



PLANSPIELE ▶▶▶ **SCHIRRMACHERGROUP**

1. Tag

45
Kalender-
woche

46
Kalender-
woche

47
Kalender-
woche

48
Kalender-
woche

2. Tag

44
Kalender-
woche

43
Kalender-
woche

42
Kalender-
woche

41
Kalender-
woche

3. Tag

40
Kalender-
woche

39
Kalender-
woche

38
Kalender-
woche



49
Kalender-
woche

Rollenanweisung Geschäftsführer

Sie sind vor 2 Wochen vom Aufsichtsrat als Geschäftsführer ernannt worden. Um die Nachfolge Ihres Vorgängers, Herrn Schneider, anzutreten, haben Sie sich um die Nachfolge Ihres Vorgängers, Herrn Schneider, anzutreten, da Sie als Externer neu eingeworben wurden. Das Unternehmen bisher nicht, da Sie als Externer neu eingeworben wurden. Herr Schneider wurde vor einem Monat vom Aufsichtsrat abberufen, da dieser die vorgegebenen Unternehmensziele nicht erreicht hat. In der Stellung haben Sie zudem erfahren, dass die Mitarbeiter mit dem neuen Führungsstil nicht zufrieden waren. Hierzu wurde auch eine Pilotierung durchgeführt, die teilweise katastrophale Ergebnisse hervorbrachte. Sie kennen bisher die Einzelergebnisse noch nicht. Ihnen ist jedoch bewusst, dass Herr Schneider einen sehr autoritären Führungsstil praktizierte. Eine Reihe von guten Mitarbeitern verließ in jüngster Vergangenheit das Unternehmen und ging teilweise zum Wettbewerber. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass dem Unternehmen weiteres Know How verloren geht.

Neben dem wirtschaftlichen Ziel von 400.000 ST Ergebnis im nächsten Jahr hat der Aufsichtsrat, dessen Vorsitzender vor Kurzem auf einer Tagung über Führungsstilen" war, wichtig, dass in dem Unternehmen mehr Transparenz und auch eine neue Führungskultur „4.0“ implementiert wird. Die Struktur des Unternehmens dahingehend angepasst wird, um die neue, implementierenden Führungsstil hat er sich nur vage geäußert. Wie „Eigenverantwortung der Mitarbeiter“ und „Agilität“ für Sie ist es Ihre Aufgabe, diese Begriffe mit Leben zu füllen, sich für die Umsetzung dieser Führungskultur auskennen soll und weiterzuentwickeln.

Planspiel Führung 4.0 Fallkarte

Der Geschäftsführer, Herr Schneider, hat auch in der Vergangenheit immer eine gute Führung inne gehabt. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, zusätzlich einen neuen Aufsichtsratsvorsitzenden zuzustellen. Dieser wird an Ihrer Stelle die Neuausrichtung der Führung übernehmen.

Welche Projekte bis zum Ende des Jahres mit diesen Veränderungen verbunden sind, sind Ihnen bekannt. Sie sind eventuell ein zentraler Punkt in der Führungsaufgabe. Sie sind so aktiv zu sein.

Kompetenznutzung Personalleiter

Tr Sie Auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter stoßen Sie einem sozialen Netzwerk auf das Profil von Katharina Becker. Sie erkennen in ihr aufgrund ihres Online-Profiles die perfekte Kandidatin für die von Ihnen zu besetzende Stelle. Katharina Becker arbeitet zwar bereits in Ihrem Unternehmen, hat hier aber ganz andere Aufgaben, bei denen viele ihrer Kompetenzen nicht zum Tragen kommen.

Welche Möglichkeiten bietet Ihnen die Arbeitswelt 4.0, bisher verborgene Potentiale Ihrer Mitarbeiter zu erkennen und auszuschöpfen?

FÜHRUNG 4.0

Ein neues Führungsverständnis leben

Eine der wichtigsten Grundkompetenzen von Führungskräften ist die erfolgreiche Mitarbeiterführung. Der Anspruch hierbei ist ein zeitgemäßer und authentischer Führungsstil. 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. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von neuen Herausforderungen, mit denen die Führungskraft 4.0 umgehen muss: So gibt es beispielsweise Mitarbeiter, die Schwierigkeiten haben, dem schnellen Wandel im Unternehmen zu folgen und lieber die alten Strukturen erhalten würden, oder solche, die die neue Verantwortung scheuen und sich überfordert fühlen, sowie jene, die eigene Macht- und Geltungsansprüche auf Kosten anderer Mitarbeiter durchzusetzen versuchen.

Neue Führungskompetenzen erlernen

Um sich in unbekanntem Situationen erfolgreich zu verhalten, benötigt die Führungskraft daher eine Reihe von Grundkompetenzen, auf die sie im Alltag zurückgreifen kann. In Bezug auf Führung 4.0 ist dies beispielsweise

das Vertrauen, Verantwortung an Mitarbeiter abzugeben sowie die Fähigkeit, ihnen bei Bedarf nicht belehrend, sondern unterstützend zur Seite zu stehen. 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

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 Spannung und Motivation. Zunächst erhalten die Teilnehmer ihre Rollenweisungen, die ihre Position im Spiel deutlich machen, und werden in das Planspiel eingeführt. Anschließend werden alle personalrelevanten Informationen in die Führung mit aufgenommen. Dazu erhält jedes Team Personaldatenkarten seiner Mitarbeiter, auf denen Auswirkungen der getroffenen Führungsentscheidungen, wie beispielsweise die Arbeitsverteilung, sichtbar gemacht werden. Im zweiten Teil des Spiels werden die letzten Monate eines Geschäftsjahres mit den relevanten Alltagsvorgängen des Führens simuliert. 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 praxisnahe Herausforderungen erarbeitet, die sich aus dem Führungsverständnis „4.0“ ergeben.

Im Planspiel wird zudem das Zusammenwirken verschiedener Führungsebenen simuliert. Dabei werden sowohl Personalplanungspro-

zesse im Sinn der Führung 4.0 geübt, als auch positive Auswirkungen und Schwierigkeiten, die durch das neue Führungsverständnis verursacht werden, aufgezeigt. Auch unternehmensspezifische Theorieinputs sind an den meisten Stellen des Planspiels möglich, sodass die Learnings individuell gestaltet werden können.

Ziele des Planspieltrainings

Es ist unser Ziel, dass die Teilnehmer nach der Durchführung des Spiels in der Lage sind, ihre Mitarbeiter zu einer eigenverantwortlichen und verantwortungsvollen Arbeitsweise zu verhelfen, diesen unterstützend zur Seite zu stehen und respektvoll und sensibel mit ihnen umzugehen. So können die Führungskräfte spielerisch die folgenden Ziele erreichen:

- ▶ 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
- ▶ „Design Thinking“ als Methode zur Problemlösung und Ideenentwicklung nutzen
- ▶ Führung auf Distanz meistern
- ▶ Effektivität heterogener Teams fördern
- ▶ Mit außerplanmäßigen Veränderungen und Einflüssen umgehen können
- ▶ Zusammenarbeit zwischen Führungs- und Mitarbeiterebene verbessern
- ▶ Transparenz zwischen allen Beteiligten optimieren
- ▶ Potenziale der Mitarbeiter erkennen, fördern und nutzen

Zielgruppe:

- ▶ Führungskräfte
- ▶ Angehende Führungskräfte

Dauer: 1-2 Tage

Ihr Ansprechpartner

Vorname Nachname

Firmenname

Straße 1
PLZ Ort

E-Mailadresse

Internetadresse

► **Schirmmacher GmbH**

Schatzlgasse 31 · 82335 Berg · Telefon: +49-(0)8151-97292-41 · E-Mail: mail@schirmmachergroup.de · www.schirmmachergroup.de