

Herausforderung Führungs-Planspiel

Erfolgsfaktoren

Klarer Fokus:

fachliche und persönliche Entwicklung in der Führungsrolle stehen im Mittelpunkt

Nah an der Alltagsrealität:

das maßgeschneiderte Szenario für das Planspiel greift einen typischen Geschäftsprozess der Führungskräfte des jeweiligen Unternehmens auf, aus dem die TeilnehmerInnen kommen

UnternehmensvertreterIn ergänzt das Trainerteam:

eine hochrangige Führungskraft des Unternehmens garantiert als fachlicher Experte den Realitätszuschnitt. Sie begleitet das handlungsorientierte Lernen als Mitglied des Leitungsteams und gibt fachbezogenes Feedback.

Fehlerfreundliches Lernen:

Lernen soll und darf Spaß machen: eine gute Balance aus Herausforderung und Unterstützung mit sorgsam entwickeltem Aufbau von Vertrauen in der Einstiegsphase ist charakteristisch

Intensive Begleitung der Persönlichkeitsentwicklung:

während des 5- oder 6-tägigen Seminars lassen sich die Führungskräfte auf Hochs und Tiefs eines Lernparcours ein, der den Einzelnen herausfordert. Eine gewissenhafte Begleitung garantiert, dass Mut und Lernlust erhalten bleiben und keiner allein gelassen wird. Dazu gehören erhellende Reflexionsphasen, wertschätzend-realistische Rückmeldungen in Trios unter KollegInnen, Lernpartner-Duos und Einzel-Coachings mit den psychologisch erfahrenen externen Begleitern.

10 Jahre Erfahrung in verschiedenen Unternehmen und Branchen:

die Zusammenarbeit mit den Unternehmen und die Gestaltung der Planspiel-Seminare wurden immer wieder neu erprobt und gemäß den jeweiligen Erwartungen variiert

Zuschnitt des Planspiels und Verlauf

Herausforderung Führungs-Planspiel© (copyright Trigon) setzt praxisnah an der beruflichen Realität der TeilnehmerInnen an und zielt ab auf den Aufbau und die Weiterentwicklung handlungsbezogener Kompetenzen, eine Veränderung von Einstellungen sowie die Erhöhung des Selbstreflexionsvermögens. Das Seminar dient als Experimentierfeld, in dem neue Formen des Denkens, Fühlens und Handelns sanktionsfrei erprobt werden können. Das Business-Planspiel beinhaltet abwechselnd Phasen der Aktion und der Reflexion sowie diverse unterstützende Elemente. Die aktiven Phasen basieren auf einem zusammen mit dem Auftraggeber entwickelten Szenario, das einen typischen Geschäftsprozess darstellt. Alltägliche berufliche Herausforderungen der TeilnehmerInnen werden somit realitätsnah einschließlich der Zahlen und Daten aufgegriffen und auf die fehlerfreundliche Experimentierbühne des Planspiels übertragen.

In jeder aktiven Phase werden verschiedene Rollen im Team eingenommen, z.B. bezogen auf den Vertrieb die des Kunden, des Zulieferers, des Verhandlungsführers, der Führungskraft oder die des Beobachters. Ein mehrfacher Rollentausch ermöglicht Perspektivenwechsel und das Ausprobieren unterschiedlicher Handlungs- und Verhaltensoptionen. In den Reflexionsphasen erhalten die Aktiven kollegiales Feedback von den Beobachtern und fachliche Rückmeldung vom begleitenden firmeninternen Experten, einer hochrangigen Führungskraft. Sie setzen sich mit ihren selbst gewählten Lernzielen auseinander und vertiefen relevante Fragestellungen mit Lernpartnern sowie im Coaching mit den externen Trainern. Unterstützende Elemente wie Übungen zum Aufbau von Vertrauen zwischen den TeilnehmerInnen zu Beginn des Seminars, fachliche Inputs zu Schlüsselthemen wie Strategieentwicklung oder Verhandlungsführung sowie die Einzelcoachings mit den Trainern helfen im Seminar, die richtige Balance zwischen Herausforderung und Unterstützung für jeden Einzelnen zu finden.

Lernen findet auf fachlicher, persönlicher, Team- und Organisationsebene statt. Durch die Rollenwechsel wird Rollenflexibilität und situativ angemessenes Verhalten geschult. In einer Phase ist Leiten, Organisieren und Delegieren unter Zeitdruck gefragt, in der nächsten stille Verhaltensbeobachtung und präzise aber wertschätzende Rückmeldung an einen Kollegen. Wenn die herausfordernden und stützenden Elemente in der Seminarwoche ineinander greifen, gelingt den Einzelnen Entscheidendes: die Wahrnehmung neu zu strukturieren und bisher unverbundene kognitive, emotionale und handlungsbezogene Anteile zusammenzuführen und zu integrieren.

Der letzte Seminartag dient der vertieften persönlichen Auswertung und dem Transfer des Gelernten in den Berufsalltag. Die TeilnehmerInnen legen konkrete Pläne und Aufgaben für die nächsten Wochen und Monate fest. Mit Lernpartner und Coach gibt es Vereinbarungen, um die Umsetzung zu unterstützen.

Ziele

Diese werden entlang eines Kompetenzprofils und in Absprache mit dem Unternehmen entwickelt

Zielgruppen

Führungskräfte aller Ebenen (sowie PotentialträgerInnen) eines Unternehmens oder einer Non-Profit-Organisation

Ansprechpartner:

Georg Engelbertz: georg.engelbertz@trigon.de

Dr. Susanne Skandera: susanne.skandera@trigon.de