität Berlin, Diplom-Kauffrau 11/92 (Note: 1,3), Diplom-Handelslehrerin 11/94 (Note: 1,2)
10/87 - 9/89	Studium der Wirtschaftspädagogik an der Georg-August-Universität Göttingen, Vordiplom (Note: 2,6)
8/86 - 4/87	Finanzanwärterin im Finanzamt Stade mit Besuch der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Rinteln, Zwischenprüfung für Diplom-Finanzwirte (Note: 2,5), Eigenkündigung im April 87
Bis 6/86	Gymnasium Warstade, Hemmoor, Abitur (Note: 1,9)
Ausgewählte Gutachtertätigkeiten und Initiativen	
03/24 - 02/25	Sprecherin des WUN RDF: Global network for responsible human-centred AI management and context-sensitive operations - Keep the users in the loop (NET-hUmAIN)
04/21 - 03/25	Sprecherin für das Kompetenzzentrum HUMAINE. Transfer-Hub der Metropole Ruhr für die humanzentrierte Arbeit mit KI (BMBF-Projekt mit Gesamtvolumen von 8 Mio. € für die ersten vier Jahre; beteiligte Hochschulen: RUB, UDE, hsg)
09/22 - 09/24	Gewählte Vorstandssprecherin der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Arbeits- und Betriebsorganisation (WGAB), zuvor Stellvertreterin
2023 - 2024	Beratendes Mitglied im Forschungsausschuss des Wissenschaftsrats zum Thema „Umgang mit langjährig erfolgreichen Exzellenzclustern“
seit 10/23	Mitglied im wissenschaftlichen Beirat Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (ifADo)
seit 09/23	Mitglied im Beirat des Center for Advanced Internet Studies (CAIS) des Landes NRW
seit 09/23	Gewähltes Mitglied im Verwaltungsrat der VIACTIV (Arbeitgeberseite)
seit 05/23	Mitglied im wissenschaftlichen Projektbeirat des Fraunhofer-Leitprojekts EMOTION
seit 09/22	Mitglied im Expertengremium Lernende Systeme, Arbeitsgruppe Arbeit/ Qualifizierung, Mensch-Maschine-Interaktion (BMBF, acatech)
seit 09/22	Advisory Board member NSF-Project „Human-Robot Collaboration for the Future of Organic Synthesis” at CU Boulder, ATLAS Institute
seit 03/22	Mitglied im Arbeitskreis Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft

seit 06/16	Mitglied im Direktorium des Forschungsbaus ZESS – Forschungszentrum für das Engineering Smarter Produkt-Service-Systeme, stellv. Sprecherin
2022	Mitglied im Gutachtergremium „Innovative Hochschule“, Gruppe Wissenschaft auf Bestellung des Wissenschaftsrats
seit 2021	Mitglied im International Advisory Board Global Research Alliance for AI in Learning (GRAILE) auf Einladung der UniSA, Adelaide
03/21 - 03/23	Wahl in den Vorstand und als Vizepräsidentin der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA)
03/21	Ausrichtung des GfA-Frühjahrskongresses an der RUB: Arbeit HumAIne gestalten. Konzepte menschenzentrierter KI-Arbeitsplätze jetzt für die Arbeit von morgen vordenken (gemeinsam mit Annette Kluge)
seit 03/19	Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Center for Global Human Resource Management der Universität Göteborg
2018 - 2019	Mitglied im MERCUR Science Policy Network der Stiftung Mercator zum Thema Digitalisierung
10/18	Geladenes Mitglied im Chinesisch-Deutschen Hochschulkolleg (CDHK) an der Tongji Universität, Shanghai (8.-14.10.2018)
seit 07/18	Gewähltes Mitglied im Beirat der Dr. Hans Riegel-Stiftung, im Amt bestätigt bis 06/2028
seit 06/18	Euram track chair: Digital innovation: strategies, competencies, theories and practice (Co-Speaker, Speaker: David W. Versailles, France)
seit 2017	Mitherausgeberin der Zeitschrift „Journal of Competences, Strategy & Management“
2017 - 2022	Mitglied im QM-Beirat der Universität Bremen
10/16 - 03/21	Maßnahmenfeldleiterin „In die Praxis“ im Rahmen von inSTUDIES^{plus}, BMBF-Projekt zur Qualität der Lehre
05/15	Gastwissenschaftlerin an der Johannes Kepler Universität Linz
12/12 - 11/14	Mitglied im Executive Board der Research School PLUS, Exzellenzprojekt der Ruhr-Universität Bochum in der Linie Graduiertenförderung
2009 - 2014	Invited faculty member der European school of management and technology (esmt) Berlin
2009 - 2015	Mitglied im Vorstand der Stiftung der RUB

Als Gutachterin tätig für div. Journals, DFG, BMBF, BMAS, Volkswagen Stiftung, Stifterverband, Wissenschaftsrat, DAAD, aaq, ZEvA, Gutachterin an den Unis Freiburg, Bremen, Eichstätt, Hannover und für den Nordverbund (Qualitätssicherung in Lehre, Forschung oder Systemakkreditierung), ehem. Mitglied im Vorstand von AQAS e.V. und im Gesprächskreis Liberal Arts Education (Einladung des ehem. amerikan. Botschafters in Berlin)

Internationale Forschungspartnerschaften

Prof. Gerhard Fischer, Prof. Mark Gross, beide CU Boulder, USA

Prof. Connie Zheng, Prof. Allan O'Conner, beide University of South Australia, Adelaide

Prof. David Versailles, Paris School of Business, Frankreich

Prof. Wolfgang Güttel, TU Wien, Österreich

HR faculty, University of Gothenburg, Schweden

Mitgliedschaften

Deutscher Hochschulverband e.V.
VHB – Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.
WGAB – Wissenschaftliche Gesellschaft für Arbeits- und Betriebsorganisation
GfA – Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
EGOS – European Group of Organization Studies
EURAM – European Academy of Management
Ernst-Reuter-Gesellschaft e.V. (Alumni der FU Berlin)

Bochum, 21.02.2024

Prof. Dr. Uta Wilkens

Anlage 1: Forschungs- und Lehrprofil, S. 5-6
Anlage 2: Publikationsverzeichnis, S. 7-19
Anlage 3: Lehrerfahrung, S. 20-27
Anlage 4: Aktuelle Vorträge, S. 28-34
Anlage 5: Einwerbung von Drittmitteln, S. 35-36

Anlage 1: Forschungs- und Lehrprofil von Prof. Dr. Uta Wilkens

Ausgehend von den konkreten Veränderungen der Arbeitswelt eruiere ich, was Organisationen in volatilen Umwelten adaptionsfähig macht und mit welchen Kompetenzen Individuen diese Veränderungsprozesse bewältigen und selbstbestimmt gestalten können. Dabei steht der digitale Wandel im Zentrum des Interesses. Ein aktueller Schwerpunkt liegt auf dem Wandel der Arbeitswelt durch Integration von künstlicher Intelligenz (KI) in Arbeitsprozesse.

Die Kategorisierung zum Wandel der Arbeit einschließlich der Erfassung organisationaler und individueller Kompetenzen fußt auf Ergebnissen der quantitativen und qualitativen empirischen Sozialforschung – Feldforschung, Ethnographie und Laborerhebungen eingeschlossen. Ein besonderes Anliegen ist es, die Rahmenbedingungen zu konkretisieren, durch die Individuen in ihrer persönlichen Entwicklung, auch unter Nutzung von Technologie, gestärkt werden und unter denen Organisationen von der Entwicklungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden besonders profitieren. Bei den von mir identifizierten Meta-Kompetenzen handelt es sich um den Umgang mit Komplexität, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, die Kombinationsfähigkeit, die Kooperationsfähigkeit und die digitale Kompetenz. Eine empowernde Arbeitsumgebung ist der wichtigste Moderator zwischen individuellen Fähigkeiten und organisationaler Entwicklung. Bei der Nutzung von KI zeige ich einen potenzialorientierten Ansatz für die individuelle Rollenentwicklung auf.

Diese Befunde sind zentral für meine universitäre Lehre und zwar mit Blick auf die inhaltlichen Schwerpunkte als auch die Wahl der Lernumgebung. Ich vermittle Inhalte über komplexe Szenarien, darunter das Unternehmensplanspiel zu Product-Service-Systems (PSS) (stärkt den Umgang mit Komplexität und die digitale Kompetenz) oder spezifische Verhaltenstrainings, wie „Das schwierige Mitarbeitergespräch“ mit intensiven Feedback-Prozessen (stärkt die Selbstreflexionsfähigkeit und lässt sich auch auf remote-Basis gestalten). Studierendengruppen werden bewusst interdisziplinär zusammengesetzt (Kombinationsfähigkeit über unterschiedliche Wissensgebiete) und mit vertrauten und unvertrauten Team-Settings konfrontiert (Kooperationsfähigkeit). Meine Lehre findet dort in Laborumwelten statt – darunter das Moderationslabor des IAW, die Lernfabrik der RUB, das bereits genannte PSS-Planspiel, sowie den Escape Rooms *Think Space* und *Collaboration Space (virtueller Raum)* - wo auf diese Weise zukünftige Entwicklungen der Arbeitswelt frühzeitig antizipiert und erfahrbar gemacht werden können. Eine enge Zusammenarbeit mit der betrieblichen Praxis findet in Form von Praxiswochen in jedem Mastermodul statt, um die Fähigkeit zur praktischen Problemlösung unter Nutzung akademischen Wissens zu fördern. Schon vor der Pandemie habe ich meine Lehre als *inverted classroom* weiterentwickelt, um in der Präsenzlehre mehr Freiraum für Interaktion zu haben. In den letzten Semestern sind daraus vielfältige weitere Ansätze digitaler Lehre und virtueller Teamarbeit entstanden.

Smart Product-Service-Systems spielen in meiner Forschung eine wichtige Rolle, weil sie neue Arbeitswelten und Prinzipien der Wertschöpfung repräsentieren. Dies impliziert Veränderungen von Organisationen und Arbeitshandeln: Organisationen werden zu Lösungsanbietern in Wertschöpfungsgemeinschaften. Produkt-integrierte digitale Services sind dabei ebenso konstitutiv wie digitale Schnittstellen mit Zulieferern und Kunden in operativen Geschäftsfeldern. Hier liegen zugleich wichtige Ansätze für die Integration von KI in den Arbeitsprozess. Dies stellt Anforderungen an die Verlässlichkeit der Individuen und die Verlässlichkeit der Systeme. Darauf beziehen sich die Untersuchungsansätze zur Rollenentwicklung und domänenübergreifenden Zusammenarbeit.

Digitalisierung berührt alle Bereiche des Lebens, Wirtschaftens und Arbeitens. Die jeweiligen Disziplinen widmen sich den Herausforderungen und Möglichkeiten mit ganz unterschiedlichen Methoden und Optimierungsansätzen. Durch meine arbeitswissenschaftliche Ausrichtung fühle

ich mich einer am Menschen orientierten Gestaltung von Arbeit verpflichtet und gehe aus soziotechnischer Systemperspektive an den Untersuchungsgegenstand heran.

Die Identifikation von Lösungskorridoren erfordert zunehmend ethnographische Untersuchungen, aber auch die Absicherung von Lösungsansätzen über experimentelle Designs im interdisziplinären Verbund. So bin ich Mitglied im Direktorium des Forschungsbaus ZESS (Zentrum für das Engineering smarter Produkt-Service-Systeme), der auf dem ehemaligen Bochumer Opel-Gelände angesiedelt ist. Seit 1.4.2021 bin ich Sprecherin und Konsortialführerin für das zunächst vom BMBF geförderte und anschließend verstetigte *Kompetenzzentrum HUMAINE*, ein Transfer-Hub der Metropole Ruhr für die humanzentrierte Arbeit mit KI. Bereits jetzt sind daran über dreißig Partner aus Forschung, Praxis und Transfer beteiligt. Hier geht es um verlässliche KI-Lösungen für die Menschen, die Unternehmen und die Region. Zudem bin ich ab 1.03.2024 Sprecherin des World Universities Network (WUN) Research Development Fund *„Global network for responsible human-centred AI management and context-sensitive operations - Keep the users in the loop (NET-hUmAIN)“*, einer Projektentwicklung unter Beteiligung von acht Universitäten von fünf Kontinenten.

Seit der Tätigkeit an meinem Lehrstuhl habe ich rund 13,5 Mio. € Drittmittel eingeworben. In der zwischenzeitlich parallel ausgeübten Funktion als Prorektorin für Lehre, Weiterbildung und Medien bzw. Internationales habe ich zudem rund 21 Mio. Euro zur Verbesserung der Qualität der Lehre für die Ruhr-Universität eingeworben.

Der Transfer meiner Forschungsergebnisse findet innerhalb der wissenschaftlichen Community über Publikationen und Vorträge statt. Ebenso widme ich mich dem Transfer in die Praxis und begleite betriebliche Veränderungsprozesse über Survey-Feedback-Ansätze, aktuell beim VRR und der VIACTIV zur Ausgestaltung außerbetrieblichen und mobilen Arbeitens. Ich habe Digitalisierung als Herausforderung für den Unternehmenswandel und die Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen früh erkannt und werde zu diesem Thema regelmäßig auf Praktiker-Tagungen als *keynote speaker* geladen. Ebenso werde ich regelmäßig als Expertin für Change Management und Bewältigungsstrategien für den Fachkräftemangel angefragt.

Die Übersichten zu Publikationen, Vorträgen und eingeworbenen Drittmitteln, die das skizzierte Forschungsprofil weiter konkretisieren, sind neben der Übersicht über Lehrveranstaltungen in den Lebenslauf integriert.

Anlage 2: Publikationsverzeichnis

Monographien & Herausgeberschaften

WILKENS, U.: Digitalisierung und Wandel der Arbeitswelt, Springer (in Bearbeitung).

1. NITSCH, V., KLUGE, A. & WILKENS, U. (Eds.) (2024): Work Design using Human-Centred Approaches to AI-based work, Special Issue Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (ZfA)
2. KLUGE, A., WILKENS, U., PEIFFER, C. & NITSCH, V. (Eds.) (2023): Human-Centered AI at Work - Common Ground in Theories and Methods. In: Frontiers in AI / AI in Business.
3. HENTZLER, I., HUES, H., SONNLEITNER, S. & WILKENS, U. (Hrsg.) (2023): Extended Views. Gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Perspektiven auf die Covid-19-Pandemie, Köln und Wien: Böhlau (Verlagsgruppe Vandenhoeck & Ruprecht).
4. SCHIAVONE, F. VERSAILLES, D., MERINDOL, V., WILKENS, U. & LEONE, D. (Eds.) (2023): Innovation management in healthcare: Where are we going? Special Issue of the European Journal of Innovation Management. (forthcoming)
5. WILKENS, U. & SPRAFKE, N. (Eds.) (2017): Journal of Competences, Strategy & Management, Vol. 9: Approaching Dynamic Capabilities from a Multi-Level Perspective – Macrofoundations and Microfoundations, Hampp-Verlag.
6. WILKENS, U. & MINSSEN, H. (EDS.) (2010): Special Issue Zeitschrift für Personalforschung – German Journal of Human Resource Research: Interdependence between People and Organization. München und Mering: Hampp.
7. WILKENS, U.; FREILING, J. & RASCHE, C. (Hrsg.) (2008): Jahrbuch „Strategisches Kompetenz-Management“ 2008: Grundverständnis und Analyse der Wirkungsbeziehungen zwischen individuellen Fähigkeiten und kollektiver Kompetenz. München und Mering: Hampp.
8. WILKENS, U. (2004): Management von Arbeitskraftunternehmern. Psychologische Vertragsbeziehungen und Perspektiven für die Arbeitskräftepolitik in wissensintensiven Organisationen. Wiesbaden: DUV. Habilitationsschrift an der TU Chemnitz unter dem Titel: Zum Management von Arbeitskraftunternehmern bei wissensintensiver Arbeit. Arbeitskräftepolitik zwischen Bindung und Durchlässigkeit.
9. PAWLOWSKY, P. & WILKENS, U. (Hrsg.) (2001): Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. München und Mering: Hampp, Schriftenreihe: Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, Band 16.
10. WILKENS, U. (1998): Human Resource Management in der europäischen Automobilindustrie. Ein cross-nationaler Vergleich. Frankfurt/M.: Lang. (Dissertationsschrift).

Doppelt-blind begutachtete Beiträge

11. WILKENS, U., LANGHOLF, V. & DEWEY, M. (2024). Types of human-AI role development - Benefits, harms and risks of AI-based assistance from the perspective of professionals in radiology. Forthcoming in: *Journal of Competences, Strategy and Management*. Danner-Schröder, A., Gersch, M., Güttel, W.H., Müller-Seitz, G. & Schulz, A.-C. (Eds.). Special Issue: Transformation & Technology.
12. WILKENS, U. & FIELD, A. (2023). Creative intent and reflective practices for reliable and performative human-AI systems. In: Deuse, J. (Ed.): How can industrial management contribute to a brighter future? pp. 77-94, GITO-Verlag, Berlin. Open Access: https://doi.org/10.30844/wgab_2023_5

13. HOHAGEN, S., OBERMANN, N., & WILKENS, U. (2023). Antecedents of organizational resilience and how these can be transferred to agriculture – A systematic literature analysis. In Hoffmann, C. et al. (Hrsg.): Resiliente Agri-Food-Systeme, S. 113-124. Bonn: Gesellschaft für Informatik

14. HERZOG, M., WILKENS, U., BÜLOW, F., HOHAGEN, S., LANGHOLF, V., ÖZTÜRK, E., KUHLENKÖTTER, B. (2022). Enhancing digital transformation in SMEs with a multi-stakeholder approach. In: Plapper, P. (Ed.): Digitization of the work environment for sustainable production, pp. 17-35, GITO Verlag.

15. 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, 11, S. 1-18. https://doi.org/10.25437/jcsm-vol11-17.

16. 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.

17. 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.

18. GERSCH, M., MESKE, C., BUNDE, E., ALDOJ, N., 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.

19. WILKENS, U. (2020): Artificial intelligence in the workplace – A double-edged sword. In: International Journal of Information and Learning Technology (IJILT) 37 (5):253–265. DOI: 10.1108/IJILT-02-2020-0022.

20. WILKENS, U. & SPRAFKE, N. (2019): Micro-variables of dynamic capabilities and how they come into effect – Exploring firm-specificity and cross-firm commonalities. In: Management international, 23(4), 30-49.

21. LIENERT, A.; SÜßE, T.; WILKENS, U.; WASHINGTON, N. & ELFVING, S.W. (2019): Perceived cultural enablers and inhibitors of the organizational transformation towards PSS. In: Proceedings 11th CIRP Conference on Industrial Product-Service System, Hong Kong, 311-317 (Best Innovation Paper Award).

22. DEWEY, M. & WILKENS, U. (2019): The bionic radiologist: Avoiding blurry pictures and providing greater insights. npj Digital Medicine, Vol. 2, Article number: 65, https://doi.org/10.1038/s41746-019-0142-9.

23. SÜßE, T., WILKENS, U., HOHAGEN, S., ARTINGER, F. M. (2018): Digital competence of stakeholders in Product-Service Systems (PSS): Conceptualization and empirical exploration. In: Proceedings of 10th CIRP Conference on Industrial Product-Service Systems, Elsevier. Procedia CIRP 73 (2018) 197–202.

24. LENKENHOFF, K.; WILKENS, U.; ZHENG, M.; SÜßE, T. KUHLENKÖTTER, B. & MING, X. (2018): Key challenges of digital business ecosystem development and how to cope with them. In: Proceedings of 10th CIRP Conference on Industrial Product-Service Systems, Elsevier. Procedia CIRP 73 (2018) 167–172.

25. WILKENS, U. (2017): Towards a Regional Dynamic View – Components of Macrofoundation. In: Journal of Competences, Strategy & Management, Vol. 9: Approaching Dynamic Capabilities from a Multi-Level Perspective – Macrofoundations and Microfoundations, Hampp-Verlag, S. 33-56.

26. KUHLENKÖTTER, B.; WILKENS, U.; BENDER, B.; ABRAMOVICI, M.; SÜßE, T.; GÖBEL, J.; HERZOG, M.; HYPKI, A. & LENKENHOFF, K. (2017): New Perspectives for Generating Smart PSS Solutions – Life Cycle, Methodologies and Transformation. In: Procedia CIRP, Elsevier; Vol. 64, S. 217–222. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827117301804

27. CIBAT, J.; SÜßE, T. & WILKENS, U. (2017): An ecosystem approach as a design principle for a PSS-specific business simulation, In: Procedia CIRP, Elsevier; Volume 64, S. 223–228. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827117301798

28. SÜßE, T.; VOIGT, B.-F. & WILKENS, U. (2016): An application of Morgan's images of organization: Combining metaphors to make sense of new organizational phenomena. In: Örtenblad, A., Trehan, K. & Putnam, L. (Eds.), Exploring Morgan's Metaphors: Theory, Research, and Practice in Organizational Studies, S. 111-137, Sage.

29. WILKENS, U.; LIENERT, A. & ELFVING, S.W. (2016): The Relevance of Managerial Cognition for IPSS Business Model Development. In: Procedia CIRP, 47, S. 495-500.

30. WILKENS, U. & RUINER, C. (2014): Konfigurationen von new employment relationships – Zur (In)Stabilität von Arbeitsbeziehungen mit hochqualifizierten Arbeitskräften, in: Sydow, J.; Sadowski, D. & Conrad, P. (Hrsg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Managementforschung Band 24. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 63-100.

31. ELFVING, S. W.; WASHINGTON, N.; LIENERT, A.; MÄNZ, K. & WILKENS, U. (2014): At a crossroads: case study analysis of the organizational challenges within the transformation path to an IPS². In: Procedia CIRP 2014: Product Services Systems and Value Creation, Elsevier, S.326-331.

32. SÜßE, T. & WILKENS, U. (2014): Preparing individuals for the demands of PSS work environments through a game-based community approach – design and evaluation of a learning scenario. In: Procedia CIRP 2014: Product Services Systems and Value Creation. Elsevier, S.271-276.

33. VOIGT, B.-F.; MÄNZ, K. & WILKENS, U. (2014): What leadership pattern can be observed in IPS^2 work systems when compared with production and service? In: Procedia CIRP 2014: Product Services Systems and Value Creation. Elsevier, S.277-282.

34. WILKENS, U.; RUINER, C. & KÜPPER, M. (2013): Flexible Arrangements with the Highly-qualified Workforce. Antecedents and Effects of Different Contract Policies in Knowledge-intensive Firms. In: Journal of Business Economics (JBE), Special Issue „Human Resource Management of the Highly Qualified External Workforce", 83. Jg. Nr. 8, S. 837-861.

35. RUINER, C.; WILKENS, U. & KÜPPER, M. (2013): Ménage à trois – Die Relevanz des Kunden in der psychologischen Vertragsbeziehung bei projektförmiger Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Personalforschung, 27. Jg., Nr. 4, S. 354-372.

36. RUINER, C., WILKENS, U. & KÜPPER, M. (2013): Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-intensive Firms – Going Beyond Existing Concepts. In: management revue, 3/2013, Special Issue "Theory and Practice of flexible Work: Organizational and Individual Perspectives", S. 162-178.

37. SPRAFKE, N.; EXTERNBRINK, K. & WILKENS, U. (2012): Exploring Micro-Foundations of Dynamic Capabilities: Insights from a Case Study in the Engineering Sector. In: Research in Competence-Based Management, 6, S. 117-152.

38. WILKENS, U. & NERMERICH, D. (2011): ”Love it, change it, or leave it“– Understanding highly-skilled flexible workers’ job satisfaction from a psychological contract perspective. In: management revue, volume 22, issue 1, S. 65-83.

39. WILKENS, U. & GRÖSCHKE, D. (2008): Kompetenzbeziehung zwischen Individuen, Gruppen und Communities – Empirische Einblicke am Beispiel des Wissenschaftssystems. In: Freiling, J.; Rasche, C.; Wilkens, U. (Hrsg.): Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management. München und Mering: Hampp, S. 35-67.

40. WILKENS, U.; KELLER, H. & SCHMETTE, M. (2006): Wirkungsbeziehungen zwischen Ebenen individueller und kollektiver Kompetenz. Theoriezugänge und Modellbildung. In: Schreyögg, G. & Conrad, P. (Hrsg.): Managementforschung Band 16: Management von Kompetenz. Wiesbaden: Gabler, S. 121-161.

41. WILKENS, U. (2006): Der psychologische Vertrag hochqualifizierter Arbeitskraftunternehmer als Herausforderung für die Personalpolitik wissensintensiver Unternehmen. In: Nienhüser, W. (Hrsg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S.115-149.

42. WILKENS, U.; MENZEL, D. & PAWLOWSKY, P. (2004): Inside the Black-box: Analysing the Generation of Core Competencies and Dynamic Capabilities by Exploring Collective Minds. An Organisational Learning Perspective. In: management revue, Volume 15, Special Issue: Beyond the Resource Based View (Guest Editor: M. Moldaschl), S. 8 – 26.

43. WILKENS, U. & BRUSSIG, M. (2003): Strategieentwicklung von KMU im Globalisierungsprozess, theoretisch fundiert und empirisch untersucht. In: Schreyögg, G. & Sydow, J. (Hrsg.): Managementforschung, Band 13: Strategische Prozesse und Pfade. Wiesbaden: Gabler, S. 35 – 91.

44. WILKENS, U. (2001): Der Beitrag der Personalforschung zur Bewältigung der Problemlagen in den neuen Bundesländern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 15. JG., 2001, S. 149 - 180.

45. WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (1997): Human Resource Management or machines that change the world in the automotive industry? In: mir-Management International Review, Vol. 37, Special Issue 1997/1, S. 105 – 126.

Beiträge mit peer-review Verfahren

46. KLUMPP, M. & WILKENS, U. (2024): Maschinenbau – Pars pro toto der sich ändernden Perspektiven auf Wertschöpfung, Produktion und Arbeitsorganisation. Erscheint in: Burr, W., Matiaske, W. & Sadowski, D. (Hrsg.): Ideengeschichte der BWL III, Springer.

47. LANGHOLF, V., MAZAROV, J., & WILKENS, U. (2024): Rollenentwicklung bei der Einführung digitaler Services und künstlicher Intelligenz – Erprobung eines Rollenentwicklungskonzeptes in einem Maschinenbauunternehmen. GfA Frühjahrskongress 2024: Arbeitswissenschaft in-the-loop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkungen auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung.

48. LUPP, D., OBERMANN, N., & WILKENS, U. (2024): AI declarations of DAX corporations: Do they mirror human-centered AI usage? GfA Frühjahrskongress 2024: Arbeitswissenschaft

in-the-loop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkungen auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung.

49. HOHAGEN, S., OBERMANN, N., & WILKENS, U. (2024): Work evaluation in agriculture – Status quo analysis and future research agenda. GfA Frühjahrskongress 2024: Arbeitswissenschaft in-the-loop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkungen auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung.

50. WILKENS U., LUPP, D., & LANGHOLF, V. (2023): Configurations of human-centered AI at work – Seven actor-structure engagements in organizations. Frontiers in Artificial Intelligence. AI in Business, 6. doi: 10.3389/frai.2023.1272159

51. LANGHOLF, V., LITIM, A., WEIRICH, A. & WILKENS, U. (2023): Gestaltung der KI-Arbeitswelt der Zukunft – Szenario-Methode zur Identifikation strategischer Optionen für eine menschenzentrierte Arbeit mit Künstlicher Intelligenz. Angenommen für GfA Frühjahrskongress 2023 (Hrsg.): Analyse und Gestaltung lernförderlicher und nachhaltiger Arbeitssysteme und Arbeits- und Lernprozesse, Sankt Augustin, Hannover.

52. THEWES, F., LANGHOLF, V., MESKE, C. & WILKENS, U. (2022). Towards a process model for cross-domain AI development – Insights from neuroradiological imaging. Tagungsband GfA Frühjahrskongress 2022 (Hrsg.): Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten, Sankt Augustin, Magdeburg.

53. HOHAGEN, S., LANGHOLF, V., & WILKENS, U. (2022). Reifegradbasierte Integration künstlicher Intelligenz in landwirtschaftliche Betriebsabläufe – Implementierungsunterstützung für unterschiedliche Betriebstypen. In M. Gandorfer, C. Hoffmann, N. El Benni, M Cockburn, T. Anken & H. Floto (Hrsg.), Künstliche Intelligenz in der Agrar- und Ernährungswirtschaft (S. 123-128). Bonn: Gesellschaft für Informatik.

54. 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.

55. KLUGE, A., ONTRUP, G. LANGHOLF, V. & WILKENS, U. (2021). Mensch-KI-Teaming: Mensch und künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt von morgen. *Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb*, *116*(10), 728–734. https://doi.org/10.1515/zwf-2021-0112

56. HOHAGEN, S., WILKENS, U., & ZAGHOW, L. (2021). Digitalisierung in der Landwirtschaft – Resilienz der Entwicklung aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive. In A. Meyer-Aurich, M. Gandorfer, C. Hoffmann, C. Weltzien, S. Bellingrath-Kimura & H. Floto (Hrsg.): Informations- und Kommunikationstechnologien in kritischen Zeiten? (S. 145-150). Bonn: Gesellschaft für Informatik.

57. HOHAGEN, S., VOß, M., WILKENS, U., ROHDE, S., VAUGHN, V., MEHRABI, F. & BRAUKHOFF, Y. (2021). Kompetenzentwicklung in transferorientierten Lehr-Lernformaten – Ergebnisse einer Evaluationsstudie. die hochschullehre, Jahrgang 7/2021, 105-111.

58. WILKENS, U. (2021). Digitaler Wandel und Führung in Veränderungsprozessen. 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.

59. WILKENS, U. (2020). Homeoffice vor, während und nach der Corona-Krise. Lessons learned für den resilienzförderlichen Personaleinsatz. In: Freitag, M. (Hrsg.): Mensch-Technik-Interaktion in der digitalisierten Arbeitswelt. Schriftenreihe der Wissenschaftlichen

Gesellschaft für Arbeits- und Betriebsorganisation, GITO-Verlag, Berlin, S. 131-152. DOI: https://doi.org/10.30844/wgab_2020_7.

60. WILKENS, U., LINS, D., PRINZ, C. & KUHLENKÖTTER, B. (2020). Lernen und Kompetenzentwicklung in KI-basierten adaptiven Systemen. In: Industrie 4.0 Management (hrsg. von N. Gronau), 06/2020 , 30-34 , Gito mbH Verlag , ISSN: 1434-1980

61. HOHAGEN, S., VOß, M., WILKENS, U. & SÜßE, T. (2020). Transdisciplinary Learning Lab – ein simulationsbasiertes und transferorientiertes Modul. In: Straub, J. et al. (Hrsg.): Forschendes Lernen an Universitäten – Prinzipien, Methoden, Best-Practices an der Ruhr-Universität Bochum (S. 515-522). Wiesbaden: Springer VS.

62. WILKENS, U. & DEWEY, M. (2019): The interplay of artificial and human intelligence in radiology – Exploring socio-technical system dynamics. In: Ahram, T. et al. (Eds.): IHIET 2019, AISC 1018, pp. 390-395, 2020. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25629-6_60

63. WILKENS, U. & ARTINGER, F. (2019): Design Components of Clinical Work Environments with Computerized Decision Support Systems. In Karwowski W. & Ahram, T. (Eds.). Intelligent Systems Integration 2019, IHSI Conference Proceedings. Berlin: Springer: 137-141.

64. WILKENS, U., LINS, D., PRINZ, C. & KUHLENKÖTTER, B. (2019). Lernen und Kompetenzentwicklung in Arbeitssystemen mit künstlicher Intelligenz. In: Spath, D. & Spanner-Ulmer, B. (Hrsg.): Digitale Transformation – Gutes Arbeiten und Qualifizierung aktiv gestalten. Gito-Verlag, S. 71-88.

65. HOHAGEN, S. & WILKENS, U. (2019). Implementierungsansätze für ein nachhaltiges Kompetenzmanagement – Strategie- und Prozessorientierung. In V. Heyse, J. Erpenbeck & S. Ortmann (Hrsg.), Kompetenzen voll entfaltet. Münster: Waxmann, S. 147-160.

66. SPRAFKE, N., HOHAGEN, S., ERLINGHAGEN, M., NOLTE, A., WENIG, P., ZECHMANN, A., WILKENS, U., MINSSEN, H. & HERRMANN, T. (2019). Voraussetzungen der erfolgreichen Implementierung von Kompetenzmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. In A. C. Bullinger-Hoffmann (Hrsg.), Zukunftstechnologien und Kompetenzbedarfe. Berlin: Springer-Verlag, S. 61-82.

67. SPRAFKE, N., HOHAGEN, S., NOLTE, A., WENIG, P., ZECHMANN, A., ERLINGHAGEN, M., WILKENS, U., HERRMANN, T. & MINSSEN, H. (2019). Nachhaltige Implementierung betrieblicher Kompetenzmodelle in KMU durch Unternehmenscoaching und Softwareintegration. In A. C. Bullinger-Hoffmann (Hrsg.), Zukunftstechnologien und Kompetenzbedarfe. Berlin: Springer-Verlag, S. 163-177.

68. WILKENS, U.; VOIGT, B.-F.; LIENERT, A. & SÜßE, T. (2017): Personal, Führung und Organisation in IPSS. In: Meier, H.; Uhlmann, E. (Hrsg.): Industrielle Produkt-Service Systeme – Entwicklung, Betrieb und Management. S. 325-342. Berlin: Springer-Verlag.

69. SÜßE, T.; WILKENS, U. & VOIGT, B.-F. (2017): Unternehmensplanspiel zur IPSS-spezifischen Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern. In: Meier, H.; Uhlmann, E. (Hrsg.): Industrielle Produkt-Service Systeme – Entwicklung, Betrieb und Management. S. 429-444. Berlin: Springer-Verlag.

70. SÜßE, T., WEBER, P., LASI, H. & WILKENS, U. (2017): Enterprise Interoperabilität in internetbasierten Ökosystemen. In: Gronau, N. (Hrsg.): Industrial Internet of Things in der Arbeits- und Betriebsorganisation. Berlin: GITO-Verlag, S. 25-46

71. HERRMANN, T. & WILKENS, U. (2017): Erweiterte Analyse- und Gestaltungsperspektiven für die Digitalisierung soziotechnischer Arbeitssysteme. Proceedings GfA Frühjahrskongress

2017: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Zürich.

72. SÜßE, T.; WEBER, P.; LASI, H. & WILKENS, U. (2017): Enterprise Interoperabilität in internetbasierten Ökosystemen. Eine Analyse der Partizipationsvoraussetzungen für Organisationen, Tagungsband WGAB, Potsdam, 27.-28. Oktober 2017.

73. WILKENS, U. & HERRMANN, T. (2016): Gibt es eine Arbeitswissenschaft der Digitalisierung? Ein Diskursbeitrag. In: Schlick, C. (Hrsg.): Megatrend Digitalisierung. Potenziale der Arbeits- und Betriebsorganisation. GITO Verlag, S. 215-230.

74. WILKENS, U.; SPRAFKE, N. & NOLTE, A. (2015): Vom Kompetenzmanagement zum Kompetenzcontrolling. In: Controlling – Zeitschrift für erfolgsorientierte Unternehmens-steuerung, 27. Jg., Band 10 (2015), S. 534-540.

75. WILKENS, U.; SPRAFKE, N. & VOIGT, B.-F. (2015): Kompetenz 2020: Bewältigung von Änderungsdynamik im Arbeitskontext. In: Bullinger, A. (Hrsg.): Mensch 2020 – transdisziplinäre Perspektiven. Chemnitz: Verlag aw&l Wissenschaft und Praxis, S. 277–288.

76. WILKENS, U.; NOLTE, A. & SPRAFKE, N. (2015): Betriebliche Kompetenzmodelle entlang der Wertschöpfungskette erarbeiten – Zur Integration von Kompetenz- und Prozessmanagement. PRAEVIEW – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, 2/2015 (Sonderheft Arbeit und Kompetenzmanagement in der digitalisierten Welt).

77. VOIGT, B.-F.; SÜßE, T. & WILKENS, U. (2015): Entwicklung von Kompetenzen für Industrie 4.0 im Rahmen eines Planspielszenarios – Simulation und Evaluation. In: Meier, H. (Hrsg.): Lehren und Lernen für die moderne Arbeitswelt. Berlin: GITO Verlag, S. 145-162.

78. WILKENS, U. (2015): „Butter bei die Fische“ – Wie gute Praxis Visionen schmackhaft werden lässt … In: Schelhowe, H.; Schaumburg, M. & Jaspers, J. (Hrsg.): Teaching is Touching the Future. Academic Teaching within and across Disciplines. Bielefeld: UVW UniversitätsVerlagWebler, S. 23–27.

79. WILKENS, U.; WISSING, F. & KRECH, V. (2015): Liberal Arts Education. Lehren und Lernen an ‚Großen Fragen‘. In: Schelhowe, H.; Schaumburg, M. & Jaspers, J. (Hrsg.): Teaching is Touching the Future. Academic Teaching within and across Disciplines. Bielefeld: UVW UniversitätsVerlagWebler, S. 357-360.

80. WILKENS, U.; SÜßE, T. & VOIGT, B.-F. (2014): Umgang mit Paradoxien von Industrie 4.0 – Die Bedeutung reflexiven Arbeitshandelns, in: Kersten, W.; Koller, H. & Lödding, H. (Hrsg.): Industrie 4.0 – Wie intelligente Vernetzung und kognitive Systeme unsere Arbeit verändern. Berlin: GITO, S. 199-210.

81. SCHMIDT, A. & WILKENS, U. (2014): Gesundheitsmanagement. In: Rosenstiel, L. v.; Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 613-623.

82. WILKENS, U.; SÜßE, T.; MÄNZ, K.; SCHIFFER, B. & FABIAN, G. (2013): Preparing University Graduates for Product-Service Work Environments. In: Meier, H. (Ed.): Product-Service Integration for Sustainable Solutions. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, S. 621-633.

83. MÄNZ, K; WILKENS, U.; SÜßE, T. & LIENERT, A. (2013): Die Bewältigung hoher Arbeitsanforderungen in HLB. Mitarbeiterkompetenzen als ermöglichender Faktor in HLB-Arbeitsbereichen. In: wt Werkstattstechnik online, 2013, (7/8), S.583-588.

84. EXTERNBRINK, K.; LIENERT, A. & WILKENS, U. (2012): Identifikation von Mitarbeiter- und Teamkompetenzen in hybriden Leistungsbündeln. In: Industrie Management, 3/2012, S. 65-69.

85. EXTERNBRINK, K.; WILKENS, U. & LIENERT, A. (2012): Antecedents to the Successful Coordination of IPS² Networks – A Dynamic Capability Perspective on Complex Work Systems in the Engineering Sector. In: Shimomura, Y.; Kimita, K. (Eds.): The Philosopher's Stone for Sustainability. Berlin Heidelberg: Springer Verlag, S. 103-108.

86. KÜPPER, M. & WILKENS, U. (2012): Umgang mit Risiko als Führungsaufgabe – Lernen von Hochleistungsteams. In: Grote, S. (Hg.): Zukunft der Führung. 1. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler Verlag. S. 573-584.

87. CARELL, A.; RICKEN, J. & WILKENS, U. (2012): Spielarten forschenden Lehrens und Lernens in der Hochschule. In: Landfried, K.; Kohler, J.& Benz, W. (Hrsg.): Handbuch Qualität in Studium und Lehre. 36. Ergänzungslieferung, Rubrik E 3.2. Berlin: Raabe Fachverlag für Wissenschafts-information.

88. WILKENS, U. & NERMERICH, D. (2011): § 6 Der Grundsatz der Selbstverantwortung in der verhaltenswissenschaftlichen Organisations- und Führungsforschung. In: Riesenhuber, K. (Hrsg.): Das Prinzip der Selbstverantwortung – Grundlagen und Bedeutung im heutigen Privatrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 119-134.

89. WILKENS, U. & EXTERNBRINK, K. (2011): Führung in Veränderungsprozessen. In: Busse Colbe, W. von; Coenenberg, A. G.; Kajüter, P.; Linnhoff, U. & Pellens, B. (Hrsg.): Betriebswirtschaft für Führungskräfte. Eine Einführung für Ingenieure, Naturwissenschaftler, Juristen und Geisteswissenschaftler. 4. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 209-233.

90. WILKENS, U.; KÜPPER, M. & RUINER, C. (2011): Welche Konsequenz haben flexible Beschäftigungsverhältnisse für die Erbringung von Wissensarbeit? – Eine Analyse der psychologischen Vertragsbeziehung zwischen Wissensarbeitern und ihren Arbeitgebern. In: Spath, D. (Hg.): Zwischen strengen Prozessen und kreativem Spielraum. HAB-Forschungsbericht. Berlin: GITO, S. 373-398.

91. GRÖSCHKE, D. & WILKENS, U. (2009): Ebenenübergreifende Kompetenzfeststellung: Diskussion eines Operationalisierungsvorschlags. In: Münk, D. & Severing, E. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf; Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, 7), Bd. 7, S. 123-138.

92. HUMMEL, H.-P. & WILKENS, U. (2009): Innerbetriebliche Koordination aus komplexitätstheoretischer Perspektive – Fallbeispiel ERGO Versicherungsgruppe. In: Scholz, C. & Hummel, H.-P. (Hrsg.): Markt oder Nicht-Markt: Das ist hier die Frage. Ein Bericht des Schmalenbach Arbeitskreises ‚Wertorientierte Messung der Performance von Führungsbereichen'. München/Mering: Rainer Hampp Verlag (Strategie- und Informationsmanagement, 24), S. 41-58.

93. SCHMIDT, A. & WILKENS, U. (2009): Betriebliches Gesundheitsmanagement im Aufgabenfeld von Führungskräften. In: Rosenstiel, L. v., Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6. Auflage, neu aufgenommenes Themenfeld, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 590-600.

94. WILKENS, U. (2009): Der flexible Arbeitsmarkt – Herausforderung, Risiko und Chance. Qualitative Veränderungen erfordern persönliche Kompetenzen. In: Dabrowski, M.; Giersch, C. (Hrsg.): Kirche – ein attraktiver und qualifizierender Arbeitgeber? Personalgewinnung und -entwicklung im kirchlichen Dienst. Münster: Dialogverlag, S. 7-26.

95. WILKENS, U. (2009): 34 Stichworte zur Themengruppe Wissens- und Kompetenzmanagement. Action Learning (S. 8-9), Berufliche Weiterbildung (S. 120-121), Betriebliche Bildung (S. 138), Betriebliche Weiterbildung (S. 141-143), Bildung (S. 163), Dialog (S. 238-239), Feldtheorie von Lewin (S. 351), Handlungsfähigkeit (S. 435-436), Idiosynkratisches Wissen (S. 483-484), Information (S. 493), Intellektuelles Kapital (S. 511-512), Kernkompetenz (S. 580), Kompetenz (S. 592-596), Kompetenzdiagnostik (S. 596-597), Kompetenzebenen (S. 597), Kompetenzmanagement (S. 597-598), Kompetenzmessung (S. 598-600), Lernen (S. 696-698), Lerntheorien (S. 700-702), Neuere Lerntheorien (S. 782), Organisationales Lernen (S. 812-814), Organisationales Wissen (S. 814-815), Organisationskapital (S. 820), Persönliches Wissensmanagement (S. 932), Sozial-kognitive Theorie (S. 1054-1057), Teamlernen (S. 1114), Wissen (S. 1211-1213), Wissensarbeit (S. 1213-1214), Wissensarten (S. 1214-1215), Wissensdiagnostik (S. 1219), Wissensgesellschaft (S. 1219-1220), Wissensintensive Organisationen (S. 1220-1221), Wissensmanagement (S. 1221-1224), Wissensmessung (S. 1225). In: Scholz, C. (Hrsg.): Vahlens Großes Personallexikon. München: Beck [u.a.].

96. WILKENS, U.; PAWLOWSKY, P. & STRÜMPEL, B. (2009): Arbeitszeitgestaltung und Beschäftigung im Kontext individueller, betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Interessen. In: Rosenstiel, L. v.; Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.):Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6. Auflage, komplett überarbeitete Artikelfassung, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S.725-740.

97. WILKENS, U. (2008): "Go-betweens" – The intermediate areas of rewarding employment. In: Neumaier, O.; Schweiger, G. & Sedmak, C. (Eds.): Perspectives on Work. Wien und Münster: LIT Verlag, S. 179 – 188.

98. KOTTMANN, M. & WILKENS, U. (2008): Universitäten als Dienstleister bei der Entwicklung von Management-Kompetenzen für Veränderungsprozesse in KMU. In: Meyer, J.-A. (Hrsg.): Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen – Jahrbuch der KMU-Forschung und –Praxis 2008. Lohmar: Josef EUL Verlag, S. 131-142.

99. GRÖSCHKE, D. & WILKENS, U. (2007). Kompetenzmessung und Kompetenzentwicklung. Tagungsdokumentation „Kompetenzen feststellen, entwickeln und erweitern – Methoden, Nutzungsmöglichkeiten und Grenzen" vom 30. November 2007 in Pforzheim. S. 37-42.

100. WILKENS, U. & GRÖSCHKE, D. (2007): Kompetenzbeziehungen und Kompetenznutzung im Wissenschaftssystem – Theoretische Überlegungen und empirische Einblicke In: Barthel, E. et al. (Hrsg.): „Kompetenzkapital heute – Wege zum Integrierten Kompetenz-management". Frankfurt: Frankfurt School Verlag, S. 269-292.

101. WILKENS, U. (2005): Erfassung von Wirkungsbeziehungen zwischen Kompetenzebenen. In: QUEM-Bulletin 12/2005, S. 6-11.

102. PAWLOWSKY, P.; MENZEL, D. & WILKENS, U. (2005): Wissens- und Kompetenzerfassung in Organisationen. In: Sonntag, K.-H. et al.: Kompetenzmessung in Unternehmen. Münster u.a.: Waxmann (edition QUEM, Bd. 18), S. 343-453.

103. WILKENS, U. (2004): Häufige Unternehmenswechsel hochqualifizierter Arbeitskräfte. Bindungsorientierungen von Arbeitskraftunternehmern. In: Pongratz, H. & Voß, G. (Hrsg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 33-56.

104. WILKENS, U. (2004): Collective efficacy and frequent job changes of knowledge workers. (evidence based suggestions for improving performance). In: Bryan Sexton, J & Grote, G. (Eds.): The better the team, the safer the world: Golden rules of group interaction in high risk environments. Ladenburg: Gottlieb Daimler and Karl Benz Foundation.

105. WILKENS, U. (2004): Von der individuellen zur kollektiven Kompetenz? In: Dokumentation zur Kommissionstagung Personal der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. 24./25. September 2004 in Konstanz.

106. WILKENS, U. (2003): Involvement and Opportunity Seeking – An Analysis of the Flexible Work Force in Knowledge Intensive Firms. In: Morley, M. J. et al. (Eds.): Exploring the Mosaic, Developing the Discipline, Full Proceedings of the 7th Conference on International Human Resource Management, June 4 – 6, 2003, Limerick: Interesource Group.

107. HÄUSER, D.; WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (2003): Organizational Competencies in Knowledge Management and Competitive Advantages In: Morley, M. J. et al. (Eds.): Exploring the Mosaic, Developing the Discipline, Full Proceedings of the 7th Conference on International Human Resource Management, June 4 – 6, 2003, Limerick: Interesource Group.

108. WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (2003): Personalarbeit in einer wissensbasierten Wirtschaft. In: Becker, M. & Rother, G. (Hrsg.): Personalwirtschaft in der Unternehmenstransformation. München und Mering: Hampp, S. 239-253.

109. WILKENS, U.; PAWLOWSKY, P. & STRÜMPEL, B. (2003): Arbeitszeit, Arbeitszeitpräferenzen und Beschäftigung. In: Rosenstiel, L. v., Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 5. Auflage, komplett überarbeitete Artikelfassung, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 809-832.

110. WILKENS, U.; LANG, R. & WINKLER, I. (2003): Institutionensoziologische Ansätze. In: Weik, E. & Lang, R. (Hrsg.): Moderne Organisationstheorien 2. Strukturorientierte Ansätze. Wiesbaden: Gabler, S. 189-242.

111. MEINERZ, K.-P. & WILKENS, U. (2001): Neue Arbeit – Neues Entgelt? Rahmenbedingungen, Varianten und betriebliche Praxis der Gruppenentlohnung in den neuen Bundesländern. In: Pawlowsky, P. & Wilkens, U. (Hrsg.): Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. München und Mering: Hampp, Schriftenreihe: Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, Band 16, S. 175-194.

112. WILKENS, U. (2001): Standortbedingungen und Personalpraktiken in der ostdeutschen Automobilindustrie. In: Pawlowsky, P. & Wilkens, U. (Hrsg.): Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. München und Mering: Hampp, Schriften-reihe: Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, Band 16, S. 37-58.

113. WILKENS, U.; PAWLOWSKY, P. & HÄUSER, D. (2001): Personalentwicklung in der New Economy. In: Schwuchow, K. & Gutmann, J. (Hrsg.): Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2001/2002. Luchterhand Verlag, S. 193-198.

114. WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (2000): Human Resources as Competitive Advantage in the Automotive Industry? In: Berg, P. (Ed.): Creating Competitive Capacity. Labor Market Institutions and Workplace Practices in Germany and the United States, Berlin: edition sigma, S.155-165.

115. WILKENS, U. (1999): Redefining Theory and Strategy in International Human Resource Management, paper presented at the 19th Annual International Conference of the Strategic Management Society, October 3 – 6, 1999 in Berlin (Selected for consideration of the "SMS Best Conference Paper Prize").

116. STRÜMPEL, B.; WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (1999): Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeit und Beschäftigung. In: Rosenstiel, L. v., Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von

Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Vierte überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 807 – 826.

117. WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (1997): Human Resource Management im Vergleich. In: Frieling, E. (Hrsg.): Automobilmontage in Europa. Frankfurt, New York: Campus, S. 55 – 90.

118. PAWLOWSKY, P.; BÄUMER, J. & WILKENS, U. (1996): Wissen als Wettbewerbsvorteil? Zum betrieblichen Umgang mit Wissen und Qualifikation. In: Lang, R. (Hrsg.): Wandel von Unternehmenskulturen in Ostdeutschland und Osteuropa (Tagungsband zum II. Chemnitzer Ostforum). München und Mering: Hampp, S. 285 – 294.

119. WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (1996): Human Resource Management Strategies in the European Automotive Industry. Paper presented at the Fifth Conference on International Human Resource Management. San Diego, June 1996.

120. STRÜMPEL, B.; WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (1995): Arbeitszeitflexibilisierung durch Teilzeit. In: Rosenstiel, L. v.; Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Dritte überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 807 – 826.

121. WILKENS, U. (1994): Mythos Qualifikation? – Eine Analyse am Beispiel der Automobilindustrie. In: Busch, R. (Hrsg.): Konfrontation – Kooperation – Innovation. Betriebliche Modernisierungsstrategien und Interessenvertretung. Dokumentation einer Fachtagung der FU-DGB-Kooperationsstelle am 21. Und 22. Februar 1994, Berlin, S. 219 – 230.

Paper (in Weiterbearbeitung für Publikation)

122. LUPP, D., WILKENS, U., LANGHOLF, V. (2024): Typologies of decision-making with and about AI - At the crossroads of C-level managers' responsibility. Short paper accepted for EGOS 2024, Milano.

123. LUPP, D., Obermann, N. & WILKENS, U. (2024): Responsible AI in corporate declarations – A maturity approach of how DAX companies demonstrate accountability, Paper submitted to EURAM 2024, Bath.

124. ZHENG, C., BESER, A., PRILLA, M. & WILKENS, U. (2024): Testing Human Resource Managers' Trust in Using AI for Inclusive Personnel Selection, Short Paper presented at VHB-Tagung 2024 in Lüneburg.

125. WILKENS, U., LUPP, D., URBAN, A. & RIBBE, S. (2023): Co-Creating with AI as an issue of function, role, and agency – Insights from a literature review across disciplines. Paper accepted for 47. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation", Johannes Kepler University, Linz.

126. WILKENS, U., LUPP, D., URBAN, A. & RIBBE, S. (2022): Co-Creating with AI as an issue of function, role, and agency – Insights from a literature review across disciplines. Short paper accepted for Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal, ESCP Business School, Berlin.

127. WILKENS, U., LUPP, D., URBAN, A. & RIBBE, S. (2022): Co-Creating with AI – Configurations of human and non-human agency and their impact on occupational identity. Paper accepted for 38th EGOS Colloquium, July 7-9, 2022, Vienna – Organizing: The Beauty of Imperfection; Sub-theme 47: "Orgachines?!" Organizational Decision-making and Machine Algorithms.

128. LANGHOLF, V., & WILKENS, U. (2022): The role of employment relationships in the emergence of dynamic capabilities: Implications for HR systems. 83. VHB Jahrestagung, Track Personal, Düsseldorf, March 08-11 2022 (virtuell).

129. LANGHOLF, V. & WILKENS, U. (2018): New employment relationships as antecedents of dynamic capabilities – The role of employee engagement and empowering working conditions. Beitrag auf der Kommissionstagung Organisation, 15./16.02.2018 in Hamburg.

130. WILKENS, U. (2018): Facing the risk of disruption in digital service transition. Proceedings of the Euram Conference 2018; Reykjavik, June 19-22. (accepted)

131. LANGHOLF, V. & WILKENS, U. (2017): (New) employment relationships and dynamic capabilities – Theoretical outline and empirical evidence, 33rd EGOS Colloquium, Sub-theme 66: Organizational Capability Building: Dynamics, Creative Processes, Failures, Copenhagen, July 6 – 8, 2017.

132. WILKENS, U.; GÜTTEL, W. H. & SPRAFKE, N. (2015): The influence of managerial cognition and action on dynamic capabilities: Empirical evidence. Paper presented at the 31st EGOS Colloquium "Organizations and the Examined Life: Reason, Reflexivity and Responsibility", 2.-4. July, Athens.

133. WILKENS, U.; SPRAFKE, N. & GÜTTEL, W. H. (2015): The influence of managerial cognition and behavior on dynamic capabilities: Empirical evidence. Paper accepted for the 75th Annual Meeting of the Academy of Management, Presenter Symposium "Opening Dynamic Managerial Capabilities", 7.-11. August, Vancouver.

Weitere Beiträge & Editorials

134. HENZLER, I.; HUES, H., SONNLEITNER, S. & WILKENS, U. (2023): Einführung zu Extended Views. Gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Perspektiven auf die Covid-19-Pandemie. In: Henzler, I. et al. (Hrsg.): Extended Views. Gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Perspektiven auf die Covid-19-Pandemie, Köln und Wien: Böhlau (Verlagsgruppe Vandenhoeck & Ruprecht). (10 Seiten).

135. SCHIAVONE, F., VERSAILLES, D., MERINDOL, V., WILKENS, U. & LEONE, D. (2023): Editorial for: Innovation management in healthcare: Where are we going? Special Issue of the European Journal of Innovation Management. (5 pages, forthcoming).

136. ZAGHOW, L., HOHAGEN, S. & WILKENS, U. (2023): Stakeholder-Analyse im landwirtschaftlichen Wertschöpfungsgefüge - Bestandsaufnahme und Gestaltungsempfehlungen. Projektbericht abrufbereit unter: https://www.apf.ruhr-uni-bochum.de/wp-content/uploads/2023/01/Ergebnisreport-Stakeholderanalyse_final.pdf

137. Wie man Wie man KI menschenfreundlich einsetzt. Interview von WILKENS, U. & LANGHOLF, V. in RUBIN Wissenschaftsmagazin 2/2022: Arbeitswelt im Wandel, S. 48-51.

138. Hohagen, S., Zaghow, L. & Wilkens, U. (2022): Aktueller Einblick in die Arbeitswelt der Landwirtschaft - Ergebnisse einer Untersuchung unter Landwirtinnen und Landwirten. Projektbericht abrufbereit unter: https://www.apf.ruhr-uni-bochum.de/wp-content/uploads/2022/06/ergebnisreport_landwirtebefragung_final.pdf

139. WILKENS, U. (2022): Betriebliche Wandlungsfähigkeit im Zusammenspiel von Technik, Organisation und Mensch. Ein Plädoyer für die interdisziplinäre Forschungsförderung zur Humanisierung der Arbeit. Kalenderblatt zum 100. Geburtstag des VHB im März 2022.

140. WILKENS, U. & LANGHOLF, V. (2022): SWOT-Analyse zur Identifikation strategischer Optionen für die Nutzung humanzentrierter KI. Abrufbereit unter: https://humaine.info/wp-content/uploads/2022/06/Toolbox-Dokumente_01_SWOT-Analyse.pdf

141. WILKENS, U. & LANGHOLF, V. (2022): Ergebnisse der Parameteranalyse im Rahmen des HUMAINE-Zukunftsworkshops. Abrufbereit unter: https://humaine.info/wp-content/uploads/2022/06/Toolbox-Dokumente_02_Parameteranalyse.pdf

142. WILKENS, U. (2017): Understanding Organizational Renewal from a Multi-level Perspective – Challenges and Advancements. Editorial for Journal of Competences, Strategy & Management, Vol. 9: Approaching Dynamic Capabilities from a Multi-Level Perspective – Macrofoundations and Microfoundations, Hampp-Verlag, S. 1 – 6.

143. WILKENS, U. (2017): Digitalisierung und neue Wertschöpfungsgemeinschaften – Potenziale heben und Transformationsherausforderungen meistern. In: tec.news: „Das Wertschöpfungs-netzwerk. Wie die Integrated Industry neue Werte schafft.“ (Ausgabe 32, April 2017).

144. WILKENS, U. & MINSSEN, H. (2010): Interdependence between People and Organization (Editorial Special Issue). In: Wilkens, U. & Minssen, H. (Hrsg.): Special Issue Zeitschrift für Personalforschung – German Journal of Human Resource Research: Interdependence between People and Organization. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 101–107.

145. FREILING, J.; WILKENS, U. & RASCHE, C. (2008): Wirkungsbeziehungen zwischen individuellen Fähigkeiten und kollektiver Kompetenz – ein einleitender Überblick. In: Freiling, J.; Rasche, C.; Wilkens, U. (Hrsg.): Wirkungsbeziehungen zwischen individuellen Fähigkeiten und kollektiver Kompetenz. 1. Aufl. München und Mering: Rainer Hampp Verlag (Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, 2), S. 1–4.

146. WILKENS, U. & PAWLOWSKY, P. (2001): Der lange Schatten der Vergangenheit in der ostdeutschen Personalarbeit. In: Pawlowsky, P. & Wilkens, U. (Hrsg.): Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. München und Mering: Hampp, Schriftenreihe: Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, Band 16, S. 5-16.

147. Neue Perspektiven für Unternehmen – Neue Perspektiven für die Gesamtwirtschaft? Zusammenfassung einer Podiumsdiskussion (Wilkens, Uta). In: Pawlowsky, P. & Wilkens, U. (Hrsg.) (2001): Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. München und Mering: Hampp, Schriftenreihe: Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, Band 16, S. 235-251.

148. WILKENS, U.; LOOSE, A. & HÄUSER, D. (2001): Chancengleichheit in der Wirtschaft. Praxisleitfaden zur Förderung von Frauen und Männern. Herausgegeben vom Freistaat Sachsen, Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann, Christine Weber. (Auflage: 7000 Stück).

Anlage 3: Lehrerfahrung

Semester	Veranstal-tungstyp	Titel
SoSe 24	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung (für Master IAW und Wiwi, 10 CP)
SoSe 24	Advanced Seminar	Managing Change and Human Resources in Digital Transformation (für Master Wiwi und IAW, 5 CP / 10 CP)
WS 23/24	Coaching/ Praxiswoche	Personalführung und Führungskräfteentwicklung (mit Simulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch“ (Master IAW, 10 CP)
WS 23/24	Inverted classroom/ Übung	Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (gemeinsam mit S. Hohagen; Übungen durch D. Lupp, I. Lutzeyer) (Bachelor Wiwi, 10 CP)
WS 23/24	Seminar	Vertiefungsprojekt für Masterstudierende des IAW mit ausgewählten Themen im Bereich Digitalisierung, Change, HRM und Führung (10 CP)
WS 23/24	Executive Training	Change Management and Human Resource Management im weiterbildenden Masterstudiengang „Digital Business Innovation and Transformation“ (Lehrauftrag an der UDE) (6 CP)
WS 22/23	Executive Training	Change Management and Human Resource Management im weiterbildenden Masterstudiengang „Digital Business Innovation and Transformation“ (Lehrauftrag an der UDE) (6 CP)
WS 22/23	Inverted classroom/ Übung	Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (gemeinsam mit S. Hohagen; Übungen durch D. Lupp, I. Lutzeyer) (Bachelor Wiwi, 10 CP)
WS 22/23	Coaching/ Praxiswoche	Personalführung und Führungskräfteentwicklung (mit Simulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch“ (Master IAW, 10 CP)
Sept./Okt. 22	Summer School	Strategische Unternehmensführung (für Master IAW und Wiwi, gemeinsam mit S. Hohagen und A. Litim, 10 CP)
SoSe 22	Coaching/ Praxiswoche	Digitaler Wandel (mit Besuch der Lern- und Forschungsfabrik, für Master IAW, 10 CP)
SoSe 22	Seminar	Vertiefungsprojekt für Masterstudierende des IAW mit ausgewählten Themen im Bereich Digitalisierung, Change, HRM und Führung (10 CP)
WS 21/22	Executive Training	Change Management and Human Resource Management im weiterbildenden Masterstudiengang „Digital Business Innovation and Transformation“ (Lehrauftrag an der UDE) (6 CP)
WS 21/22	Inverted classroom/ Übung	Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (auf vorwiegend digitaler Basis) (Übungen durch D. Lupp, I. Lutzeyer) (Bachelor Wiwi, 10 CP)
WS 21/22	Coaching/ Praxiswoche	Personalführung und Führungskräfteentwicklung (mit Simulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch“ auf digitaler Basis), (Master IAW, 10 CP)
Sept. 21	Summer School	Strategische Unternehmensführung (hybrides Lehrkonzept für Master IAW und Wiwi, gemeinsam mit S. Hohagen und A. Litim, 10 CP)
SoSe 21	Coaching/ Praxiswoche	Digitaler Wandel (hybrides Lehrkonzept für Master IAW, 10 CP)

SoSe 21	Advanced seminar	Regional Innovation (englischsprachiges Online-Modul, gemeinsam mit M. Keskin für Master Wiwi und IAW, 5-10 CP)
WS20/21	Executive Training	„Change Management and Human Resource Management" im weiterbildenden Masterstudiengang „Digital Business Innovation and Transformation" (Lehrauftrag an der UDE) (6 CP)
WS 20/21	Coaching/ Praxiswoche	Kompetenzmanagement (digitales Lehrkonzept mit integrierter Simulation im Collaboration Space, gemeinsam mit Dr. C. Riese, 10 CP)
WS 20/21	Coaching/ Praxiswoche	Personalführung und Führungskräfteentwicklung (mit Simulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch" auf digitaler Basis), (Master IAW, 10 CP)
WS 20/21	Inverted classroom/ Übung/ Simulation	Grundlagen der Personal- und Führungsforschung mit Gesprächssimulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch" (auf digitaler Basis) (Übungen durch S. Hohagen, D. Bitter) (Bachelor Wiwi, 10 CP)
WS 20/21	Seminar	Vertiefungsprojekt für Masterstudierende des IAW mit ausgewählten Themen im Bereich Digitalisierung, Change, HRM und Führung (10 CP)
SoSe 20 (Sept. 20)	Summer School	Collaboration in B2B value networks – use of laboratory experience for transfer to practice partners (virtuelle Summer School gemeinsam mit K. Tschulik, M. Keskin & A. Oelbermann) (Wiwi und Chemie, 5 CP)
SoSe 20	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung; digitales Angebot für Studierende des IAW (gemeinsam mit S. Hohagen, 10 CP)
SoSe 20	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung; digitales Angebot für Studierende der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (gemeinsam mit S. Hohagen, 10 CP)
SoSe 20	Coaching/ Praxiswoche	Digitaler Wandel; digitales Angebot für Studierende des IAW (gemeinsam mit H. Oberc, 10 CP)
WS 19/20	Coaching/ Praxiswoche	Personalführung und Führungskräfteentwicklung (mit Simulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch", (IAW, 10 CP)
WS 19/20	Inverted classroom/ Übung/ Simulation	Grundlagen der Personal- und Führungsforschung mit Gesprächssimulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch" (gemeinsam mit B. Holzberg; Übungen durch Hohagen, Bitter) (Bachelor Wiwi, 10 CP)
SoSe 19	Workshop	Spring School – zweitägige Einführungsveranstaltung in das Studienprogramm des IAW (2 CP)
SoSe 19	Coaching/ Praxiswoche	Digitaler Wandel – Management Update (mit Besuch der Lern- und Forschungsfabrik 4.0, 10 CP im April/Mai 2019), gemeinsam mit T. Herrmann und T. Süße
SoSe 19	Coaching/ Praxiswoche	Kompetenzmanagement (mit Simulation zur Teamkompetenz im Escape Room, 10 CP im Juni/Juli 2019), gemeinsam mit U. Meyer
WS 18/19	Coaching/ Praxiswoche	Personalführung und Führungskräfteentwicklung (mit Simulation „Das schwierige Mitarbeitergespräch", 10 CP im Jan./Feb. 2019)
SoSe 18	Coaching/ Praxiswoche Coaching/ Praxiswoche Seminar	Strategische Unternehmensführung (gemeinsam mit Süße; 10 CP) Management Update: Digitaler Wandel (gemeinsam mit Süße; 10 CP)

		Regional Innovation (Advanced Seminar, in English, gemeinsam mit Rohde; 10 CP)
WS 17/18	Coaching/ Praxiswoche Inverted classroom/ Gesprächs-simulation	Change Management (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (Übungen durch Langholf und Hohagen) (10 CP)
SoSe 17	Coaching/ Praxiswoche Seminar Simulation	Strategische Unternehmensführung (10 CP) Advanced Seminar Change Management (in English) (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Hausarbeitenseminar mit Exkursion (mit Langholf und Hohagen) (5 CP) Transdisciplinary Learning-Lab: Exploring the Transformation towards Product-Service-Systems (PSS) (mit Cibat) (5 CP)
WS 16/17	Coaching/ Praxiswoche Simulation Inverted classroom/ Gesprächs-simulation	Change Management (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Regional Innovation and the WorldFactory (10 CP) Transdisciplinary Learning-Lab: Exploring the Transformation towards Product-Service-Systems (PSS) (mit Süße) (5 CP) Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (Übungen durch Langholf und Hohagen) (10 CP)
SoSe 16	Simulation (Forschungs-semester)	Transdisciplinary Learning-Lab: Exploring the Transformation towards Product-Service-Systems (PSS) (mit Süße) (5 CP) Hausarbeitenseminar mit Exkursion (mit Langholf und Hohagen) (5 CP)
WS 15/16	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Change Management (10 CP) Strategische Unternehmensführung (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (Übungen durch Langholf und Hohagen) (10 CP)
SoSe 2015	Coaching/ Praxiswoche Seminar	Human Resource Management (10 CP) Hausarbeitenseminar mit Exkursion (mit Sprafke) (5 CP) Masterseminar „Kompetenzmanagement“ (mit Sprafke) (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)
WS 14/15	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Strategische Unternehmensführung (10 CP) Change Management (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (Übungen durch Sprafke und Langholf) (10 CP)
SoSe 2014	Coaching/ Praxiswoche	Human Resource Management (10 CP) Human Resource Management (Chinesische Studierende) (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)
WS 13/14	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Change Management (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (Übungen durch Sprafke und Ruiner) (10 CP)

SoSe 13	Coaching/ Praxiswoche	Change Management (in English, primär Management & Economics) (mit Feldmann) (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)
WS 12/13	Kolloquium Vorlesung mit Übungen	Masterkolloquium (10 CP) Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (10 CP)
SoSe 12	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)
WS 11/12	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Human Resource Management (10 CP) Masterkolloquium (10 CP) Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (10 CP)
2011 – 2014	Seminar	„Flexibilisierung von Arbeit – (neue) Beschäftigungsformen“ im Rahmen des Executive Masters „Human Resource Management“ an der LMU
SoSe 2011	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)
WS 10/11	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Human Resource Management (10 CP) Masterkolloquium (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Personal- und Führungsforschung (10 CP)
SoSe 10	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung (10 CP) Change Management (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Masterkolloquium (10 CP)
WS 09/10	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Human Resource Management (10 CP) Verhaltenswissenschaftlich fundierte Organisations- und Führungsforschung (10 CP)
SoSe 09	Coaching/ Praxiswoche	Change Management (10 CP)
WS 08/09	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung mit Übungen	Human Resource Management (10 CP) Verhaltenswissenschaftlich fundierte Organisations- und Führungsforschung (10 CP)
SoSe 08	Coaching/ Praxiswoche/ Vorlesung mit Übung	Performance Management (10 CP) Change Management (10 CP) Personale Führung für Wirtschaftswissenschaftler (5 CP)
WS 07/08	Coaching/ Praxiswoche	Strategische Unternehmensführung (10 CP) Human Resource Management (10 CP) Masterkolloquium (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)
SoSe 07	Coaching/ Praxiswoche	Change Management (10 CP) Performance Management (10 CP) Masterkolloquium (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP)

WS 06/07	Coaching/ Praxiswoche Vorlesung Vorlesung	Kompetenzorientierte Unternehmensführung (10 CP) Human Resource Management (10 CP) Vertiefungsprojekt (10 CP) Personale Führung (5 CP) Human Resource Management (5 CP)
SoSe 06	Coaching/ Praxiswoche	Performance Management (10 CP) Change Management (10 CP) Masterkolloquium (10 CP)
06/04 – 07/06 dreimal jährlich	Seminare/ Workshops	Alle Präsenzveranstaltungen in Personalmanagement, Organisation, Unternehmensführung und Allgemeine BWL im Rahmen des postgradualen Studiums der BWL und Wipäd an der WHL (Umfang 8 SWS), insbes. Strategische Diskurse der Unternehmensführung, Ressourcenorientierte Unternehmensführung, Strategieprozessforschung, Internationalisierung von KMU, Neue Organisationsformen, Unternehmensnetzwerke, Organisationsent-wicklung, Unternehmenskultur, Strategisches Personalmanage-ment, Personalbeschaffung, Personal- und Kompetenzentwicklung, Wissensmanagement, Neue Ansätze der Führungs- und Motiva-tionsforschung, Entgeltpolitik, Internationales Human Resource Management
Nov. und Dez. 04	Vorlesungs-workshop	„Grundlagen und Geschichte der Betriebswirtschaftslehre“, Lehrauftrag im Rahmen der MBA-Ausbildung des Management Center Innsbruck (jeweils viertägig)
SoSe 04	Vorlesung	Management sozialer Prozesse, TU Chemnitz (Hauptstudium ABWL)
WS 03/04	Vorlesung	Einführung in die BWL, TU Chemnitz (Grundstudium, gemeinsam mit Prof. Pawlowsky)
WS 03/04	Vorlesung	Personal II – Herausforderungen und zukünftige Gestaltungsfelder des Personalmanagements – Wissensorientiertes Management, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky, Dr. Behr)
WS 03/04	Seminar	Interaktionsprozesse und Teamentwicklung (mit Menzel)
WS 03/04	Simulation	Asperitas – Organisationslaboratorium, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Moldaschl und Kollegen von BWL VI und BWL IX), 3tägig
Dez 03	MBA-Modul	Persönliches Wissensmanagement und individuelle Kompetenz-entwicklung, Lehrmodul im Rahmen des Masterstudiengangs Wissensmanagement an der TU Chemnitz (2tägig)
SoSe 03	Vorlesung	Führung, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky und D. Häuser)
SoSe 03	Vorlesung	Management sozialer Prozesse, TU Chemnitz (Hauptstudium ABWL, gemeinsam mit Prof. Pawlowsky und D. Häuser)
WS 02/03	Vorlesung	Personal II – Herausforderungen und zukünftige Gestaltungsfelder des Personalmanagements – Wissensorientiertes Management, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky, Dr. Behr und L. Gerlach)

WS 02/03	Simulation	Asperitas – Organisationslaboratorium, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky und Kollegen von BWL V und BWL IX), 3tägig
WS 02/03	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung, TU Chemnitz
Sept. 02	Seminar	St. Galler Management Seminar der Steinbeis Hochschule, Modul Personalwesen II (Strategisches Personalmanagement, Personalbeschaffung und -auswahl, Personalentwicklung, Beurteilung und Feedback, Neue Vergütungssysteme) 2tägig
SoSe 02	Vorlesung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz
SoSe 02	Vorlesung	Management sozialer Prozesse, TU Chemnitz (Hauptstudium ABWL, gemeinsam mit Prof. Pawlowsky)
SoSe 02	Seminar	Wissensmanagement, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky und Kollegen)
März 02	Vorlesungs-workshop MBA-Modul	Gesamtverantwortliche für Personalmanagement II (Träger und Adressaten der Personalarbeit, Personalauswahl, Personalent-wicklung, Wissensmanagement, Entgeltgestaltung) im Rahmen der „Executive MBA in Entrepreneurial Management“-Ausbildung der Steinbeis Hochschule Berlin, 7tägig (Eigenanteil 5 Tage)
WS 01/02	Vorlesung	Personalmanagement II: Funktionen, Betriebliche Anreiz-gestaltung und Human Resource Management, TU Chemnitz
WS 01/02	Vorlesung	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky)
WS 01/02	Seminar	Managementforschung, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky, D. Häuser, A. Buschmann, J. Hengst, M. Krohn)
WS 01/02	Simulation	Asperitas – Organisationslaboratorium, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky und Kollegen BWL V und BWL IX), 3tägig
WS 01/02	Workshop	Personalauswahl (gemeinsam mit D. Häuser), 3 Nachmittage
Sept. 01	Workshop	Strategien und Methoden individuellen Wissensmanagements, im Rahmen des Stipendiatentreffens der Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, 1tägig
SoSe 01	Vorlesung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz
SoSe 01	Vorlesung	Management sozialer Prozesse, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Lang/Prof. Pawlowsky/Dr. Alt)
SoSe 01	Seminar	Personalmanagement in der New Economy (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky/D. Häuser)
SoSe 01	Exkursions-kurs	Personalmanagement in der New Economy (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky/D. Häuser)
Jan 01	Workshop	„Feedback-Schulung” bei der EVS Zwickau (gemeinsam mit A. Loose), eintägig

WS 00/01	Vorlesung	Personalmanagement II: Betriebliche Anreizgestaltung und Human Resource Management, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky)
WS 00/01	Übung	General Management, TU Chemnitz
WS 00/01	Übung	Einführung in die BWL, TU Chemnitz
WS 00/01	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung, TU Chemnitz
Sept./Okt. 2000	Gastdozentur	"Human Resource Management and Knowledge Management in Europe", Japan Advanced Institute of Science and Technology (JAIST), School of Knowledge Science, Hokuriku
SoSe 00	Vorlesung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz (gemeinsam mit Dr. Reinhardt)
SoSe 00	Vorlesung	Management sozialer Prozesse, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Lang/Dr. Mehl/Prof. Pawlowsky)
SoSe 00	Exkursion	Managemententwicklung und Teamlernen (gemeinsam mit K. Meinicke)
WS 99/00	Vorlesung	Personalmanagement II: Betriebliche Anreizgestaltung und Human Resource Management, TU Chemnitz (gemeinsam mit Prof. Pawlowsky)
WS 99/00	Übung	General Management, TU Chemnitz
WS 99/00	Übung	Einführung in die BWL, TU Chemnitz
WS 99/00	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung, TU Chemnitz
SoSe 99	Vorlesung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz
SoSe 99	Exkursions-kurs	Gruppenarbeit und Gruppenentlohnung (gemeinsam mit K. Meinicke)
WS 98/99	Vorlesung	Personalmanagement II: Betriebliche Anreizgestaltung und Human Resource Management, TU Chemnitz (gemeinsam mit Dr. Reinhardt)
WS 98/99	Seminar	Managementforschung, TU Chemnitz (gemeinsam mit Dr. Reinhardt)
WS 98/99	Übung	General Management, TU Chemnitz
WS 98/99	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung, TU Chemnitz
SoSe 98	Übung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz (gemeinsam mit M. Zart)
SoSe 98	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz
WS 97/98	Übung	Einführung in die BWL, TU Chemnitz
WS 97/98	Exkursion	Gruppenarbeit in der Automobilindustrie, TU Chemnitz

SoSe 97	Seminar	Subjekt, Strategie, Struktur und Prozeß in der sich wandelnden Arbeitswelt (SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz, gemeinsam mit M. Seifert)
SoSe 97	Übung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz
SoSe 97	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz
WS 96/97	Übung	Einführung in die BWL, TU Chemnitz
WS 96/97	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz
SoSe 96	Seminar	Organisation und Umwelt, TU Chemnitz (gemeinsam mit M. Zart)
SoSe 96	Übung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz
SoSe 96	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz
WS 95/96	Seminar	Betriebliche Weiterbildung (SBWL Personal und Führung, in gemeinsam mit Prof. Pawlowsky), TU Chemnitz
WS 95/96	Kolloquium	Examenskolloquium SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz
SoSe 95	Seminar	Personalmanagement im Spannungsfeld von Globalisierung und Dezentralisierung (SBWL Personal und Führung und ABWL, TU Chemnitz)
SoSe 95	Übung	Personalmanagement I: Grundlagen, TU Chemnitz
WS 93/94	Seminar	Betriebliche Weiterbildung & Human Resource Management im Dienste der lernenden Organisation (Lehrauftrag an der Universität Paderborn, gemeinsam mit Dr. Pawlowsky)

Anlage 4: Aktuelle Vorträge

11/24	Der Einfluss von KI auf den Wandel von Berufsbildern und Beruflichkeit. Geladener Vortrag für: Berufe zwischen Identitätsbildung und gesellschaftlicher Integration. Initiativsymposion für eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, TU Chemnitz
07/24	Typologies of decision-making with and about AI - At the crossroads of C-level managers' responsibility. EGOS 2024, Milano
06/24	Artificial Intelligence in HRM; Invited keynote speech on International Interdisciplinary Conference on HRM, June 2024, University of Gothenburg
03/24	Verlässlicher KI-Einsatz als Herausforderung für Arbeitsgestaltung, Geladener Vortrag durch die IHK GfI, 20.03.2024, Dortmund.
03/24	Geladene Sprecherin zum Virtuellen Spitzengespräch: Generative KI im Unternehmenseinsatz in der #FutureWorkDebatte des acatech HR-Kreises „Generative KI im Unternehmenseinsatz: Chancen und Herausforderungen für Betriebe und Beschäftigte", online 11.03.2024
03/24	Global network for responsible human-centred AI management and context-sensitive operations - Keep the users in the loop (NET-hUmAIN); Projektvorstellung auf der VHB-Tagung, 2024 in Lüneburg (WK Organisation).
03/24	The Role of Artificial Intelligence (AI) in Enhancing Diversity and Inclusion: An HR Perspective, VHB-Tagung 2024 in Lüneburg (Kommission Personal).
03/24	Verlässlicher KI-Einsatz als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und HRM – Normative, strategische und operative Bewältigungsansätze; Vortrag auf dem Schmalenbach-Arbeitskreistreffen Personal und Arbeit, 1.3.24, Hilden
11/23	Configurations and benefits of human-centered AI applications – Insights from case-study analysis; invited keynote speech at Human-Centred Artificial Intelligence Symposium Series (HCAI@OVGU), Otto von Guericke University of Magdeburg, 28.11.23
11/23	Zusammenarbeit Mensch und Künstlicher Intelligenz – Wie kann die Arbeitswelt der Zukunft aussehen? Impulsreferat auf Einladung der Stadtverwaltung, Stadt Langenhagen, 10.11.23
09/23	Creative intent and reflective practices for reliable and performative human-AI systems; Annual Meeting WGAB, Sept. 29, 2023, Sydney
09/23	Human-centric work with AI, invited speech for industry forum i5.0: Advancing Resilient and Sustainable Production Ecosystems with human-centric innovation, UniSA, Adelaide, Sept. 12, 2023
08/23	When human-centricity makes the difference for industrial AI - The competence center HUMAINE; UniSA, Adelaide, invited by Industrial AI, Aug. 25, 2023
08/23	Exploring and Fostering Work Place Innovation - The competence center HUMAINE and beyond, UniSA, Adelaide, invited by CWeX institute, Aug. 24, 2023
08/23	Fostering human-centered AI in organizations - Configurational approaches in theory and practice, UniSA, Adelaide, invited by C3L institute, Aug. 16, 2023
07/23	Round table discussant, USTTI seminar information and communication industry, CU Boulder, ATLAS institute, July 10, 2023

06/23	Analyzing role concepts of human-AI-interaction at work – and how this complements HCI research, CU Boulder, PhD seminar ATLAS Institute, June 20, 2023
05/23	Human-centered AI at work from a transdisciplinary research perspective, University of York, Computer Science seminar, May 18, 2023
04/23	Nutzung digitaler Technologien und Einsatz smarter Landmaschinen - eine arbeitswissenschaftliche und juristische Betrachtung. Ein Beitrag aus dem Experimentierfeld Agro-Nordwest (gemeinsam mit Lukas Beinke) geladener Vortrag der Experimentierfelder-Konferenz des BMEL, Berlin, 28.04.2023
04/23	Workshop zum Fachkräftemangel – Bewältigungsstrategien und Handlungsoptionen für die Industrie des Mittleren Ruhrgebiets, 25.04.2023 auf Einladung der IHK Bochum (gemeinsam mit V. Langholf & S. Hohagen)
03/23	Co-Creating with AI as an issue of function, role, and agency – Insights from a literature review across disciplines. Presentation for 47. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation, March 29-31, Linz Johannes Kepler University, Linz (Vortrag gemeinsam mit D. Lupp)
03/23	Digitale Technologien und Arbeitsbelastung - eine ganzheitliche arbeitswissenschaftliche Betrachtung, geladener Vortrag zur KTBL-Fachtagung, 15./16. März 2023, Berlin anlässlich des 100jährigen Bestehens des Projektträgers
03/23	Gestaltung der KI-Arbeitswelt der Zukunft – Szenario-Methode zur Identifikation strategischer Optionen für eine menschenzentrierte Arbeit mit Künstlicher Intelligenz. Panel-Beitrag zum GfA Frühjahrskongress 2023: Analyse und Gestaltung lernförderlicher und nachhaltiger Arbeitssysteme und Arbeits- und Lernprozesse, 1.-3-03.2023, Hannover (Vortrag gemeinsam mit A. Litim, V. Langholf, A. Weirich)
11/22	Perspectives of human-centered AI at work and how they matter for European SMEs, Invited keynote speech for China-EU International Forum on Sustainable Development of SMEs, Peking, Nov. 25, 2022
09/22	Co-Creating with AI as an issue of function, role, and agency – Insights from a literature review across disciplines. Short paper presentation for Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal, September 29-30, ESCP Business School, Berlin (Vortrag gemeinsam mit D. Lupp)
09/22	Digitalisierung der Landwirtschaft aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive, Kompetenznetzwerktreffen des Experimentierfeldes AgroNordwest zur Digitalisierung der Landwirtschaft, 21.09.2022, Osnabrück (gemeinsam mit S. Hohagen)
09/22	Leadership Behavior and Dynamic Capabilities – Insights from a (longitudinal) case study analysis, Vortrag auf dem SKM-Symposium, 12./13.09.22, Kaiserslautern (gemeinsam mit S. Hohagen)
09/22	Enhancing digital transformation in SMEs with a multi-stakeholder approach, Vortrag auf der WGAB-Jahrestagung, 9./10.09.22, Luxemburg (gemeinsam mit B. Kuhlenkötter)
07/22	AI in the workplace as an issue of job identity. Invited keynote speech for the EU initiative AI4LABOUR, AI and gender. Virtual Conference, July 19, 2022
07/22	Akzeptanz von KI in der Arbeitswelt. Eingeladener Vortrag im Rahmen der internen Fortbildung des Knappschaftskrankenhauses Bochum-Langendreer, 12.07.2022

07/22	Co-Creating with AI – Configurations of human and non-human agency and their impact on occupational identity. 38th EGOS Colloquium, July 7-9, 2022, Vienna – Organizing: The Beauty of Imperfection; Sub-theme 47: "Orgachines?!" Organizational Decision Making and Machine Algorithms (Vortrag gemeinsam mit D. Lupp)
07/22	Arbeitswelten mit Künstlicher Intelligenz. Geladene keynote von HandwerkNRW - #handwerkum12 Folge 16 am 01.07.2022
06/22	Towards a digital maturity model for agriculture – Diagnosis instruments and measurement results from farming in Germany. EURAM 2022, June 15 – 17, Leading the Digital Transformation (gemeinsam mit S. Hohagen)
06/22	Human-centered AI as an issue of sociomateriality: the interrelatedness of human and non-human agency. Poster presentation for the Common Ground Theory and Method Development Workshop: Exploring, Understanding, and Enhancing Human-Centricity in Hybrid Work Settings, First International Conference on Hybrid Human-AI (HHAI) in Amsterdam, June 13-17, 2022 (gemeinsam mit V. Langholf.)
06/22	Role development and technology acceptance in AI-enabled work systems. Poster presentation for the Common Ground Theory and Method Development Workshop: Exploring, Understanding, and Enhancing Human-Centricity in Hybrid Work Settings, First International Conference on Hybrid Human-AI (HHAI) in Amsterdam, June 13-17, 2022 (gemeinsam mit V. Langholf.)
05/22	Rollenwandel von Führungskräften und Mitarbeitenden – Die Triebfeder betrieblicher Veränderung erkennen und stärken, Vortrag auf Einladung der DEKABank zur Private Banking Academy 2022, 20.05.2022 in Leipzig
05/22	Impulsbeitrag und Workshop zu Netzwerksymposium des BMBF unter dem Titel: „Forschung und Innovation für die Zukunftsarbeit. Die KI-basierte Arbeitswelt durch regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung gestalten" (virtuell, 3. Mai 2022)
03/22	The role of employment relationships in the emergence of dynamic capabilities: Implications for HR systems. 83. VHB Jahrestagung, Track Personal, Düsseldorf, March 08-11 2022 (virtuell, gemeinsam mit V. Langholf)
01/22	Unternehmensorganisation und ihre Bedeutung für den Gründungskontext. Vortrag Senkrechtstarter, 20.01.2022, Bochum, Rotunde
12/21	Human-centered AI and workplace-based learning – The issue of occupational identity. Empowering Learners in AI (Virtual Conference), University of South Australia, Wilkens, U., 07.12.21 (invited panelist)
11/21	Kompetenzzentrum HUMAINE – Integration von KI in Arbeitsprozesse und soziale Akzeptanz, Impulsbeitrag zur Arbeitsgruppe Lernende Systeme: Arbeit, Qualifikation, Mensch-Maschine-Interaktion. acatech, Wilkens, U., 30.11.21. (invited speech)
11/21	Digitaler Wandel im Ruhrgebiet – Gute Arbeit in der Wirtschaftsmetropole durch den Einsatz von KI? #ruhrzeitzukunft - Gerechte Transformation für die Metropole im Wandel, Friedrich-Ebert-Stiftung, Herter, M., Jansen, K., Weingarten, J., Wilkens, U., 29.11.21. (invited panalist)
09/21	Sociomaterialities of artificial intelligence in the workplace – Insights from a case analysis in radiology. WK Org, 23./24.09.2021, Lüneburg
09/21	How to come in close with human-centered AI in the workplace? Insight from a field study analysis in radiology. WK Personal, 16./17.09.2021, Düsseldorf
09/21	Human-centered AI in the workplace – Theory, Research and Practice. SKM Symposium, 6.-8.9.2021, Wien (gemeinsam mit V. Langholf & S. Hohagen)

09/21	Towards a maturity model of human-centered AI – A reference for AI implementation at the workplace. WGAB-Jahrestagung, 3./4.09.2021, Wien
07/21	Different meanings of human-centered AI in the workplace as an issue of inclusiveness. Insights from a systematic literature review. 37th EGOS Colloquium, July 8-10, 2021, Amsterdam (gemeinsam mit C. Cost Reyes, T. Treude & A. Kluge)
06/21	Digital Innovation Strategies in German Agriculture – How to come in close with resilience? EURAM 2021, June 16 – 18 (gemeinsam mit S. Hohagen, L. Zaghow)
04/21	Umbruch vs. Weiterentwicklung. BMBF-Kampagne #innovationsland Deutschland. Im Gespräch sind Dr. Amel Karboul und Prof. Dr. Uta Wilkens, 16.04.21
03/21	Arbeit HumAIne gestalten. Eröffnungsvortrag auf dem 67. GfA-Frühjahrskongress 3.-5.03.2021 in Bochum (gemeinsam mit A. Kluge)
03/21	Understandings and perspectives of human-centered AI. A transdisciplinary literature review. 67. GfA-Frühjahrskongress 3.-5.03.2021 in Bochum (Paper gemeinsam mit C. Cost Reyes, T. Treude & A. Kluge)
03/21	Digitalisierung in der Landwirtschaft – Herausforderungen der Technikakzeptanz und Arbeitsorganisation (Beitrag zum Workshop: Digitalisierung in der Landwirtschaft im Rahmen des GfA-Frühjahrskongresses 3.-5.03.2021 in Bochum
01/21	Unternehmensorganisation – Vortrag auf Einladung des Gründungswettbewerbs Senkrechtstarter, 14.01.21, Jahrhunderthaus Bochum
12/20	Service innovation with artificial intelligence in radiology – Exploring the mindset of clinical staff in order to understand the transformation challenge, EURAM 2020, Dec., 4-6, Dublin
09/20	Homeoffice vor, während und nach der Corona-Krise. Lessons learned für den resilienzförderlichen Personaleinsatz, WGAB Jahrestagung, 18/19. Sept. 2020, Bremen
09/20	Führungskompetenz heute – Good practices zwischen Empowering Leadership und Krisenmanagement; eingeladener Beitrag zum Promotionskolleg der Fachhochschule Dortmund, 3.09.20, Deutsches Fußballmuseum Dortmund
07/20	New actor constellation through artificial intelligence in radiology? Exploring the social acceptance of medical professions. Paper presented at 36th EGOS Conference, Hamburg, July, 2-4, 2020 (virtual conference)
06/20	Arbeitsprozesse und Kompetenzentwicklung für die Landwirtschaft 4.0. Ergebnisse der Expertenbefragung, vorgestellt auf dem Digitaltag 2020 im Forum: Digitalisierung der Landwirtschaft. Braucht's das? 19.06.2020.
03/20	Neue Lernkulturen – Kollaboration menschlicher und künstlicher Intelligenz im Arbeitsprozess, Einladung zum Vodrazka-Symposium an der JKU Linz (verlegt)
03/20	Exploring moderators of a successful implementation of agile teams. 82. VHB Jahrestagung, Track Personal, Frankfurt, March 17 – 20, 2020 (gemeinsam mit V. Langholf, geplant, track hat nicht stattgefunden)
03/20	Service co-creation with artificial intelligence in radiology – Exploring the mindset of clinical staff in order to understand the transformation challenge. 82. VHB Jahrestagung, Track Organisation, Frankfurt, March 17 – 20, 2020. (gemeinsam mit V. Langholf, geplant, track hat nicht stattgefunden)
02/20	Digitalization and AI at the workplace. Facing challenges of implementation and competence development, AUDI-Besuch an der RUB, 18/19. Feb. 2020.
12/19	Tensions between divergent organizational structures in the B2B start-ups environment – Challenges, coping patterns and training scenarios. Start4Chem: From Top Level Science to Business, Bochum, 16.12.2019.
12/19	Unternehmensorganisation – und was davon für den Gründungskontext interessant sein könnte, 5. Starter night, 12.12.2019, Jahrhunderthaus Bochum.

11/19	Neue Arbeitsformen, digitale Führung und psychologische Vertragsbeziehungen; Impulsreferat auf Einladung der Gewerkschaft der Sozialversicherung, 7.11.19 in Hannover
09/19	Exploring moderators of a successful implementation of agile teams. 11th SKM Symposium, Stuttgart, 26./27.09.2019 (gemeinsam mit, vorgetragen durch V. Langholf).
09/19	Implementierungsvoraussetzungen für agile Projektarbeit. Vortrag auf Einladung der IT.Services, Ruhr-Uni Bochum, 23.09.19 (gemeinsam mit V. Langholf).
09/19	Towards an AI Learning culture – Facing the System Entire Learning Potential of Machine, Individual and Organizational Learning. Engeltofta symposium: Rethinking and Reinventing Learning, Education, and Collaboration in the Digital Age — From Creating Technologies to Transforming Cultures, Gävle, Sept. 17-20, 2019 (invited keynote speech).
09/19	Lernen und Kompetenzentwicklung in Arbeitssystemen mit künstlicher Intelligenz. Lerntheoretische Einordnung eines Möglichkeitsraums. WGAB-Jahrestagung 2019, 13./14.09.2019 München (gemeinsam mit B. Kuhlenkötter).
09/19	Intelligent Machines and Intelligent Human Beings in the Workplace – Facing the System Entire Learning Potential. Herbsttagung Kommission Personal, München, 12/13.09.2019.
08/19	The interplay of artificial and human intelligence in radiology – Exploring socio-technical system dynamics. International Conference on Human Interaction and Emerging Technologies IHIET 2019, Nice, Aug. 2019 (gemeinsam mit M. Dewey)
07/19	Digitalisierung von Arbeit und Geschäftsmodellen in der Landwirtschaft, Impulsbeitrag für den Programmausschuss „Bedarf der Landwirtschaft an Netzabdeckung“ im Auftrag des Bundeslandwirtschaftsministeriums, koordiniert über das KTB
06/19	Innovation Potential of Workplaces with Distributed Intelligence, Paper accepted for EURAM 2019, Lisbon, June
06/19	Digitalisierung an Schulen, Initiatorin des 3. Bochumer Ideenlabors, 25.6.19
05/19	Perceived cultural enablers and inhibitors of the organizational transformation towards PSS. 11th CIRP Conference on Industrial Product-Service System, Zhuhai & Hong Kong, 29-31 May, 2019 (vorgestellt durch A. Lienert) (Best Innovation Paper Award).
04/19	Distributed Intelligence at the Workplace – A Matter of HRM. Paper presented at International Interdisciplinary Conference on HRM, April 2019, University of Gothenburg.
03/19	Voraussetzungen für ein erfolgreiches Customer-Value-Co-Creation, ABB Anwendertagung an der Ruhr-Uni Bochum, 14.03.19
03/19	Transferorientierte Lehr-Lern-Formate in den Geistes- und Gesellschafts-wissenschaften – Strukturelle Voraussetzungen zur weiteren Erschließung eines Möglichkeitsraums, Tagung Transfer Lehre an der Uni Konstanz, 13.03.19
03/19	Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt, Vortrag auf Einladung der Erich-Gutenberg-Gesellschaft, Herford, 11.03.2019
02/19	Distributed Intelligence in the Workplace – Perceptions, Reactions and Moderators of Technology Acceptance. 43. Workshop der Kommission Organisation**.** Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Februar 2019
10/18	Kompetenzen in der Arbeitswelt 4.0, Vortrag auf Einladung des Chinesisch-Deutschen Hochschulkollegs (CDHK) an der Tongji-Universität, Shanghai, 11.10.2018

08/18	Exploring competencies and capabilities for changing work settings – Insights from product-service systems and beyond, Vortrag im Rahmen des Graduate Seminar am ATLAS Institute, CU Boulder, 28.08.2018
07/18	Industrie 4.0 und Arbeit 4.0. Diskussionsforum für Ministeriumsvertreter (gemein-sam mit B. Kuhlenkötter) im Rahmen des MERCUR Science Policy Network, 10.07.2018 an der Ruhr-Universität Bochum
07/18	Coping with the challenges of digital service transition: Understanding digital competence as distinct individual capability. *34th EGOS Conference, Tallinn (*gemeinsam mit T. Suesse, S. Hohagen, F. Artinger)
07/18	Testing a simple heuristic for predicting sales. *34th EGOS Conference, Tallinn (*gemeinsam mit F. Artinger, S. Artinger, M. Jenny & N. Keller)
06/18	Facing the risk of disruption in digital service transition. Euram Conference 2018; Reykjavik, June 19-22
05/18	Digital Competence of Stakeholders in Product-Service Systems (PSS): Conceptualization and empirical exploration (gemeinsam mit T. Suesse, S. Hohagen, F. Artinger). 10th CIRP Conference on Industrial Product-Service Systems, Linköping, May 29-31.
05/18	Key challenges of digital business ecosystem development and how to cope with them (mit Autorenteam). 10th CIRP Conference on Industrial Product-Service Systems, Linköping, May 29-31.
04/18	Digitalisierung wie im richtigen Leben. Vortrag auf Einladung der SPD Bochum-Querenburg, 12.04.2018
02/18	Agilität in der Organisation – Kollaboration in dezentralen Unternehmensstrukturen. 6. EVR-Forum „Sprungbrett Digitalisierung – neue Chancen für Versorgung und Kollaboration“ Bochum, 22. Februar 2018
02/18	New employment relationships as antecedents of dynamic capabilities – The role of employee engagement and empowering working conditions. Beitrag auf der Kommissionstagung Organisation, 15./16.02.2018 in Hamburg (gemeinsam mit V. Langholf)
10/17	Enterprise Interoperabilität in internetbasierten Ökosystemen. Eine Analyse der Partizipationsvoraussetzungen für Organisationen (für das Autorenteam Süße; Weber; Lasi; Wilkens), Beitrag zur WGAB-Tagung, Potsdam, 27.-28. Oktober, 2017
09/17	Job characteristics, employment relationships and dynamic capabilities. Insights from a case study in a highly dynamic market (gemeinsam mit V. Langholf); 10. SKM Symposium, 28.-29. September 2017, Berlin
07/17	(New) employment relationships and dynamic capabilities – Theoretical outline and empirical evidence (with Valentin Langholf), 33rd EGOS Colloquium, Sub-theme 66: Organizational Capability Building: Dynamics, Creative Processes, Failures, Copenhagen, July 6 – 8, 2017
06/17	New Perspectives for Generating Smart PSS Solutions – Life Cycle, Methodologies and Transformation (Speaker for the team of co-authors), 9th CIRP Industrial Product Service System Conference, Copenhagen, June 19-20, 2017
06/17	An ecosystem approach as a design principle for a PSS-specific business simulation (with Janis Cibat and Thomas Süße), 9th CIRP Industrial Product Service System Conference, Copenhagen, June 19-20, 2017
05/17	Arbeit 4.0 als Herausforderung für die Kompetenzentwicklung, Beitrag im Rahmen der Ringvorlesung des Fortschrittskollegs „Digitale Zukunft“ der Universitäten Bielefeld und Paderborn, 8. Mai 2017

03/17	Work 4.0, changes in the work places through digitalization and required competences, invited keynote speech, CGHRM conference at Gothenburg, March 24, 2017
03/17	Wandel der Arbeit – Transformationsherausforderungen auf dem Weg zu 4.0. Eingeladener Plenarvortrag auf der 37. GIL Jahrestagung (Gesellschaft für Informatik in der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft e.V.), 6.03.17 in Dresden
02/17	Erweiterte Analyse- und Gestaltungsperspektiven für die Digitalisierung soziotechnischer Arbeitssysteme (gemeinsam mit, vorgetragen durch Thomas Herrmann). GfA Frühjahrskongress 2017: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Zürich
01/17	Digitalisierung als Herausforderung für betriebliche und überbetriebliche Veränderung. Warum spricht man vom disruptiven Wandel? Vortrag auf der BMBF Abschlusstagung der Fokusgruppe 4 „Zukunftstechnologien und Kompetenzbedarfe“, 31.01.17 in Bochum
01/17	Digitalisierung, Wandel der Arbeit und Kompetenzentwicklung – Forschungszugänge und -methoden, Einladung zum Forschungskolloquium der Lehrstühle Gersch/Sydow an die FU Berlin, 12.01.17
11/16	Transformationsprozess Arbeit 4.0: Wege der Veränderung zwischen disruptivem Wandel und gentle slopes, Fachtagung „Digitale Zukunft“ 17.11.2016, Universität Bielefeld, CITEC
09/16	Arbeit 4.0 – Veränderung für Organisation und Individuum, skm workshop, Wien, 21.-23.09.2016
09/16	Gibt es eine Arbeitswissenschaft der Digitalisierung? Ein Diskursbeitrag (gemeinsam mit Thomas Herrmann), WGAB Jahrestagung, Aachen, 9./10. 09.2016
07/16	Towards a Regional Dynamic Capability View – The Role of Institutional Entrepreneurs for new Ways of Resource Allocation within a Region, 32nd EGOS Colloquium, Sub-theme 05: (SWG) Multi-level Network Research: The Interplay between Micro-level and Macro-level Networks; Naples, July 7–9, 2016
07/16	Arbeit 4.0 – Flexibilität und Agilität, DKB Summer School, Schloss und Gut Liebenberg, 21.07.16
06/16	The relevance of managerial cognition for IPSS business model development (gemeinsam mit Antje Lienert & Sofi Elfving), 8th CIRP Industrial Product Service System Conference, Bergamo, June 20-21, 2016
05/16	Arbeit 4.0 – Wie intelligente Vernetzung und kognitive Systeme unsere Arbeit verändern, DKB-Zukunftsforum, Schloss und Gut Liebenberg, 26.05.16
03/16	Towards a Regional Dynamic Capability View – Bringing New (Institutional) Actors into Play, AIMS Workshop “Microfoundations of Dynamic Capabilities”, Paris, March 22–23, 2016
03/16	Measuring activities of renewal from a microfoundations perspective – Introduction of an actor-centered measurement approach, AIMS Workshop “Microfoundations of Dynamic Capabilities”, Paris, March 22–23, 2016 (gemeinsam mit N. Sprafke)

Anlage 5: Einwerbung von Drittmitteln an der Ruhr-Universität Bochum

Träger	Laufzeit	Projekt
WUN RDF	03/24 – 02/25	„Global network for responsible human-centred AI management and context-sensitive operations - Keep the users in the loop (NET-hUmAIN)“, 10.000 Pfund Anschubfinanzierung für Projektentwicklung unter Beteiligung von acht Universitäten von fünf Kontinenten
BMBF	04/21 – 03/26)	Kompetenzzentrum HUMAINE: Transfer-Hub der Metropole Ruhr für die humanzentrierte Arbeit mit KI (Sprecherin, Gesamtbudget für 5 Jahre: **10 Mio. €**, zuzügl. 1 Mio. € Unternehmensbeteiligung; letztes Förderjahr mit weiteren 2 Mio. € noch nicht freigegeben (beteiligte Hochschulen: RUB, UDE, hsg, Konsortium mit über 30 Partnern, davon 15 mit Projektförderung), Förderkennzeichen: 02L19C200
BMEL	10/19 – 09/24	AgroNordwest: Experimentierfeld zur digitalen Transformation im landwirtschaftlichen Pflanzenbau, TP: Arbeitsprozesse und Kompetenzentwicklung für die Landwirtschaft 4.0; 1./2. Förderperiode: **400.000 €**, Kennzeichen: 28DE103D22
VIACTIV	04/22 – 10/22	Follow-up Mitarbeiterbefragung, Schwerpunkt: Neue Büro- und Führungskonzepte in der hybriden Arbeitswelt; (**24.667,50€**)
VRR AöR	04/21 – 11/21	Folgebefragung zum mobilen und außerbetrieblichen Arbeiten beim VRR AöR (**13.455 €**)
Universitätsprogramm	04/20 - 05/21	Kollaboration im B2B-Wertschöpfungsnetzwerk – Nutzung von Laborerfahrung für den Transfer zu Praxispartnern (Exploiting the Collaboration Space) (Sprecher; Co-Sprecher K. Tschulik) (**55.670 €**)
Universitätsprogramm	04/20 - 08/21	Den Campus mitgestalten! Gründung eines Zentrums für simulationsbasierte Lehre (ZSBL) an der RUB (Sprecher: J. Wirth, Co-Sprecher: T. Schäfer, U. Wilkens) (43.250 €, Mittel zählen in Erziehungswissenschaft)
VRR AöR	01/20 – 12/20	Evaluation der Regelungen zum mobilen außerbetrieblichen Arbeiten (ABA) beim VRR AöR (**22.170 €**)
QVK Landesmittel	06/18 – 12/19	Lerninfrastrukturantrag „Think Space“, Simulationsumgebung für das Modul: Unsicherheitserfahrung und Bewältigungsstrategien im unternehmerischen Kontext; **49.000 €**
EU	05/18 – 12/20	RIACs – Comprehensive monitoring and evaluation plan for refugees’ labor market integration (Teilprojekt); **90.000 €**; Projektnummer: VS/2017/0469
BMBF Qualität der Lehre	04/18 – 12/20	„Regionalstrukturdatenanalyse und Regionalinnovation“, **140.000 €** aus BMBF „Qualität der Lehre“, Förderkennzeichen: 01PL16072

BMBF Qualität der Lehre	04/17 – 03/21	„Unsicherheitserfahrung und Bewältigungsstrategien im unternehmerischen Kontext – simulationsbasierte Lernansätze“, **245.000 €,** BMBF „Qualität der Lehre“, Kennz.: 01PL16072
BMBF	10/16 – 12/20	„Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration“, **280.000 €** aus BMBF „Qualität der Lehre“, Förderkennzeichen: 01PL16072
Landesmittel NRW und BMBF Qualität der Lehre	03/16 – 09/20	„Erkundung und Gestaltung neuer Arbeitswelten im Lernlabor - Weiterentwicklung einer web-basierten Simulation (Prototyp) zur fakultätsübergreifenden Lehr-Lern-Plattform“, Zeitraum 03/16 – 09/16: **57.356 €** aus Qualitätsverbesserung der Lehre; 10/16 - 09/20: **320.000 €** aus BMBF „Qualität der Lehre“; Förderkennzeichen: 01PL16072
BMBF	12/13 – 02/17	„4C4Learn - Kompetenzorientiertes Unternehmenscoaching für ein nachhaltiges Kompetenzmanagement in KMU“ (Konsortialführung), Gesamtvolumen 1,2 Mio. €, davon an RUB/IAW **615.000 €;** Förderkennzeichen: 01FK13020
DFG/SFB	05/13 – 12/15	SFB Transregio 29 „Engineering hybrider Leistungsbündel“ – Teilprojekt T05: Unternehmensplanspiel zur HLB-spezifischen Kompetenzentwicklung – Realisierung eines Prototyps zur Simulation hybrider Wertschöpfungsprozesse entlang des HLB-Lifecycles (Praxispartner: TATA Interactive Systems GmbH, TIS); eigenes Volumen: **230.000 €;** Förderkennzeichen: TRR 29/2 T05
DFG/SFB	7/10 - 06/15	SFB Transregio 29 „Engineering hybrider Leistungsbündel“ – Teilprojekt C5: Kompetenzen zur Integration von Heterogenität in HLBs; eigenes Volumen: **440.000 €;** Förderkennzeichen: TRR 29/2 C05
BMWi	6/14 - 05/15	Exist-Gründungsstipendium für Branscheid & Plaum zur Entwicklung einer Kompetenzmanagement-Software, Volumen: **70.000 €;** Förderkennzeichen: 03EGSNW333
BMAS	10/12 – 10/14	„Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen“ (Unterauftrag durch das RWI in Essen zur Erfassung Psychologischer Verträge in Zeitarbeitsverhältnissen) Volumen: **20.000 €;** Förderkennzeichen: zb-04812-3/15
BMBF	9/09 - 09/13	„Vertrauens- und Kompetenzmanagement als System zur Balance zwischen Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen“ (CCM²) – Teilprojekt Kompetenzmanagement; Teilprojektvolumen: **392.000 €;** Förderkennzeichen: 01FH09158
DFG	3/09 - 02/11	„Implizite Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen angesichts gewandelter Arbeitsvertragsformen“; Volumen **105.000 €;** Förderkennzeichen: wi 1653/6-1
BMBF	2011 - 2022	Ergänzungsinformation: Drittmitteleinwerbung für die RUB in der Funktion als Prorektorin für Lehre: Qualitätspakt Lehre „inSTUDIES“ (1. Förderperiode, knapp 9 Mio. €) und „inSTUDIESplus“ (2. Förderperiode, rund 12 Mio. €); Förderkennz.: 01PL16072

		Einwerbung Forschungsbaus ZESS (28 Mio. €) unter Federführung von Prof. Dr. B. Kuhlenkötter, Fakultät für Maschinenbau