



▶ ▶ ▶ **SCHIRRMACHERGROUP PLANSPIELE.**

# „METHODE PLANSPIEL“ – IHR SCHLÜSSEL ZUM TRAININGSERFOLG.

## Von der Neurodidaktik zu wirksamen Trainingskonzepten

Die Nachfrage nach innovativen Trainingsmethoden wächst in den Unternehmen von Tag zu Tag. Vor allem Planspieltrainings haben sich als wirkungsvolle Alternative zum klassischen Frontaltraining am Markt etabliert. Denn jüngste Erkenntnisse aus der Neurodidaktik bestätigen, was Planspieltrainer und Teilnehmer täglich erleben: dass auch Erwachsene durch spielerisches Lernen weitaus bessere und nachhaltigere Lernerfolge verzeichnen, als durch nüchternes Faktenlernen.

## Wissensverankerung durch eigenes Erleben

Die Teilnehmer an Planspieltrainings nehmen nicht nur theoretisches Wissen auf. Sie erfahren mithilfe

des Planspiels die Dynamik von Unternehmensstrukturen und Prozessen aus eigener Anschauung. Erfolge und Misserfolge werden unmittelbar erlebt, die Spieler sind emotional beteiligt und hoch motiviert – eine hervorragende Grundlage für erfolgreiches Lernen.

### ► Kundenstimme

*„Unsere Teilnehmer an den Planspieltrainings der SchirmmacherGroup sind durch diese Methode permanent gefordert, motiviert und engagiert bei der Sache und nehmen viele Anregungen für ihren Führungsalltag mit.“*

**Silke Sander**

**Programmmanagement DB Akademie**

### ► Kundenstimme

*„Spielerisches Lernen in Planspielen macht Spaß und verschafft dem Lernenden praxisbezogene Erlebnisse. Der Lernerfolg steigt dadurch deutlich.“*

**Volker Babisch**

**Referent Personalentwicklung Baywa**

## Aus eigenen Fehlern und Erfolgen lernen

Anhand der Simulationen erleben die Teilnehmer, wie ihre Entscheidungen direkte Auswirkungen hervorrufen. Doch anders als in der beruflichen Praxis, dürfen sie hier unterschiedliche Lösungswege ausprobieren, ohne dass ihr Verhalten direkte wirtschaftliche Folgen für Ihr Unternehmen hat.

### ► Kundenstimme

*„Spielerisch Wissen zu vermitteln steigert das Interesse und die Aufmerksamkeit der Teilnehmer. Die spielerische Umsetzung fördert das Verständnis sowie das Vertrauen in die eigene Persönlichkeit und schafft den Mut, wirklich etwas zu TUN im Alltag.“*

**Joachim Castor**

**Manager Wella Friseur Service**

Statt mehr oder weniger interessiert den Erkenntnissen Dritter zu lauschen, sammeln die Teilnehmer im Planspieltraining ihre eigenen Erfahrungen im geschützten Raum der Simulation. Dank dieser Interaktivität und der damit verbundenen Emotionalität, funktioniert das eigentliche Lernen wie von selbst.

## Schwerpunkt Verhaltenstraining – Die Planspiele der SchirmmacherGroup

Die Planspiele der SchirmmacherGroup vermitteln nicht nur übersichtlich die komplexen Strukturen und Zusammenhänge von Unternehmensprozessen. Sie bieten den Teilnehmern auch ein intensives Verhaltenstraining in einer realitätsnahen Lernumgebung. Denn Verhaltensplanspiele rücken die Interaktion zwischen den Mitspielern in den Fokus. Die Teilnehmer müssen Prioritäten setzen, Alternativen abwägen, Entscheidungen treffen und ihre Mitstreiter überzeugen. Soziale und kooperative Fähigkeiten werden dabei ebenso geschult wie der Mut zu innovativen Lösungsansätzen.

## Von der Methode zum wirkungsvollen Planspieltraining

Unsere Planspiele werden ausschließlich von eigens darin ausgebildeten Planspiel-Lizenztrainern der SchirmmacherGroup trainiert. So garantieren wir einen gleichbleibend hohen Trainingsstandard bei einer stetig wachsenden Produktpalette. Auf Wunsch entwickeln wir auch kundenindividuelle Planspiele zu spezifischen Unternehmensinhalten und bilden unternehmensinterne Planspieltrainer aus.

### ► Schirmmacher GmbH

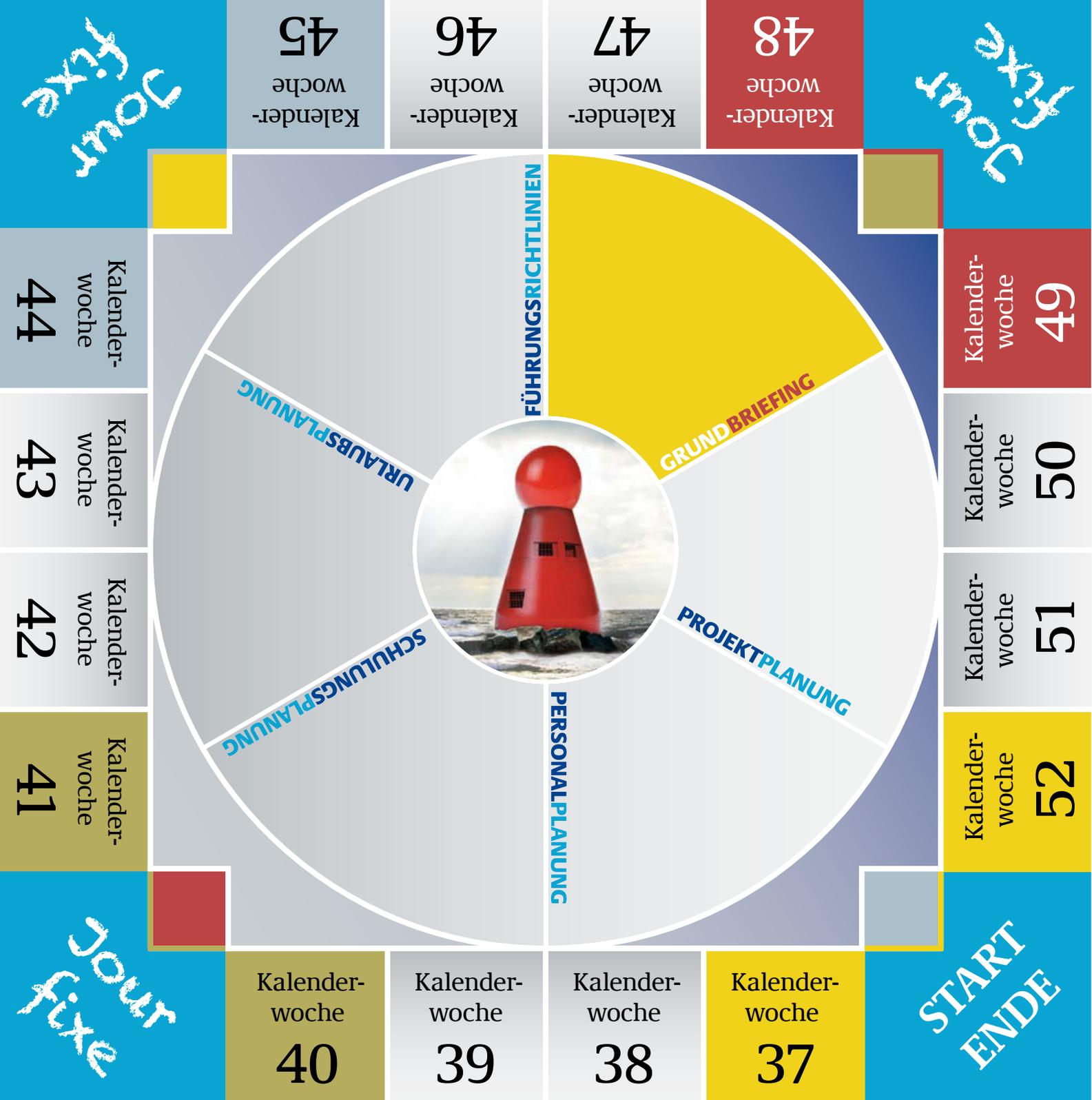
Schatzlgasse 31 · 82335 Berg

Telefon: +49-(0)8151-97292-41

E-Mail: [mail@schirmmachergroup.de](mailto:mail@schirmmachergroup.de)

[www.schirmmachergroup.de](http://www.schirmmachergroup.de)







# FÜHRUNG IM ALLTAG.

## Führungsverantwortung für den Mitarbeiter

Eine der wichtigsten Grundkompetenzen von Führungskräften ist die erfolgreiche Mitarbeiterführung. Der Anspruch ist hierbei ein zeitgemäßer und authentischer Führungsstil. Hinzu kommt die sichere Anwendung der Führungsinstrumente in Verbindung mit modernen Führungsstilen, wie beispielsweise dem „kooperativen“ oder dem „transformationalen“ Führungsstil.

## Erfahrungslernen leicht gemacht

Führungserfahrung erhält man in der Regel durch die Praxis im Arbeitsalltag. Kommt es dort aber zu Führungsfehlern, kann dies schwerwiegende Folgen haben: Motivationsverlust, Kündigungen oder erhöhte Kosten schädigen ein Unternehmen oft langfristig, da sie weitere Negativfolgen nach sich ziehen. Wenn angehende Führungskräfte vorab bzw. erfahrene Führungskräfte in regelmäßigen Abständen trainiert werden, können solche Führungsfehler signifikant verringert werden. Ein wirksames Mittel ist hier das Erfahrungslernen anhand einer Praxissimulation.

## Wie kann man all das lernen?

Mit der von der SchirmmacherGroup entwickelten Führungssimulation werden angehende sowie erfahrene Führungskräfte für den Praxisalltag sensibilisiert und so in die Lage versetzt, sich auch in schwierigen Situationen kompetent zu verhalten.

Im Planspiel wird das Zusammenwirken verschiedener Führungsebenen bei der Personalführung simuliert. Dabei werden sowohl Personalplanungsprozesse geübt, als auch Mitarbeiterführung und Kompetenzverteilung zwischen den einzelnen Führungsebenen.

## Praxissimulation im geschützten Raum

Personalführung ist ein hochsensibles Thema. Führungskräften fällt es daher leichter, sich diesem,

## Ziele

- ▶ Positive Führungsrichtlinien entwickeln
- ▶ Mitarbeiterführung verbessern
- ▶ Personalplanung einüben
- ▶ Abbildung der Führungsrealität kennen lernen und die Erfahrungen daraus nutzen
- ▶ Mit außerplanmäßigen Veränderungen und Einflüssen umgehen können
- ▶ Unternehmerische und soziale Kompetenzen erhöhen
- ▶ Einen Blick für die Sichtweise anderer Führungskräfte erhalten
- ▶ Schnittstellen zwischen verschiedenen Führungsebenen optimieren
- ▶ Den Informationsfluss zwischen allen Beteiligten erhöhen

**Zielgruppen:** Führungskräfte, Zukünftige Führungskräfte

**Semindauer:** ½–2 Tage

**Teilnehmeranzahl:** 6–13

ohne Ansehen der Person, auf spielerischer Ebene zu nähern. In der Praxis bestehende Komplexitäten werden dabei im Planspiel vereinfacht und doch realistisch dargestellt. Der Wettbewerbscharakter der Simulation sorgt für Spannung und Motivation.

## Ablauf des Planspieltrainings

Zunächst erhalten die Teilnehmer ihre Rollenanweisungen und werden in das Planspiel eingeführt. Anschließend werden alle personalrelevanten Informationen mit in die Planung aufgenommen. Dazu erhält jedes Team Personaldatenkarten, welche Mitarbeiter und Führungskräfte repräsentieren, auf denen Auswirkungen der getroffenen Führungsentscheidungen sichtbar gemacht werden. Im zweiten

Teil des Planspiels werden die letzten 4 Monate eines Geschäftsjahres mit den relevanten Alltagsvorgängen des Führens simuliert. Neben planerischen Herausforderungen, werden im Rollenspiel Mitarbeitergespräche geübt, wie sie auch in der Praxis vorkommen können.

## Spielend zur guten Führungskraft

Inhaltlich befassen sich die Teilnehmer im Planspielverlauf so mit den Zielerwartungen der Geschäftsführung, die trotz chronisch dünner Personaldecke möglichst übertroffen werden sollen, mit Personal-, Urlaubs- und Schulungsplanungen, die aufgrund unerwarteter Auftragsveränderungen oder -kürzungen und krankheitsbedingter Personalengpässe von Woche zu Woche neu angepasst werden müssen, sowie mit der Auswahl neuer Mitarbeiter aus einem Bewerberpool, Gesprächen zur Schlichtung von Konflikten oder Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation.

Die Auswirkungen ihres Handelns erleben sie dabei unmittelbar: bleibt Arbeit liegen, drohen Termine zu platzen, was zu enormen wirtschaftlichen Schäden führen kann. Wird Arbeit extern vergeben, so steigen die Fremdkosten zu Lasten des Unternehmensgewinns. Wird den Mitarbeitern zu viel Arbeit zugemutet, sinkt die Motivation und der Krankenstand nimmt zu. Die Teilnehmer lernen so spielerisch das alltägliche Dilemma heutiger Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen und menschlichen Anforderungen kennen. Wer sich in diesem Planspiel bewährt, ist danach bestens gerüstet für alle Herausforderungen des modernen Führungsalltags.

Der Bundesverband für Berater, Trainer und Coaches (BDVT) hat dem Planspiel im Juni 2017 das begehrte Prüfsiegel „BDVT geprüfte Methode“ verliehen.

# FÜHRUNG 4.0

## Ein neues Führungsverständnis leben

Durch die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung in Unternehmen sowie durch veränderte Wertevorstellungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter, geht der Trend immer weiter weg von einer kontrollierenden, allwissenden Führungskraft, hin zu einer Führungskraft, die ihre Mitarbeiter bei der erfolgreichen Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützt, ihre Eigenverantwortung und Selbstorganisation fördert und sie dazu befähigt, Herausforderungen aus eigener Kraft zu meistern.

## Doch wie sieht der Praxisalltag einer Führungskraft 4.0 aus?

Die heutige Führungskraft muss selbst eine zunehmende Anzahl von fachlichen Aufgaben bewältigen, sodass ihr oftmals nur wenig Zeit bleibt, sich aktiv um ihre Mitarbeiter zu kümmern. Eine Führung mit flachen Hierarchien und einer hohen Eigenverantwortung der Mitarbeiter entlastet die Führungskraft zwar einerseits, erfordert auf der anderen Seite jedoch auch ein hohes Maß an Vertrauen in die sozialen und fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter. Wie schwer dieser Wandel des Führungsverständnisses im Alltag sein kann, erleben nicht nur erfahrene Führungskräfte, die ihr jahrelang geübtes Rollenverständnis neu definieren müssen, sondern auch Nachwuchsführungskräfte, die nun gefordert sind, sich ihre Führungsposition ohne die althergebrachten Insignien der Macht zu erobern.

## Gehirngerechtes Lernen durch Praxissimulation

„Führung 4.0“ ist eine Variante unseres BDVT-geprüften Planspiels „Führung im Alltag“. Neben planerischen Herausforderungen, bei denen sowohl unternehmerische Ziele als auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter im Fokus stehen, werden in Gruppenarbeiten, Rollenspielen und Übungen Lösungen

### Ziele

- ▶ Führungsrichtlinien im Sinne der Führung 4.0 entwickeln und leben
- ▶ Einbindung der Mitarbeiter verbessern
- ▶ Eigenverantwortung der Mitarbeiter fördern
- ▶ Personalplanung unter Mitspracherecht der Mitarbeiter einüben
- ▶ Agilität und Flexibilität im Unternehmen unterstützen
- ▶ Führung auf Distanz meistern
- ▶ Effektivität heterogener Teams fördern
- ▶ Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Führungs- und Mitarbeiterenebene üben
- ▶ Transparenz zwischen allen Beteiligten optimieren
- ▶ Potenziale der Mitarbeiter erkennen, fördern und nutzen

**Zielgruppen:** Führungskräfte, Angehende Führungskräfte

**Seminardauer:** ½–2 Tage  
**Teilnehmeranzahl:** 6–13

für praxisnahe Herausforderungen erarbeitet, die sich aus dem Führungsverständnis „4.0“ ergeben. Dabei werden sowohl Personalplanungsprozesse im Sinne der Führung 4.0 geübt, als auch positive Auswirkungen und Schwierigkeiten, die durch das neue Führungsverständnis verursacht werden, aufgezeigt.

# GESUNDE FÜHRUNG.

## Die Führungskraft als Gesundheits-Botschafter

Durch den demografischen Wandel, sich verändernde Lebensbedingungen und andere Ansprüche an den Arbeitsplatz seitens der Mitarbeiter, gewinnt besonders die Thematik des gesunden Führens eine immer größere Bedeutung. Sowohl physische, als auch psychische Belastungen haben negative Auswirkungen auf die Gesundheit, die Motivation und somit auch auf die Arbeitskraft der Mitarbeiter. Die Folge sind oftmals finanzielle Einbußen für Unternehmen, bedingt durch Personalausfall, Produktivitäts- und Qualitätsverluste. Im Hinblick auf die Gesundheit der Mitarbeiter kommt Führungskräften eine besondere Verantwortung zu, da sie die Arbeitsumgebung mitbestimmen.

## Jede Führungssituation ist anders

Nicht jeder Mitarbeiter bringt die gleichen gesundheitlichen Voraussetzungen und das gleiche Gesundheitsbewusstsein mit. Es gibt also keine Handlungsvorgaben, die für jede Situation passen. Die Führungskraft benötigt daher Grundkompetenzen in Bezug auf gesundheitliche Themen, wie beispielsweise Kenntnisse über gesetzliche Vorgaben und Förderprogramme, über präventive Gesundheitsförderung aber auch über Handlungsoptionen beim Auftreten von Problemfällen, auf die sie im Alltag zurückgreifen kann. Ein wirksames Mittel zum Erwerb dieser Kompetenzen ist hier das Erfahrungslernen anhand einer Praxissimulation.

## Verlauf des Planspiel-Trainings

„Gesunde Führung“ ist eine Variante unseres BDVT-geprüften Planspiels „Führung im Alltag“. Im Verlauf des Planspiels werden die letzten Monate eines Geschäftsjahres mit den relevanten Vorgängen bezüglich der Gesundheit der Mitarbeiter, simuliert. Dazu gehören auch Faktoren wie Überlastung, Motivati-

### Ziele

- ▶ Positive Führungsrichtlinien mit besonderem Fokus auf gesunde Führung entwickeln
- ▶ Sensibilisierung für wichtige Gesundheitsthemen im Unternehmen
- ▶ Zusammenhänge zwischen Arbeitsumfeld und Gesundheit erfassen
- ▶ Gesundheitsfördernde Präventivmaßnahmen kennen
- ▶ Mitarbeiterführung verbessern
- ▶ Personalplanung einüben
- ▶ Gesundheitliche Herausforderungen kennenlernen und damit umgehen können
- ▶ Mit außerplanmäßigen Veränderungen und Einflüssen umgehen
- ▶ Unternehmerische und soziale Kompetenzen erhöhen

**Zielgruppen:** Führungskräfte, Angehende Führungskräfte

**Seminardauer:** ½–2 Tage  
**Teilnehmeranzahl:** 6–13

onsverlust und Stress, die im Spiel, je nach Ausmaß, auch zu kurz- und langfristigen krankheitsbedingten Ausfällen führen können. Woche für Woche werden die Teilnehmer zudem mit gesundheitsrelevanten Ereignissen und Aufgaben konfrontiert, die sie in Form von Gruppen- und Einzelarbeiten, Rollenspielen und Übungen bearbeiten. Neben dem Schwerpunkt des gesunden Führens sind zudem sowohl Personal-, als auch Budgetplanungen in das gesamte Planspiel eingebunden.

# FÜHRUNG IM KONFLIKT.

## Konflikte lauern überall

Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten, Streit mit den Kollegen, eisige Stimmung zwischen Büronachbarn – wo immer Menschen miteinander arbeiten, sind Konflikte an der Tagesordnung. Doch bleiben Konflikte ungeklärt, führen sie nicht nur zu einer psychischen Belastung für die Beteiligten, sie behindern oftmals auch die beruflichen Abläufe und wirken sich negativ auf die Motivation der Einzelnen und auf das gesamte Betriebsklima aus. In besonders schweren Fällen haben ungeklärte Konflikte sogar Krankheiten oder Kündigungen zur Folge.

## Die Führungskraft als Konfliktmanager

Eine der größten Herausforderungen für eine Führungskraft besteht darin, Konflikte in der Belegschaft zu erkennen und bei deren Klärung zu helfen. Doch die wenigsten Führungskräfte sind für ihre Rolle als Konfliktmanager ausreichend geschult, um den vielfältigen Ausprägungen von Konflikten adäquat zu begegnen. Kommt es hier aber zu Führungsfehlern, kann dies schwerwiegende Folgen haben: Motivationsverlust, Kündigungen oder erhöhte Kosten durch krankheitsbedingten Ausfallzeiten schädigen ein Unternehmen oft langfristig, da sie weitere Negativfolgen nach sich ziehen.

## Konfliktmanagement im Kontext des Führungsalltags erleben

Wenn Führungskräfte im Umgang mit Konflikten geschult werden, können solche Führungsfehler signifikant verringert werden. Ein wirksames Mittel ist hier das Erfahrungslernen anhand einer Praxissimulation. Denn Konflikte treten niemals isoliert auf, sondern sind stets im Kontext zu betrachten. Als spielerischer Rahmen wird im Planspiel daher die ganze Komplexität eines Führungsalltags simuliert, vor deren Kulisse sich die Konfliktszenarien entfalten.

## Ziele

- ▶ Die Konfliktkompetenz stärken
- ▶ Das Verständnis für Konflikt dynamiken schärfen
- ▶ Lösungswege entwickeln
- ▶ Klärungskompetenz ausbauen
- ▶ Zusammenarbeit zwischen Führungs- und Mitarbeiter ebene verbessern
- ▶ Transparenz zwischen allen Beteiligten optimieren
- ▶ Potenziale der Mitarbeiter erkennen, fördern und nutzen

**Zielgruppen:** Führungskräfte, Angehende Führungskräfte

**Seminardauer:** ½–2 Tage

**Teilnehmeranzahl:** 6–13

„Führung im Konflikt“ ist eine Variante unseres BDVT-geprüften Planspiels „Führung im Alltag“. Neben planerischen Herausforderungen, bei denen sowohl unternehmerische Ziele als auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter im Fokus stehen, werden in Gruppenarbeiten, Rollenspielen und Übungen Lösungen für diverse Konfliktsituationen erarbeitet, mit denen die Teilnehmer Woche für Woche konfrontiert werden.

# INTERKULTURELLE FÜHRUNG.

## Die Führungskraft als Cultural Leader

Durch die fortschreitende Globalisierung werden Teams, Projekte und Prozesse immer internationaler. Der Erfolg einer Führungskraft hängt dabei immer mehr vom Umgang mit kultureller Vielfalt ab. Denn kulturelle Unterschiede können die Zusammenarbeit in Unternehmen, Organisationen und Verbänden blockieren – oder auch bereichern und vorantreiben. Der Erfolg Ihrer internationalen Projekte steht und fällt also damit, wie Mitarbeiter, Teams und Führungskräfte mit der kulturellen Vielfalt umgehen. Eine Mischung aus interkultureller Sensibilität und unternehmerischem Denken macht die Führungskraft zum zentralen Moderator von Diversität, einem „Cultural Leader“.

## Doch wie sieht der Praxisalltag eines Cultural Leaders aus?

Oftmals sind Führungskräfte mit interkulturellen Konflikten konfrontiert, die nicht in das herkömmliche Muster von Personalführung passen. Werfen sich beispielsweise zwei Mitarbeiter Rassismus auf der einen Seite und Sexismus auf der anderen Seite vor, ist eine Lösung des Konflikts alles andere als einfach. Führungskräfte müssen aber in jeder Situation interkulturell handlungsfähig sein. Denn kulturelle Unterschiede prägen unser Denken und Fühlen, unsere Werte und Urteile, unser Handeln und unser Reagieren. Die Führungskraft benötigt daher Grundkompetenzen wie die Kenntnis der verschiedenen Grundausrprägungen kultureller Diversität, hinsichtlich Kommunikation, Hierarchie, Zeit und Beziehungspflege oder Kulturstandards sowie interkultureller Führungsstile, auf die sie im Alltag zurückgreifen kann. Ein wirksames Mittel zum Erwerb dieser Kompetenzen, insbesondere der Handlungskompetenz, ist das Erfahrungslernen anhand einer Praxissimulation.

## Ziele

- ▶ Positive Führungsrichtlinien mit besonderem Fokus auf interkulturelle Führung entwickeln
- ▶ Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt
- ▶ Zusammenhänge zwischen Arbeitsumfeld und Interkulturalität erfassen
- ▶ Interkulturelle Synergien identifizieren und nutzenbringend in die Unternehmung implementieren
- ▶ Interkulturelle Mitarbeiterführung verbessern
- ▶ Personalplanung einüben
- ▶ Interkulturelle Herausforderungen kennenlernen und damit umgehen können
- ▶ Mit außerplanmäßigen Veränderungen und Einflüssen umgehen
- ▶ Einen Blick für die Sichtweise anderer Führungskräfte erhalten

**Zielgruppen:** Führungskräfte, Angehende Führungskräfte

**Seminardauer:** ½–2 Tage

**Teilnehmeranzahl:** 6–13

„Interkulturelle Führung“ ist eine Variante unseres BDVT-geprüften Planspiels „Führung im Alltag“. Neben dem Schwerpunkt des interkulturellen Führens sind sowohl Personal- als auch Budgetplanungen in das gesamte Planspiel eingebunden.