

Seminar „Arbeiten und Lernen in Teams“

Sowohl bei der Organisation von Arbeitsaufgaben im Betrieb als auch bei der Aus- und Weiterbildung stellt sich die Frage nach dem Einsatz von Gruppenstrukturen. Die personalökonomische Forschung thematisiert hierbei das mögliche Problem, dass Fehlanreize für die einzelnen Gruppenmitglieder bestehen können, wenn der Zusammenhang zwischen dem individuellen Arbeitseinsatz und dem Gruppenerfolg nicht klar wird. Dennoch werden viele betriebliche Aufgaben in Teams erledigt und auch im Bildungsbereich können Gruppenkonstellationen eine Rolle spielen. Im Mittelpunkt dieses Seminars soll daher die Diskussion der Vor- und Nachteile von Teamarbeit stehen sowie weitere Fragen, die unter anderem aufgreifen können, wie sich erfolgreich agierende Gruppen zusammensetzen.

Neben betriebs- und volkswirtschaftlichen Beiträgen sollen sich die Studierenden in dem Seminar auch Studien aus angrenzenden Forschungsbereichen wie der Psychologie erschließen. Eine interdisziplinäre Auseinandersetzung mit Fragen im Kontext der Teamarbeit ist erwünscht. Thematisch können entweder die Interessen des Unternehmens oder der Beschäftigten im Fokus der Überlegungen stehen. Mögliche Fragestellungen können entweder das Lernen oder das Arbeiten in Teams betreffen.

Ziel des Seminars ist die Beantwortung einer Forschungsfrage im Rahmen einer schriftlich zu erstellenden Seminararbeit sowie einer mündlichen Präsentation. Darüber hinaus ist die Anwesenheit an den Seminarveranstaltungen für die Erreichung des Leistungsnachweises erforderlich.

Literaturhinweise

Bunderson, J. S., & K. M. Sutcliffe (2003): "Management team learning orientation and business unit performance." *Journal of Applied Psychology*, 88(3): 552-560.

Van Der Vegt, G. S. & J. S. Bunderson (2005): "Learning and performance in multidisciplinary teams: The importance of collective team identification." *Academy of Management Journal*, 48(3): 532-547.

Horwitz, S. K., & I. B. Horwitz (2007): "The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography." *Journal of Management*, 33(6): 987-1015.

Backes-Gellner, U., Mohnen, A. & A. Werner (2015): "Effort provision in entrepreneurial teams: effects of team size, free-riding and peer pressure." *Journal of Business Economics*, 85(2):205–230.

Babcock, P., Bedard, K., Charness, G., Hartman, J. & H. Royer (2015): "Letting Down the Team? Evidence of Social Effects of Team Incentives." *Journal of the European Economic Association*, 13(5): 841-870.

Corgnet, B., Hernán-González, R. & E. Schniter (2015): "Why real leisure really matters: Incentive effects on real effort in the laboratory." *Experimental Economics*, 18(2): 284-301.

Breuer, C., Hüffmeier, J. & G. Hertel (2016): "Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators." *Journal of Applied Psychology*, 101(8): 1151 – 1177.

Friebel, G., Heinz, M., Krueger, M. & N. Zubanov (2017): "Team Incentives and Performance: Evidence from a Retail Chain." *American Economic Review*, 107(8): 2168-2203.