

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 beiliegende 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 (SP¹ Art. 16).

Die Betreuung erfolgt durch einen Dozenten bzw. eine Dozentin des Master PMP oder auf Gesuch hin durch eine andere zugelassene Lehrperson (FAQ²).

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 (SR³ Art.19¹).

Die Leitlinien zur Verfassung schriftlicher Arbeiten – auch der Masterarbeit – im Masterstudiengang PMP sind einzuhalten: http://www.kpm.unibe.ch/e69698/e201311/e208447/files783080/2019_02_14_Leitlinien_Schriftliche_Arbeiten_Master_PMP_ger.pdf.

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):
 - o *Was ist die zentrale theoretische und/oder praktische Herausforderung, die hier untersucht werden soll (Forschungsfrage)?⁴*
 - o *Welche theoretischen Ansätze und Konstrukte liegen der Frage zugrunde (Verortung im Diskurs)?*
 - o *Welche Forschungsliteratur wird verwendet und wo besteht darin die durch die Arbeit zu adressierende Forschungslücke?*
 - o *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 ist auszufüllen und vom Dozierenden unterschreiben zu lassen, sobald das Proposal genehmigt ist. Das Gesuch wird vom Studierenden ans Sekretariat PMP eingereicht.

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

- Gesuch zur Anmeldung Masterarbeit ohne Praktikum:
http://www.kpm.unibe.ch/e69698/e201311/e201333/files201334/Gesuch_MA_ohne_Praktikum_2019_ger.pdf
- Gesuch zur Anmeldung Masterarbeit mit Praktikum:
http://www.kpm.unibe.ch/e69698/e201311/e201333/files201335/Gesuch_MA_mit_Praktikum_2019_ger.pdf; (bitte denken Sie in diesem Fall auch an den Praktikumsvertrag).

Dauer der Ausarbeitung:

- Masterarbeit ohne Praktikum: 24 Wochen (SP Art. 17).
- Masterarbeit mit Praktikum: 12 Wochen (SP Art. 17). Falls Sie Ihre Masterarbeit mit Praktikum schreiben, werden für das Praktikum 12 ECTS angerechnet. Ein Praktikum dauert mindestens 12 Wochen (bei einem Arbeitspensum von 100%), das Arbeitspensum beträgt mindestens 50%. Masterarbeit und Praktikum werden gemeinsam beurteilt (SP Art. 19). Über das Praktikum ist ein schriftlicher Bericht zu verfassen, welcher der verantwortlichen Lehrperson innert 3 Wochen nach Beendigung des Praktikums einzureichen ist (SP Art. 21).

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. 3 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.19²).
- Die Masterarbeit wird dem Dozierenden und dem Studiensekretariat PMP in gebundener und 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 wird dem Studierenden nach der Korrektur zugestellt.
- Die Masterarbeit gilt als bestanden bei einer Note von 4 oder mehr (SR Art.19³). 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.19³).

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.

Nr.	Thema	Be-treue-rIn	Spra-che
1	<p>Sector Switching: Motive von Arbeitsplatzwechsel in die öffentliche Verwaltung</p> <p><i>Abstract:</i> Sector Switchers sind Arbeitnehmer:innen, welche ihre Beschäftigung vom privaten in den öffentlichen Sektor (oder vice versa) wechseln. Vor dem Hintergrund des demographischen und gesellschaftlichen Wandels konkurriert die öffentliche Verwaltung um qualifizierte Angestellte mit dem privaten Sektor. Jedoch sind die Motive, welche zu einem Wechsel von Arbeitnehmer:innen in die öffentliche Verwaltung führen in der Schweiz kaum erforscht. Vor dem Hintergrund des Attraction-Selection-Attrition-Modells, der Public Service Motivation und weiterer Push- und Pullfaktoren der Arbeitnehmerattraktivität bietet dieses Masterarbeitsthema Gelegenheit, Hypothesen anhand eines aktuellsten reichhaltigen quantitativen Datensatzes empirisch zu testen um die Motive von Sector Switchers erstmals im Kontext aller drei Staatsebenen der Schweiz zu beforschen.</p> <p><i>Mögliche theoretische Zugänge und Konstrukte:</i> Motivations-/Anreiztheorien (intrinsische, extrinsische, prosoziale Motivation); Attraction-Selection-Attrition-Modell; Person-Organization-Fit Theorie; Work-Life-Balance und Genderperspektiven von Arbeitsplatzwechsel</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse; quantitativ-hypothesentestende Analyse empirischer Befragungsdaten (Datensatz vorhanden; N=495, Angestellte der öffentlichen Verwaltung der Schweiz)</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apfel, J. (2013). Understanding Motivations of Sector Switchers. <i>Public Organization Review</i>, 13(3), 291–304. https://doi.org/10.1007/s11115-012-0199-2 - Asseburg, J., Hattke, J., Hensel, D., Homberg, F., & Vogel, R. (2020). The tacit dimension of public sector attraction in multi-incentive settings. <i>Journal of Public Administration Research and Theory</i>, 30(1), 41–59. https://doi.org/10.1093/jop-art/muz004 - Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An integrative Review of its conceptualizations, measurement, and implications. <i>Personnel Psychology</i>, 49(1), 1–49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x 	Adrian Ritz	DE oder ENG

	<ul style="list-style-type: none"> - Piatak, J. S. (2017). Sector switching in good times and in bad: Are public sector employees less likely to change sectors? <i>Public Personnel Management</i>, 46(4), 327–341. https://doi.org/10.1177/0091026017712739 - Su, X., & Bozeman, B. (2009a). Dynamics of sector switching: Hazard models predicting changes from private sector jobs to public and nonprofit sector jobs. <i>Public Administration Review</i>, 69(6), 1106–1114. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2009.02068.x - Wright, B., & Christensen, R. (2010). Public Service Motivation: A Test of the Job Attraction Selection Attrition Model. <i>International Public Management Journal</i>, 13(2), 155–176. https://doi.org/10.1080/10967491003752012 		
2	<p>Licht und Schatten von Home-Office aus institutioneller Sicht</p> <p><i>Abstract:</i> 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.</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse und empirische Studie quantitativer Art. Empirische Zugänge sind vorhanden.</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Steen, T. & Brandsen, T. (2020), Coproduction during and after the COVID-19 Pandemic: Will It Last?. <i>Public Administration Review</i>, 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? <i>Review of Public Personnel Administration</i>. 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? <i>Australian Journal of Public Administration</i>. 1–7. https://doi.org/10.1111/1467-8500.12444 	Adrian Ritz	DE oder ENG
3	<p>Digital Governance: Potenziale neuer Geschäftsmodelle für den öffentlichen Sektor</p> <p><i>Abstract:</i> Die Digitalisierung führte in den vergangenen Jahren zu Möglichkeiten neuer Geschäftsmodelle, die bislang unbekannt waren. Beispielsweise mischt Uber durch seine via eine digitale Plattform organisierten Fahrdienste das Taxiwesen neu auf. Ähnliche Entwicklungen gibt es im Buchhandel (z.B. Amazon), Hotel- und Reisebusiness (z. B. Expedia), Bildungswesen (Unterrichtsmaterial.ch) usw. Die Arbeit geht den</p>	Adrian Ritz	DE oder ENG

	<p>Fragen nach, wodurch sich digitale Geschäftsmodelle auszeichnen und welche Potenziale bieten sich dadurch für die Aufgabenerfüllung des öffentlichen Sektors.</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse und empirische Studie qualitativer Art. Es bieten sich verschiedene Varianten von Fallstudiendesigns an.</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Schedler, K., & Bolz, U. (2020). Innovative Geschäftsmodelle: Staat und Wirtschaft. <i>Jahrbuch Der Schweizerischen Verwaltungswissenschaften</i>, 11(1), 25–37. DOI: http://doi.org/10.5334/ssas.136 - Jaekel, M. (2015) <i>Die Anatomie Digitaler Geschäftsmodelle</i>, Springer Vieweg. DOI: 10.1007/978-3-658-12281-2 		
4	<p>Sector Switching: Voraussetzungen und Ursachen von (nicht) erfolgreichen Arbeitswechseln zwischen öffentlichem, privaten und nonprofit Sektor</p> <p><i>Abstract:</i> 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.</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse und empirische Studie qualitativer oder quantitativer Art.</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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", <i>Marketing Intelligence & Planning</i>, 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
5	<p>New Work im öffentlichen Sektor? Chancen und Risiken der Flexibilisierung von Arbeitsmodellen</p>	Adrian Ritz	DE oder ENG

	<p><i>Abstract:</i> 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.</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse und quantitative Befragung zum Konzept und der Umsetzbarkeit von New Work in der öffentlichen Verwaltung.</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <i>New Work im öffentlichen Sektor?! in: VM Verwaltung & Management</i>, 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. <i>Verwaltung agiler machen! – Hype oder kalter Kaffee?</i> 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 		
6	<p>Digital Thinking & Skills: Potenziale und Herausforderungen crossfunktionaler Teams in Zeiten der Digitalisierung</p> <p><i>Abstract:</i> 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? Welche Hindernisse ergeben sich im Verwaltungskontext, der vielerorts immer noch stark auf einem hierarchieorientierten Organisationsverständnis basiert?</p>	Adrian Ritz	DE oder ENG

	<p><i>Methode:</i> Literaturanalyse und empirische Studie qualitativer Art.</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
7	<p>Agents or stewards: who drives innovation in public-private collaborations?</p> <p><i>Abstract:</i> Kollaborationen zwischen öffentlichen und privaten Akteuren, z. B. im Rahmen von Public-Private Partnerships, werden massgeblich von den Werthaltungen, Einstellungen und darauf basierenden Verhaltensweisen der beteiligten Akteure beeinflusst. Es herrscht die Annahme, dass Innovationen dann resultieren, wenn ein gemeinsamer Nutzen generiert werden kann oder aber wenn die Schaffung ökonomischer Werte nicht zulasten von öffentlichen Werten geht. Die Arbeit soll der Frage nachgehen, inwieweit serviceorientierte Kooperationsbeziehungen oder transnationale Vertragsbeziehungen die Werte- und Innovationsgenerierung unterstützen oder behindern.</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse und empirische Studien (qualitativ oder quantitativ).</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Parrado, S., & Reynaers, A. M. (2020). Agents never become stewards: Explaining the lack of innovation in public-private partnerships. <i>International Review of Administrative Sciences</i>, 86(3), 427-443. 	Adrian Ritz	DE oder ENG
8	<p>Public Service Motivation: State Agents versus Citizen Agents?</p> <p><i>Abstract:</i> 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 Mo-</p>	Adrian Ritz	DE oder ENG

	<p>tivationsaspekte 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 auf tun.</p> <p><i>Methode:</i> Die Arbeit kann als reiner Literaturvergleich oder aber auch als empirische Arbeit (qualitativ oder quantitativ; z. B. Skalenentwicklung) angegangen werden.</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hammerschmid, G., Meyer, R. E., & Egger-Peitler, I. (2009). Das Konzept der Public Service Motivation. <i>Status Quo der internationalen Diskussion und erste empirische Evidenzen für den deutschsprachigen Raum. der moderne staat</i>, 2(1), 73-92. - 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. <i>Public Administration</i>, 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. <i>International Review of Administrative Sciences</i>, 77(2), 227-253. - Maynard-Moody, S., & Musheno, M. (2000). State agent or citizen agent: Two narratives of discretion. <i>Journal of public administration research and theory</i>, 10(2), 329-358. <p>http://hdl.handle.net/10106/6216</p>		
9	<p>Public Leadership: Wie viel ist “public” in Public Leadership?</p> <p><i>Abstract:</i> 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?</p> <p><i>Methode:</i> Literaturanalyse oder case-based qualitative Studie</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hansen, J. R., & Villadsen, A. R. (2010). Comparing public and private managers' leadership styles: Understanding the role of job context. <i>International Public Management Journal</i>, 13(3), 247-274. - Rainey, H. G. and Y. H. Chun. 2005. 'Public and Private Management Compared', In E. Ferlie, L. E. Lynn and C. Pollitt (eds), <i>The Oxford Handbook of Public Management</i>. Oxford: Oxford University Press, pp. 72-102. 	Adrian Ritz	DE oder ENG

	<ul style="list-style-type: none"> - Andersen, J. A. (2010). Public versus private managers: How public and private managers differ in leadership behavior. <i>Public Administration Review</i>, 70(1), 131-141. 		
11	<p>Receiving Civil Services from a Person with a Disability: Opportunities and Challenges for Representative Bureaucracy</p> <p><i>Abstract:</i> More than 1.5 million people in Switzerland have a permanent disability. People with disabilities often suffer from economic and social inequality and are systematically disadvantaged in the labor market (. This also applies to their inclusion in public administration employment, leading to a systematic underrepresentation of people with disabilities in civil services despite regulations aimed to warrant equal opportunities. Recent research on the importance of representative bureaucracy stresses that the inclusion of people from all parts of society in public institutions is a crucial factor for social cohesion and a viable way to increase citizen trust in public institutions. Furthermore, public personnel managers are struggling to attract enough talent into public sector employment and recent research suggests that hiring people with disabilities may signal a firm’s perceived public value and hence function as a favorable psychological stimulus for its internal and external stakeholders and increase employer attractiveness. Despite all these benefits of representative inclusion, why are public employers still reluctant to employ people with disabilities?</p> <p><i>Keywords:</i> Representative Bureaucracy, People with Disabilities, Public Value Signaling, Stereotypes, Public Personnel Management</p> <p><i>Method:</i> Qualitative interviews, Case-based, or quantitative survey</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dwertmann, D., Goštautaitė, B., Kazlauskaitė, R., & Bučiūnienė, I. (2021). Receiving Service from a Person with a Disability: Stereotypes, Perceptions of Corporate Social Responsibility, and the Opportunity for Increased Corporate Reputation. <i>Academy of Management Journal</i>, Article amj.2020.0084. Advance online publication. https://doi.org/10.5465/amj.2020.0084 - Fowler, L., & Birdsall, C. (2020). Are the Best and Brightest Joining the Public Service? <i>Review of Public Personnel Administration</i>, 40(3), 532–554. https://doi.org/10.1177/0734371X19836152 - Meier, K. J. (2019). Theoretical Frontiers in Representative Bureaucracy: New Directions for Research. <i>Perspectives on Public Management and Governance</i>, 2(1), 39–56. https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvy004 - Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., van Ruitenberg, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment – overview and highlights. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 27(1), 40–55. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536 	Adrian Ritz	ENG oder DE

12	<p>Arbeitsmotive, Motivation und Arbeitsbedingungen in Sozialdiensten</p> <p><i>Abstract:</i></p> <p>Soziale Arbeit im institutionellen Rahmen ist eine anspruchsvolle Tätigkeit. In den Arbeitsfeldern wie z.B. Sozialhilfe oder Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden haben es Sozialarbeitende in ihrem Arbeitsalltag häufig mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen zu tun. Zudem sind diese Tätigkeiten auch von sich kontinuierlich wandelnden politisch-administrativen Rahmenbedingungen geprägt und von begrenzten Ressourcen, was eine Herausforderung darstellt. Um ihren Aufgaben nachhaltig sicherzustellen, sind die Organisationen auf Beschäftigte angewiesen, die mit den genannten Anforderungen umgehen können und wollen. Gut qualifizierte und motivierte Fachpersonen stellen daher eine zentrale Ressource für die Sozialdienste dar. Was motiviert Fachpersonen zur Arbeit in den Sozialdiensten? Welche Typen von Motivationsprofilen gibt es? Inwiefern interagieren Motivationstypen mit den organisatorischen Rahmenbedingungen? Wo gibt es Reibungspunkte und wie kann das Personalmanagement verbessert werden?</p> <p><i>Keywords:</i> Person-Organization Fit, Intrinsische & extrinsische Arbeitsmotivation, Prosoziale Motivation, Soziale Arbeit</p> <p><i>Methode:</i> Quantitativ, Surveydaten mit diversen Variablen zu Motivation und Arbeitsbedingungen in Sozialdiensten vorhanden (N=550 vorhanden)</p> <p><i>Einstiegsliteratur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Collins, S. (2008). Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. <i>British Journal of Social Work</i>, 38(6), 1173–1193. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047 - Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., & Anderfuhren-Biget, S. (2012). Resigned but satisfied: the negative impact of public service motivation and red tape on work satisfaction. <i>Public Administration</i>, 90(1), 175–193. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01953.x - Pfiffner, R. (2019). Arbeitsmotive von Sozialarbeitenden und wer am besten in einen Sozialdienst passt. In M. W. Fröse, B. Naake, & M. Arnold (Eds.), <i>Perspektiven Sozialwirtschaft und Sozialmanagement. Führung und Organisation</i> (pp. 331–349). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24193-3_17 - Ritz, A., & Waldner, C. (2011). Competing for Future Leaders. <i>Review of Public Personnel Administration</i>, 31(3), 291–316. https://doi.org/10.1177/0734371X11408703 	Adrian Ritz	ENG oder DE
12	<p>4-Tage-Arbeitswoche – Chancen & Risiken für die Verwaltung</p> <p><i>Abstract:</i></p> <p>Arbeit wird mehrheitlich nach Zeit bezahlt. Dabei wird davon ausgegangen, dass je mehr Zeit eine Person zur Verfügung hat, ihre Arbeitsleistung entsprechend höher sein wird. Die Vorstellungen einer 100%-Vollzeitbeschäftigung liegt aktuell bei 5 Arbeitstagen pro Woche. Die 4-Tage-Arbeitswoche stellt diese Annahme in Frage oder</p>	Adrian Ritz	ENG oder DE

definiert sie zumindest um. Je nach Ausgestaltung und Motivation kann die 4-Tage-Arbeitswoche den gleichen Stundenansatz (~42h/ Woche) oder einen reduzierten Stundenansatz (siehe Motion von NR T. Funicello: 35h/ Woche) bedeuten. Mögliche Fragen dieser Masterarbeit sind, wie und warum Arbeitgebenden die 4-Tage-Arbeitswoche einführen (Motivation) und ausgestalten (Umsetzung) und wie die Arbeitnehmenden diese Neudefinition von Arbeit und Zeit erleben. Was sind Chancen und Risiken der 4-Tage Arbeitswoche? Wo liegen die Vorteile, wo die Nachteile – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Leidet die Produktivität? Wo steht die Schweiz im internationalen Vergleich? Was würde die Motion von NR Funicello für die öffentliche Verwaltung bedeuten? Etc.

Keywords: 4-Tage-Woche, Working hours, productivity, Output, Labour demand

Methode: Qualitativ, Interviews mit Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden
Quantitativ, Befragung z.B. mit Public Panel

Einstiegsliteratur:

- Collewet, M; Sauermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour Economics*, 47, 96–106. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>
- Pencavel, J. (2014). The productivity of working hours. *The Economic Journal*, 125, 2052–2076. Doi: 10.1111/eoj.12166
- Topp, J; Hille, J. H.; Neumann, M.; Mötefindt, D. (2022). How a 4-Day Work Week and Remote Work Affect Agile Software Development Teams. In: Przybyłek, A.; Jarzbowicz, A; Lukovi, I.; Ng, Y. Y. (Eds.). *Lean and Agile Software Development*. Switzerland: Nature Springer.
- Friedrichs, H. (1973). Vorteile und Nachteile einer Vier-Tage-Woche. *Personal*, 25 (4), 144-146

4-Tage-Woche: Vorteile, Nachteile & Umsetzung. <https://www.bexio.com/de-CH/blog/view/4-tage-woche#:~:text=Ruhetag%20zu%20geniessen.-,Die%204%2DTage%2DWoche%20in%20der%20Schweiz,Usus%20in%20der%20hiesigen%20Arbeitswelt.>

Die Viertagewoche hat es in der Schweiz schwer. <https://www.swissinfo.ch/ger/schweiz-gesellschaft-arbeitsmarkt-viertagewoche-versuche-rueckstand/47313908>

Motion für eine 35-Stundenwoche von Tamara Funicello, SP Nationalrätin. <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/weniger-arbeiten-die-viertagewoche-wird-immer-salonfaehiger#:~:text=Vier%20Tage%20arbeiten%20und%20drei,der%20Schweiz%20die%20Arbeitswoche%20verk%C3%BCrzen.>

4 day workweek pioneer: Andrew Barnes (NZ)
<https://www.youtube.com/watch?v=xjggCgoxElw> (TedX Talk)
<https://whyy.org/segments/what-if-we-worked-just-four-days-a-week/>

13	<p>Ruhegehälter von Regierungsmitgliedern</p> <p><i>Abstract:</i> Die Gehaltsregelungen von Regierungsmitglieder sind vielerorts anders gestaltet als bei Normalangestellten. Das Ruhegehalt kennzeichnet eine am Regierungsgehalt anteilige Gehaltsfortführung nach Ausscheiden aus dem Regierungsamt in Abhängigkeit der Anzahl Regierungsjahre, des Alters eines Regierungsmitglieds und der daneben erzielten Einkünfte. Während in der Vergangenheit das Ruhegehalt bis zur Pension oder bis ans Lebensende dominierte, werden vermehrt neue Lösungen eingeführt, die entweder eine Gehaltspauschale nach dem Austritt oder ein auf ein paar wenige Jahre begrenztes Ruhegehalt vorsehen. Eine Masterarbeit zu diesem Thema kann verschiedene Stossrichtungen verfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verbreitung unterschiedlicher Ruhegehaltsregelungen in der Schweiz - Einfluss des Ruhegehalts auf die Unabhängigkeit von Regierungsmitgliedern - Attraktivitäts- und Anreizwirkungen des Ruhegehalts <p><i>Keywords:</i> Ruhegehalt, intrinsische & extrinsische Anreize, Arbeitgeberattraktivität, Unabhängigkeit</p> <p><i>Methode:</i> Quantitativ oder qualitativ je nach Themenrichtung</p>	Adrian Ritz	ENG oder DE
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------------