



PLANSPIELE ▶▶▶ **SCHIRRMACHERGROUP**

2017
JOUR

45
Kalender-
woche

46
Kalender-
woche

47
Kalender-
woche

48
Kalender-
woche

2017
FIXED

67
nder-
che

44
Kalender-
woche

43
Kalender-
woche

42
Kalender-
woche

41
Kalender-
woche

2017
FIXED

40
Kalender-
woche

39
Kalender-
woche

38
Kalender-
woche



Rollenanweisung Geschäftsführer

Sie sind vor 2 Wochen vom Aufsichtsrat als Geschäftsführer berufen worden. Sie sind die Nachfolge Ihres Vorgängers, Herrn Schneider, anzutreten. Herr Schneider wurde vor einem Monat vom Aufsichtsrat abberufen, da das Unternehmen bisher nicht, da Sie als Externer neu eingestiegen sind, die vorgegebenen Unternehmensziele nicht erreicht hat.

Bei Ihrer Einstellung haben Sie zudem erfahren, dass es bei den Mitarbeitern unter der bisherigen Führung überdurchschnittlich viele Krankheitsfälle und Ursachen sind Ihnen noch nicht bekannt, jedoch wissen Sie, dass Herr Schneider wenig Wert auf ein gesundes Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter gelegt hat. Eine Reihe von guten Mitarbeitern verließ in jüngster Vergangenheit aufgrund dessen sogar das Unternehmen und ging teilweise zum Wettbewerb. Der Aufsichtsrat befürchtet nun, dass dem Unternehmen weitere Know How verloren gehen könnte.

Neben dem wirtschaftlichen Ziel von 400.000 ST Ergebnis ist es dem Aufsichtsrat wichtig, dass in dem Unternehmen mit der Neuausrichtung auf eine neue, gesündere Führungskultur implementiert wird, die eine Senkung der Krankheitsfälle zur Folge haben soll. Es wurden keine konkreten Maßnahmen genannt, die Sie ergreifen sollen, und Ihnen wird relativ freie Hand dabei gelassen, wie Sie die Ziele erreichen. Nun ist es Ihre Aufgabe, sich darüber zu werden, wie die neue Führungskultur aussehen soll und wie dies realisiert werden kann.

Der bisherige Geschäftsführer hat auch die Personalleitungsfunktion in Person übernommen. Der Aufsichtsrat hat mit der Abberufung von Herrn Schneider einen neuen Personalleiter an Ihrer Seite arbeiten lassen. Sie sollen die Umsetzung der Führungskultur unterstützen.

Planspiel Gesunde Führung Fallkarte

Lärmquellen Teamleiter 1

In Ihrer Abteilung wird in Gemeinschaftsbüros gearbeitet. Xaver Brunnengruber ist auf Sie zugekommen, um Ihnen mitzuteilen, dass er und andere Mitarbeiter sich durch die vielen Telefongespräche ihrer Kollegen gestört fühlen und sich schlecht auf ihre Arbeit konzentrieren können. Durch Ihren gesundheitsfördernden Führungsstil ist Ihnen bewusst, dass dauernde Lärmbelastung eine negative Auswirkung auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter haben kann. Wie verfahren Sie, um Ihren Mitarbeitern ein angemessenes Arbeitsumfeld zu bieten?

GESUNDE FÜHRUNG

Die Führungskraft als Gesundheits-Botschafter

Eine der wichtigsten Grundkompetenzen von Führungskräften ist die erfolgreiche Mitarbeiterführung. Der Anspruch hierbei ist ein zeitgemäßer und authentischer Führungsstil. 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.

Doch wie sieht der Praxisalltag aus?

Oftmals sind Führungskräfte selbst überlastet und gehen, nicht zuletzt aufgrund der stetig wachsenden Anforderungen am Arbeitsplatz, was die Gesundheit betrifft nicht immer mit gutem Beispiel voran. Mitarbeiter orientieren sich jedoch oft am Verhalten der Führungskraft, die eine Vorbildfunktion hat. Zudem hat die Führungskraft selbst eine Reihe von fachlichen Aufgaben zu erledigen, was oftmals dazu führt, dass ihr kaum Zeit bleibt, sich um die Mitarbeiter zu kümmern. So werden präventive Maßnahmen im Gesundheitsmanagement oft aufgeschoben und erst dann agiert, wenn ein akuter Vorfall die Führungskraft zum Handeln zwingt. Dadurch entstehen dem Unternehmen erhöhte Folgekosten z.B. durch Ausfallzeiten, die durch präventive Maßnahmen hätten verhindert werden können.

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.

Gehirngerechtes Lernen durch Praxis-simulation

Personalführung ist ein hochsensibles Thema, wie auch das der Gesundheit, da dies ein sehr persönliches Themenfeld ist. Mithilfe der Simulation ist es Führungskräften jedoch möglich, sich diesen Themen, ohne Ansehen der Person, spielerisch zu nähern. In der Praxis bestehende Komplexitäten werden dabei im Spiel vereinfacht und doch realistisch dargestellt.

Mit der von der SchirmmacherGroup entwickelten Führungssimulation werden angehenden sowie erfahrene Führungskräfte für die Thematik des gesunden Führens sensibilisiert und so in die Lage versetzt, sich auch in schwierigen Situationen kompetent zu verhalten. Zunächst erhalten die Teilnehmer ihre Rollenweisungen und werden in das Planspiel eingeführt. Anschließend werden alle personalrelevanten Informationen mit in die Planung aufgenommen. Dazu erhält jedes Team Personaldatenkarten, auf denen Auswirkungen der getroffenen Führungsentscheidungen sichtbar gemacht werden. Im weiteren 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, Motivationsverlust 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 gesund-

heitsrelevanten 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. Das Planspiel wurde unternehmensunabhängig konzipiert. Jedoch sind unternehmensspezifische Theorieinputs jederzeit möglich.

Ziele des Planspieltrainings

Es ist unser Ziel, dass die Teilnehmer nach Abschluss des Seminars respektvoll, sensibel, sozial und kompetent mit ihren Mitarbeitern umgehen können. Des Weiteren sollen sie in der Lage sein sowohl für sich, als auch für ihre Mitarbeiter ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen, mit gutem Beispiel voranzugehen und gesundheitliche Herausforderungen früh erkennen und lösen können. So können die Führungskräfte spielerisch folgende Ziele erreichen:

- ▶ 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
- ▶ Einen Blick für die Sichtweise anderer Führungskräfte erhalten

Zielgruppe:

- ▶ Führungskräfte
- ▶ Angehende Führungskräfte

Dauer: 1-2 Tage

► **Schirmacher GmbH**

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