

TOPSIM - Project Management & TOPSIM - Change Management Simulationen

Lehren und Lernen in
aktivierender Form



Berufsakademie Stuttgart
Außenstelle Horb
Staatliche Studienakademie
university of cooperative education

Prof.Dr.Ulf-Rüdiger Müller
Wirtschaftsingenieurwesen

Planspieltag an der BA Stuttgart-Horb Wirtschaftsingenieurwesen

- Zielgruppe und Potenziale
- Organisation und Ablauf
- Theorie und Praxis
- Erkenntnisse + / -
- Rückblick/Ausblick

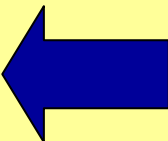
Zielgruppe und Potenziale

- Ausbildungsleiter
- Personalentwickler
- alle Interessierten im Unternehmen

- was erleben „meine“ Studenten?
- welche Inhalte kann ich anwenden?
 - Was gibt es auf dem Markt?
- Wie entwickle ich Fingerspitzengefühl?

Organisation und Ablauf

- Anschreiben von > 300 Adressaten
- Überlegungen zum Tag: **Mo Di Mi Do Fr**
- Überlegungen zum Material (vorher?)
- Dauer: 9 – 16.30 Uhr
- vormittags TOPSIM- **P**roject **M**anagement (SAP)
- nachmittags TOPSIM – **C**hange **M**anagement
(Business cases aus www)
- 1. Theorie → 2. Anwendung (Blöcke)



Theorie und Praxis

- Grundlagen vermitteln und Konstruktion der Simulation erklären
- Einwände behandeln und Abgleich Berufserfahrung/Theorie
- Vergleich IST/Soll
- Potenziale
- Transfer des Gelernten

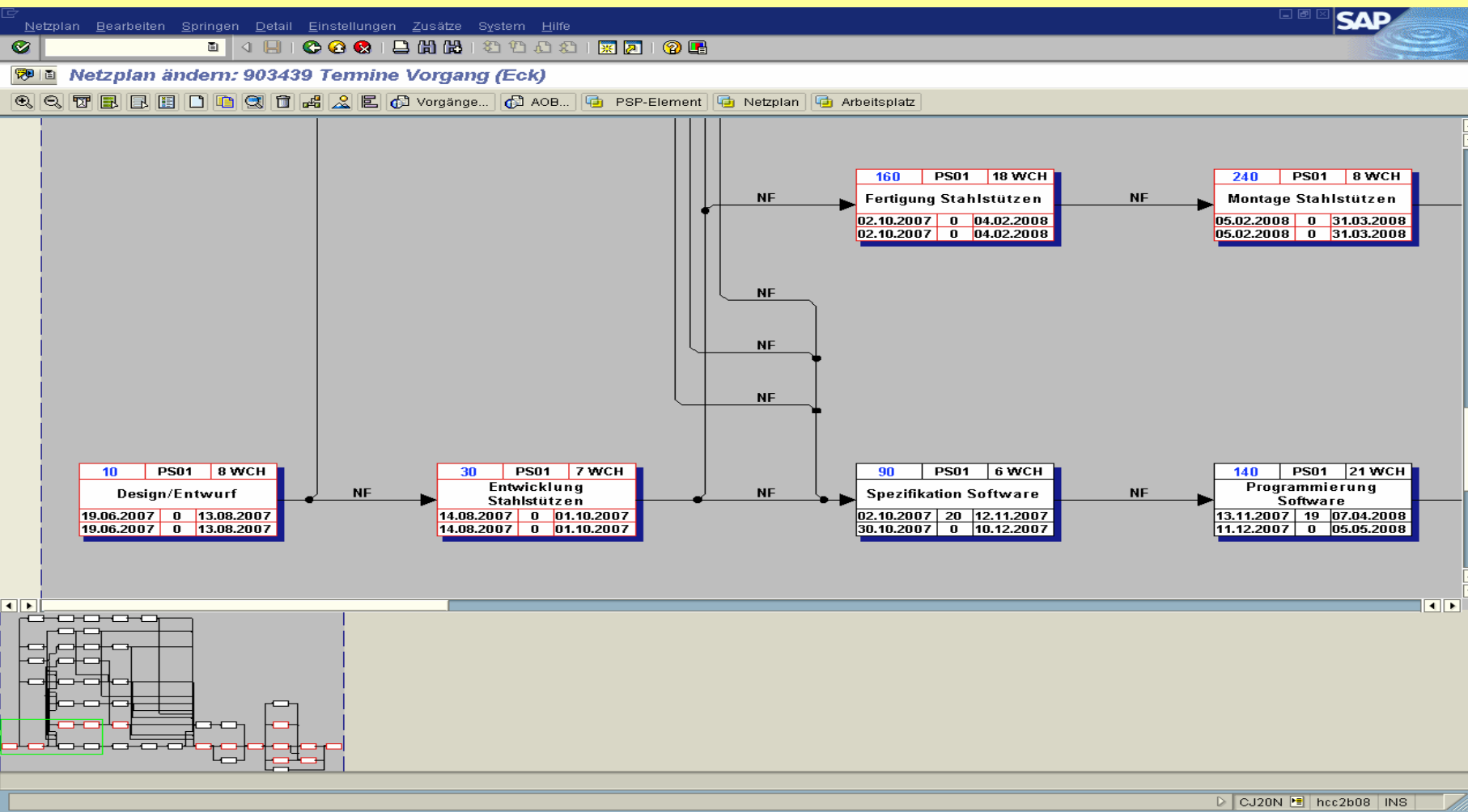
Erkenntnisse +/-

- Erfolg gesichert, Ziel erreicht
- Zielgruppe erreicht
- Reserven vorhanden
- Anschreiben hart, provokativ, kurz
- Erklärungen maximal ½ DIN A4-Seite
- Kosten machen Dinge wertvoll (auch Bildung)
- letztlich: Praxis + Theorie = Maximum

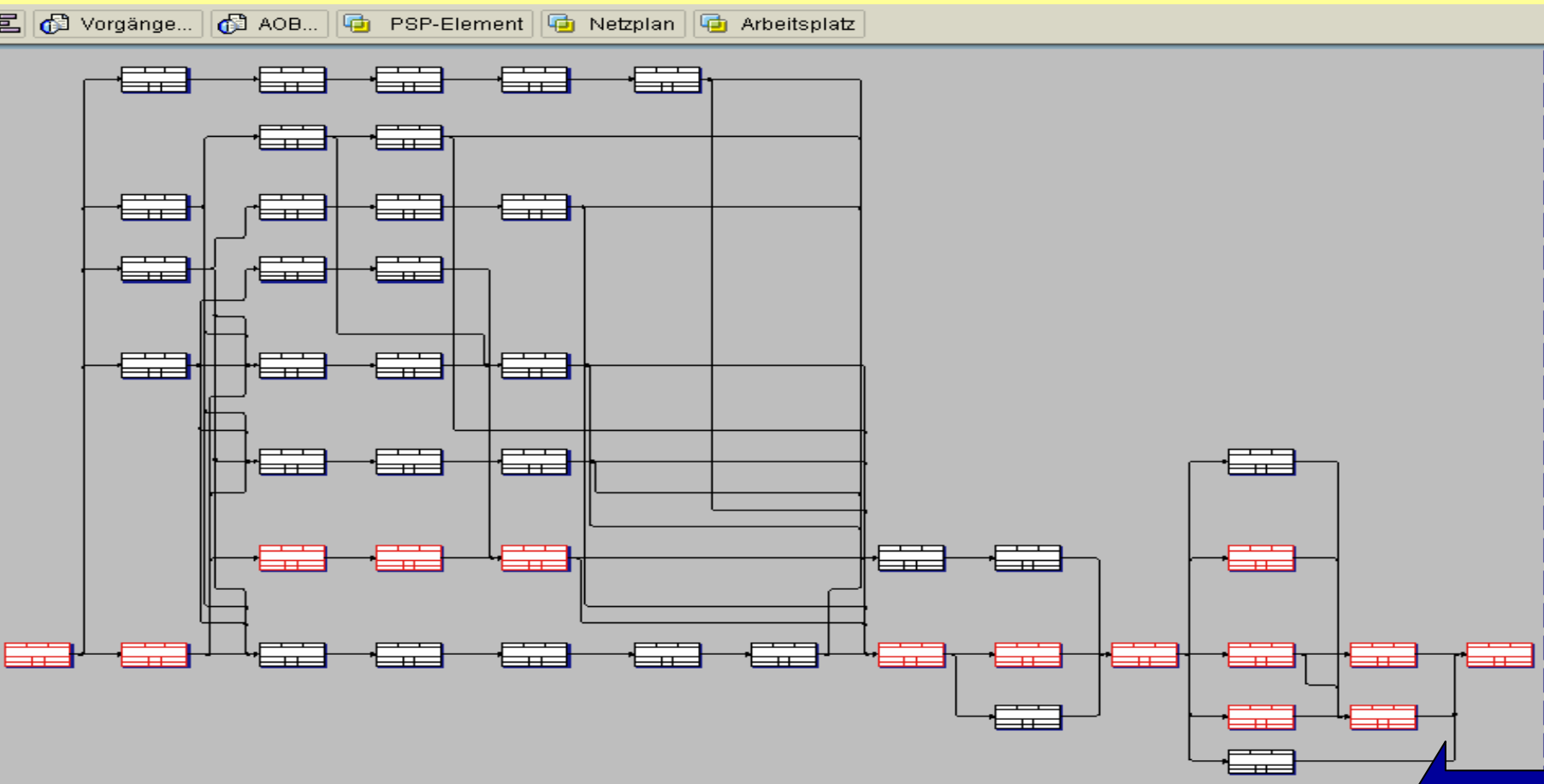
Rückblick

- Gemeinsames Lachen, besseres Lernen
- das Instrument wird kennen gelernt
- Erkenntnisse über:
„Wohin verschwindet das ganze Geld?“
- Schnittstellenwunsch
- Kombination mit „Interkulturellem Management“ oder:
„Sind die Deutschen am Richtigsten?“

Nutzung von SAP R/3 (IDES)



Hypercoaster-Netzplan in SAP



Fallstudien

Konzipierung eines Veränderungsprojekts: Fallstudie - Microsoft Internet Explorer

Stichwort-Direktsuche

Die Umsetzungsberatung

Der Change Guide

- Diagnose Ihres Vorhabens
- Typologie der Veränderungsprozesse
- Entwickeln der Veränderungsstrategie
- Die Rolle der Geschäftsleitung
- Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- Projektmanagement der Veränderung
- Erfolgsfaktor Kommunikation
- Methoden der Veränderung
- Widerstände, Konflikte, Krisen
- Häufige Krisen und ihre Ursachen
- Change Controlling
- Die Psychologie der Veränderung
- Fallstudien und Projektbeispiele

Lexikon des Change Management

- Special: Post-Merger-Integration
- Special: Unternehmenskultur
- Service
- Sitemap
- Diskussionsforum
- Kontakt
- Home

Fallstudien zum Change Management

Konzipierung eines Veränderungsprojekts: Fallstudie

Aufgrund von Deregulierung und wachsender internationaler Konkurrenz stand ein größeres mittelständisches Unternehmen vor erheblichem Anpassungs- und Veränderungsbedarf, der allerdings von dessen langjährigem Management bislang teils nicht gesehen, teils nicht in Handlungskonsequenzen umgesetzt wurde. Um endlich Schwung in den überfälligen Veränderungsprozess zu bringen, plante einer der drei Geschäftsführer, ein umfassendes Change-Programm unter Leitung einer externen Beratungsfirma zu starten. Es sollte intern gezielt mit ambitionierten Nachwuchs-Führungskräften besetzt werden, um, so wörtlich seine Aussage, "den alten Fürsten endlich einmal Feuer unter dem Hintern zu machen".

Der Geschäftsführer, der dieses Vorhaben hauptsächlich vorantrieb, war erst vor gut einem Jahr in das Unternehmen gekommen und mit Ende 30 noch relativ jung. Im Laufe seiner Einarbeitung hatte er mit Erschrecken das Ausmaß des Veränderungsbedarfs erkannt und war nun in ernster Sorge über die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Angesichts des dringenden Handlungsbedarfs war er in zunehmendem Maße fassungslos und wütend über das Ausmaß an Veränderungsunwilligkeit, das ihm von Seiten des mittleren Managements entgegenschlug, und drängte immer heftiger darauf, die notwendigen Veränderungen endlich in Angriff zu nehmen. Seine beiden altgedienten Kollegen in der Geschäftsführung standen seinem Drängen ambivalent gegenüber: Einerseits widersprachen sie seinen Analysen und Einschätzungen nicht, andererseits zeigten sie auch keine Neigung, sich seine Veränderungsforderungen zu eigen zu machen, geschweige denn, deswegen einen Konflikt mit der zweiten Führungsebene zu riskieren. Infolgedessen war bislang wenig vorangegangen.

Drohender Machtkampf

Um diese Stagnation zu überwinden, wollt der junge Geschäftsführer nun mit aller Macht ein umfassendes Veränderungsprogramm in Gang setzen. Um sich herum hatte er einen kleinen Kreis von überwiegend jüngeren Führungskräften aufgebaut, die seine Beurteilung der Lage teilten und förmlich darauf brannten, am Umbau des Unternehmens mitzuwirken. In der Geschäftsleitung hatte sich für sein Vorhaben die Unterstützung der "High Potentials" gesichert und wollte deren Tatendrang nutzen, um

Hoher Veränderungsdruck ...

... geringe Veränderungsbereitschaft

Mobilisierung der "Jungen Wilden"