



Inno4Ufo Masterarbeiten Themenliste

Hey,

schön, dass Du dich für unsere Themen interessierst!

Für uns gibt es 3 Themenfelder, die für unsere (Forschungs)arbeit relevant sind:

1. Solidarische Geschäftsmodelle (in der Region im Handwerk)
2. New Work (in der Region im Handwerk)
3. Verbindung & Zusammenspiel von New Work und solidarischen Geschäftsmodellen (in der Region im Handwerk)
4. Organisationkommunikation (in der Region im Handwerk)

Zu diesen Themenfeldern habe wir erste Vorschläge für Forschungsfragen erarbeitet an denen Du dich orientieren kannst (s.u.).

Du bist eingeladen eigene Ideen zu den Themenfeldern einzubringen. Wir können dann zusammen eine für dich passende Forschungsfrage entwickeln!

Viele Themen haben einen direkten Bezug zur Region oder einer bestimmten Branchen, da wir zu Handwerksunternehmen in Barnim und der Uckermark arbeiten. Das heißt, wir können ein Netzwerk bereitstellen und Kontakte zu regionalen Unternehmen.

Deine Ergebnisse können in unserem Projekt genutzt werden und darüber hinaus auch ggf. veröffentlicht werden.

Sollte der regionale Bezug dich daran hindern, ein Thema zu wählen, sprich uns an. Auch, wenn die Themen keinen regionalen Bezug haben, sind sie für uns

relevant.

Wenn Du Fragen zu den Themen hast, melde dich gerne bei uns.

Wir freuen uns von dir und deinen Ideen und Fragen zu hören via laura.jungnickel@hnee.de oder sophia.krebber@hnee.de vom [Projekt Inno4Ufo](#).

Was hast du davon, wenn du zu einem unserer Themen schreibst?

Wenn du eines unserer Themen wählst,

- können wir dich inhaltlich begleiten und punktuell unterstützen (z.B. in der Erarbeitung der für dich passenden Forschungsfrage)
- geben wir unser Wissen und unsere Erfahrungen aus dem Projekt an dich weiter
- bringen wir dich mit unserem Netzwerk in Kontakt
- kannst du einen Beitrag zur Wirkung unseres Projekts leisten

Solidarische Geschäftsmodelle

▼ Solidarische Geschäftsmodelle

a.

Fragestellung: Wann ist eine Rechtsform solidarisch? Vor- und Nachteile von Rechtsformen für z.B. die Gründung von Social Businesses und Diskussion welche Learning daraus für Nachfolgesituationen

• Relevante Begriffe/Themen:

- Social Businesses, alternative Wirtschaftsmodelle, Geschäftsmodellentwicklung, rechtliche Grundlagen, Gemeinwirtschaft
- Begriffsdefinition/Eingrenzung Solidarische Rechtsform/Solidarisches Geschäftsmodell, Grundlagenüberblick von Rechtsformen auch mittels Gesetzestexte, Diskussion bestehender (v.a. Genossenschaften) und neuartiger Rechtsformen wie zB Verantwortungseigentum anhand von

Praxisbeispielen darlegen wie unterschiedlich Rechtsformen gestaltet werden können um solidarische Geschäftsmodelle zu fördern, Ausblick geben wie eine Rechtsformumwandlung im Nachfolgeprozess helfen könnte

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, Experteninterviews mit zB Gesellschaftsrechtlern wie Johann Steudle, Konrad Bechler, SEND eV etc.

b.

Fragestellung: Solidarische Geschäftsmodelle in (strukturschwachen) ländlichen Regionen (mit Fokus auf Handwerksbetrieben?)

- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - CSX, Gemeinschaftsgetragenes Wirtschaften, solidarische Ökonomie, Commons, Gemeinwohlökonomie
 - Umfeldanalyse/Regionalanalyse D/EU, wie sind Bedarfe nach solidarischen Geschäftsmodellen in (strukturschwachen) ländlichen Regionen, wo funktionieren solidarische Geschäftsmodelle und was kann davon übertragen werden, was sind Erfolgsfaktoren/Hindernisse dabei, wie könnte es in Barnim/Uckermark funktionieren, Übertragbarkeit für andere ländliche Räume prüfen.
 - Zielgruppe Menschen aus der Region, was macht die Nachfrage in der Region Barnim aus
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, qualitative Interviews (zB über Personas?)

c.

Fragestellung: Könnte eine Dachgenossenschaft Nachfolgelösungen erleichtern?

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- Sekundär-genossenschaften, Genossenschaftswesen, Einzelwirtschaft- vs. Gemeinwirtschaft, Unternehmensnachfolgen
- Am Beispiel von Genossenschaften das Potenzial ermitteln wie sie geeignet sein könnten Nachfolgen zu unterstützen bzw. Aktivitäten zu unterstützen, die Nachfolge begünstigen. Holding Konstrukte und andere ähnliche Beispiele untersuchen ob sie geeignet sind, was sie geeignet macht und was nicht. Von anderen Seite zu gucken (nicht von den Bedürfnissen der Menschen sondern andere Seite sozusagen der Angebotsseite) zu kommen und zu gucken, inwiefern bestehende Genos oder bestimmte Genos (bezogen auf Zweck und Mitgliederstrukturen) geeignet sein könnten, zu unterstützen.
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, qualitative Interviews

New Work und Solidarische Geschäftsmodelle

▼ New Work und Solidarische Geschäftsmodelle

a.

Fragestellung: Welche Kollaborationsmethoden/Partizipationsmethoden funktionieren in Nachfolgeprozessen im Handwerk zur erfolgreichen gemeinschaftlichen Unternehmensfortführung in einer Mitarbeitergenossenschaft?

- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - Genossenschaftswesen, New Work, Organisationsentwicklung/Change Management, Organisationale Transformation, Selbst-Organisation, Agilität, Mitbestimmung, Unternehmensnachfolge, Wirtschaftspsychologie
 - Buch "Agile Organisationsentwicklung: Handbuch zum Aufbau anpassungsfähiger Organisationen" von Bernd Oestereich. Welche Tools eignen sich? Gibt es wissenschaftliche Modelle die anwendbar

sind? Warum funktionieren bestimmte tools gut, andere weniger?
Beispiel Wigwam eG

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, Case Study

b.

Fragestellung: Was für Kernfunktionen liegen hinter den Buzzwords New Work, SGM, Nachfolge, Partizipation, Leadership, Mitverantwortung, Teilhabe, Soziale Ökonomien?

- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - (je nach Auswahl der Fragestellung)
 - (je nach Auswahl der Fragestellung)
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** (je nach Auswahl der Fragestellung)

c.

Fragestellung: Worker Coops - Bedeutung von New Work Ansätzen für die Gründung von Genossenschaften (in der Nachfolge)

- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - Genossenschaftstheorie/-geschichte, Entrepreneurship Forschung, New Work Methoden, neue alternative Wirtschaftsformen, freiwillige Kooperationen etc. , "Nachhaltiges Personalmanagement"
 - Fokus auf MA Empowerment - Regel neu definieren. Fokus auf Genossenschaften und Thema Nachfolge(-herausforderungen), anhand von Praxisbeispielen aus Deutschland darlegen, wie sie die Unternehmensfortführung belebt und fördert anhand von Interviews darstellen und Frage beantworten welche Erfolgsfaktoren/Hindernisse in dieser Transformation liegen, Ausbildung/Bildung von Unternehmertum, langfristige Vorbereitung auf die Nachfolgesituation
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, qualitative Interviews zB mit Village One Agentur

d.

Fragestellung: Wie kann Mitbestimmung geübt werden, als Voraussetzung auf eine gemeinschaftsgetragene (Verantwortungs- u. Machtverteilung) Unternehmenskultur?

• **Relevante Begriffe/Themen:**

- Organisationsentwicklung, Change Management, Mitbestimmung, Unternehmenskultur, Organisationale Transformation, Demokratie auf Arbeit/ in der Gesellschaft, Forschung zum Thema Gewerkschaften, Soziokratie,
- Welche Übertragungen lassen sich aus der Forschung zu Mitbestimmung (zB Studien der Hans Böckler Stiftung zu "Betriebliche Mitbestimmung") für Organisationsentwicklungsprozesse ziehen?
- Wie sieht eine gemeinschaftsgetragene Unternehmenskultur aus?
- Warum wird aktuell in den New Work Ansätzen die Mitbestimmung wichtig genommen?
- Wie kann man Unternehmenskulturen entwickeln, die Partizipation ermöglicht?
- Warum werden Menschen außerhalb von Unternehmen aktiv (z.B. in Vereinen) aber nicht in Unternehmen?
- Neue Narrative: "Für uns sind Tools die kleinste Einheit der Veränderung"

• **Idee für Wissenschaftliche Methodik:**

- Literaturanalyse
- Interviewen & Analysieren von Organisationen, die Partizipation in ihrer Organisation etabliert haben
- z.B. im Handwerk
- **Jörg Julius Kapune, Inhaber von Julius Möbel** in Overath, redet mit seinem Team u.a. offen über Planzahlen und Kalkulationen.

Kommunikation im Betrieb: Schluss mit der Chefansage – warum Austausch auf Augenhöhe so wichtig ist

- **Bäckermeister Andreas Fickenscher** hat seine Mitarbeitenden bei den Arbeitszeiten mitreden lassen und u.a. von Nacht- auf Tagesproduktion umgestellt. Flexibel Arbeiten: Mitarbeiterwünsche berücksichtigen und qualifizierte Fachkräfte gewinnen
- **Armin Sengenberger betreibt einen Friseursalon** und berichtet wie er ihn trotz der herausfordernden Umstände mit kreativen Lösungen familiefreundlich ausgerichtet hat. Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance: So sind Betriebe offen für Kinder, Eltern und Träume
- Interviewen von Unternehmensberatungen, die Organisationen auf dem Weg zu mehr Partizipation begleiten (Bechler Kollaborationsberatung, The Dive, Wigwam...)
- Interviewen von Expert*innen zum Thema Demokratie/ Mitbestimmung in der Gesellschaft (Ergebnisse Übertragen auf Unternehmen)

- **Nutzen für Inno4Ufo:**

e.

Fragestellung: Welche Impulse können helfen Mitarbeitende zu befähigen Verantwortung zu übernehmen (um ggf. eine Nachfolge anzutreten)?

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- Organisationsentwicklung, Change Management, Organisationale Transformation, Selbst-Organisation, Leadership, Mitbestimmung
- Strukturen, Formate, Arbeitsmodelle die Mitarbeitenden unterstützen in der Verantwortungsübernahme. Welche Studien gibt es schon dazu? Was sagt Generation Z, alpha & co oder die Generationsforschung? Welche Vorreiter zeigen welche Erfolgsfaktoren und Hindernisse auf? Gibt es Unternehmer:innen die von ihren Prozessen erzählen? Gibt es Unternehmer:innen die explizit früher anfangen Stück für Stück mehr Verantwortung abzugeben, damit sie die Nachfolge vorbereiten?

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, Experteninterviews

f.

Fragestellung: Welche Kollaborationsmethoden/Partizipationsmethoden funktionieren in Nachfolgeprozessen (im Handwerk ggf. am Beispiel von...)

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- New Work - Organisationsentwicklung, Demokratie auf Arbeit, Forschung zum Thema Gewerkschaften, Agil, Unternehmensberatung/-begleitung
- These, die dem zu Grunde liegen würde: Eine kollaborative Unternehmenskultur trägt zu erfolgreichen Nachfolgen bei.
- Neue Narrative: "Für uns sind Tools die kleinste Einheit der Veränderung"

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:**

- Interviewen & Analysieren von Organisationen, die mehr Partizipation in ihrer Organisation anstoßen und etablieren möchten im Handwerk, z.B.:
- **Jörg Julius Kapune, Inhaber von Julius Möbel** in Overath, redet mit seinem Team u.a. offen über Planzahlen und Kalkulationen. Kommunikation im Betrieb: Schluss mit der Chefansage – warum Austausch auf Augenhöhe so wichtig ist
- **Bäckermeister Andreas Fickenscher** hat seine Mitarbeitenden bei den Arbeitszeiten mitreden lassen und u.a. von Nacht- auf Tagesproduktion umgestellt. Flexibel Arbeiten: Mitarbeiterwünsche berücksichtigen und qualifizierte Fachkräfte gewinnen
- **Armin Sengenberger betreibt einen Friseursalon** und berichtet wie er ihn trotz der herausfordernden Umstände mit kreativen Lösungen familienfreundlich ausgerichtet hat. Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance: So sind Betriebe offen für Kinder, Eltern und Träume

- Interviewen von Unternehmensberatungen, die Organisationen auf dem Weg zu mehr Partizipation begleiten (Bechler Kollaborationsberatung, The Dive, Wigwam...)

g.

Fragestellung: Welchen Einfluss hat die Unternehmenskultur auf das Gelingen von Transformationsprozessen (am Beispiel von Nachfolgen im Handwerk im ländlichen Raum)?

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- Organisationsentwicklung, Change Management, Organisationale Transformation, Unternehmensnachfolge, Leadership
- Was ist wenn autokratisch, hierarchisch geführte Unternehmen keine Nachfolger:innen finden, scheitern diese dann eher? Was ist wenn ein Unternehmen eine menschenzentrierte und bedürfnisorientierte Unternehmenskultur lebt, scheitern diese dann eher nicht? Wie ist der Zusammenhang von Unternehmenskultur und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen bei Veränderungen, wie Nachfolgeprozessen?

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, Experteninterviews, qualitative Befragung

New Work

▼ New Work

a.

Fragestellung: Welche Transformationskompetenzen fördern erfolgreichen Unternehmensnachfolgen (im ländlichen Raum im Handwerk)?

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- Wirtschaftspsychologie, Didaktik, Bildung für Nachhaltige Entwicklung, Organisationsentwicklung
- Leadership, Agil, Changemangement

- Transformationskompetenz auf Ebene der Organisation, Transformationskompetenz auf individueller Ebene
- Kleine erste nicht wissenschaftliche Inspiration, um das Thema kennenzulernen : <https://www.youtube.com/watch?v=J38U74JH8Ng> (Werbung für das Onlinefragetool bitte ausblenden)
- <https://www.linkedin.com/pulse/10-transformationskompetenzen-für-systemischen-wandel-stella-schaller/?originalSubdomain=de>

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:**

- Transformationskompetenz Konzepte vergleichen & für die Arbeit definieren
- Einzelne Aspekte der Kompetenz in Interviews abfragen. Dabei Achtung! Es muss eine Sprache genutzt werden, die im Handwerk anschlussfähig ist.
- Expert*Inneninterviews mit
 - Nachfolgeberater*innen (IHK, freiberufliche Berater*innen etc.)
 - Unternehmen/ Nachfolger*innen und Abgebende, die erfolgreiche (und nicht erfolgreiche) Unternehmensnachfolgen hatten

b.

Fragestellung: Megatrends auf die Region runtergebrochen - was sind die zukünftigen Herausforderungen in der Region? Wie kann NW helfen, dass Handwerksbetriebe sich bestmöglich darauf vorbereiten?

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- Megatrends, New Work
- Ausgewählte Trends von außen (Priorisieren), was kann von innen getan werden (NW), dass der Betrieb darauf vorbereitet ist z.B. neue Organisationsform, Prozesse, Kultur etc. (mit surfen und nicht überschwemmt werden)? Was passt in die Region?

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, Experteninterviews

C.

**Fragestellung: NW als Chance für gelingende Unternehmensnachfolgen:
Die Einführung von NW als langfristige Maßnahme, um Unternehmen
attraktiver für potenziell Übernehmende zu machen.**

- **Theoretische Ansätze:**
- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - New Work, Unternehmensnachfolge
 - Unsere These ist, dass Unternehmen, die zeitgemäßer aufgestellt sind, leichter einen Nachfolger*in finden. Zudem können Unternehmen, die New Work Ansätze leben ggf. leichter übernommen werden, weil z.B. Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt ist. Die Einführung von New Work Ansätzen braucht aber Zeit. Deshalb muss das Unternehmen schon vor der Übergabe New Work Ansätze implementieren. Stimmt unsere These?
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Literaturanalyse, Experteninterviews

d.

Fragestellung: Wie ist der aktuelle "New Work" Stand in der Region Bar/UM?

- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - New Work, Managementansätze
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik**
 - Literaturanalyse, Experteninterviews
- **Idee für Vorgehen**
 - Stand der Forschung aufbereiten - verstehen was ist NW
 - Inwiefern findet sich NW in Managementkonzepten wieder? (zb. Unterschied zu Konzept mit Familienfreundlichkeit) → Identifizieren

- Was ist Unterschied zw. New Work & modernen Managementsystemen?
- Inwiefern ist dieses Managementkonzept in der Praxis in Bar/UM angekommen?
- Unternehmen befragen zu Managementpraktiken/ New Work Ansätzen: "modernes Unternehmen" & "konventionelles Unternehmen"
- Inno4Ufo kann Netzwerk bereitstellen und Kontakte zu regionalen Unternehmen herstellen

Organisationskommunikation

▼ Organisationskommunikation

a

Fragestellung: Was sind die Gründe in der Kommunikation zwischen Übergebenden und Übernehmenden warum Nachfolgeprozesse scheitern am Beispiel von

- **Relevante Begriffe/Themen:**
 - Kommunikationstheorien, Unternehmensnachfolge, Leadership,
 - Unternehmen in der Region wollen mehr aus der Praxis lernen und erfahren wie es anderen Unternehmer:innen in der Nachfolge geht. Da helfen auch sog. "Fuck Up Stories", offenlegen warum etwas nicht funktioniert hat. Einen Beitrag leisten für eine fortschrittliche Arbeitswelt indem auch eigene Fehler offen gelegt werden.
- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Beobachtung, Experteninterviews, qualitative Befragung, Case Study

b

Fragestellung: Was sind die Gründe in der Kommunikation zwischen Übergebenden und Übernehmenden warum Nachfolgeprozesse gelingen am Beispiel von

- **Relevante Begriffe/Themen:**

- Kommunikationstheorien, Unternehmensnachfolge, Leadership,
- Unternehmen in der Region wollen mehr aus der Praxis lernen und erfahren wie es anderen Unternehmer:innen in der Nachfolge geht. Es werden positive Beispiele aus der Region gebraucht, an denen andere Unternehmen sich orientieren können.
- Wenn klarer ist, was es braucht in der Kommunikation, damit nachfolgen gelingen, können darauf basierend Weiterbildung-/ Begleitungsangebote erstellt werden für Übergebende und Übernehmende

- **Idee für Wissenschaftliche Methodik:** Beobachtung, Experteninterviews, qualitative Befragung, Case Study

Backlog/Weitere Themenskizzen:

- Beziehungsarbeit als wichtiger Bestandteil von Innovationsarbeit und Regionalarbeit
- Storytelling als Erfolgsfaktor für wissenschaftliche Kommunikation am Beispiel von... → Ergebnisse für Projekte nutzbar machen
- Bestandsaufnahme Solidarischen Geschäftsmodell Bereich: Was funktioniert was funktioniert nicht?
- Potenzial von New Work in Tourismussektor: Proof of Concept - man denkt es geht nicht aber es geht doch weil die aktuelle Situation im Fachkräftemangel das verlangt
- Fallbeispiel Naturparkcamping Rehberge - Unternehmenstransformation hin zu einer solidarischen/ökologisch orientierten Gemeinschaft von Dauercampern und Urlaubscampers
- Tourismus und Unternehmensnachfolge verbinden - indem Angebote geschaffen werden damit junge Menschen Unternehmen in strukturschwachen Regionen kennenlernen und potenz. Nachfolger:innen werden