

<p>Persönliche Daten:</p> <p>Name/Autor: Uwe Schirmmacher, Sibylle Schirmmacher, SchirmmacherGroup</p> <p>Anschrift: Schatzlgasse 31 82335 Berg</p> <p>Tel.: +49-(0)8151-97292-42 Mobil: +49-(0)172-3226694 Mail: info@schirmmachergroup.de</p>	<p>Daten zur Methode:</p> <p>Titel: Planspiel „Führung im Alltag“</p> <p>Wann entwickelt: 2012-2013</p> <p>Wo eingesetzt: Branchenübergreifend, alle Führungsebenen</p> <p>Wie lange im Einsatz: seit 4 Jahren</p> <p>Ausführliche Informationen: www.planspiel-fuehrung.de</p>
<p>Beschreibung der Methode:</p> <p>Führungsverantwortung für den Mitarbeiter</p> <p>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.</p> <p>Doch wie sieht der Praxisalltag einer Führungskraft aus</p> <p>Die Führungskraft muss selbst eine Reihe von fachlichen Aufgaben bewältigen, so dass ihr oftmals kaum Zeit bleibt, sich aktiv um die Mitarbeiter zu kümmern. Wenn dann aber dringende Führungsaufgaben anstehen, werden diese oft aufgeschoben – teils aus zeitlichen Gründen, teils weil die Führungskraft mit manchen ungewohnten Situationen schlicht überfordert ist. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Interessensgruppen, mit denen die Führungskraft umgehen muss: Der Arbeitgeber hat oft andere Erwartungen als die zu führenden Mitarbeiter, und auch der Betriebsrat spielt für Führungskräfte keine unbedeutende Rolle. Es allen recht zu machen, heißt oftmals: die Führungskraft macht es niemandem recht.</p> <p>Jede Führungssituation ist anders</p> <p>Keine Führungssituation gleicht in der Regel einer anderen. Es gibt also keine Handlungsvorgaben, die für jede Situation passen. Führungsstile bzw. Führungsgrundsätze können nur Handlungsrahmen vorgeben. Um sich in unbekanntem Situationen erfolgreich zu verhalten, benötigt die Führungskraft daher Grundkompetenzen, auf die sie im Alltag zurückgreifen kann. Führungserfahrung kann dabei unterstützend behilflich sein.</p> <p>Erfahrungslernen leicht gemacht</p> <p>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.</p> <p>Wie kann man all das lernen?</p> <p>Mit der von der Schirmmacher Group 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.</p>	

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.

Das Planspiel ist unabhängig von dem vom Unternehmen bevorzugten Führungsstil konzipiert worden. Unternehmensspezifische Theorieinputs sind an den meisten Stellen des Planspiels jedoch möglich.

Praxissimulation

Personalführung ist ein hochsensibles Thema. Führungskräften fällt es daher leichter, sich diesem, 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 garantiert für Spannung und Motivation.

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 Personalkarten, 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.

Ziele des Planspieltrainings

Es ist unser Ziel, dass die Teilnehmer nach Abschluss des Seminars respektvoll, sensibel und sozialkompetent mit ihren Mitarbeitern umgehen können und jeder noch so schwierigen Herausforderung gewachsen sind. So können die Führungskräfte spielerisch die folgenden Ziele erreichen:

- ▶ 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

Seminardauer: 1-2 Tage Teilnehmerzahl: 6-13

Erweiterungen:

- **Führung 4.0**
- **Gesunde Führung**
- **Führung in Konflikten**