

Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.10.2024



Kontakt:

organisation@wiwi.uni-goettingen.de

Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.10.2024

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. Zusammen stark? Chancen und Hindernisse der interprofessionellen Zusammenarbeit im Krankenhaus (Bachelorarbeit) 2
2. Globale Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter: Eine Analyse der Potenziale und Herausforderungen virtueller Teams (Bachelorarbeit) 3
3. Wie sichern Start-ups ihr Überleben? Unternehmerische Aktionen für eine erfolgreiche Investitionsbeschaffung (Bachelorarbeit) 4
4. Downsizing – Chancen und Herausforderungen anhand eines ausgewählten Unternehmensbeispiels (Bachelorarbeit) 6

1. Zusammen stark? Chancen und Hindernisse der interprofessionellen Zusammenarbeit im Krankenhaus (Bachelorarbeit)

Die interprofessionelle Zusammenarbeit im Krankenhaus ist ein wesentlicher Faktor für die Qualität der Patientenversorgung. Ärzt*innen, Pflegefachkräfte und Therapeut*innen müssen eng zusammenarbeiten, um komplexe Behandlungsprozesse effizient zu gestalten und bestmögliche Ergebnisse zu erzielen. Der Austausch von Fachwissen und die enge Kooperation verschiedener Berufsgruppen können Behandlungsfehler reduzieren und die Patientenversorgung verbessert werden. Gleichzeitig bringt die interprofessionelle Zusammenarbeit Herausforderungen mit sich, wie etwa unterschiedliche Berufsrollen, Kommunikationsbarrieren und organisatorische Hindernisse, die die Koordination erschweren können.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Chancen und Hindernisse der interprofessionellen Zusammenarbeit in Krankenhäusern zu untersuchen. Dafür werden zunächst die Grundlagen der interprofessionellen Zusammenarbeit, Kommunikationsprozesse und Rollenverteilung im Krankenhausumfeld dargelegt. Anschließend erfolgt eine praxisorientierte Analyse, die aufzeigt, wie interprofessionelle Teams positive Effekte erzielen können und welche Risiken und Konflikte in der Praxis auftreten können.

Einstiegsliteratur:

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

Gardner, H. K., & Valentine, M. (2015). Collaboration among highly autonomous professionals: Costs, benefits, and future research directions. In *Advances in group processes* (pp. 209-242). Emerald Group Publishing Limited.

San Martín-Rodríguez, L., Beaulieu, M. D., D'Amour, D., & Ferrada-Videla, M. (2005). The determinants of successful collaboration: a review of theoretical and empirical studies. *Journal of interprofessional care*, 19(sup1), 132-147.

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.

2. Globale Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter: Eine Analyse der Potenziale und Herausforderungen virtueller Teams (Bachelorarbeit)

In der modernen Arbeitswelt gewinnen virtuelle Teams zunehmend an Bedeutung, da Unternehmen globaler und flexibler agieren müssen. Die Mitglieder von virtuellen Teams arbeiten von unterschiedlichen Orten aus miteinander und sind daher auf moderne Kommunikationsmittel angewiesen. Diese Organisationsform bietet zahlreiche Vorteile, wie erhöhte Flexibilität, Zugang zu globalem Talent und Kosteneinsparungen durch den Wegfall von Büroflächen. Jedoch birgt die Arbeit in virtuellen Teams auch Risiken, wie beispielsweise Kommunikationsprobleme, Schwierigkeiten bei der Koordination über Zeitzonen hinweg und Herausforderungen Vertrauen und eine kohärenten Teamdynamik zu entwickeln. Diese Aspekte können sich negativ auf die Effizienz und das Zusammenarbeiten im Team auswirken.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, die Chancen und Risiken zu analysieren, die mit der Arbeit in virtuellen Teams innerhalb moderner Organisationen verbunden sind. Dabei werden zunächst die theoretischen Grundlagen virtueller Teams erläutert und anschließend anhand eines selbstgewählten Praxisbeispiels veranschaulicht. Dabei werden verschiedene Quellen wie Unternehmensveröffentlichungen, Analystenberichte, Branchenberichte und Forschungspapiere verwendet. Die Auswahl des Praxisbeispiels erfolgt nach Absprache.

Einstiegsliteratur:

Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569-574.

Kremer, M., & Janneck, M. (2013). Communication and cooperation in virtual teams. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 44, 361-371.

Lu, L. (2015). Building trust and cohesion in virtual teams: the developmental approach. *Journal of organizational effectiveness: People and performance*, 2(1), 55-72.

Malhotra, A., Majchrzak, A., & Rosen, B. (2007). Leading virtual teams. *Academy of Management perspectives*, 21(1), 60-70.

Morrison-Smith, S., & Ruiz, J. (2020). Challenges and barriers in virtual teams: a literature review. *SN Applied Sciences*, 2(6), 1-33.

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. Wie sichern Start-ups ihr Überleben? Unternehmerische Aktionen für eine erfolgreiche Investitionsbeschaffung (Bachelorarbeit)

Start-ups haben das Potenzial hilfreiche oder sogar bahnbrechende Ideen in die Realität zu rufen und spielen daher eine entscheidende Rolle für uns. Ein Beispiel ist das 2008 gegründete Unternehmen Airbnb, welches, wenn es als Start-up keine Investitionen erhalten hätte, es heute wahrscheinlich nicht so erfolgreich wäre, wie es heute ist. 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 Finanzierung geht.

Die meisten Start-ups fangen klein an und benötigen dringend Kapital, um ihre Geschäftsidee zu kommerzialisieren. Dieses Kapital kann aus verschiedenen Quellen stammen, z. B. von Angel-Investoren, durch Eigenkapitalfinanzierung, öffentliche Fördermittel oder auch Crowdfunding. Start-ups stehen jedoch vor dem Problem, dass es viel Konkurrenz gibt, während die Zahl der potenziellen Investor*innen begrenzt ist. Zudem besteht bei Start-ups immer das Risiko, dass die Geschäftsidee scheitert oder am Markt nicht gut ankommt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Wie können Entrepreneur*innen Investor*innen davon überzeugen, trotz des starken Wettbewerbs und der Unsicherheiten in ihr Start-up zu investieren? Viele Studien zeigen, dass ein ausgeprägtes Netzwerk ein wesentlicher Faktor ist, um Finanzierung zu erhalten. Neuere Forschung weist jedoch darauf hin, dass auch unternehmerische Aktionen - also konkrete Handlungen der Entrepreneur*innen - dazu beitragen können, Investitionen zu sichern. Ein Beispiel hierfür ist das Setzen von Qualitätssignalen durch gezielte Medienpräsenz.

Ziel dieser Arbeit ist es, unternehmerische Aktionen zu identifizieren, die zu einem Erhalt von Investitionen führen. Darüber hinaus sollen spezifische Handlungsempfehlungen für Entrepreneur*innen einer bestimmten Branche entwickelt werden, um ihnen zu helfen, die Herausforderung der Investitionsakquise zu bewältigen.

Einstiegsliteratur:

Chen, X. P., Yao, X., & Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: a persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management journal*, 52(1), 199-214.

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.

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.

Steigenberger, N., & Wilhelm, H. (2018). Extending signaling theory to rhetorical signals: Evidence from crowdfunding. *Organization Science*, 29(3), 529-546.

Zott, C., & Huy, Q. N. (2007). How entrepreneurs use symbolic management to acquire resources. *Administrative science quarterly*, 52(1), 70-105.

4. Downsizing – Chancen und Herausforderungen anhand eines ausgewählten Unternehmensbeispiels (**Bachelorarbeit**)

Externe Umstände führen zu massiven Veränderungen für viele Unternehmen. Wirtschaftskrisen, Pandemien, technologische Disruptionen und ähnliche Vorfälle kann Unternehmen stark beeinflussen und betreffen, welches zu Handlungsbedarf auf Unternehmensseite führt. Beispielsweise müssen ungenutzte Kapazitäten verringert werden in Form von, beispielsweise, Entlassung von Mitarbeiter*innen. Dies bringt Vorteile als auch Nachteile mit sich. Einerseits ermöglicht es, schnell Kosten zu sparen, geht aber gleichzeitig auch mit einem großen Verlust an qualifizierten Arbeitskräften einher. Auch auf die verbleibenden Mitarbeiter hat Downsizing immer einen Einfluss. So kann es bspw. zu einer verringerten erhöhten Fluktuation und einem verringerten organisationalen Kommitmenten führen. Es bleibt die Frage, ob Downsizing tatsächlich erfolgsversprechend ist.

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, die verschiedenen Downsizing-Strategien vorzustellen und ein ausgewähltes Unternehmen den Strategien zuzuordnen. Außerdem sollen die Chancen und Risiken herausgearbeitet werden, die Downsizing mit sich bringt und diese einander abwägend gegenüberzustellen. Zusätzlich sollen Faktoren erläutert werden, die den Effekt von Downsizing beeinflussen. Zum Schluss soll eine Einschätzung vorgenommen werden, ob und unter welchen Umständen der Einsatz von Downsizing eher gewinnbringend oder hemmend ist und ob der Einsatz der Downsizing-Maßnahmen für das ausgewählte Unternehmen angemessen war. Dabei soll auf verschiedene Quellen wie z.B. Unternehmensveröffentlichungen, Geschäftsberichte, Pressemitteilungen, Analystenberichte, Branchenberichte und Forschungspapiere zurückgegriffen werden.

Einstiegsliteratur:

Brauer, M., & Laamanen, T. (2014). Workforce downsizing and firm performance: An organizational routine perspective. *Journal of Management Studies*, 51(8), 1311-1333.

Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management*, 36(1), 281-348.

Love, E.G.; Nohria, N. (2005): Reducing slack: The performance consequences of downsizing by large industrial firms, 1977-93. In: *Strategic Management Journal*, 26(12), pp. 1087-1108.