

## Verhaltensplanspiele Organisationslernen

### Variante A: Diagnose und Optimierung vorhandener Abläufe und Strukturen

#### Nutzen

Im Planspiel erleben die TeilnehmerInnen komplexe Situationen aus unterschiedlichen Blickwinkeln und analysieren Zusammenhänge ebenso wie Interessenskonflikte. Die Stärke liegt darin, z.B. die Komplexität von Kundenbeziehungen (Vertrieb, Reklamation, Service ...) nicht nur aus unterschiedlichen Blickwinkeln (insbesondere auch der Sicht der Kunden!) zu erleben, sondern auch die Schwächen und Chancen im internen Zusammenspiel. Dabei wird die Einseitigkeit anderer Diagnosemethoden wie Prozessanalyse oder Spot-Analyse vermieden, denn es werden die Unterschiedlichkeiten auf kultureller Ebene ebenso sichtbar wie ungeeignete Abläufe und Kommunikationsbeziehungen.

#### Voraussetzungen und Gestaltungsprinzipien

- Es kommt darauf an, die wichtigsten Abläufe und Spannungsfelder so abzubilden, dass einerseits ein Wiedererkennungseffekt entsteht, andererseits genügend Unterschiedlichkeit und Freiraum, um eine Außenperspektive einnehmen und neue Varianten denken zu können.
- Im Unterschied zu den anderen Varianten sind hier die Fragestellungen in den Reflexionsphasen auf die Themen der Organisation ausgerichtet und erfordern bei den internen und externen Begleitern OE-Kompetenz.

### Variante B: Simulation geplanter Veränderungen

#### Nutzen

#### **Simulation im Voraus von geplanten Veränderungen, um Schwierigkeiten proaktiv zu erkennen.**

Situationen können sein: Fusionen (intern oder unternehmensübergreifend), Struktur- und Ablaufänderungen, interne Kunden-/ Lieferantenbeziehungen. Die Chance liegt hier darin, im Unterschied zum „invent and sell“-Verfahren ein neues Konzept unter Einbezug der Beteiligten auszutesten, vergleichbar dem Bau eines Prototypen. Unzulänglichkeiten und Übergangsprobleme werden dabei sichtbar für alle Beteiligten, und zwar auch diejenigen, die nicht im eigenen Verantwortungsbereich angesiedelt sind. Ebenso beteiligen sich alle am Prozess der Optimierung und Lösungsfindung, was Einseitigkeit verhindert und pragmatische Ideen fördert.

## Voraussetzungen und Gestaltungsprinzipien

- Hier geht es ja darum, die Auswirkungen komplexer Veränderungen (Unternehmensfusion, Produktionsanlauf, Einführung einer Prozessorganisation) im Vorhinein zu überprüfen und für die Beteiligten die kommenden Probleme und Lösungsmöglichkeiten sichtbar zu machen.
- Im Design müssen dazu die Kernthemen der Neuerungen abgebildet werden. In der Anlage aber auch im Spielverlauf muss das Planspielteam darauf achten, dass Chancen und Risiken zum Tragen kommen, um falsche Euphorie, aber auch Depression zu vermeiden.
- Wichtig für den Erfolg ist auch die Teilnehmerauswahl. Diejenigen, die in der realen Umsetzung beteiligt sind – auch auf Mitarbeiterebene – können nicht nur am meisten lernen, sondern auch zum Lernerfolg ihrer KollegInnen beitragen.

## Trigon Angebote

Bei Trigon werden Verhaltensplanspiele meist auf die konkrete Situation des Unternehmens hin **maßgeschneidert**. Statt sehr aufwändiger und kostenintensiver Explorationsphasen, die einer Planspielentwicklung vorausgehen, wird in der Regel **das spezifische Unternehmenswissen der TeilnehmerInnen genutzt und einbezogen**. Solche Planspiele setzen beim realen Alltagshandeln oder Vorwissen der Zielgruppe an (z.B. Führungskräfte, ProjektleiterInnen oder ein breiter Querschnitt von Mitarbeitenden eines Unternehmens). Der **Zielbezug** ist offen: Fast jedes Thema ist in einem Szenario darstellbar und kann auf die spezifische Situation des Unternehmens hin adaptiert werden.

Ansprechpartner:

Gerd Geyer: [gerd.geyer@trigon.de](mailto:gerd.geyer@trigon.de)

Georg Engelbertz: [georg.engelbertz@trigon.de](mailto:georg.engelbertz@trigon.de)