

# Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.06.2024



**Kontakt:**

[organisation@wiwi.uni-goettingen.de](mailto:organisation@wiwi.uni-goettingen.de)

## **Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.06.2024**

### **Professur für Organisation und Unternehmensentwicklung**

Anmerkung: Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um Themenvorschläge für Bachelorarbeiten. Einzelne Themenvorschläge, die einen entsprechenden Vermerk haben, können auch als Anregung für Masterarbeiten verwendet und ausgebaut werden. Eine Schwerpunktsetzung innerhalb einzelner Themen erfolgt in der ersten Phase des Betreuungsprozesses und soll durch den Autor der Abschlussarbeit wesentlich mitgestaltet werden. Eigene Themenvorschläge sind ebenfalls willkommen! Sprechen uns hierzu gerne persönlich an.

### **Inhalt**

1. Biotechnologie im Wandel: Eine Analyse der Umweltfaktoren mit PESTEL (Bachelorarbeit) 2
2. Integration von Geflüchteten in Unternehmen - Betriebliches Onboarding von Menschen mit Fluchterfahrung: Analyse und Diskussion von Möglichkeiten und Chancen sowie Risiken und Praxisbeispielen (Bachelorarbeit) 3
3. Leadership durch Künstliche Intelligenz zwischen Automatisierung, Standardisierung, Revolution und Transformation (Bachelorarbeit) 5
4. Alle machen mit? Eine kritische Betrachtung des partizipativen Führungsstils im Gesundheitswesen (Bachelorarbeit) 7
5. Die Bedeutung von Netzwerken: Der Einfluss von Strategischen Allianznetzwerken und Top-Management-Teams auf die Venture Capital Finanzierung von Biotechnologie Start-ups (Masterarbeit) 8
6. Herausforderungen in der interprofessionellen Zusammenarbeit am Beispiel des Gesundheitswesens (Masterarbeit) 9

## 1. Biotechnologie im Wandel: Eine Analyse der Umweltfaktoren mit PESTEL (Bachelorarbeit)

Biotechnologieunternehmen sind mit einem dynamischen und komplexen Umfeld konfrontiert, in dem das Verständnis externer Faktoren nicht nur von Vorteil, sondern für das Überleben und den Erfolg entscheidend ist. Beispielsweise unterliegt die Biotechnologie-Branche strengen rechtlichen Rahmenbedingungen und ist von Marktschwankungen betroffen, wie die COVID-19-Pandemie gezeigt hat. Darüber hinaus müssen sich Biotechnologieunternehmen in einem Umfeld bewegen, das von globalen politischen Veränderungen und ethischen Überlegungen geprägt ist. Das Erkennen der verschiedenen externen Faktoren, die auf ein Unternehmen einwirken können, ist nicht nur von Vorteil, sondern eine Notwendigkeit für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Die PESTEL-Analyse untersucht politische, wirtschaftliche, soziale, technologische, ökologische und rechtliche Faktoren der Umwelt, die ein Unternehmen beeinflussen. Dieses Analyseinstrument liefert Erkenntnisse über das Unternehmensumfeld und ist damit ein unverzichtbarer Aspekt der strategischen Planung. Durch die Untersuchung dieser sechs Faktoren können Unternehmen laufende Veränderungen antizipieren und sich an diese anpassen, was zu einer verbesserten strategischen Planung und Entscheidungsfindung führt.

In dieser Bachelorarbeit soll eine PESTEL-Analyse für die Biotechnologie-Branche durchgeführt werden. Ziel ist es, die aktuellen Entwicklungen in dieser Branche zu analysieren, den Status Quo zu erfassen und die zukünftige Entwicklung und Attraktivität zu prognostizieren.

### Einstiegsliteratur:

Welge M.K.; Al-Laham-A. (2017): Strategisches Management, 7. Auflage.

Müller-Stewens, G. / Lechner, C. (2016): Strategisches Management, 5. Auflage.

Pan, W., Chen, L., and Zhan, W. (2019). "PESTEL analysis of construction productivity enhancement strategies: A case study of three economies." *Journal of Management in Engineering*, 35(1), 05018013.

## **2. Integration von Geflüchteten in Unternehmen - Betriebliches Onboarding von Menschen mit Fluchterfahrung: Analyse und Diskussion von Möglichkeiten und Chancen sowie Risiken und Praxisbeispielen (Bachelorarbeit)**

Die Integration von Geflüchteten in Unternehmen ist nicht nur eine humanitäre Verpflichtung, sondern auch eine Chance für Unternehmen, von vielfältigen Perspektiven und Talenten zu profitieren. Unter den Flüchtlingen befinden sich teilweise hervorragend ausgebildete Fachkräfte, viele andere haben noch keine beruflichen Qualifikationen, sind aber u.U. sehr motiviert und lernbereit. Daher besteht für Unternehmen großes Potenzial, Geflüchteten Zukunftschancen in Deutschland zu geben und damit perspektivisch auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten und den Geflohenen gleichzeitig eine Chance auf Ausbildung und Arbeit sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Demgegenüber stehen potenziellen Risiken für Unternehmen wie Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede, Traumatisierung und psychische Belastung der Geflüchteten oder Akzeptanzprobleme seitens anderer Mitarbeitender.

Diese Abschlussarbeit soll Chancen sowie Risiken der Integration von Flüchtlingen in Unternehmen diskutieren und analysieren, wie Geflüchtete erfolgversprechend in Unternehmen integriert werden können, welche rechtliche Rahmenbedingungen und Förderprogramme in Deutschland vorliegen und wie Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten konkret aussehen - untermauert durch Praxisbeispiele aus verschiedenen Unternehmen.

### Einstiegsliteratur:

Kritikos, A.; Priem, M. & Winkler, A.C. (2022). Unternehmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Integration Geflüchteter in Deutschland, DIW Wochenbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, 89 (20), 287-294. [https://doi.org/10.18723/diw\\_wb:2022-20-1](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-20-1)

Pierenkemper, S. & Heuer, C. (2020). Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung, KOFA-Studie, No. 2/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. <https://hdl.handle.net/10419/224906>

Regnet, E. (2023). Neue Zielgruppen als Humanressourcen nutzen – Diversity als Chance, in: Fachkräftesicherung im ländlichen Raum, Hochschule Augsburg, E. Regnet (Hrsg.), 51 – 55. <https://doi.org/10.23779/0012>

Rybnikova, I. & Wilkman, S. (2021). Betriebliche Integration von Geflohenen. Ergebnisse einer explorativen qualitativen Studie, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 65 (2), 98–107. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000354>

INQA Newsletter – neue Entwicklungen aus der Arbeitswelt, Praxisbeispiele und Publikationen von INQA, Ausgabe 02/2024. Sprachförderung & Willkommenskultur: Geflüchtete erfolgreich integrieren.  
<https://www.inqa.de/DE/newsletter-archiv/newsletter-archiv.html>

### **3. Leadership durch Künstliche Intelligenz zwischen Automatisierung, Standardisierung, Revolution und Transformation (Bachelorarbeit)**

In einer Zeit, in der Künstliche Intelligenz (KI) zunehmend Einzug in alle Bereiche unseres Lebens hält, ist auch die Frage nach dem Einfluss von KI-Systemen auf die Personalführung in Organisationen von zunehmender Bedeutung. Kann KI die Einflussnahme von Führungskräften auf Mitarbeitende im Sinne der organisationalen Ziele bereichern? Inwiefern kann der Einsatz von Künstlicher Intelligenz die Entscheidungsfindung von Führungskräften verbessern, operative Aufgaben automatisieren oder Problemlösungen revolutionieren?

KI-Systeme können Führungskräften sicherlich wiederkehrende standardisierbare Aufgaben abnehmen und Prozesse automatisieren, etwa das Erstellen von Dienstplänen, Aufgabenteilungen oder die Budgetkontrolle. Mithilfe von Methoden des Maschinellen Lernens können sie in kurzer Zeit große Mengen von Betriebsdaten oder Kennzahlen auswerten und so ggf. bei Evaluationen und strategischen Entscheidungen unterstützen. Verändern KI-Systeme damit auch die Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden? Werden KI-gesteuerte Chatbots und virtuelle Assistenten die Erfahrung der Mitarbeitenden verbessern - oder verschlechtern? Hat KI also revolutionäre Auswirkungen auf Leadership und die Zukunft von Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden?

Diese Abschlussarbeit soll sich mit den verschiedenen Aspekten der Veränderung von Leadership durch KI auseinandersetzen, ihre Auswirkungen auf Mitarbeitende, Arbeitsabläufe und Organisationen analysieren und die ethischen, sozialen und ökonomischen Implikationen dieser Entwicklung kritisch hinterfragen.

#### Einstiegsliteratur:

Giraud, L., Zaher, A., Hernandez, S. & Al Ariss, A. (2023). The Impacts of Artificial Intelligence on Managerial Skills. *Journal of decision systems*, 32, 566-599  
<https://doi:10.1080/12460125.2022.2069537>

Schildt, H. (2020). *The Data Imperative: How Digitalization is Reshaping Management, Organizing, and Work*. Oxford University Press.

Sejera, S. G. & Bocarnea, M. (2022). The Nature of Leadership in Artificial Intelligence Environments: Reconceptualizing Human and Machine Collaboration. *Review of International Comparative Management*, 23(2), 264-283. <https://doi:10.24818/RMCI.2022.2.264>

Tigre, F. B., Curado, C. & Henriques, P. L. (2023). Digital Leadership: A Bibliometric Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 40-70. <https://doi:10.1177/15480518221123132>

Van Quaquebeke, N. & Gerpott, F. H. (2023). The Now, New, and Next of Digital Leadership: How Artificial Intelligence (AI) Will Take Over and Change Leadership as We Know It. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(3), 265-275. <https://doi:10.1177/15480518231181731>

Wandhe, P. (2023), The Transformative Role of Artificial Intelligence in HR: Revolutionizing the Future of HR. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4666419>

Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26 (4), 66-85

#### 4. Alle machen mit? Eine kritische Betrachtung des partizipativen Führungsstils im Gesundheitswesen (Bachelorarbeit)

Eine sich ständig wandelnde Arbeitswelt, geprägt von zunehmender Komplexität und Diversität, erschwert es Führungskräften zunehmend, selbstständig und schnell wirksame Entscheidungen zu treffen. Daher rücken sowohl in der Theorie als auch in der Praxis partizipative Führungsansätze verstärkt in den Fokus. Partizipative Führung geht über traditionelle hierarchische Strukturen hinaus und betont die Einbeziehung und Beteiligung aller Teammitglieder bei Entscheidungsprozessen. Diese Herangehensweise verspricht nicht nur eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch eine verbesserte Innovationskraft und Leistungsfähigkeit von Teams. Jedoch birgt die partizipative Führung auch Risiken, darunter mögliche Entscheidungsverzögerungen, Unklarheiten in der Verantwortungsübernahme und das Risiko der Überforderung der Teammitglieder.

In Branchen wie beispielsweise dem Gesundheitswesen kommt der partizipativen Führung besondere Bedeutung zu, da in dieser Branche eine Vielzahl von Fachkräften mit unterschiedlichen Kompetenzen und Zuständigkeiten zusammenarbeitet. Durch die Einbeziehung aller Teammitglieder in Entscheidungsprozesse können wichtige Kompetenzen und Fachkenntnisse zusammengeführt werden, was unter anderem zu einer verbesserten Patientenversorgung führt. Im Gesundheitswesen ist es daher entscheidend, dass nicht nur Ärzt:innen, sondern auch Pflegekräfte, Therapeut:innen und Verwaltungspersonal aktiv an der Entscheidungsfindung beteiligt sind.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, die Chancen und Risiken des partizipativen Führungsstils am Beispiel des Gesundheitswesens in einer kritischen Analyse herauszuarbeiten.

##### Einstiegsliteratur:

Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217–1234.

Rybnikova, I. & Lang, R. (2021), Aktuelle Führungstheorien und -konzepte (2. Aufl.). Springer Gabler.

Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative leadership: a literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13, 924357.

Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9. Aufl.). Pearson.

## 5. Die Bedeutung von Netzwerken: Der Einfluss von Strategischen Allianznetzwerken und Top-Management-Teams auf die Venture Capital Finanzierung von Biotechnologie Start-ups (Masterarbeit)

Start-ups in der Biotechnologiebranche leisten einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung bahnbrechender medizinischer Therapien und Technologien. Diese anspruchsvollen Entwicklungsprozesse sind hochriskant und erfordern erhebliche finanzielle Ressourcen, insbesondere Venture Capital. Ein Portfolio bestehend aus bestimmten strategischen Allianzpartnern kann Start-ups dabei unterstützen, Venture Capital zu akquirieren. So bietet es beispielsweise Zugang zu wichtigen Informationen, signalisiert die Tragfähigkeit der Geschäftsidee oder dient als Statussignal vor möglichen Investor\*innen. Der Einfluss des Allianzportfolios auf die erfolgreiche Akquisition von Venture Capital kann auch von den Fähigkeiten des Top-Management-Teams abhängen. Erfahrene Führungskräfte sind in der Lage, die Potenziale und Synergien eines Allianzportfolios besser zu erkennen und effektiv zu nutzen. Dies kann somit den positiven Effekt eines Allianzportfolios auf die Kapitalbeschaffung verstärken. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie sich bestimmte Eigenschaften des Allianzportfolios eines Biotechnologie-Start-ups und Eigenschaften des Top-Management-Teams auf die Akquisition von Venture Capital auswirken.

Ziel dieser quantitativen, empirischen Abschlussarbeit ist es, den Einfluss der Diversität des Allianzportfolios von Biotechnologie-Start-ups auf die Akquisition von Venture Capital im Zusammenspiel mit dem Einfluss der Managementenerfahrung des Top-Management-Teams zu untersuchen. Für die Durchführung der Arbeit wird exklusives Datenmaterial aus der deutschen Biotechnologiebranche zur Verfügung gestellt.

### Einstiegsliteratur:

Baum, J. A., & Silverman, B. S. (2004). Picking winners or building them? Alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups. *Journal of business venturing*, 19(3), 411-436.

Clough, D. R., Fang, T. P., Vissa, B., & Wu, A. (2019). Turning lead into gold: How do entrepreneurs mobilize resources to exploit opportunities?. *Academy of Management Annals*, 13(1), 240-271.

George, G., Zahra, S. A., Wheatley, K. K., & Khan, R. (2001). The effects of alliance portfolio characteristics and absorptive capacity on performance: A study of biotechnology firms. *The Journal of High Technology Management Research*, 12(2), 205-226.

Lee, D., Kirkpatrick-Husk, K., & Madhavan, R. (2017). Diversity in alliance portfolios and performance outcomes: A meta-analysis. *Journal of Management*, 43(5), 1472-1497.

## 6. Herausforderungen in der interprofessionellen Zusammenarbeit am Beispiel des Gesundheitswesens (Masterarbeit)

Im Gesundheitswesen ist die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gesundheitsberufen wie beispielsweise Ärzt:innen, Pflegekräften sowie Therapeut:innen von entscheidender Bedeutung, um eine umfassende und koordinierte Patientenversorgung zu ermöglichen. Die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den Expertengruppen ermöglicht einerseits die Bewältigung komplexer Aufgaben, birgt andererseits aber auch Herausforderungen. Häufig kommt es zu Auseinandersetzungen zwischen den Expert:innen, durch die es zur Umverteilung von Aufgabenbereichen und Zuständigkeiten kommt. Dieser Prozess wird in der Fachliteratur als „boundary work“ bezeichnet. „Boundary work“ beschreibt die Bemühungen von Einzelpersonen, Abgrenzungen zwischen den Berufsgruppen zu schaffen, aufrechtzuerhalten oder aufzulösen.

Die interprofessionelle Zusammenarbeit ist in Zeiten der zunehmenden Professionalisierung der Arbeitswelt ein relevantes Thema. Der Umgang mit Herausforderungen und die Fähigkeit „boundary work“ zu leisten, um die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen aufrechtzuerhalten, sind daher von entscheidender Bedeutung. Ziel der Arbeit ist es, den Forschungsstand zu Herausforderungen und Einflussfaktoren in der interprofessionellen Zusammenarbeit am Beispiel des Gesundheitswesens herauszuarbeiten und Implikationen für zukünftige Forschung daraus abzuleiten.

### Einstiegsliteratur

Apesoa-Varano EC (2013) Interprofessional Conflict and Repair: A Study of Boundary Work in the Hospital. *Sociological Perspectives*. 56(3):327–349.

Comeau-Vallée M, Langley A (2019) The Interplay of Inter- and Intraprofessional Boundary Work in Multidisciplinary Teams. *Organization Studies*. 62(3):1-24.

D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., San Martin Rodriguez, L., & Beaulieu, M.-D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: core concepts and theoretical frameworks. *Journal of Interprofessional Care*, 19(sup1), 116-131.

Langley, A., Lindberg, K., Mørk, B. E., Nicolini, D., Raviola, E., & Walter, L. (2019). Boundary work among groups, occupations, and organizations: From cartography to process. *Academy of Management Annals*, 13(2), 704-736.

Lindberg, K., Walter, L., & Raviola, E. (2017). Performing boundary work: The emergence of a new practice in a hybrid operating room. *Social Science & Medicine*, 182, 81-88.

Weber, C. E., Kortkamp, C., Maurer, I., & Hummers, E. (2022). Boundary work in response to professionals' contextual constraints: Micro-strategies in interprofessional collaboration. *Organization Studies*, 43(9), 1453-1477.