

1. Korrektur	
2. Korrektur	

FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

--	--	--	--	--	--	--	--

FAKULTÄT für WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT

Matrikelnummer

Name: _____

Vorname: _____

KLAUSUR IM HAUPTSTUDIUM: Personalführung und Organisation
 MODUL 32671: Zukunftsweisende Führung
 TERMIN: 14.03.2018
 PRÜFER: Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Aufgabe	1	2	3	Gesamt
Maximale Punktzahl	34	36	30	100
Erreichte Punktzahl				

Gesamtpunktzahl:

Note:

Datum:

Unterschrift
des Prüfers:

FernUniversität in Hagen

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

**Diplom-/Masterklausur am 14. März 2018 (11.30-13.30 Uhr)
im Fach Personalführung und Organisation (16 SWS)
Modul 32671 Zukunftsweisende Führung**

Prüfer: Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Bearbeitungshinweise:

1. Die Klausur besteht aus drei Aufgaben.
2. Bei der Multiple-Choice-Aufgabe (Aufgabe 3) werden nicht zutreffende Antworten mit null Punkten bewertet.
3. Insgesamt sind maximal 100 Punkte erreichbar.
4. Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus 16 Seiten (10 Seiten Lösungsbogen). Prüfen Sie bitte die Vollständigkeit!
5. Die Klausur muss komplett abgegeben werden.
6. Für Notizen können Sie die Rückseiten der Lösungsbögen verwenden.
7. Es sind keine Hilfsmittel zugelassen.
8. Vergessen Sie bitte nicht, die Klausur mit Ihrem Namen und Ihrer Matrikelnummer zu versehen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Klausur im Hauptstudium:
Termin:
Prüfer:

Zukunftsweisende Führung (Modul 32671)
14.03.2018
Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Aufgabe 1 (34 Punkte):

Die Anwendung kunstbasierter Methoden im Organisations- und Führungskontext ist mittlerweile weit verbreitet. Zumeist wird hierfür der Begriff kunstbasierte Intervention (artistic intervention) verwendet.

- Stellen Sie – unter Einbezug je eines Anwendungsbeispiels – dar, wie sich kunstbasierte Interventionen unter Bezug auf Berthoin Antal (2014) kategorisieren lassen.
- Nennen und erläutern Sie bitte kurz die Merkmale und Wirkungsweisen kunstbasierter Interventionen nach Ladkin/Taylor (2009).

Aufgabe 2 (36 Punkte):

Die WorkLearn GmbH ist ein aus dem Zusammenschluss von mehreren kleineren Unternehmen hervorgegangener führender Anbieter von speziell auf bestimmte Arbeitsplatzspezifika zugeschnittener Lernsoftware. Sie ist in zwei gleich große Geschäftsbereiche untergliedert, die aus jeweils fünf hauptsächlich virtuell interagierenden Arbeitsteams bestehen. Neben ihrem Hauptsitz unterhält sie vier weitere Standorte, an denen sich einzelne oder mehrere Mitarbeiter unterschiedlichster Teams bzw. Bereiche vorübergehend aufhalten, um möglichst nah an den jeweiligen Kunden zu sein und sich genauestens auf deren anspruchsvolle Bedürfnisse einzustellen. Obwohl dank hoher Kundenzufriedenheit die Auftragslage gut ist, bemerkt die Geschäftsleitung neuerdings einen deutlichen Leistungsabfall in mehreren Teams. Außerdem kommen ihr über Umwegen Klagen von Mitarbeitern über eine angeblich zunehmend chaotisch verlaufende Zusammenarbeit zu Ohren. Die daraufhin einbestellten Bereichsleiter, die sich bei Bedarf gegenseitig vertreten und somit einen Einblick in beide Geschäftsbereiche haben, geben aber überraschend unterschiedliche Beurteilungen der Situation ab. Zuerst äußert sich Herr A., der massive Organisationsdefizite für die rückläufigen Teamleistungen verantwortlich macht. Das seit geraumer Zeit außer Kontrolle geratene Ausmaß an informellem Improvisieren hinter dem Rücken von Vorgesetzten müsse endlich dringend reduziert werden. Zu viele Anstrengungen würden wirkungslos verpuffen und das Unternehmen als Ganzes nicht voranbringen. Es bedürfte klarer Strukturen und kompromissloser Regeln, um ein gut durchorganisierte, reibungslos funktionierende Teamzusammenarbeit zu gewährleisten. Um die Mitarbeiter wieder auf eine Linie zu bringen seien unbedingt engere Zielvorgaben zu machen und über Anreize deren Einhaltung zu sichern. So viel Improvisieren müsste nur, wer eben schlecht organisiert sei. Herr B., der sich zu-

nächst zurückgehalten hat, widerspricht der Auffassung von Herrn A. unerwartet vehement. Es wäre das außerordentliche Engagement und Improvisationsgeschick von einzelnen Mitarbeitern, die mit ihrem individuellen Spontanhandeln sehr zum Team- und Unternehmenserfolg beitragen würden, das weiter gestärkt werden müsste. Unter den gegebenen, oft schwierigen Umständen sei Improvisieren unvermeidlich und Misserfolge den Anlaufschwierigkeiten noch nicht genügend aufeinander eingestellter Teammitglieder geschuldet. Das eigentliche Problem seien verkrustete Strukturen und überkomplizierte Regelwerke aus der Vergangenheit, die Mitarbeitern zu viele Beschränkungen auferlegt hätten und der heutzutage notwendigen Flexibilität im Wege stünden. Mit jeglicher Art von Struktur würde man die sich von ganz allein einstellenden Lernprozesse nur behindern, weswegen man besten ganz darauf verzichten sollte. Bislang hätte sich nach seiner Erfahrung noch jede in der Praxis erprobte Strukturlösung als nicht auf Dauer geeignet erwiesen. Improvisation sei damit die beste Art der Organisation – gerade auch mit Blick auf die unsichere Zukunft des Unternehmens.

Bearbeiten Sie vor diesem Hintergrund bitte die folgenden Aufgaben:

- Erörtern Sie, inwiefern es für das zentrale Gestaltungsproblem von Organisationen, die Wahl einer geeigneten Strukturform, tatsächlich keine Dauerlösungen gibt und was dies für die WorkLearn GmbH bedeutet.
- Wie erklärt sich die Kontroverse zwischen den Bereichsleitern und worauf ist für eine gezielte Verbesserung der Situation aus integraler Sicht zu achten?

Aufgabe 3 (30 Punkte):

Äußern Sie sich im Folgenden dazu, ob die aufgeführten Aussagen „richtig“ oder „falsch“ sind.

1. Das maßgebliche theoretische Fundament der relationalen Führung bildet der Idealismus.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

2. Ein Storytelling kann in Organisationen auch eingesetzt werden, um die Kooperation zu verbessern und Konflikte zu bearbeiten.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

3. Gesten sind keine Bilder im Sinne des Visual Turns.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

4. Zu den affektiven, verdeckten Aspekten der Organisation gehört nach VAHS die Machtverteilung.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

5. Die Zwei-Dimensionalität von Führung bedeutet, dass mindestens zwei Personen benötigt werden, um eine Führungsbeziehung entstehen zu lassen.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

6. In Organisationen vorhandene Redundanzen stellen einen Sonderfall von zweckgebundenen Ressourcen dar.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

14.03.2018

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler