Informationen zur Masterarbeit im Studiengang PMP

Die Professur für Public Management (Prof. Dr. Adrian Ritz und Team) behandelt vielfältige Themenbereiche, zu denen die Studierenden ihre Masterarbeiten verfassen können. Schwerpunktmässig sind dies:

1. Themenkreis **Führung und Motivation**:
   - Leadership, Motivation & Performance
   - Krisenmanagement und Risikomanagement
   - Public Service Motivation, Prosoziale Motivation und Identität öffentlicher Arbeit
   - Gemeinwohl und Individualinteresse

2. Themenkreis **Öffentliches Personal**:
   - Öffentliche Personalpolitik und Strategisches Human Resource Management
   - New Work und Flexibilisierung des öffentlichen Diensts
   - Korruption und abweichendes Verhalten

3. Themenkreis **Verwaltung im Wandel**:
   - Verwaltungsreform, Bürokratie und Wandel
   - Innovation, Co-Production und Co-Creation
   - Bürokratielasten und Bürokratieabbau
   - Digitalisierung, E-Government und Digitale Geschäftsmodelle der Verwaltung

Themen aus anderen Bereichen können auch betreut werden, sofern sie aus Sicht der Professur zum Studiengang passen und eine fachlich kompetente Betreuung gewährleistet werden kann.

Masterarbeitsthemen werden entweder von den Studierenden *vorgeschlagen* (siehe unten Beginn der Ausarbeitung) oder es stehen *Themenvorschläge* zur Auswahl (siehe nachstehende Themenliste).

Die Masterarbeiten können entweder stärker *forschungsorientiert* oder *praxisorientiert* sein. Erstere überzeugen durch ihre Anschlussfähigkeit an eine aktuelle Debatte im wissenschaftlichen Diskurs bzw. in entsprechenden Fachzeitschriften. Letztere folgen stärker dem Gedanken „aus der Praxis – für die Praxis“, d. h. sie werden von einem Erkenntnisinteresse aus der Verwaltungspraxis getrieben und analysieren oder empfehlen theoriegeleitet Lösungsansätze für die Praxis.

Das Ziel jeder Masterarbeit ist, in ihrer Ausarbeitung der Leitlinie von „*Relevance & Rigor*“ zu folgen, d.h. es werden für die Wissenschaft und Praxis relevante Themen theoretisch fundiert sowie anhand wissenschaftlicher Methoden sorgfältig bearbeitet.

Fact-Sheet zur Masterarbeit an der Professur für Public Management (Prof. Dr. Adrian Ritz)

Die Masterarbeit umfasst 30 ECTS und wird im 2. Studienjahr verfasst (SP[1] Art. 16).

Die Betreuung erfolgt durch einen Dozenten bzw. eine Dozentin des Master PMP oder auf Gesuch hin durch eine andere zugelassene Lehrperson (FAQ[2]).

Eine Masterarbeit kann einzeln oder in Gruppen von bis zu drei Personen verfasst werden (FAQ).

Die Modalitäten der Masterarbeit und die Kriterien der Beurteilung richten sich nach den Anforderungen der WISO Fakultät, wenn Sie von uns betreut werden (SP Art. 18).

Die Studierenden schlagen ein Thema vor, welches durch Prof. Dr. Adrian Ritz (oder von einer zugelassenen Lehrperson des Master PMP) genehmigt werden muss (SR[3] Art.19[1]).

Die Leitlinien zur Verfassung schriftlicher Arbeiten – auch der Masterarbeit – auf der Website des Masterstudiengangs PMP sind einzuhalten.

Der Prozess der Erarbeitung einer Masterarbeit sieht folgendermassen aus (vgl. auch Leitlinien Kap. 2.2):

Beginn der Ausarbeitung:

- Es müssen mindestens 54 von 60 ECTS erbracht sein (FAQ).
- Sie kontaktieren uns per E-Mail mit einer ersten Forschungsskizze bzw. Themeneingabe und Anfrage zum Besprechungstermin. In der Forschungsskizze beantworten Sie auf max. zwei Seiten die folgenden Fragen zu Ihrem Themenvorschlag (oder mehreren Themenvorschlägen):
    - *Was ist die zentrale theoretische und/oder praktische Herausforderung, die hier untersucht werden soll (Forschungsfrage)?* [4]
    - *Welche theoretischen Ansätze und Konstrukte liegen der Frage zugrunde (Verortung im Diskurs)?*
    - *Welche Forschungsliteratur wird verwendet und wo besteht darin die durch die Arbeit zu adressierende Forschungslücke?*
    - *Mit welcher analytischen Strategie wollen Sie welche Daten auswerten?*
- Falls Sie keinen eigenen Themenvorschlag haben, können Sie uns das mitteilen oder Sie suchen sich ein Thema aus unserer Themenliste aus.
- Das Gesuch zur Anmeldung einer Masterarbeit (siehe Website Master PMP) ist auszufüllen und vom Dozierenden unterschreiben zu lassen, sobald das Proposal genehmigt ist. Das Gesuch wird vom Studierenden ans Sekretariat PMP eingereicht.

Dauer der Ausarbeitung:

- Masterarbeit <u>ohne</u> Praktikum: 24 Wochen (SP Art. 17).

---

[1] Studienplan vom 22. Mai 2014.

[2] Studienreglement vom 24. Juni 2010 mit Änderungen vom 15. September 2014; Studienplan vom 22. Mai 2014; Anhang zum Studienplan vom 21. April 2016.

[3] Studienreglement vom 24. Juni 2010 mit Änderungen vom 15. September 2014.

[4] Siehe z.B. auch: https://www.polver.uni-konstanz.de/service/wissenschaftliches-arbeiten-20/wo-fange-ich-an/forschungsfrage/ oder Kap. 2.1 in: https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/gesundheitswissenschaften/studienberatung/richtigeinsteigen/WissenschaftlichesArbeiten_Leitfaden.pdf

- Masterarbeit mit Praktikum: 12 Wochen (SP Art. 17).

Bearbeitungsstufen nach Themenfestlegung:

- Erarbeitung des Proposals innert vier Wochen nach der Themenfestlegung (Leitlinien Kap. 2.2 und Kap. 2.4)
- Besprechung des Proposals nach vorgängiger Terminvereinbarung und Einsendung des Proposals mind. 2 Tage vor dem Besprechungstermin.
- Besprechung des Arbeitsfortschritts mit dem Dozierenden nach Bedarf und nach vorgängiger Terminvereinbarung – in jedem Fall findet eine Besprechung des Forschungsdesigns und der Erhebungsinstrumente (z. B. Fragebogen, Interviewleitfäden) mit dem Dozenten statt bevor die Zielgruppe kontaktiert wird oder mit empirischen Feldarbeiten begonnen wird.

Abgabe der Masterarbeit:

- Zur Abgabe sind nur Studierende berechtigt, welche vorgängig die 60 ECTS des interdisziplinären Grundstudiums erworben haben (SR Art.19[2]).
- Die Masterarbeit wird dem Dozierenden und dem Studiensekretariat PMP physisch und in elektronischer Form termingerecht zugestellt.
- Bei einer Masterarbeit mit Praktikum wird ebenfalls der Praktikumsbericht eingereicht.

Bewertung:

- Die Masterarbeit wird vom Dozierenden i.d.R. innerhalb von zwei Monaten korrigiert. Das Gutachten wir dem Studierenden nach der Korrektur zugestellt.
- Die Masterarbeit gilt als bestanden bei einer Note von 4 oder mehr (SR Art.19[3]). Liegt die Note unter 4 kann die verantwortliche Lehrperson eine überarbeitete Fassung verlangen, diese ist spätestens 6 Monate nach Eröffnung des Nichtbestehens einzureichen. Ein erneutes Nichtbestehen hat den definitiven Ausschluss des bzw. der Studierenden zur Folge (SR Art.19[3]).

Themenvorschläge für Masterarbeiten an der Professur für Public Management (Prof. Dr. Adrian Ritz)

Bitte nehmen Sie mit dem bzw. der BetreuerIn per E-Mail Kontakt auf. Weitere Themenvorschläge lassen wir Ihnen gerne auf Nachfrage zukommen.

Thema	BetreuerIn	Sprache
Das Wachstum der Bürokratie *Abstract*: Das Wachstum der öffentlichen Verwaltung wird in den Medien regelmässig kritisiert, die theoretische Literatur (z. B. Public Choice) liefert Argumente dafür und die empirische Evidenz zeigt zumindest ein leicht über dem Bevölkerungswachstum liegender Anstieg von öffentlichem Personal. Das Wachstum erfolgt jedoch weniger im Bereich der Kernverwaltung als in Politikfeldern wie Gesundheit, Soziales und Bildung. Die Ursachen sind vielfältig (z.B. Alterung der Bevölkerung; neue Berufsbilder wie die Schulzsozialarbeit) und die Auswirkungen (z.B. Red Tape) kaum erforscht. Eine Masterarbeit zu diesem Thema kann verschiedene Stossrichtungen verfolgen: - Analyse des Wachstums, z.B. der Bildungsverwaltung im Hochschulbereich, im Vergleich zu anderen Indikatoren - Analyse von Ursachen oder Auswirkungen des Wachstums *Keywords*: Bürokratiewachstum, Red Tape/Bürokratismus, Administrative Burden *Methode*: Quantitativ oder qualitativ je nach Themenausrichtung	Adrian Ritz	ENG oder DE
Licht und Schatten von Home-Office aus institutioneller Sicht *Abstract*: Die Covid-19-Pandemie brachte und bringt in ungewohnter Schnelligkeit das Home-Office in den Verwaltungsbetrieb. Die Vorzüge von Home-Office aus individueller Sicht sind grösstenteils bekannt. Öffentliche Verwaltungen sind aber vielfach mit der Frage konfrontiert, welche Folgen Home-Office in grösserem Ausmass für die Verwaltung bzw. die öffentliche Aufgabenerfüllung hat. Neben neuen Anforderungen an die Führung und Zusammenarbeit sind technologische Barrieren oder auch rechtliche Hürden eine Herausforderung. Die Arbeit soll Licht und Schattenseiten ergründen und am Beispiel der aktuellen Covid-19-Situation empirisch untersuchen. *Methode*: Literaturanalyse und empirische Studie quantitativer Art. Empirische Zugänge sind vorhanden. *Einstiegsliteratur:*	Adrian Ritz	DE oder ENG

- Steen, T. & Brandsen, T. (2020), Coproduction during and after the COVID-19 Pandemic: Will It Last?. Public Administration Review, 80: 851-855. doi:10.1111/puar.13258 - de Vries H, Tummers L, Bekkers V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*. 2019;39(4):570-593. doi:10.1177/0734371X18760124 - Williamson, S., Colley, L., & Hanna-Osborne, S. (2020). Will working from home become the 'new normal' in the public sector? *Australian Journal of Public Administration*. 1–7. https://doi.org/10.1111/1467-8500.12444		
Sector Switching: Voraussetzungen und Ursachen von (nicht) erfolgreichen Arbeitswechseln zwischen öffentlichem, privaten und nonprofit Sektor *Abstract*: Sector-Switchers sind Angestellte, welche ihre Beschäftigung vom privaten in den öffentlichen oder non-profit Sektor wechseln (oder vice versa). In dieser Arbeit geht es darum, Gelingens- , resp. Misslingensbedingungen für Wechsel zwischen den Sektoren herauszuarbeiten. Im Speziellen ist von Interesse, die persönlichen und strukturellen Ursachen von (nicht) erfolgreichen Wechseln zu beleuchten und diese daraus resultierenden Auswirkungen aufzuzeigen. *Methode*: Literaturanalyse und empirische Studie qualitativer oder quantitativer Art. *Einstiegsliteratur:* - Apfel, Jeffrey C. (2011). Understanding motivations of sector switchers. Dissertation. Rutgers, The State University of New Jersey. https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/33497/ - McGinnis Johnson, Jasmine; Ng, Eddy S. (2015). Money Talks or Millennials Walk: The Effect of Compensation on Nonprofit Millennial Workers Sector-Switching Intentions. https://doi.org/10.1177/0734371X15587980 - Moreira, A.C., Silva, P.M. and Moutinho, V.F. (2016), "Differences between stayers, switchers, and heavy switchers: A study in the telecommunications service market", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 34 No. 6, pp. 843-862. https://doi.org/10.1108/MIP-07-2015-0128 - Piatak, Jaclyn S. (2017) Sector Switching in Good Times and in Bad: Are Public Sector Employees Less Likely to Change Sectors? https://doi.org/10.1177/0091026017712739	Adrian Ritz	DE oder ENG
New Work im öffentlichen Sektor? Chancen und Risiken der Flexibilisierung von Arbeitsmodellen	Adrian Ritz	DE oder ENG

Abstract: New Work ist in aller Munde. Raum für Kreativität, Sinn und Selbstverwirklichung werden gefordert. Die gegenwärtige gesellschaftliche Transformation hin zu mehr Digitalisierung, Enthierarchisierung, Transparenz, Agilität und Partizipation benötigt neue Werte und Kulturen und Mitarbeitende, die mehr mitdenken als ausführen. Aber welche Idee von Organisation und Erwerbsarbeit stecken eigentlich dahinter? In dieser Arbeit geht es darum zu ergründen, was das «neue» Konzept ausmacht und welche Chancen und Risiken sich daraus für die öffentliche Verwaltung ergeben könnten. *Methode*: Literaturanalyse und quantitative Befragung zum Konzept und der Umsetzbarkeit von New Work in der öffentlichen Verwaltung. *Einstiegsliteratur:* - Brommer, Dorothee; Hockling, Sabine; Leopold, Annika (2018). Faszination New Work: 50 Impulse für die neue Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer Gabler. https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-24618-1 - Foth M., Forlano L., Bilandzic M. (2020) Mapping New Work Practices in the Smart City. In: Friese H., Nolden M., Rebane G., Schreiter M. (eds) Handbuch Soziale Praktiken und Digitale Alltagswelten. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08357-1_33. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-08357-1_33#citeas - Schachtner, Christian. *New Work im öffentlichen Sektor?!* in: VM Verwaltung & Management, Seite 194 - 198 VM, Jahrgang 25 (2019), Heft 4, ISSN print: 0947-9856, ISSN online: 0947-9856, https://doi.org/10.5771/0947-9856-2019-4-194 - Wirth, Klaus. *Verwaltung agiler machen! – Hype oder kalter Kaffee?* in: VM Verwaltung & Management, Seite 161 - 168 VM, Jahrgang 26 (2020), Heft 4, ISSN print: 0947-9856, ISSN online: 0947-9856, https://doi.org/10.5771/0947-9856-2020-4-161		
Digital Thinking & Skills: Potenziale und Herausforderungen crossfunktionaler Teams in Zeiten der Digitalisierung *Abstract*: Dieses Thema setzt sich mit der Frage auseinander, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, wenn Hierarchien, Funktionsbereiche und Teamstrukturen aufgrund der Digitalisierungsanforderungen aufgeweicht werden. Digitalisierung erfordert zunehmen konkrete Digital Thinking und Skills im Rahmen der täglichen Arbeit. Mitarbeitenden sind aufgrund ihrer Bildungs- und Erfahrungshintergründe jedoch vielfach überfordert. Der Einbezug der klassischen IT-Abteilung ist jedoch auch nur begrenzt fruchtbar, weshalb das Aufbrechen bisheriger Organisations- und Arbeitsstrukturen notwendig wird. Doch wie funktioniert die Organisation von Digitalisierung?	Adrian Ritz	DE oder ENG

Welche Hindernisse ergeben sich im Verwaltungskontext, der vielerorts immer noch stark auf einem hierarchieorientierten Organisationsverständnis basiert? *Methode*: Literaturanalyse und empirische Studie qualitativer Art. *Einstiegsliteratur:* - Schellinger J., Le Huynh G. (2020) Digitalisierung: Perspektiven für Arbeitsmodelle der Zukunft in Wirtschaft und Verwaltung. In: Schellinger J., Tokarski K., Kissling-Näf I. (eds) Digitale Transformation und Unternehmensführung. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26960-9_7 - Distel, B., Ogonek, N., & Becker, Jörg (2019). eGovernment Competences revisited – A Literature Review on necessary Competences in a Digitalized Public Sector. 14. Internationale Konferenz der Wirtschaftsinformatik, Februar 24-27, 2019, Siegen. https://core.ac.uk/download/pdf/301380747.pdf - Gil-Garcia, J. R., Dawes, S. S., & Pardo, T. A. (2018). Digital government and public management research: finding the crossroads, Public Management Review, 20:5, 633-646, DOI: 10.1080/14719037.2017.1327181		
Public Service Motivation: State Agents versus Citizen Agents? *Abstract*: Die Motivationsforschung in der Verwaltungswissenschaft wurde in den vergangenen Jahren stark durch die Debatte zur Public Service Motivation geprägt. Diese vielfach auch angelsächsisch inspirierte Forschungsrichtung vernachlässigt teilweise Motivationsaspekte anderer Verwaltungstraditionen. Insbesondere sehen wir Entwicklungspotenzial rund um die Frage der Expertenorganisation Verwaltung im deutschsprachigen Kontext. Die Arbeit soll der Frage nachgehen, inwiefern Fachexpertise als Motivationselement in der PSM-Forschung ausreichend berücksichtigt wird und welche Fragen sich aus einer kontinentaleuropäischen Perspektive auftun. *Methode*: Die Arbeit kann als reiner Literaturvergleich oder aber auch als empirische Arbeit (qualitativ oder quantitativ; z. B. Skalenentwicklung) angegangen werden. *Einstiegsliteratur:* - Hammerschmid, G., Meyer, R. E., & Egger-Peitler, I. (2009). Das Konzept der Public Service Motivation. *Status Quo der internationalen Diskussion und erste empirische Evidenzen für den deutschsprachigen Raum. der moderne staat*, *2*(1), 73-92.	Adrian Ritz	DE oder ENG

- Meyer, R. E., Egger-Peitler, I., Höllerer, M. A., & Hammerschmid, G. (2014). Of bureaucrats and passionate public managers: Institutional logics, executive identities, and public service motivation. *Public Administration*, *92*(4), 861-885. - Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., Anderfuhren-Biget, S., & Waldner, C. (2011). Putting public service motivation into context: A balance between universalism and particularism. *International Review of Administrative Sciences*, *77*(2), 227-253. - Maynard-Moody, S., & Musheno, M. (2000). State agent or citizen agent: Two narratives of discretion. *Journal of public administration research and theory*, *10*(2), 329-358. http://hdl.handle.net/10106/6216		
Public Leadership *Abstract*: Was sind die spezifischen Herausforderungen von Führung in öffentlichen Organisationen? Vor dem Hintergrund des spezifischen institutionellen Kontexts im politisch-administrativen System soll der Frage nachgegangen werden, was Führungsrollen und die Übernahme von Führungsverantwortung im öffentlichen Sektor kennzeichnet. Inwiefern lassen sich klassische Führungstheorien auf den öffentlichen Sektor übertragen und welche Besonderheiten liegen vor? *Methode*: Literaturanalyse oder case-based qualitative Studie *Einstiegsliteratur:* - Andersen, J. A. (2010). Public versus private managers: How public and private managers differ in leadership behavior. *Public Administration Review*, 70(1), 131-141. - Backhaus, L., & Vogel, R. (2022). Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, outcomes, contexts, and methods. Public Administration Review, 82(6), 986-1003. - Hansen, J. R., & Villadsen, A. R. (2010). Comparing public and private managers' leadership styles: Understanding the role of job context. *International Public Management Journal*, 13(3), 247-274. - Vogel, R., & Werkmeister, L. (2021). What is public about public leadership? Exploring implicit public leadership theories. Journal of Public Administration Research and Theory, 31(1), 166-183.	Adrian Ritz	DE oder ENG
Fachkräftemangel und Employer Branding in öffentlichen Organisationen *Abstract*: Nach einer coronabedingten Entspannungsphase in den vergangenen zwei Jahren (2020 und 2021) spitzt sich der Fachkräftemangel in der Schweiz nun drastisch zu. Aktuell erreicht der Fachkräftemangel Index einen historischen Rekordwert. Somit entwickelt sich die Rekrutierung von neuem Personal für	Adrian Ritz	DE oder ENG

Unternehmen und Verwaltungen zu einer grossen Herausforderung. Insbesondere Stellen für Gesundheitsspezialist:innen, IT-Fachkräfte und Ingenieurtechnische Fachkräfte sind aktuell sehr schwierig zu besetzen. Mit dem Fachkräftemangel hängen zwei ursächliche Phänomene zusammen, der demografische Wandel und das Fehlen von passend ausgebildetem Personal. Der demografische Wandel führt zu einem quantitativen Fachkräftemangel, was bedeutet, dass es zu wenige Arbeitnehmende für die Anzahl offenen Stellen gibt. Das zweite Phänomen beschreibt den qualitativen Fachkräftemangel, welcher daraus resultiert, dass nicht genügend befähigte „skilled" Personen vorhanden sind (Brunello & Wruuck, 2021; Wusch & Buchmann, 2019). Für den öffentlichen Sektor kommt als erschwerende Ursache hinzu, dass dieser ein eher tiefes Arbeitgeberimage resp. Schwach ausgeprägtes Employer Banding aufweist (Sigmund, 2021, p.12). Diese Masterarbeit soll klären, welche direkten und indirekten Massnahmen öffentliche Organisationen ergreifen, um den quantitativen und qualitativen Fachkräftemangel anzugehen. *Methode*: Qualitativ, Interviews mit Arbeitgebenden *Einstiegsliteratur:* - Brunello & Wruuck, 2021 https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joes.12424 - Jansen et al., 2022 https://www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-helen-hickmann-dirk-werner-steigendes-ausbildungsangebot-in-berufen-mit-langjaehrigem-fachkraeftemangel.html - Schneiders & Schönauer, 2022 https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-35381-0 - Sigmund, 2021 https://opus-hslb.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/year/2022/docId/1571 - Wusch & Buchmann, 2019 https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2019/04/19_Buchmann_Wunsch_DE.pdf - von der Oelsnitz, 2023 https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-40000-2		
Impact assessment of concrete digitalization projects in public sector *Abstract*: Frequently digitalization projects in public sector are evaluated in terms of "minutes saved" and/or "printing costs saved". There are though many more factors to consider if the full impact of a digitalization project to be evaluated. The Master thesis may follow on one or more theoretical approaches, ranging from focusing on the public value(s) generated by the studied digitalization project, to performing cost-benefit analysis for each of the type of involved stakeholders, to doing before-after comparison or comparing analogue and digitalized modes of service delivery. The Master thesis may follow multiple directions and focus on one or more of the following questions: • How cost-efficient is the studied digitalization project?	Iuliia Spycher	ENG

• How does the studied digitalization project affect street-level bureaucrats? • What is the impact of the studied digitalization project on administrative burden of citizens? *Keywords*: impact assessment; cost-benefit analysis; before-after comparison; digitalization *Methods*: Case study utilizing quantitative or/and qualitative methods of data collection *Entry-into-the-topic-readings:* Krimmer, R., Duenas-Cid, D., & Krivonosova, I. (2021). New methodology for calculating cost-efficiency of different ways of voting: is internet voting cheaper?. Public money & management, 41(1), 17-26. Busch, P. A., & Henriksen, H. Z. (2018). Digital discretion: A systematic literature review of ICT and street-level discretion. Information Polity, 23(1), 3-28.		
The most optimal forms of joint e-service delivery Increasingly public institutions need to involve other stakeholders into delivery of digitalized public services, due to the lack of capacity, limited financial resources or due to other reasons. Not all forms of multi-stakeholder collaboration though deliver positive results. The Master thesis can look into the most optimal ways of organizing partnerships between public institutions, private sector and citizens by the means of multiple-case study or statistical analysis. *Keywords*: cooperation, collaboration, co-design, co-production, public-private partnership, capacity building, responsibility division, outsourcing, shared accountability mechanisms *Methods*: Multiple-case study utilizing quantitative or/and qualitative methods of data collection or statistical analysis *Entry-into-the-topic-reading:* Collington, R., & Mazzucato, M. (2022). Beyond outsourcing: re-embedding the State in public value production. Langford, J., & Roy, J. (2009). Building shared accountability into service transformation partnerships. International Journal of Public Policy, 4(3-4), 232-250.	Iuliia Spycher	ENG

New organizational structures to govern public sector digitalization Many public organizations around the world introduce new organizational structures such as innovation labs, digital service teams, digital government units or/and new positions such as Chief Information Officers in order to better govern public sector digitalization. These new forms of governance are introduced because they are expected to have a positive impact on the outcomes of digitalization initiatives. However, the research has so far provided only very scarce evidence as to whether certain forms of governance lead to better outcomes of digitalization in the public sector. The Master thesis may look into one or a few examples of such new organizational structures/ positions with the aim of finding whether they impact the outcomes of public digitalization. *Keywords:* innovation labs, digital service teams, digital government units, e-Missions *Methods*: Multiple-case study utilizing quantitative or/and qualitative methods of data collection or statistical analysis *Entry-into-the-topic-reading:* Clarke, A. (2019). Digital government units: what are they, and what do they mean for digital era public management renewal? Mergel, I. (2019). Digital service teams in government. Government Information Quarterly, 36(4), 101389.	Iuliia Spycher	ENG
Erfolgsfaktoren für Stabsmitarbeitende: Eine Analyse der Charakteristiken von persönlichen Stäben von Regierungsmitgliedern *Abstract*: Die Geschäftslast in Regierungsgremien steigt kontinuierlich an. Die Stabsmitarbeitenden dienen hierbei u.a. der Entlastung der Regierungsmitglieder und nehmen somit eine wesentliche Rolle in der Exekutive ein. Doch welche Faktoren begünstigen die Auswahl für ein solches Amt und wie wirkt sich dies auf die Zusammensetzung (homogen/heterogen) des Stabs aus? Eine Masterarbeit zu diesem Thema kann unter anderem auf einige oder alle der folgenden Eigenschaften der Stabsmitarbeitenden eingehen: - Analyse der Charakteristiken von Stabsmitarbeitenden: Alter, Geschlecht, Ausbildung, Profession, Parteizugehörigkeit Stab, Parteizugehörigkeit Regierungsmitglieder, Parteienzusammensetzung (Mehrheit) im Departement/Direktion, Sprachgruppe, Erfahrungen (und Kantonszugehörigkeit) - Karriereentwicklungen nach der Stabsarbeit (Erfolgsfaktor für andere Ämter?), vorzeitige Kündigung? - Zeitraum: bspw. ab 1979-heute (kann je nach Datenlage angepasst werden)	Adrian Ritz	DE oder ENG

- Generalsekretär/innen (und Stellvertreter/innen) und/oder persönliche Mitarbeitenden *Keywords*: Stabsmitarbeitende, Erfolgsfaktoren, Charakteristiken, Karriere-entwicklung, Exekutive *Methode*: Quantitativ		
Kantonale Ruhegehälter: Eine interkantonale Analyse der Anreizwirkungen auf kantonale Regierungsmitglieder Abstract: Die Ruhegehaltsregelungen für kantonale Regierungsmitglieder in der Schweiz wurden in den letzten Jahrzehnten in mehreren Kantonen stark angepasst und zumeist wurde ein lebenslängliches Ruhegehalt abgeschafft. Die Ausgestaltung der Regelungen über die Ausrichtung (Höhe, Dauer, Konditionen etc.) des Ruhegehalts scheint dabei in den unterschiedlichen Kantonen verschiedene Anreizziele zu verfolgen. Ob diese Anreizmechanismen jedoch ebenfalls von den Regierungsmitgliedern so aufgefasst werden bzw. diese eine tatsächliche Anreizwirkung entfalten ist unklar. Diese Masterarbeit soll eine empirische Weiterentwicklung einer bereits verfassten Masterarbeit sein, welche die Anreize auf theoretischen Grundlagen sowie der aktuellen Gesetzgebungen identifiziert hat. Diese Masterarbeit könnte somit die herausgearbeiteten Anreize in der Empirie testen. Methode: Quantitativ, Befragung von (ehemaligen) Regierungsmitgliedern Einstiegsliteratur: Hormel, R., Seibt, T. (2017). Anreizsysteme. In: Stierle, J., Glasmachers, K., Siller, H. (eds) Praxiswissen Personalcontrolling. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14887-4_5 Mariani, D. (2023). *Immer mehr Kantone streichen die Leibrente für Regierungsmitglieder*. In Swissinfo.ch. Abgerufen am 30. September 2023 von https://www.swissinfo.ch/ger/immer-mehr-kantone-streichen-die-leibrente-fuer-regierungsmitglieder/48820790. Ritz, A., Haldemann, T., & Sager, F. (Eds.). (2019). *Blackbox Exekutive: Regierungslehre in der Schweiz* (Vol. 9). NZZ Libro.	Adrian Ritz	DE