

# Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.02.2025



**Kontakt:**

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

## Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.02.2025

### 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 Sie uns hierzu gerne persönlich an.

### Inhalt

1. Die Strukturanalyse von Branchen mit Hilfe der Porters' Five Forces (Bachelorarbeit) 2
2. Überzeugen in der Höhle der Löwen: Eine Untersuchung von unternehmerischen Framing zur Gewinnung von Investoren (Bachelorarbeit) 3
3. Welche Rolle spielen individuelle Eigenschaften von Gründer\*innen für den Erfolg von Start-ups? (Bachelorarbeit) 4
4. Relationale Koordination in interdisziplinären Gesundheitsteams: Eine Analyse der Zusammenarbeit (Bachelorarbeit) 5
5. Interprofessionelle Zusammenarbeit in Krankenhäusern: Die Rolle von Boundary Work in unterschiedlichen Kontexten (Masterarbeit) 6
6. Die Bedeutung von Netzwerken: Der Einfluss von Strategischen Allianznetzwerken und Top-Management-Teams auf die Venture Capital Finanzierung von Biotechnologie Start-ups (Masterarbeit) 8

## 1. Die Strukturanalyse von Branchen mit Hilfe der Porters' Five Forces (**Bachelorarbeit**)

Die Struktur einer Branche spielt eine wichtige Rolle für den Erfolg von Unternehmen. Wenn die Struktur einer Branche vorteilhaft ist, ermöglicht sie es Unternehmen hohe Renditen zu erzielen, wodurch die Branche als attraktiv wahrgenommen wird. Die Attraktivität einer Branche hängt insbesondere von den vorherrschenden Wettbewerbskräften auf dem Markt ab. Die Wettbewerbskräfte auf einem Markt beschreiben die Intensität des Wettbewerbs und können mit Hilfe des „Five Forces“ Modell erfasst werden. Das Five Forces Modell umfasst die Wettbewerbskräfte (i) neue Anbieter, (ii) Verhandlungsstärke der Abnehmer, (iii) Verhandlungsstärke der Lieferanten, (iv) Substitutionsprodukte und (v) Grad der Rivalität.

Umso stärker die Wettbewerbskräften ausgebildet sind, desto unattraktiver ist die Branche z.B. für neue Anbieter, die in den Markt einsteigen wollen oder für Investoren. Ziel dieser Abschlussarbeit ist es, anhand des „Five-Forces“-Framework zu untersuchen, wie attraktiv der Markteintritt für ein Unternehmen in einer aktuellen, relevanten Branche ist. Hierzu soll das Framework theoretisch aufgearbeitet, angewendet und kritisch beleuchtet werden. Zuletzt sollen praktische Handlungsempfehlungen für ein Unternehmen in einer ausgewählten Branche erarbeitet werden.

Für eine Abschlussarbeit zu diesem Thema besteht insbesondere die Möglichkeit (1) eine selbstausgewählte, relevante Branche oder (2) eine der zwei folgenden Branchen zu analysieren:

- Versicherungsbranche
- Beratungsbranche

Bitte wählen Sie im Bewerbungsformular aus, welche Option Sie bevorzugen (d.h. eigener Vorschlag für eine Branche, Versicherungsbranche, oder Beratungsbranche).

### Einstiegsliteratur:

Welge M.K.; Al-Laham-A.(2008): Strategisches Management, 5. Auflage

Porter, M.E. (2008): Die Strukturanalyse von Branchen. In: Porter, M.E.: Wettbewerbsstrategien: Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten. Frankfurt: Campus, S. 35-65.

Porter, M.E. (2008): The five competitive forces that shape strategy. Harvard Business Review, 86 (1): 78-93.

Porter, M.E. (1991): Towards a dynamic theory of strategy. Strategic Management Journal, 12(2): 95-117.

## 2. Überzeugen in der Höhle der Löwen: Eine Untersuchung von unternehmerischen Framing zur Gewinnung von Investoren (Bachelorarbeit)

Die amerikanische Serie „Shark Tank“ als auch ihr deutsches Pendant „Die Höhle der Löwen“ haben Millionen Menschen weltweit Folgendes gezeigt: Um ihre Geschäftsidee erfolgreich zu skalieren, müssen junge Entrepreneur\*innen verschiedene Investoren, wie Venture Capitals, gewinnen. Wie überzeugt man aber nun als junge\*r Entrepreneur\*in–welche\*r vielleicht eine bahnbrechende Geschäftsidee aber noch kein finales Produkt entwickelt hat–einen solchen Investor? Für einen Investor ist die Entscheidung zur Zusammenarbeit mit jungen Entrepreneur\*innen von hoher Unsicherheit und dementsprechend ungewissen Erfolgchancen gekennzeichnet. Während bisherige Forschung gezeigt hat, dass beispielsweise das bestehende strukturelle Netzwerk von Entrepreneur\*innen einen positiven Einfluss auf deren Gewinnung von Investoren hat, deutet aufkommende Forschung darauf hin, dass Entrepreneur\*innen auch durch gezielte linguistische Mittel, wie Framing, Partner gewinnen können.

Ziel dieser Abschlussarbeit ist es, einen systematischen Literaturüberblick zu unternehmerisches Framing zu schaffen. Anschließend sollen mögliche Operationalisierungen identifiziert werden, um die gefundenen unternehmerischen Frames zu messen. Zuletzt sollen praktische Handlungsempfehlungen für das Framing junger Entrepreneure erarbeitet werden, die wichtige Investoren überzeugen möchten.

### Einsteigsliteratur:

Clough, D. R., Fang, T. P., Bala 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.

Kalvapalle, S. G., Phillips, N., & Cornelissen, J. (2024). Entrepreneurial Pitching: A Critical Review and Integrative Framework. *Academy of Management Annals*.

Snihur, Y., Thomas, L. D., Garud, R., & Phillips, N. (2022). Entrepreneurial framing: A literature review and future research directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 578-606.

### 3. Welche Rolle spielen individuelle Eigenschaften von Gründer\*innen für den Erfolg von Start-ups? (Bachelorarbeit)

Start-ups haben das Potenzial hilfreiche oder sogar bahnbrechende Ideen in die Realität zu rufen und spielen daher eine entscheidende Rolle für uns. Ohne die Existenz von Start-ups würden viele Produkte und Dienstleistungen, die unseren Alltag bereichern, wahrscheinlich nie angeboten werden. Dennoch stehen Start-ups vor großen Herausforderungen, insbesondere wenn es um die Erweiterung des Netzwerkes geht um bspw. Finanzierung oder Wissen durch Partner zu erhalten.

Der Erfolg von Start-ups hängt von vielen Faktoren ab, wie beispielsweise die Geschäftsidee, oder das Marktumfeld. Insbesondere die Gründer\*innen eines Start-ups spielt eine zentrale Rolle für dessen Entwicklung und Erfolg. Eigenschaften wie Führungskompetenz und bisherige Karriere der Gründer\*innen können ausschlaggebend dafür sein, ob ein Start-up die Herausforderungen der frühen Unternehmensphase meistert oder scheitert.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Welche individuellen Eigenschaften oder Kompetenzen der Gründer\*innen wirken sich positiv auf den Erfolg eines Start-ups aus? Das Ziel dieser Arbeit ist es, individuelle Attribute von Gründer\*innen zu identifizieren, die den Erfolg eines Start-ups beeinflussen und dies anhand von ausgewählten Unternehmensbeispielen veranschaulichen. Darüber hinaus sollen praxisorientierte Handlungsempfehlungen für Gründer\*innen gegeben werden, um Start-ups auf ihrem Weg zum Erfolg zu unterstützen.

#### Einstiegsliteratur:

Burton, M. D., Sørensen, J. B., & Beckman, C. M. 2002. Coming from good stock: Career histories and new venture formation. In M. Lounsbury & M. J. Ventrasca, (Ed.), *Research in the Sociology of Organizations*, 19: 229–262.

Eisenhardt, K. M., & Schoonhoven, C. B. 1996. Resource-based view of strategic alliance formation: Strategic and social effects in entrepreneurial firms. *Organization Science*, 7(2): 136–150.

Hallen, B. L. 2008. The causes and consequences of the initial network positions of new organizations: From whom do entrepreneurs receive investments? *Administrative Science Quarterly*, 53(4): 685–718.

Hallen, B. L., Davis, J. P., & Murray, A. (2020). Entrepreneurial network evolution: Explicating the structural localism and agentic network change distinction. *Academy of Management Annals*, 14(2), 1067-1102.

#### 4. Relationale Koordination in interdisziplinären Gesundheitsteams: Eine Analyse der Zusammenarbeit (**Bachelorarbeit**)

In der modernen Gesundheitsversorgung hat die Zusammenarbeit in interdisziplinäre Teams eine hohe Bedeutung. Diese Teams bestehen meist aus Ärzt\*innen, Pflegefachpersonal und Therapeut\*innen und arbeiten gemeinsam daran, die bestmögliche Patientenversorgung zu gewährleisten. Die Koordination der verschiedenen Fachkräfte stellt eine wesentliche Herausforderung dar, da unterschiedliche Fachsprachen, Verantwortung und Arbeitsmethoden die Zusammenarbeit erschweren können.

Relationale Koordination spielt hierbei eine zentrale Rolle, da sie auf kontinuierliche Kommunikation, Vertrauen und gemeinsame Ziele setzt. Diese Mechanismen fördern reibungslose Interaktionen innerhalb der Teams und können Effizienz sowie Versorgungsqualität steigern. Besonders im Gesundheitswesen, wo Zeit und Präzision entscheidend sind, trägt eine verbesserte interprofessionelle Abstimmung maßgeblich zur Optimierung der Patientenversorgung bei.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, die Chancen und Herausforderungen relationaler Koordination in interdisziplinären Gesundheitsteams kritisch zu analysieren und zu untersuchen, wie diese Mechanismen die Teamarbeit und Patientenversorgung verbessern können.

##### Einstiegsliteratur:

Aristidou, A., & Barrett, M. (2018). Coordinating service provision in dynamic service settings: A position-practice relations perspective. *Academy of Management Journal*, 61(2), 685-714.

Bolton, R., Logan, C., & Gittell, J. H. (2021). Revisiting relational coordination: a systematic review. *The Journal of applied behavioral science*, 57(3), 290-322.

Gittell, J. H. (2006). Relational coordination: Coordinating work through relationships of shared goals, shared knowledge and mutual respect. In O. Kyriakidou & M. F. Özbilgin (Eds.), *Relational perspectives in organizational studies: A research companion* (pp. 74-94).

Zhang, Q., Gong, H., & Gittell, J. H. (2024). Managing interprofessional teamwork: strategic relational human resource management and the power of relational coordination. *Research Handbook on Contemporary Human Resource Management for Health Care*, 273-288.

## 5. Interprofessionelle Zusammenarbeit in Krankenhäusern: Die Rolle von Boundary Work in unterschiedlichen Kontexten (Masterarbeit)

In Krankenhäusern ist die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gesundheitsberufen wie beispielsweise Ärzt\*innen, Pflegefachkräften sowie Therapeut\*innen von entscheidender Bedeutung, um eine umfassende und koordinierte Patientenversorgung zu ermöglichen. Die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den Professionen ermöglicht einerseits die Bewältigung komplexer Aufgaben, birgt andererseits aber auch Herausforderungen. Häufig kommt es zu Auseinandersetzungen zwischen den Professionen, 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 außerdem nicht einheitlich, sondern wird durch unterschiedliche Kontexte innerhalb der Krankenhäuser geprägt. Strukturen, Arbeitsabläufe und berufliche Selbstverständnisse variieren je nach Fachbereich und beeinflussen, wie Berufsgruppen zusammenarbeiten und wie „boundary work“ stattfindet. Ziel der Arbeit ist es, den aktuellen Forschungsstand zu Einflussfaktoren der interprofessionellen Zusammenarbeit in Krankenhäusern zu analysieren und zu untersuchen, wie unterschiedliche Kontexte diese Zusammenarbeit und die damit verbundene „boundary work“ prägen. Daraus sollen Implikationen für zukünftige Forschung abgeleitet werden.

### 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.

Schot, E., Tummers, L., & Noordegraaf, M. (2020). Working on working together. A systematic review on how healthcare professionals contribute to interprofessional collaboration. *Journal of interprofessional care*, *34*(3), 332-342.



## 6. 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.