

Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.02.2026



Kontakt:

Professur für Organisation und Unternehmensentwicklung

organisation@wiwi.uni-goettingen.de

Themenvorschläge für Abschlussarbeiten zum 15.02.2026

Anmerkung: Eine Schwerpunktsetzung innerhalb einzelner Themen erfolgt in der ersten Phase des Betreuungsprozesses und soll durch den Autor / die Autorin der Abschlussarbeit wesentlich mitgestaltet werden.

Eigene Themenvorschläge sind ebenfalls willkommen! Orientieren Sie sich hierzu bitte an den jeweiligen Themenbereichen der Mitarbeiter*innen. Sprechen Sie uns hierzu gerne persönlich an.

Inhalt

1. Die Bedeutung von Patenten: Der Einfluss von Patentstärke und Framing auf die Venture-Capital-Finanzierung von Biotechnologie-Start-ups (Masterarbeit)	2
2. Führung zwischen fachlicher Expertise und Management: Hybrid Leadership in professionellen Organisationen (Masterarbeit).....	3

1. Die Bedeutung von Patenten: Der Einfluss von Patentstärke und Framing 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 Patentportfolio kann Start-ups dabei unterstützen, Venture Capital zu akquirieren. So kann die Anmeldung und der Besitz von Patenten signalisieren, dass die zugrunde liegende Technologie eine gewisse Reife erreicht hat, das Start-up über relevante Expertise verfügt und sich so gegenüber Wettbewerbern differenziert.

Der Einfluss des Patentportfolios auf die erfolgreiche Akquisition von Venture Capital kann auch von der Menge der Kommunikation beeinflusst werden. Sie verändert, wie das Patentportfolio als Signal wahrgenommen und in Investitionsentscheidungen übersetzt wird und können damit den Zusammenhang zwischen Patentstärke und Venture-Capital-Finanzierung verstärken oder abschwächen.

Ziel dieser quantitativen, empirischen Abschlussarbeit ist es, den Einfluss des Patentportfolios von Biotechnologie Start-ups auf die Akquisition von Venture Capital im Zusammenspiel mit dem Einfluss der Menge der Kommunikation 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.

Howard, M. D., Kolb, J., & Sy, V. A. (2021). Entrepreneurial identity and strategic disclosure: Founder CEOs and new venture media strategy. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(1), 3-27.

Parhankangas, A., & Ehrlich, M. (2014). How entrepreneurs seduce business angels: An impression management approach. *Journal of Business Venturing*, 29(4), 543-564.

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.

2. Führung zwischen fachlicher Expertise und Management: Hybrid Leadership in professionellen Organisationen (Masterarbeit)

Krankenhäuser stehen aktuell vor einer Vielzahl gleichzeitiger Herausforderungen: steigender ökonomischer Druck, Fachkräftemangel, hohe Fluktuation sowie die Integration internationaler Berufsgruppen in bestehende Arbeits- und Organisationskulturen. In diesem Kontext kommt Führung eine zentrale Rolle zu. Besonders kontrovers wird dabei diskutiert, wer professionelle Organisationen wie Krankenhäuser „gut“ führen kann: exzellente Fachkräfte mit medizinischer oder pflegerischer Expertise, professionell ausgebildete Manager*innen oder hybride beziehungsweise geteilte Führungsmodelle, in denen beide Logiken miteinander verbunden werden.

In der Praxis zeigt sich, dass Führung im Gesundheitswesen selten eindeutig einer dieser Kategorien zuzuordnen ist. Vielmehr übernehmen leitende Ärzt*innen und Pflegekräfte neben ihrer fachlichen Verantwortung zunehmend Aufgaben der Steuerung, Koordination und Organisation. Führung vollzieht sich damit in Rollen, die fachliche Expertise mit Managementverantwortung verbinden. Diese hybriden Führungsrollen sind nicht nur formale Positionen, sondern prägen den Arbeitsalltag dort, wo professionelle Arbeit organisiert, bewertet und weiterentwickelt wird.

Diese Entwicklung ist eng mit Reformen, neuen Steuerungsinstrumenten und veränderten organisationalen Erwartungen verbunden. Leistungskennzahlen, Dokumentationspflichten und Change-Projekte führen dazu, dass professionelle Fachkräfte zunehmend mit Managementlogiken konfrontiert werden. Dadurch verändert sich nicht nur die formale Aufgabenverteilung, sondern auch das professionelle Selbstverständnis von Führungskräften im Gesundheitswesen. Sie bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen Berufslogik und Managementlogik, zwischen professioneller Autonomie und organisationaler Kontrolle.

Hybride Leadership ist dabei nicht nur mit Spannungen und Rollenkonflikten verbunden, sondern eröffnet auch neue Handlungsspielräume. Fachlich legitimierte Führung kann Vertrauen schaffen oder einen professionsnahen organisationalen Wandel unterstützen. Ob und unter welchen Bedingungen solche Arrangements tragfähig sind, ist jedoch empirisch und theoretisch umstritten.

Ziel der Arbeit ist es, den Forschungsstand zu hybrider Führung und hybrider Professionalität im Gesundheitswesen systematisch aufzuarbeiten. Im Zentrum steht die Frage, wie unterschiedliche Führungsmodelle in professionell geprägten Organisationen diskutiert werden und welche Potenziale, Herausforderungen und Risiken ihnen zugeschrieben werden. Das Gesundheitswesen dient dabei als exemplarisches Untersuchungsfeld für Organisationen, die von starken professionellen Logiken geprägt sind, wie sie sich auch in anderen Bereichen (z. B. Anwaltskanzleien oder Hochschulen) finden.

Die Arbeit verbindet damit eine aktuelle, praxisrelevante Leadership-Fragestellung mit organisationstheoretischen und professionssoziologischen Perspektiven.

Einstiegsliteratur:

Breit, E., Andreassen, T. A., & Fossetøl, K. (2024). Development of hybrid professionalism: Street-level managers' work and the enabling conditions of public reform. *Public Management Review*, 26(2), 443-465.

Kirkpatrick, I., Ackroyd, S., & Walker, R. (2005). *The new managerialism and public service professions*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Noordegraaf, M. (2007). From "pure" to "hybrid" professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration & Society*, 39(6), 761-785.

Noordegraaf, M. (2015). Hybrid professionalism and beyond:(New) Forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts. *Journal of Professions and Organization*, 2(2), 187-206.

Postma, J., Oldenhof, L., & Putters, K. (2014). Organized professionalism in healthcare: articulation work by neighbourhood nurses. *Journal of Professions and Organization*, 2(1), 61-77.