

▶ ▶ ▶ **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

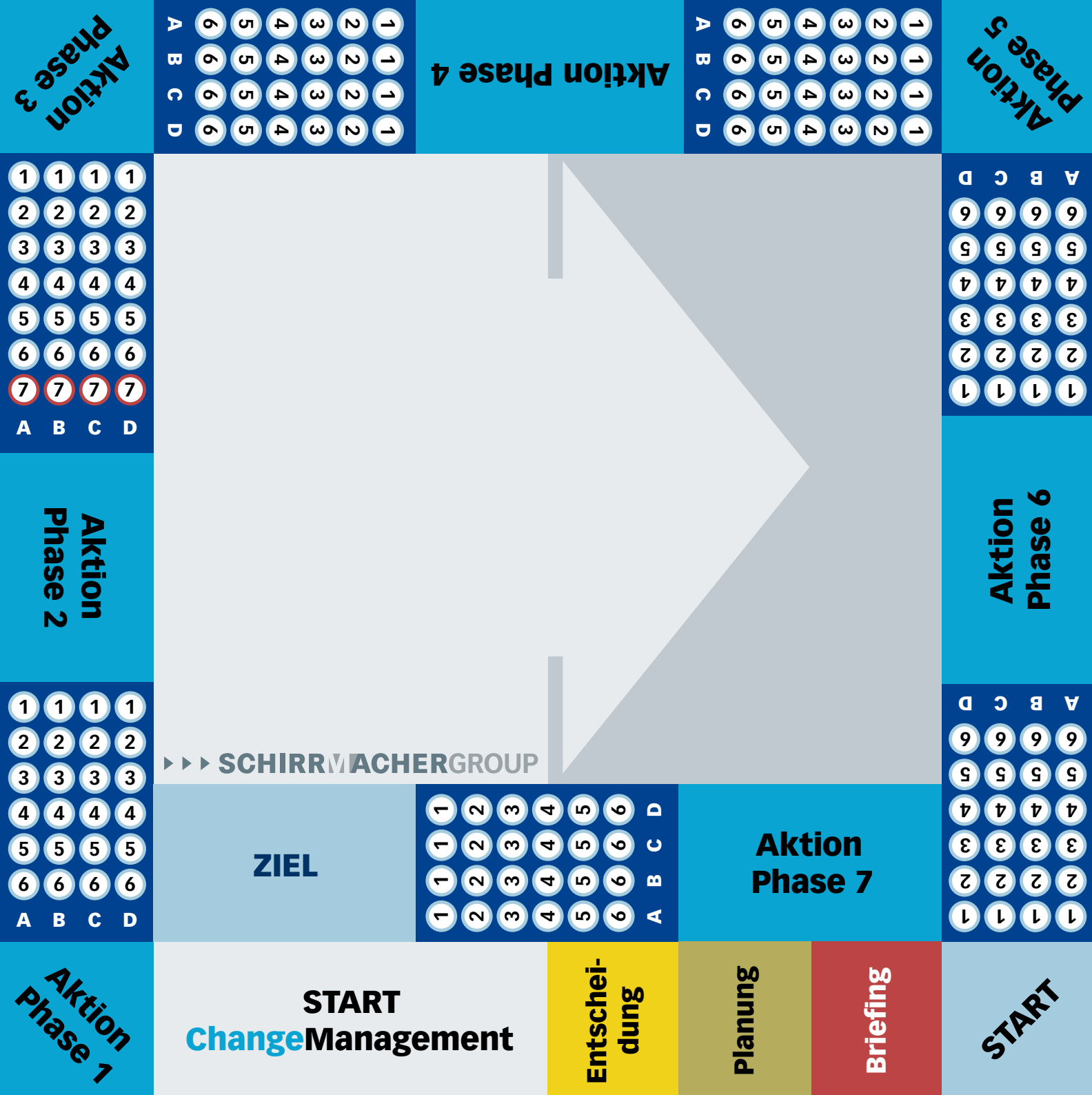
Schatzlgasse 31 · 82335 Berg

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

E-Mail: mail@schirmmachergroup.de

www.schirmmachergroup.de







CHANGE MANAGEMENT.

Die Psychologie des Wandels verstehen

Um in der heutigen Zeit zu überleben, müssen Unternehmen sich ständig den Marktveränderungen anpassen. Solche Anpassungen machen nicht vor den Strukturen und Prozessen bei den einzelnen Organisationen halt und schon gar nicht vor den einzelnen Mitarbeitern.

In der Umstrukturierungsphase reagieren die meisten Mitarbeiter mit Stress, völlig losgelöst von den verschiedenen Hierarchieebenen. Während die einen begeistert sind, lehnen die anderen die Änderungen ab, und manche leisten dagegen sogar Widerstand.

Die Gefahr besteht, dass aufgrund von bestehenden Strukturen und Machtverhältnissen in Unternehmen Veränderungen am „grünen Tisch“ entschieden werden. Die von den Veränderungen Betroffenen sind oftmals nicht zugegen. Im Gegenteil, sie werden meist zu spät oder teilweise gar nicht in den Veränderungsprozess mit einbezogen. Die Folge: Es entsteht Widerstand.

Erfahrungslernen im geschützten Raum

Sich in Veränderungssituationen gegenüber den betroffenen Mitarbeitern richtig zu verhalten, ist eine Grundvoraussetzung, um Motivationsverlust, Kündigungen, Widerständen etc. vorzubeugen. Ein falsches Verhalten kann einem Unternehmen nachhaltig schaden und weitere Negativfolgen nach sich ziehen. Wenn Veränderungsmanager und von Veränderungen betroffene Führungskräfte auf „Change Management“ vorbereitet werden, können Verhaltensfehler im Umgang mit Mitarbeitern vermieden bzw. verringert werden. Ein wirksames Mittel ist hier Erfahrungslernen anhand einer Praxissimulation.

Wie kann man all das lernen?

Mit dem Planspiel „Change Management“ werden angehende Change-Manager und Führungskräfte für das Veränderungsmanagement sensibilisiert und so

Ziele

- ▶ Typische Merkmale von Change-Prozessen kennenlernen
- ▶ Die einzelnen Phasen des Wandels erkennen
- ▶ Unterschiedliche Veränderungstypen identifizieren
- ▶ Einen Blick für die Sichtweise verschiedener Betroffener entwickeln
- ▶ Allgemeine Symptome von Widerständen erfassen
- ▶ Kommunikationsfehler erkennen
- ▶ Einen adäquaten Umgang mit Veränderungsprozessen erlernen
- ▶ Teamentwicklungsprozesse fördern

Zielgruppen: Führungskräfte, Angehende Veränderungs-Manager

Semindauer: 1–2 Tage

Teilnehmeranzahl: 6–20

in die Lage versetzt, sich auch in schwierigen Situationen kompetent zu verhalten.

Im Planspiel wird das Zusammenlegen zweier Abteilungen simuliert. Dabei werden die einzelnen Phasen des Veränderungsprozesses geübt. Die Teilnehmer übernehmen hierbei die Rolle der Veränderungsmanager. Je nach Entscheidungen und Verhalten der Teilnehmer kann es passieren, dass die von den Entscheidungen betroffenen Mitarbeiter in den Widerstand gehen.

Das Planspiel ist so aufgebaut, dass die Teilnehmer sich in den einzelnen Phasen ausprobieren dürfen. Anschließend erhalten sie von geschulten Trainern Theorieinput, um die fiktiven Mitarbeiter souverän durch die nächste Veränderungsphase zu führen.

Praxissimulation

Veränderungsmanagement ist ein hochsensibles

Thema. Betroffener Führungskräfte und Veränderungsmanagern fällt es daher leichter, sich diesem ohne Ansehen der Person, auf spielerische Weise zu nähern. In der Praxis bestehende Verhaltensweisen werden dabei im Planspiel simuliert. Die von Veränderung betroffenen Mitarbeiter werden überaus realistisch in Form von Mitarbeiterkarten dargestellt. Diese realistische Darstellungsweise garantiert Spannung und Motivation.

Ablauf der Simulation

Zunächst erhalten die Teilnehmer ihre Rollenweisungen und werden in das Planspiel eingeführt. Dann werden alle Informationen zur Zusammenlegung zweier Abteilungen zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören auch Mitarbeiterkarten, die alle betroffenen Mitarbeiter repräsentieren. Anschließend erhalten die Teilnehmer die Aufgabe, die Vorgaben umzusetzen. Abhängig von der Vorgehensweise der Teilnehmer und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Mitarbeitercharaktere, werden die einzelnen Veränderungsphasen nun mehr oder weniger zügig durchlaufen.

Integration kundenindividueller

Schwerpunkte

Grundsätzlich wurden in dem Planspiel charakteristische Verhaltensmuster simuliert, die typische Muster von Change-Prozessen widerspiegeln. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, dass Sie Ihren eigenen, konkreten Veränderungsprozess in das Planspiel integrieren, sodass sich Ihre Teilnehmer mit den Inhalten zu 100% identifizieren können.

Es ist unser Ziel, dass die Teilnehmer nach Abschluss des Seminars respektvoll, sensibel und sozial kompetent mit den betroffenen Mitarbeitern umgehen können und jeder noch so schwierigen Herausforderung gewachsen sind.