



PLANSPIELE ▶▶▶ **SCHIRRMACHERGROUP**

30 Tage

45
Kalender-
woche

46
Kalender-
woche

47
Kalender-
woche

48
Kalender-
woche

30 Tage

49
Kalender-
woche

50
Kalender-
woche

51
Kalender-
woche

44
Kalender-
woche

43
Kalender-
woche



Rollenanweisung Geschäftsführer

... vor 2 Wochen vom Aufsichtsrat als Geschäftsführer berufen worden, ...
 ... Herr Schneider, anzutreten. Sie kennen ...
 ... neu eingestiegen sind.
 ... rufen, da

Planspiel Führung im Konflikt

... Verhältnis zwischen
 ... Führer von Konflik-
 ... teht eine Rivalität,
 ... igh nach sich zieht.
 ... icht bekannt, jedoch
 ... ration und eine gute
 ... seinem Führungsstil
 ... guten Mitarbeitern
 ... das Unternehmen und
 ... htet nun, dass dem

... is ist es dem Aufsichts-
 ... chtung auch eine neue
 ... eitsklima und somit eine
 ... gen zur Folge haben soll.
 ... Sie ergreifen sollen, und
 ... ie Ziele erreichen. Nun ist
 ... neue Führungskultur aus-

... auch die Personalleitungs-
 ... mit der Abberufung von
 ... en Personalleiter/Personal-
 ... Seite arbeiten. Sein Auf-
 ... Führungskultur, sowie alle

... is zum Jahresende geplant
 ... uren sind. Außerdem wurde
 ... Projekt ansteht, dessen An-
 ... r Aufsichtsrat hat Sie nun
 ... beiter so auszurichten, dass

Planspiel **Führung im Konflikt**
Fallkarte

Einsparungen Teamleiter 1
 Die schwierige finanzielle Situation im Unternehmen führt dazu, dass der
 Geschäftsführer auf Sie zukommt und Sie bittet, Einsparungen vorzunehmen.
 Erarbeiten Sie in Abstimmung mit den anderen Teams Lösungsvorschläge
 für diese Herausforderung.



39
Kalender-
woche

38
Kalender-
woche

52
Kalender-
woche

53
Kalender-
woche

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. Denn Konflikte sind ein elementarer Bestandteil jeglichen Zusammenlebens und treten meist dann zutage, wenn scheinbar unvereinbare Zielvorstellungen aufeinandertreffen. Manche Konflikte äußern sich lautstark im offenen Streit, während andere still unter der Oberfläche schwelen. Doch eines haben alle Konflikte gemeinsam: bleiben sie 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

In 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 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 Praxis-simulation.

Lebendiges Lernen durch Praxis-simulation

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. Mit der von der SchirmmacherGroup entwickelten Führungssimulation werden angehende sowie erfahrene Führungskräfte für den Praxisalltag sensibilisiert und mit zahlreichen Herausforderungen des Konfliktmanagements konfrontiert.

Konfliktmanagement im Kontext des Führungsalltags erleben

Doch Konflikte treten niemals isoliert auf, sondern sind stets im Kontext zu betrachten. Und auch die Führungskraft ist in ihrem Berufsalltag nicht ausschließlich in ihrer Rolle als Klärungshelfer aktiv, sondern agiert stets vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Ziele und personeller Vorgaben. Als spielerischer Rahmen wird im Planspiel daher die ganze Komplexität eines Führungsalltags simuliert, vor deren Kulisse sich die Konfliktszenarien entfalten.

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. Als Abschluss der Planungsphase beschließen die Teilnehmer untereinander Führungsrichtlinien, nach deren Vorgaben sie im Spiel agieren wollen.

Nun 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 diverse Konfliktsituationen erarbeitet, mit denen die Teilnehmer Woche für Woche konfrontiert werden. Aufgrund der unterschiedlichen Rollenzuweisungen wird hier nicht nur der Umgang mit den Mitarbeitern, sondern auch das Zusammenwirken verschiedener Führungsebenen simuliert.

Zwischen den einzelnen Spielwochen und am Ende des Spiels werden die Erfahrungen, die die Teilnehmer im Spielverlauf sammeln, immer wieder reflektiert und auf die eigene Berufspraxis transferiert. Theorieinput zu Konfliktmanagement und Klärungshilfe ergänzend das Planspiel und vermitteln den Teilnehmern das nötige Rüstzeug für eine souveräne Führung im Konflikt.

Ziele des Planspieltrainings

- ▶ Die Konfliktkompetenz stärken
- ▶ Das Verständnis für Konflikt dynamiken schärfen
- ▶ Lösungswege entwickeln
- ▶ Klärungskompetenz ausbauen
- ▶ 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

Seminardauer: 1-2 Tage

Teilnehmerzahl: 6-13

► **Schirmacher GmbH**

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