

Das diesem Dokument zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21005 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



## Einführung in das Wissenschaftliche Arbeiten/ in die Betriebswirtschaftslehre

- 14.10.2015 -

### Gliederung 14.10.2016

1.

BWL 3

2.

Wissenschaftliches  
Arbeiten/ Fallstudie

3.

Zusammenfassung und  
Feedback

1.

## BWL 3

Mensch im Unternehmen

Führung

Changemanagement

3. Januar 2017

- 3 -

## Lernziele

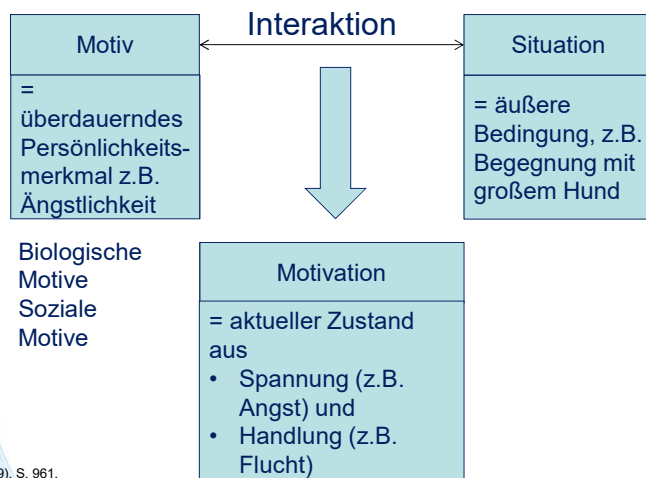
- ➔ Bedeutung des Menschen im Unternehmen kennen
- ➔ Motivationstheoretische Ansätze und Menschenbilder unterscheiden können
  
- ➔ Führungsaspekte kennen
  
- ➔ Changemanagement im Zusammenhang mit „Mensch im Unternehmen“ sehen

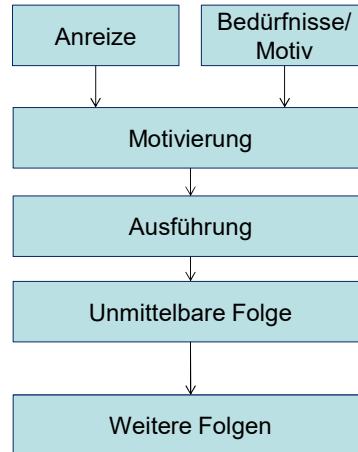
3. Januar 2017

- 4 -

## Diskussion im Kurs

- ➔ Mensch im Unternehmen:
  - Kostenfaktor oder Erfolgsfaktor?
- ➔ Welche Berührungspunkte gibt es zwischen Mensch und dem Unternehmen?
- ➔ Welche übergeordneten Ziele werden mit dem Personalmanagement angestrebt?





In Anlehnung an: Jung (2009), S. 961.

3. Januar 2017

- 7 -

### ➤ Allgemeine vs. Spezifische Motivation

- Allgemein: Das Streben danach etwas zu gestalten bzw. zu bewirken, welches bei jedem individuell stark ausgeprägt ist
- Spezifisch: Der Antrieb konkrete Ziele zu erreichen

### ➤ Extrinsische vs. Intrinsische Motivation

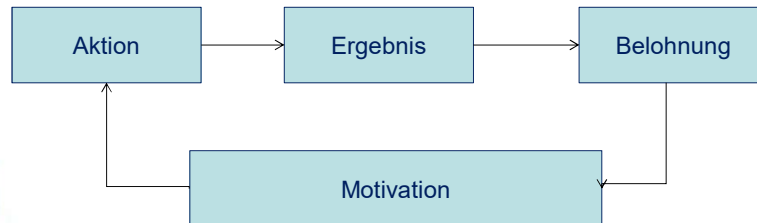
- Extrinsisch: Motivation für eine Tätigkeit stammt aus den Folgen der Arbeit.
- Intrinsisch: Antrieb zur Erledigung einer Aufgabe stammt aus der Aufgabe selbst.

3. Januar 2017

- 8 -

- ➔ Was ist intrinsische und extrinsische Motivation?
- ➔ Nennen und erläutern Sie zwei Menschenbilder?
- ➔ Auf welche Ebenen bezieht sich das Management?
- ➔ Was ist mit der wichtigste Grundsatz im Changemanagement?
- ➔ Erläutern Sie den Zusammenhang zwischen Changemanagement, Führung und „Menschen im Unternehmen“

- ➔ Auswahl
  - Inhaltstheorie
    - Schwerpunkt wird auf Motivationsinhalte gelegt
    - Charakterisierung der Bedürfnisse, die zu einer Tätigkeit motivieren, nach Inhalt, Art und Wirkung
    - z.B. Maslow
  - Prozesstheorie
    - Unabhängig von Motivationsinhalten wird die Entstehung, Aufrechterhaltung und Befriedigung der Motivation der Mitarbeiter untersucht
    - z.B. Vroom
  - Vergleichstheorie
    - Motivation/ Demotivation wird aus Vergleich mit einer anderen Person gezogen
    - z.B. Adams



- Überlegung, ob Belohnung erstrebenswert ist
- Belohnung wird erreicht, wenn Ergebnis erzielt wird
- Ist die Belohnung erstrebenswert, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass durch eine Aktion ein zufriedenstellendes Ergebnis erreicht wird (sodass man die Belohnung erhält)
- Motivation steigt, die Aktion auszuführen

In Anlehnung an: Jung (2009), S. 970f.  
3. Januar 2017

- 11 -

$\frac{\text{Outcome A}}{\text{Input A}}$	>	$\frac{\text{Outcome B}}{\text{Input B}}$	Ungleichgewicht
$\frac{\text{Outcome A}}{\text{Input A}}$	=	$\frac{\text{Outcome B}}{\text{Input B}}$	Gleichgewicht
$\frac{\text{Outcome A}}{\text{Input A}}$	<	$\frac{\text{Outcome B}}{\text{Input B}}$	Ungleichgewicht

3. Januar 2017

- 12 -

## Vergleichstheorie: Adams

- ➔ Individuum vergleicht das Verhältnis seiner erhaltene Belohnung (Outcome) mit der erbrachten Leistung (Input) einer Vergleichsperson
- ➔ Bei einem Ungleichgewicht entsteht Motivation, das Ungleichgewicht zu beheben
- ➔ Mögliche Handlungen:
  - Arbeitsleistung steigern/ reduzieren
  - Höheres Gehalt fordern
  - Andere Vergleichsperson wählen
  - Anderen Arbeitsgeber suchen
  - Wahl der einfachsten Möglichkeit

## Fazit: klassische Motivationstheorien

Fazit	Kritik
Mitarbeiter Motivation beinhaltet Fremdsteuerung	Intrinsische Motivation wird wenig berücksichtigt
Leistung kann nur erwartet werden, wenn Belohnung wirkt	

Wie würden Sie das Menschenbild beschreiben, das hinter den klassischen Motivationstheorien steht?



## Menschenbilder

Hinter jeder Motivations- und Führungstheorie steht ein bestimmtes Menschenbild

- ➔ Rational-ökonomischer Mensch
- ➔ Sozialer Mensch
- ➔ Sich-selbst-verwirklichender Mensch
- ➔ Komplexer Mensch

## Menschenbilder

- ➔ Rational-Ökonomischer Mensch
  - Motivation durch monetäre Anreize
  - Passive Verhaltensweise
  - Wird durch die Organisation beeinflusst und gesteuert/kontrolliert
  - Handlungen sind rational
  
- ➔ Folgerung für die Organisation/ Management
  - Klassische Managementfunktionen (Planen, Organisieren, Kontrollieren)
  - Unternehmen und Effizienz stehen im Zentrum
  - Emotionales Verhalten auf ein Minimum reduzieren

### ➔ Sozialer Mensch

- Motivation durch soziale Bedürfnisse
- Soziale Bedürfnisse werden überwiegend am Arbeitsplatz befriedigt
- Steuerung durch soziale Normen des Teams (weniger durch Kontrolle des Managements)

### ➔ Folgerung für die Organisation/ Management

- Aufbau und Förderung von Gruppen und Teambuilding
- Gruppenanreize statt Individualanreize
- Anerkennung, Identität und Zugehörigkeitsgefühl stehen im Mittelpunkt
- Unternehmen und Effizienz stehen im Zentrum
- Emotionales Verhalten auf ein Minimum reduzieren

### ➔ Sich selbst verwirklichender Mensch

- Streben nach Autonomie
- Selbstmotivation & Selbstkontrolle werden bevorzugt
- Kein grundsätzlicher Konflikt zwischen Selbstverwirklichung und organisatorischer Zielerreichung
- Siehe Maslowscher Ansatz

### ➔ Folgerung für die Organisation/ Management

- Management ist Unterstützer/ Förderer (nicht Kontrolleur, Motivator)
- Delegation von Entscheidungen
- Übergang von extrinsischer zu intrinsischer Motivation

- ➔ **Komplexer Mensch**
  - Vielschichtig und wandlungsfähig
  - Lernfähig
  - In verschiedenen Situationen werden unterschiedliche Motive wichtig
  
- ➔ **Folgerung für die Organisation/ Management**
  - Führungskräfte müssen Situationen erkennen und entsprechend handeln
  - Keine richtige Organisation (Weiterentwicklung)
  - **Betroffene zu Beteiligten machen**

### Typ X – Menschenbild

- Der durchschnittliche Mensch hat eine angeborene Abscheu vor der Arbeit und wird die Arbeit meiden, wenn es möglich ist
- Die meisten Menschen müssen unter Strafandrohung zur Arbeit gezwungen, kontrolliert und geführt werden, damit sie einen angemessenen Beitrag zur Zielerreichung leisten
- Der Mitarbeiter möchte gelenkt werden. Er meidet die Verantwortung. Er hat wenig Ehrgeiz. Er wünscht Sicherheit über alles

### Typ Y – Menschenbild

- Arbeit ist für den Menschen so natürlich wie Ruhe und Spiel
- Wenn ein Mensch sich mit den Zielen identifiziert, übt er Selbstdisziplin, Selbstkontrolle und Strafandrohung sind wirkungslos
- Die Verpflichtung gegenüber einer Zielsetzung ist eine Funktion der Belohnung.
- Bei entsprechender Anleitung sucht der Mensch die Verantwortung
- Einfallsreichtum und Kreativität sind in der arbeitenden Bevölkerung weit verbreitet

In Anlehnung an: Vahs / Schäfer-Kunz (2015), S. 313.

3. Januar 2017

- 21 -

- ➔ Wie werden Menschen geführt, wenn eine Führungskraft der X- bzw. Y-Theorie anhängt. Was ist das Ergebnis?
- ➔ Differenzieren Sie die Fragestellung nach den Punkten
  - Führungsverhalten
  - Motivation
  - Führungserfolg

3. Januar 2017

- 22 -

1.

## BWL 3

Mensch im Unternehmen

**Führung**

Changemanagement

3. Januar 2017

- 23 -

personenbezogen

Mitarbeiter

sachbezogen

Führung

Projekte/  
Abteilungen

Unter-  
nehmen

3. Januar 2017

- 24 -

Sachbezogene Leitungsaufgaben	Personenbezogene Leitungsaufgaben
Planen	Mitarbeiter...
Entscheiden	Auswählen und einführen
Organisieren	Informieren und mit ihnen kommunizieren
Kontrollieren	Delegieren, Ziele vereinbaren und beurteilen
Ergebnisse verantworten	Motivieren
Zukunft gestalten	Fördern und entwickeln
Veränderungen anstoßen und verfolgen	Vorbild sein

In Anlehnung an: Kolb (2010), S. 410.

3. Januar 2017

- 25 -

### „Eine guter Manager ist noch lange keine gute Führungskraft“

(unbekannter Autor)

(Dieser Satz ist im Kontext einer Diskussion zum Thema Führung und Management in der Unternehmenspraxis aus der Mitarbeiterperspektive zu verstehen. Management wurde in diesem Zusammenhang auf die Sachebene bezogen z.B. Management von Projekten, Zielerreichung im Vertrieb. Führung wurde in diesem Zusammenhang auf die soziale Komponenten z.B. Führung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern bezogen.)

Nehmen Sie Stellung zu dieser Aussage und diskutieren Sie dies kritisch.

3. Januar 2017

- 26 -

1.

### BWL 3

Mensch im Unternehmen

Führung

**Changemanagement**

3. Januar 2017

- 27 -

“  
Veränderungsmanagement oder Change Management (...) meint (...) die Planung und Durchführung aller Aktivitäten, welche die betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiter auf die zukünftige Situation vorbereiten und ihnen eine möglichst optimale Umsetzung der veränderten Anforderungen ermöglichen  
”

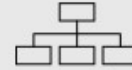
Stolzenberg/ Herberle (2013), S. 6.

**Ziel des Change Managements:**

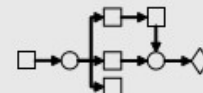
- Prozesse, Menschen und IT zielgerichtet neu zu koordinieren
- Aktive Gestaltung des Change Prozess

**Veränderungen in der Aufbauorganisation**

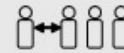
- Strukturen
- Reorganisationen


**Veränderungen in der Ablauforganisation**

- Prozesse
- Rollen und Zuständigkeiten
- Aufgaben


**Veränderungen im sozialen Gefüge und im persönlichen Arbeitsverhalten**

- Werte der Zusammenarbeit
- Führungsinstrumente
- Aufgaben



Entnommen aus: Stolzenberg/ Herberle (2013), S. 3.

**„Bombenwurf“  
Revolutionsstrategie**

Veränderungen werden von der Unternehmensleitung ausgearbeitet und bis zur schlagartigen Implementierung geheim gehalten

**Organisationsentwicklung  
Evolutionsstrategie**

Betroffene Organisationsmitglieder werden bei dem Veränderungsprozess beteiligt



### Was?

- ➔ Logische, notwendige und sinnvolle Entscheidungen werden bei einzelnen Mitarbeitern, Abteilungen oder der gesamten Belegschaft abgelehnt

### Warum?

- ➔ Ziele, Hintergründe, Motive wurden nicht verstanden
- ➔ Der Unternehmensführung wird nicht geglaubt

### Reaktion

- ➔ **Betroffene zu Beteiligten machen!**

- ➔ Keine Veränderung ohne Widerstand
- ➔ Widerstand ist Äußerung einer Botschaft (oft emotional)
- ➔ Nichtbeachtung von Widerstand führt zu Blockaden
- ➔ Aktiv Widerstand aufarbeiten

### ➔ Digitalisierung als Megatrend

- Technische Sicht: Speicherung von Daten im Internet etc.
- Soziologische Sicht: Einfluss des digitalen Wandels auf die Lebensweise der Menschen
  - Beeinflussung und Veränderung (Notwendigkeit von Change Management) der Arbeitskultur
    - Kommunikation
    - Führung
    - Organisation

### ➔ Diskutieren Sie Beispiele wie der digitale Wandel die drei Aspekte der Arbeitskultur (Kommunikation, Führung und Organisation) beeinflussen?

- ➔ Was ist intrinsische und extrinsische Motivation?
- ➔ Nennen und erläutern Sie zwei Menschenbilder?
- ➔ Auf welche Ebenen bezieht sich das Management?
- ➔ Was ist mit der wichtigste Grundsatz im Changemanagement?

- ➔ Was ist intrinsische und extrinsische Motivation?
  - **Extrinsisch: Motivation für eine Tätigkeit stammt aus den Folgen der Arbeit.**
  - **Intrinsisch: Antrieb zur Erledigung einer Aufgabe stammt aus der Aufgabe selbst.**
- ➔ Nennen und erläutern Sie zwei Menschenbilder?
  - **Rational-Ökonomischer Mensch: Motivation durch monetäre Anreize**
  - **Sozialer Mensch: Motivation durch soziale Bedürfnisse**
- ➔ Auf welche Ebenen bezieht sich das Management?
  - **Personen- und sachbezogen**
- ➔ Was ist mit der wichtigste Grundsatz im Changemanagement?
  - **Betroffene zu Beteiligten machen**

1. **BWL 3**
2. **Wissenschaftliches Arbeiten / Fallstudie**
3. **Zusammenfassung und Feedback**

2.

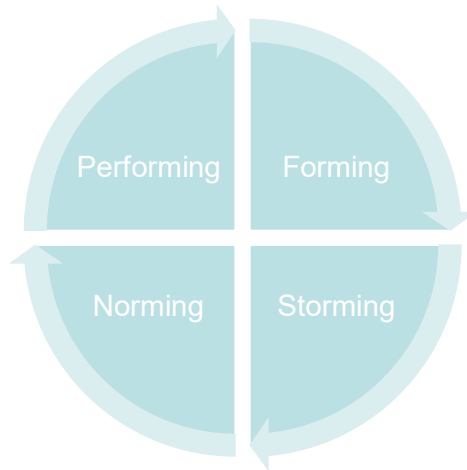
## Wissenschaftliches Arbeiten / Fallstudie

Theorieinput

Arbeit in Gruppen

Präsentation

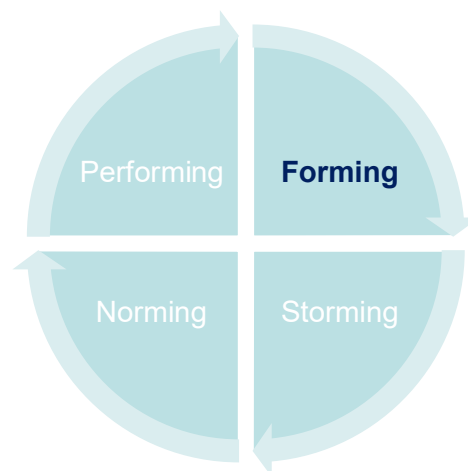
- ➔ Zusammenarbeit im Team unterliegt einem 4 bzw. 5 stufigen Prozess
- ➔ Im Zeitablauf gibt es eine Schwankung in der Leistungsfähigkeit der Gruppe



Vgl. Kolb (2010), S. 442 ff.  
3. Januar 2017

- 39 -

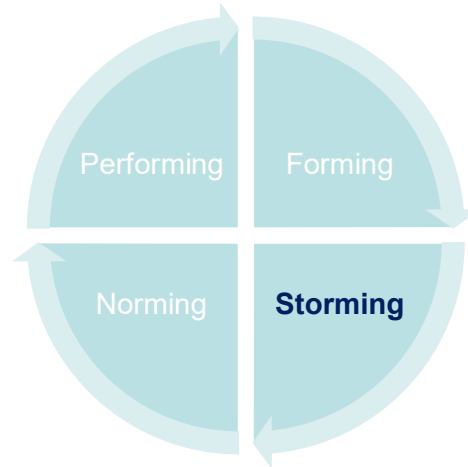
- Orientierungsphase
- Kennenlernen der Gruppenmitglieder
- Vieles ist unklar
- Bedingt leistungsfähig
  
- Orientierung auf den Teamleiter/ Moderator



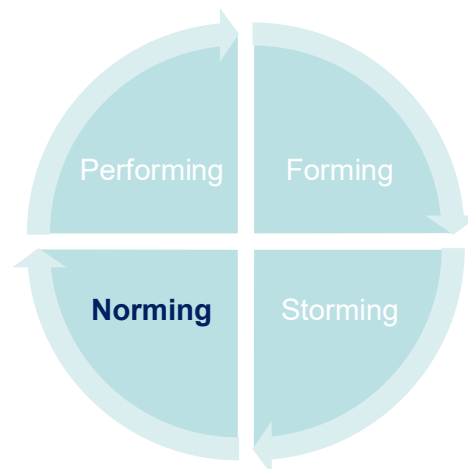
3. Januar 2017

- 40 -

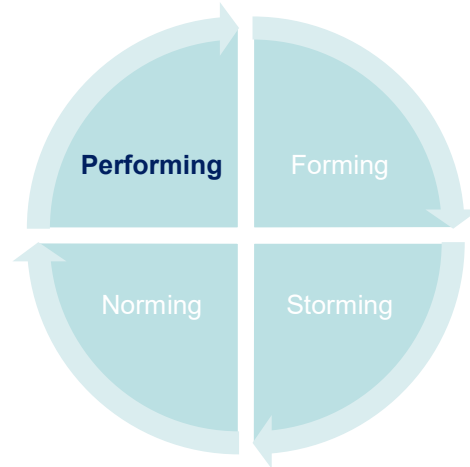
- „Nahkampfphase“
- Unterschiedliche Meinungen treten auf
- Erste Rollenverteilungen zeigen sich
- Ggf. Machtkämpfe
  
- Teamleiter/ Moderator sollte für Disziplin sorgen & Motivation aufrecht erhalten



- Organisationsphase
- klare Strukturen und Verabredungen
- Regeln für den gemeinsamen Umgang
  
- Teamleiter/ Moderator sollte Teambesprechungen fördern, Motivation weiterhin aufrecht erhalten z.B. durch Sichtbarmachen von Erfolgen  
Teambesprechungen ansetze und Erfolge sichtbar machen



- Integrationsphase
- Selbstorganisation der Gruppe
- Kreatives und flexibles Arbeiten
- Teamleiter und Moderator ziehen sich zurück, sind beratend tätig



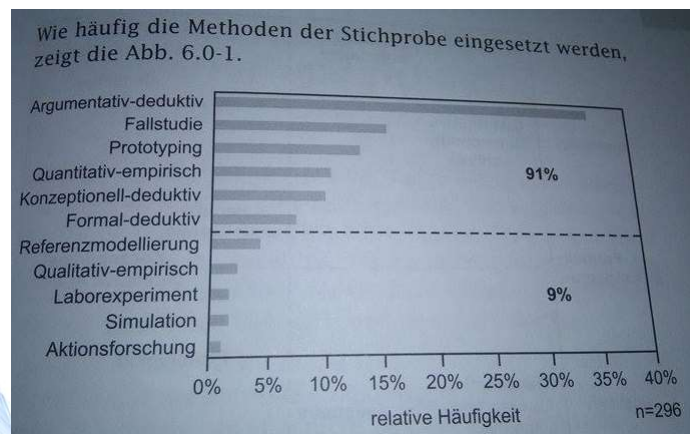
### ➔ Trennungsphase

- Tritt nur bei temporär zusammenarbeitenden Gruppen auf
- Beschreibt Trennungsprozess, bei dem sich z.B. Projektteam nach erfolgreicher Arbeit wieder auflöst

- ➔ Aus einer empirischen Studie wurde ersichtlich, welche Methoden überwiegend in der Wirtschaftsinformatik angewendet wurden
- ➔ Durch eine explorative Inhaltsanalyse wurde ein Methodenprofil für die Wirtschaftsinformatik erstellt
  - Zeitschrift „Wirtschaftsinformatik“, 296 Artikel von 1996 - 2006

Vgl. Balzert et al. (2010), S. 71f.  
3. Januar 2017

- 45 -



Entnommen aus: Balzert et al. (2010), S. 73.

3. Januar 2017

- 46 -



Methode	Beschreibung
Formal- /konzeptionell- & argumentativ- deduktive Analyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logisch deduktives Schließen auf verschiedenen Formalisierungsstufen <ul style="list-style-type: none"> <li>Mathematisch-formale Modelle</li> <li>Semi-formale Methoden (konzeptionell)</li> <li>Rein sprachlich (argumentativ) z.B. Prinzipal-Agenten-Theorie</li> </ul> </li> </ul>
Fallstudie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Untersuchung von komplexen, schwer abgrenzbaren Phänomenen in ihrem natürlichen Kontext</li> <li>Spezifische Form der qualitativ-empirischen Methodik</li> <li>Untersuchung einiger weniger Merkmalsträger</li> <li>Zwei mögliche Ausprägungen <ul style="list-style-type: none"> <li>Verhaltenswissenschaftlich: objektive Untersuchung von Thesen</li> <li>Konstruktionsorientiert: Interpretation von Verhaltensmuster als Phänotypen der von den Probanden konstruierten Realitäten</li> </ul> </li> </ul>

In Anlehnung an: Balzert et al. (2010), S. 71f.

3. Januar 2017

- 47 -

Methode	Beschreibung
Prototyping	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung und Evaluation einer Vorabversion eines Anwendungssystems</li> <li>Erkenntnisgenerierung durch diese beiden Schritte</li> </ul>
Quantitativ-empirisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhebungstechniken wie Fragebögen, Querschnittsanalysen</li> <li>Einmalige Erhebung über mehrere Individuen</li> <li>Quantitative Codierung mit anschließender Auswertung</li> <li>Ergebnis ist Querschnittsbild über die Stichprobenverteilung <ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt häufig Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit</li> </ul> </li> </ul>
Referenz- modellierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellung von vereinfachten und optimierten Idealkonzepten von Systemen</li> <li>Bestehendes Wissen wird vertieft</li> <li>Daraus erfolgt Generierung von Gestaltungsvorlagen</li> </ul>

In Anlehnung an: Balzert et al. (2010), S. 71f.

3. Januar 2017

- 48 -

Methoden	Beschreibung
Laborexperiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untersuchung von Kausalzusammenhängen in kontrollierten Umgebungen</li> <li>• Experimentalvariable wird (wiederholt) manipuliert und dessen Wirkung gemessen</li> <li>• Experiment im Feld (natürliche Umgebung)</li> <li>• Experiment im Labor (künstliche Umgebung)</li> </ul>
Simulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbildung eines zu untersuchenden Systems in einem Modell</li> <li>• Umweltzustände werden durch bestimmte Belegung der Modellparameter nachgestellt</li> </ul>
Aktionsforschung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lösung eines Praxisproblems durch einen gemischten Kreis aus Wissenschaft und Praxis</li> <li>• Durchlaufen von mehreren Zyklen aus Analyse-, Aktions- und Evaluationsschritten</li> <li>• Verwendung von gering strukturierten Instrumenten wie Gruppendiskussionen oder Planspiele</li> </ul>

In Anlehnung an: Balzert et al. (2010), S. 71f.

3. Januar 2017

- 49 -



Entnommen aus: Balzert et al. (2010), S. 74.

3. Januar 2017

- 50 -

- ➔ Interview / Interviewleitfaden
  - Persönliche Beiträge der Befragten
  - Emotionale Beiträge und bisher zurückgehaltene Informationen
- ➔ Interviewleitfaden und Kontrollfragen erhöhen Zuverlässigkeit

Pros	Cons
Verständlichkeit	Beeinflussung
Emotionen einbeziehen	Aufwand
Gesprächsauslöser (Reliabilität)	Mangelnde Vergleichbarkeit

Vgl. Balzert et al. (2010), S. 75ff.  
3. Januar 2017

- 51 -

- ➔ Auswahl geeigneter Fragetypen
  - Offene Fragen
    - Wie möchten Sie... ?
    - Woran kann es liegen, dass ... ?
  - Bei klaren vergleichbaren Antworten → Nutzung von geschlossenen Fragen
    - Ja / nein
    - Vorgefertigte Antworten
  - Formulierung der Fragen
    - Klar und eindeutig, verständlich
    - Möglichst wertungsfrei /wenig beeinflussend

3. Januar 2017

- 52 -

### ➔ Beispiele von Fragetypen

- „Haben Sie Weiterbildungskurse im letzten Jahr besucht?“
- „Wie viele Weiterbildungskurse haben Sie im letzten Jahr besucht?“
- „Wie groß ist Ihr Interesse an Weiterbildungskursen?“
- „Welche Vorteile hat der Besuch von Weiterbildungskursen?“
- „Wer sich weiterbildet gehört zu den Gewinnern.“

### ➔ Letzter Check des Interviewleitfadens

- Prüfung aus Sicht des Befragten ggf. Testperson (Pretest)
- Werden Mehrdeutigkeiten vermieden?
- Führen Negationen zu Missverständnisse
- Sprachniveau an Zielgruppe angepasst
- Kontrollfragen
- Reihenfolge der Fragen beachten

- ➔ Untersuchung von ausgewählten Texten um zentrale Fragen im Rahmen des wissenschaftlichen Arbeitens zu beantworten
- ➔ 1. Problemstellung
  - Zentrale Fragestellung entwickeln
  - Erkenntnisinteresse
  - Hypothesen bilden
- ➔ 2. Materialauswahl
- ➔ 3. Kategorien bilden
- ➔ 4. detaillierte Analyse der Inhalte (ggf. Codierung)
- ➔ 5. Auswertung der Daten

Vgl. Balzert et al. (2010), S. 69ff.  
3. Januar 2017

- 55 -

Pros	Cons
Viele Anwendungsbereiche zu wirtschaftlichen, technischen, sozialen Themen	Mangel an Objektivität
Überschaubarer Aufwand	
Relativ einfacher Zugang zu Material (Bib)	
Überprüfbarkeit	
Quantitative und/ oder qualitative Ergebnisse	

3. Januar 2017

- 56 -

### Arbeitsphase in den Gruppen

- Fallstudie

### Diskussion über:

- Teamarbeit
  - Wie läuft die Zusammenarbeit?
  - Welche Phasen des Teamprozesses haben Sie bisher durchlaufen?
  - Welche Maßnahmen haben Sie verwendet um Probleme zu lösen?
- Inhaltliche Arbeit
  - Was fehlt noch bis zur Abgabe? (Zeitplan/Aufgabenverteilung)
  - Welche Probleme/ Schwierigkeiten treten auf?

### Welche Fragen sind offen geblieben?

## Gliederung 24.09.2016

vor-  
mittags

BWL 1

bis  
mittags

Praxis - Fallstudie

nach-  
mittags

BWL 2

## Gliederung 14.10.2016

3.

Zusammenfassung und  
Feedback

Fallstudienbearbeitung

Feedback-Runde

- ➔ Ausgehend von der Fallstudien der Rockhaus AG sollen folgenden Aufgabenstellungen bearbeitet werden.
- ➔ Diskutieren Sie die Aufgaben in Ihrer Gruppe.
- ➔ Dokumentieren Sie die Ergebnisse. (Flipchart, Präsentation etc.)
- ➔ Stellen Sie die Ergebnisse im Kurs vor.

- ➔ Nennen
  - Einfache Aufzählungen
  - Stichpunkte reichen
- ➔ Erklären
  - Definitionen und Prozesse beschreiben
  - Ggf. Beispiele nennen
- ➔ Diskutieren/ Bewerten
  - 1. Sachverhalt zusammengefasst darstellen (ggf. Definieren)
  - 2. Pro- und Contra Argumente aus theoretischer und praktischer Sichtweise darlegen
  - 3. Beispiele aus der unternehmerischen Praxis suchen
  - 4. Zusammenfassendes Statement / Meinung



## Aufgabenstellung 1

- ➔ Mit welcher Art von Gütern arbeitet die Rockhaus AG? Stellen Sie eine Kategorisierung von Gütern mit entsprechenden Beispielen aus der Fallstudie auf.
- ➔ Beschreiben Sie die Zielgruppe der Rockhaus AG.
  - Charakteristik eines typischen Kunden
  - Welche Ansprüche hat ein Kunde an die Rockhaus AG bzw. deren Dienstleistung und Produkte?
  - Welche Bedürfnisse (Kategorie) werden durch die Belieferung mit unterschiedlichen Waren befriedigt. Nennen Sie Beispiele.
- ➔ Bewerten Sie das aktuelle Change Management der Rockhaus AG.

## Aufgabenstellung 2

- ➔ Welchen Megatrends steht die Rockhaus AG gegenüber?
  - Nennen Sie spezifische Megatrends und erläutern Sie konkrete Beispiele für jetzige und zukünftige Herausforderungen.
  - Welchen Megatrend/ Entwicklung hat die Rockhaus AG zu spät erkannt? Welche Probleme ergeben sich nun daraus?
- ➔ Welche weiteren Wissenschaften / Nachbarwissenschaften werden in der Fallstudie der Rockhaus AG berührt? Nennen Sie Beispiele?

## Aufgabenstellung 3

- Finden Sie im Kontext der Rockhaus AG Beispiele für
  - Eindimensionale vs. multidimensionale Entscheidungen
  - Sicherheit vs. Unsicherheit
  - Einstufige vs. mehrstufige Entscheidungen
  - Individuelle vs. Gruppenentscheidungen
- Stellen Sie eine Entscheidung am Bsp. der Rockhaus AG am Prozess der betrieblichen Entscheidungsfindung dar.

## Aufgabenstellung 4

- Stellen Sie die Rockhaus AG als Unternehmen im Systemtheoretischen Ansatz dar
  - Definieren Sie am Beispiel System, Element, Subsystem, Supersystem
  - Beschreiben Sie Beziehungen zwischen einzelnen Elementen und wie diese sich gegenseitig beeinflussen.
- Wie könnte die Vision, Strategie und das Leitbild der Rockhaus AG aussehen?
  - Entwickeln Sie mögliche Formulierungen.
  - Diskutieren Sie inwieweit die Vision, Strategie, Leitbild durch den Megatrend Digitalisierung beeinflusst wird.

## Aufgabenstellung 5

- ➔ Erarbeiten Sie mögliche Ziele der Rockhaus AG
  - Stellen Sie eine Zielhierarchie mit Ihren gewählten Beispielen auf.
  - Zielarten: Suchen Sie Beispiele
  - Zielbeziehungen: Suchen Sie Beispiele
- ➔ Bei einem strategischen Wechsel ist die Führungskompetenz des Managements besonders gefragt.
  - Welche Rollen (Managementrollen nach **Mintzberg**) müssen in dieser Situation besonders gezeigt werden? Nennen Sie Beispiele und begründen Sie Ihre Antwort.

## Gliederung 14.10.2016

3.

Zusammenfassung und  
Feedback

Fallstudienbearbeitung

Feedback-Runde

- ➔ Allgemein zum Studium
  - Zeitplanung: (Bearbeitungszeit für Prüfungsleistung)
- ➔ Vorlesung WA / BWL?
  - Wissensvermittlung?
  - Methodik (Theorie- und Praxisbezug)
  - WA: ausreichende Vorbereitung auf weiteren Verlauf des Studiums?
- ➔ Vorlesungsunterlagen/ -dokumentation?
- ➔ Zeitliche Organisation
  - Online-Kurse
- ➔ Kommunikation Kurs - Dozent

**Welche Fragen sind offen geblieben?**

## Quellen

- Balzert, H./ Schäfer, C./ Schröder, M./ Kern, U. (2010) Wissenschaftliches Arbeiten, Wissenschaft, Quellen, Artefakte, Organisation und Präsentation, 1. Aufl., Witten.
- Jung, H. (2009)  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 11. Aufl., München.
- Kolb, M. (2010)  
Personalmanagement, Grundlagen und Praxis des Human Resources Managements, 2. Aufl., Wiesbaden.
- Osterloh, M. / Frost, J. (2013)  
Prozessmanagement als Kernkompetenz, Wiesbaden.
- Schierenbeck, H. / Wöhle, B. (2012)  
Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre, 18. Aufl., München.
- Stolzenberg, K. / Herberle, K. (2013)  
Change Management, Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Vision, Kommunikation, Beteiligung, Qualifizierung, 3. Aufl., Berlin.
- Vahs, D. / Schäfer-Kunz, J. (2015)  
Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 7. Aufl., Stuttgart.
- Wöhe, G. (2013)  
Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 25. Aufl., München.