
05.07.2023

Themen für Abschlussarbeiten

Auf den folgenden Seiten finden Sie die aktuell an unserem Lehrstuhl ausgeschriebenen Abschlussarbeiten. Ggf. sind je nach Ausprägung Ihres individuellen Interesses andere/weitere Schwerpunktsetzungen sowie die Bearbeitung benachbarter/angrenzender Themen und Fragestellungen möglich. Kontaktieren Sie in diesem Fall ebenfalls den/die passende/n Ansprechpartner/in.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Thema 3: Die Zukunft der Arbeit von zuhause | 2 |
| Thema 7, 8, 9: Ausdruck von Bewerbungseigenschaften (Persönlichkeit und Fähigkeiten) in LinkedIn-Profilen | 3 |
| Thema 10: Reverse Mentoring | 5 |
| Thema 11: Transformationale Führung im virtuellen Kontext | 6 |
| Topic 13: Value of Information: literate review | 8 |
| Topic 14: Computational aspect in Value of Information: literate review | 10 |
| Topic 15: Portfolio optimization problem in biodiversity | 12 |

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Thema 3: Die Zukunft der Arbeit von zuhause

Im März 2020 erklärte die WHO die Ausbreitung von COVID-19 zur Pandemie. Die globale Gesundheitskrise beeinflusst unter anderem die Arbeitswelt. Hier wurde das Arbeiten von zuhause in vielen Betrieben umgesetzt oder ausgebaut, um den Infektionsschutz für Mitarbeitende sicher zu stellen. In dieser neuen Situation ergeben sich viele Chancen und Herausforderungen für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Das Ende der Covid-19 Pandemie ist noch unbestimmt. Inwiefern ihr Einfluss auf die Arbeitswelt nachhaltig ist, ebenfalls. Das Arbeiten von zuhause ist mittlerweile in vielen Betrieben organisiert und es stellt sich perspektivisch die Frage was mit dieser Organisation geschehen könnte, sofern sich die pandemische Lage auflöst. Diese und weitere Fragen sollen zukunftsorientiert beantwortet werden.

Als Einstieg dient folgende Literatur:

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. (2015). Does working from home work? Evidence from chinese experiment. Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.
<https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Journal of Public Economics, 189(2). <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Gordon, T. J. (1992). The methods of futures research. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 522, 25–35. <http://www.jstor.org/stable/1047416>

Zielgruppe: M.Sc.

Ansprechpartnerin:

Katrin Strodtkötter, M.A.

E-Mail: katrin.strodtkoetter@uos.de

Sprechstunde n.V. (Voranmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/109

Thema 7, 8, 9: Ausdruck von Bewerbungseigenschaften (Persönlichkeit und Fähigkeiten) in LinkedIn-Profilen

Diese Arbeit soll Antworten auf folgende Frage geben:

- In welchen Informationen aus LinkedIn-Profilen („Cues“) drücken sich Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen aus?
 - Der Fokus kann entweder auf a) Narzissmus, b) dem Rest der dunklen Tetrad (Psychopathie, Machiavellismus, Sadismus) oder c) Intelligenz/kognitive Fähigkeiten gelegt werden.
 - z.B. könnte sich ein erhöhter Narzissmus-Wert ggf. ausdrücken in einem charmanten Gesichtsausdruck sowie auffälliger Kleidung und Frisur auf dem Profilbild, einer kurzen Verweildauer in beruflichen Stationen, einem wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang, Führungsverantwortung, einer hohen Anzahl berichteter Fähigkeiten, einer hohen Anzahl an Kontakten etc.
 - Dazu sollen aus Theorie und empirischen Befunden zu der jeweiligen Persönlichkeitseigenschaft/Fähigkeit potenzielle Cues für die verschiedenen Informationsarten in LinkedIn-Profilen (Profilbild, Hintergrundbild, Info-Sektion, Angaben zur Bildung, Angaben zum Berufsweg, Angaben zu Qualifikationen, Preisen, Interessen, Fähigkeiten etc.) gesammelt werden.
 - Darauf basierend kann abgeschätzt werden, inwiefern sich eine Persönlichkeitseigenschaft/Fähigkeit akkurat aus dem LinkedIn-Profil eines Menschen ableiten lassen können sollte.
 - Basierend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche können Empfehlungen ausgesprochen werden, auf welche Cues in Lebensläufen Personaler achten sollten, um valide Schlüsse auf die Persönlichkeit/Fähigkeit von Bewerbern zu ziehen.
- Die Arbeit kann sowohl als reine Literatarbeit als auch als empirische Arbeit durchgeführt werden. Die empirischen Arbeiten beziehen sich auf eine bereits erhobene Stichprobe von ca. 200 echten LinkedIn-Profilen (inklusive der Persönlichkeitseigenschaften der Profilinhaber), die hinsichtlich selbstgewählter Cues kodiert werden können. Die kodierten Cues sollen dann mittels einfacher statistischer Verfahren (z. B. Korrelationen, lineare Regressionen) mit erhobenen Persönlichkeitseigenschaften der Bewerber*innen in Verbindung gebracht werden. Der empirische Anteil ist Voraussetzung, wenn die Arbeit als Masterarbeit durchgeführt wird und optional für Bachelorarbeiten.

Einstiegsliteratur:

- Aabo, T., & Eriksen, N. B. (2018). Corporate risk and the humpback of CEO narcissism. *Review of Behavioral Finance*, 10(3), 252–273. <https://doi.org/10.1108/RBF-07-2017-0070>
- Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013–1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Blötner, C., Ziegler, M., Wehner, C., Back, M. D., & Grosz, M. P. (2021). The

nomological network of the Short Dark Tetrad Scale (SD4). *European Journal of Psychological Assessment*, 1–11. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000655>

- Burns, G. N., Christiansen, N. D., Morris, M. B., Periard, David. A., & Coaster, J. A. (2014). Effects of applicant personality on resume evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 573–591. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9349-6>
- Cole, M. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2003). Using recruiter assessments of applicants' resume content to predict applicant mental ability and big five personality dimensions. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 78–88. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00228>
- Fernandez, S., Stöcklin, M., Terrier, L., & Kim, S. (2021). Using available signals on LinkedIn for personality assessment. *Journal of Research in Personality*, 93, 104122. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104122>
- Nestler, S., & Back, M. D. (2013). Applications and extensions of the lens model to understand interpersonal judgments at zero acquaintance. *Current Directions in Psychological Science*, 22(5), 374–379. <https://doi.org/10.1177/0963721413486148>
- Roulin, N., & Levashina, J. (2019). LinkedIn as a new selection method: Psychometric properties and assessment approach. *Personnel Psychology*, 72(2), 187–211. <https://doi.org/10.1111/peps.12296>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 162–173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162>
- Van de Ven, N., Bogaert, A., Serlie, A., Brandt, M. J., & Denissen, J. J. A. (2017). Personality perception based on LinkedIn profiles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(6), 418–429. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0220>

Zielgruppe: B.Sc. & M.Sc.

Ansprechpartner:

Tobias Härtel, M.Sc.

E-Mail: tobias.haertel@uos.de

Sprechstunde n.V. (Vorankündigung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/11

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Thema 10: Reverse Mentoring

Das Mentoring als Instrument zur Entwicklung von Führungskräften in Unternehmen findet üblicherweise zwischen einer erfahreneren Person und weniger erfahreneren Personen statt. Dabei ist die beratende Person in der Regel älter als die zu beratene Person. Bei Themen wie digitalen Technologien wird der jüngeren Generation, die auch als Digital Natives bezeichnet wird, eine größere Expertise zugesprochen. Das Reverse Mentoring, als spezielle Form des Mentorings beschreibt dieses Instrument. Welche Chancen und Herausforderungen sich bei dieser speziellen Form des Mentorings ergeben, soll mithilfe einer systematischen Literaturrecherche und Auswertung untersucht werden.

Als Einstiegsliteratur dienen:

Murphy, W.K. (2012). Reverse mentoring at work: Fostering cross-generational learning and developing millennial leaders, *Human Resource Management*, 51(4), 549-574.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21489>

Gadomska-Lila, K. (2020). Effectiveness of reverse mentoring in creating intergenerational relationships, *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1313-1328.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2019-0326>

Zielgruppe: B.Sc.

Ansprechpartnerin:

Katrin Strodtkötter, M.A.

E-Mail: katrin.strodtkoetter@uos.de

Sprechstunde n.V. (Vor Anmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/109

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Thema 11: Transformationale Führung im virtuellen Kontext

Seit Ausbruch der COVID-19 Pandemie hat sich die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden im Unternehmen, durch die Arbeit von Zuhause, grundlegend verändert. Die Kommunikation erfolgte fortan über digitale Technologien (Contreras, Baykal & Abid, 2020). Diese Zusammenarbeit auf Distanz macht die Untersuchung etablierter Führungskonzepte auf die Anwendbarkeit im virtuellen Raum erforderlich (Zimmermann, Witt, & Gill, 2008). Zudem ist Führung in Krisensituationen von alltäglichen Führungssituationen zu unterscheiden (Hunt, Boal & Dodge 1999).

Die transformationale Führung ist in Zeiten einer Krise und zur Durchführung von Veränderungen geeignet (Contreras, Baykal & Abid, 2020). Diese Art der Führung beeinflusst hohen Arbeitsleistungen und das Erreichen der definierten Ziele, unter Berücksichtigung individueller Eigenschaften und Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Transformationale Führung wirkt sich demnach positiv auf die intrinsische Motivation, persönlichen Weiterentwicklung und das Commitment der Mitarbeitenden aus (Bass & Avolio, 1994).

Diese Literatuarbeit soll den aktuellen Forschungsstand darstellen und Antworten auf folgende Fragen geben:

- Inwieweit kann die transformationale Führung, die bisher unter Face-to-Face-Bedingungen angewandt wurde, auf den virtuellen Kontext übertragen werden?
- Welche Eigenschaften der transformationalen Führung sind mit erforderlichen Führungseigenschaften im virtuellen Kontext vereinbar?
- Welche zusätzlichen Anforderungen und Eigenschaften sind erforderlich? Können andere Führungsstile als Ergänzung herangezogen werden? (Bspw. Stone, Russell & Patterson, 2004)

Als Einstiegsliteratur dienen:

Avolio, B. J., Kahai, S. & Dodge, G. E. (2001). E-Leadership: Implications for Theory, Research, and Practice, *The Leadership Quarterly* 11(4), 615-668.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications, Inc.

Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID 19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

Hunt, J. G., Boal, K. B. & Dodge, G. E. (1999). The effects of visionary and crisis-responsive leadership. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 423-448. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00027-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00027-2)

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Stone, A. G., Russell, R. F. & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus. *The Leadership & Organization Development Journal*, (25)4, 349-361.
<https://doi.org/10.1108/01437730410538671>

Wong, S. I., Nordengen Berntzen, M. (2019). Transformational leadership and leader-member exchange in distributed teams: The roles of electronic dependence and team task interdependence. *Computers in Human Behavior*, 92, 381-392.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.11.032>

Zimmermann, P., Wit, A. & Gill, R. (2008). The Relative Importance of Leadership Behaviours in Virtual and Face-toFace Communication Settings. *Leadership*, 4(3), 321-337.
<https://doi.org/10.1177/1742715008092388>

Zielgruppe: B.Sc.

Ansprechpartnerin:

Joline Schulze, M.A.

E-Mail: jol.schulze@ostfalia.de

Sprechstunde n.V. (Vorankündigung inkl. Agenda per Mail)

Topic 13: Value of Information: literate review

The value of information (VOI) is a general and broadly applicable concept that has been used for several decades to assist in making decisions in the face of uncertainty. The origins of VOI methodology founded by Raiffa and Schlaifer on statistical decision theory at Harvard. VOI is a concept in decision theory for analysing the value of obtaining additional information to solve a problem, and has received a great deal of attention in both research and practice in recent years. VOI analysis framework evaluates the benefit of collecting additional information to reduce or eliminate uncertainty in a specific decision-making context. VoI is a means of valuing the expected gain from reducing uncertainty through some form of data collection exercise. More specifically, VOI analysis is useful for helping a decision maker evaluate the benefits of acquiring or processing additional data.

Gathering the right kind and the right amount of information is crucial for any decision-making process. VOI has already used in medicine, economics, and finance, environmental and ecological decision making, earth science, etc.

In the present study, we want to provide comprehensive review for VOI concept, mathematical modelling, and application. Also, we expect researcher should review of application VOI criteria in one area.

Remark: The thesis should be written in English.

References:

Pratt J, Raiffa H, Schlaifer R., (1995). *Introduction to statistical decision theory*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

Raiffa H, Schlaifer R., (1959). *Probability and statistics for business decisions*. New York: McGraw Hill.

Raiffa H, Schlaifer R., (1961). *Applied statistical decision theory*. Boston: Harvard Business School.

Howard, R. A. (1966). Information value theory. *IEEE Transactions on Systems Science and Cybernetics*, SSC2 (1), 22–26.

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Wilson, E.C.F., (2015). A Practical Guide to Value of Information Analysis. *PharmacoEconomics*, 33, 105–121.

<https://doi.org/10.1007/s40273-014-0219-x>.

Fumie Yokota and Kimberly M., (2004). Thompson, Value of Information Analysis in Environmental Health Risk Management Decisions: Past, Present, *Risk Analysis*, 24 (3).

Vilja Koski, Niina Kotomäki, Heikki Hämäläinen, Kristian Meissner, Juha Karvanen, Salme Kärkäninen, The value of perfect and imperfect information in lake monitoring and management. *Science of The Total Environment*, 726 (2020), 138396.

Eidsvik J, Mukerji T, Bhattacharjya D., (2015). *Value of information in the earth sciences*. Cambridge University Press, Cambridge.

Website with some resources:

<https://www.convoigroup.org/resources/>

Target group: B.Sc.

Contact Person:

Rashed Khanjani Shiraz, Ph.D

E-Mail: rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Topic 14: Computational aspect in Value of Information: literate review

One of the most useful sensitivity analysis techniques of decision analysis is the computation of value of information (henceforth referred to as VOI). VOI analysis is useful for helping a decision maker evaluate the benefits of acquiring or processing additional data. The VOI is the difference between the expected posterior value averaged over all possible data sets, and the prior value.

The computational issue of VOI analysis can be demanding in real-world models' situations; in this research, reviewing of Various approaches for computing and approximating the VOI will be presented. VOI analysis for complex decision-making problem can, however, be computationally demanding, intractable, and time-consuming.

In this study, these questions will be addressed in the following:

- where will we see how value of VOI in a decision situation can be estimated?
- How can machine learning method be used for computing VOI?
- How can neural network/deep learning method be used for computing VOI?

References:

Howard, R. A. (1966). Information value theory. *IEEE Transactions on Systems Science and Cybernetics*, SSC2 (1), 22–26.

Wilson, E.C.F., (2015). A Practical Guide to Value of Information Analysis. *PharmacoEconomics*, 33, 105–121.
<https://doi.org/10.1007/s40273-014-0219-x>.

Eidsvik, J., Dutta, G., Mukerji, T. et al. (2017). Simulation–Regression Approximations for Value of Information Analysis of Geophysical Data. *Math Geosci*, 49, 467–491.

Pearson, G., Verma, D., de Mel, G. (2019). *Value of Information: Quantification and Application to Coalition Machine Learning*. In: Calo, S., Bertino, E., Verma, D. (eds) Policy-Based Autonomic Data Governance. Lecture Notes in Computer Science (), vol 11550. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-17277-0_2.

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Tadjer, A., Bratvold, RB., Hong, A., Hanea, R., (2021). Application of machine learning to assess the value of information in polymer flooding, *Petroleum Research*, 6 (4), 309-320.

Eidsvik, Jo, Sperstad, J.B, Bhattacharjya, D., (2020). Value of Information Analysis for Complex Simulator Models: Application to Wind Farm Maintenance. *Decision Analysis*.

Remark: The thesis should be written in English.

Target group: B.Sc. and M.Sc.

Contact Person:

Rashed Khanjani Shiraz, Ph.D

E-Mail: rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Topic 15: Portfolio optimization problem in biodiversity

Markowitz (1952) introduced modern portfolio theory and proposed the mean-variance optimization model to measure the investment return as the expected value of returns and the risk as the variance from the expected value. Aside from the conventional Markowitz model, several other methods have been proposed in the literature to analyse portfolio selection problems: capital asset pricing models, mean-absolute-deviation models, semi-variance models, safety-first models, and value at risk and conditional value at risk models.

Recently, portfolio theory has been applied and transferred in biodiversity (conservation planning, fish species, fisheries management, environmental, natural resources, and etc). Genes, species and ecosystems are often considered to be assets. The need to ensure a sufficient diversity of this asset is being increasingly acknowledged today. In parallel, asset managers in financial institutes face a similar challenge. They try to manage the assets of their investors by constructing efficient portfolios.

There are interesting possible development openings on the basis of literature review.

- What expected return and risk dose biodiversity have?
- Possible extension to **other risk measures** criteria such as value at risk, conditional value at risk, stochastic dominance?
- Possible extension to **value of information** analysis in Portfolio optimization problem in biodiversity

References:

Figge, F. (2004). Bio-folio: applying portfolio theory to biodiversity. *Biodiversity and Conservation*, 13, 827–849.

Markowitz, H. M. (1952). Portfolio selection. *The Journal of Finance*, 7(1), 77–91.

Figge, F.2004. Applying portfolio theory to biodiversity. *Biodiversity and Conservation*, 13, 827–849.

Kao, C., Steuer., R.E., (2016). Value of information in portfolio selection, with a Taiwan stock market application illustration. *European Journal of Operational Research*, 253(2): 418-427.

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de

Dominik Hüttemann, M.Sc.
dominik.huetttemann@uos.de

Theresa Schmidt, M. Sc.
theschmidt@uos.de

Tobias Härtel, M.Sc.
Tobias.haertel@uos.de

Katrin Strodtkötter, M.A.
katrin.strodtkoetter@uos.de

Dr. Rashed Khanjani Shiraz
rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de

Joline Schulze, M.A.
jol.schulze@ostfalia.de

Sierra-Altamiranda, A., Charkhgard, H., Eaton, M., Martin, J., S Yurek, S., BJ Udell, BJ., (2020). Spatial conservation planning under uncertainty using modern portfolio theory and Nash bargaining solution. *Ecological Modelling*, 423, 109016.

Lopetegui, I., del Valle, I., (2021). Measuring left-tail risk of fish species, *Ocean & Coastal Management*, 213, 105872.

Lopetegui, I., del Valle, I., (2022). An efficient portfolio approach towards ecosystem-based fisheries governance in EU, *Fisheries Research*, 254, 106427.

Howard, R. A. (1966). Information value theory. *IEEE Transactions on Systems Science and Cybernetics*, SSC2 (1), 22–26.

Wilson, E.C.F., (2015). A Practical Guide to Value of Information Analysis. *PharmacoEconomics*, 33, 105–121.
<https://doi.org/10.1007/s40273-014-0219-x>.

Remark: The thesis should be written in English.

Target group: B.Sc. (literature review) and M.Sc. (possible extension to new contribution as explained)

Contact Person:

Rashed Khanjani Shiraz, Ph.D

E-Mail: rashed.khanjani.shiraz@uni-osnabrueck.de