



# Das Führungsplanspiel



Das Führungsplanspiel ist ein Verfahren, in dem Teilnehmer ihre Führungskompetenzen in simulierten, herausfordernden praxisrelevanten Führungssituationen erproben und flexibilisieren können.

– **Zielgruppe**

- Unternehmen, die ihren Nachwuchsführungskräften eine realistische Lernerfahrung ermöglichen möchten, in der diese die Führung und Entwicklung eines Unternehmens im Team erlernen
- Mittleres und gehobenes Management, um Führungs- und Teamprozesse zu hinterfragen und zu optimieren

– **Vorteile / Nutzen**

- Hoher Reflexionsgewinn bei den Teilnehmern
- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch eine ausgeprägte Praxisnähe
- Unmittelbares Erleben unterschiedlicher Führungsstile und Ableitung passgenauer Entwicklungsvorschläge
- Lernintensives Einüben vermittelten Wissens in den Bereichen Kommunikation, Delegation, Feedbackverhalten und Lösung komplexer Probleme

– **Einsatzmöglichkeiten**

- Führungstrainings, Führungsentwicklungs-Programme
- Teamentwicklung
- Potenzial-Assessments, Development-Center
- Qualifizierungsbedarfsanalyse

**Training**

- Management-Coaching
- Coaching-Ausbildung
- Teambuilding
- Inhouse-Trainings/ Offene Trainings
- **Führungsplanspiel**
- Führungskräfte-Grundqualifizierung

1. Konzeption	2. Durchführung	3. Feedback	4. Coaching
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbriefliche Rahmenbedingungen werden erhebt und Zielsetzungen abgeleitet</li> <li>– Praxisnähe und unternehmensrelevante Aufgabenstellungen und typische Führungssituationen werden analysiert und ausgewählt</li> <li>– Entwicklung des Rahmenszenarios und der damit verbundenen Aufgabenstellungen sowie „Anlässe“ Führungssituationen werden durch hr-horizonte maßgeschneidert</li> <li>– Abstimmung mit dem Auftraggeber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Teilnehmer werden in ein fiktives Unternehmensszenario versetzt</li> <li>– Ziel ist es, Führungsverhalten in einer Vielzahl praxisrelevanter Aufgabenstellungen und kritischer Führungssituationen zu erproben</li> <li>– In aufeinander aufbauenden Spielrunden à 90 Minuten gilt es zu kommunizieren, Ziele zu setzen, zu überprüfen, zu motivieren und zu delegieren</li> <li>– Die Rollen werden getauscht, d. h. jeder Teilnehmer hat mindestens einmal die Möglichkeit, als Führungskraft zu agieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nach jeder Spielrunde erhalten die Führungskräfte ein Feedback von anderen Teilnehmern, in diesem Fall der Mitarbeiter nach einem vorgegebenen Feedbackmuster</li> <li>– Die Führungssituation beurteilen sich auch selbst</li> <li>– Im Abgleich zwischen Selbste- und Fremdbild ergibt sich ein konstruktives, sehr verhaltensbezogener Feedback-Prozess</li> <li>– Jeder Teilnehmer erfährt direkt die Auswirkung seines Führungsverhaltens auf andere in den jeweiligen Situationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Beobachtungen während des Führungsplanspiels werden in einem individuellen Feedback zwischen Trainer und Teilnehmer aufgegriffen</li> <li>– Sie entwickeln passgenaue Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze</li> <li>– Individuelle Maßnahmen sichern dem Praktikanten in den Führungssituation</li> </ul>

Weitere Informationen:  
hr-horizonte GmbH  
Telefon 040 / 22 92 71 11  
Mail info@hr-horizonte.de  
www.hr-horizonte.de

## Führungsplanspiel

1. Konzeption	2. Durchführung	3. Feedback	4. Coaching
<ul style="list-style-type: none"><li>– Verbindliche Rahmenbedingungen werden erfasst und Zielsetzungen abgeleitet</li><li>– Praxisnahe und unternehmensrelevante Aufgabenstellungen und typische Führungsherausforderungen werden analysiert und selektiert</li><li>– Entwicklung des Rahmenszenarios und der damit verbundenen Aufgabenstellungen sowie „kritischer“ Führungssituationen werden durch hr-horizonte maßgeschneidert entwickelt</li><li>– Abstimmung mit dem Auftraggeber</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Die Teilnehmer werden in ein fiktives Unternehmensszenario versetzt</li><li>– Ziel ist es, Führungsverhalten in einer Vielzahl praxisnaher Aufgabenstellungen und kritischer Führungssituationen zu erproben</li><li>– In aufeinander aufbauenden Spielrunden à 90 Minuten gilt es zu kommunizieren, Ziele zu setzen, zu überprüfen, zu motivieren und zu delegieren</li><li>– Die Rollen werden getauscht, d. h. jeder Teilnehmer hat mindestens einmal die Möglichkeit, als Führungskraft zu agieren</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Nach jeder Spielrunde erhalten die Führungskräfte ein Feedback der anderen Teilnehmer, in diesem Fall der Mitarbeiter, nach einem vorgegebenen Feedbackmuster</li><li>– Die Führungskräfte beurteilen sich auch selbst</li><li>– Im Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild ergibt sich ein konstruktiver, sehr verhaltensbezogener Feedback-Prozess</li><li>– Jeder Teilnehmer erfährt direkt die Auswirkung seines Führungsverhaltens auf andere in den jeweiligen Situationen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Die Beobachtungen während des Führungsplanspiels werden in einem individuellen Feedback zwischen Trainer und Teilnehmer aufgegriffen</li><li>– Sie entwickeln passgenaue Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze</li><li>– Individuelle Maßnahmenpläne sichern den Praxistransfer in den Führungsalltag</li></ul>

## — Stimmen von Teilnehmern

- *„Hier wird Führung erlebbar, das ist ja wie im Alltag“*
- *„Effizientes Instrument zur Steigerung der operativen Führung, sehr alltagstauglich“*
- *„So ist das Leben, jetzt habe ich neue Antworten“*
- *„Gute Steuerung durch die Trainer, sehr hilfreiches Feedback für jeden Tag“*
- *„Hart am Wind“ (norddeutscher Teilnehmer)*

Diese Aussagen stammen von Teilnehmern eines von uns in vielen Unternehmen durchgeführten maßgeschneiderten Führungsplanspiels.

## — Zielsetzung

- In einem Führungsplanspiel wird eigenes und fremdes Führungsverhalten unmittelbar erlebt. In einem dynamischen, lernintensiven Prozess gilt es, interessante Sachaufgaben zu bewältigen und mit typischen Führungsherausforderungen umzugehen. Ein begleitendes Feedback der Teilnehmer untereinander offenbart persönliche Stärken und Entwicklungsfelder, jeder profitiert von passgenauen Lösungsansätzen, die er, zurück am Arbeitsplatz, sofort umsetzen kann
- hr-horizonte hat in den vergangenen Jahren diese erfahrungsintensivste Trainingsform kontinuierlich weiterentwickelt und bietet sie in vielen Projekten erfolgreich an
- Ihr Vorteil: Das Führungsplanspiel erzeugt eine hohe Teilnehmerakzeptanz durch Realitätsnähe, schafft alle Voraussetzungen für ein wirkungsvolleres Führungsverhalten und erzeugt einen gruppendynamischen Prozess, der starke Elemente eines Teambuildings enthält



**Erfahren Sie im Folgenden mehr über die Inhalte, die Methodik und die Nutzensvorteile des hr-horizonte Führungsplanspiels!**

## — Führungsplanspiel: Übungsbeschreibung

- Das Führungsplanspiel ist eine sehr verhaltensorientierte Trainingsform mit dem Ziel, Führungsverhalten in einer Vielzahl von alltäglichen und kritischen Führungssituationen zu erproben und zu flexibilisieren
- Im Führungsplanspiel wird ein komplexes Unternehmensszenario mit verschiedenen Aufgabenstellungen abgebildet. Ohne EDV-Hilfe wird der Führungsalltag interaktiv simuliert
- Die Teilnehmer erleben in wechselnden Rollen (Abteilungsleiter, Teamleiter oder Mitarbeiter) und Verantwortlichkeiten die Herausforderung, konkrete Aufgabenstellungen unter Zeitdruck mit einer hohen Qualität zu bearbeiten und währenddessen kritische Führungssituationen zu bewältigen
- Eine Spielrunde dauert 60 – 90 Minuten, in dieser Zeit greifen die Trainer nur in Ausnahmesituationen in den gruppenspezifischen Prozess ein, die Teilnehmer und insbesondere die Führungskräfte arbeiten in dieser Zeit eigenverantwortlich
- Die Aufgabenstellungen sind komplex und können nur im Team gelöst werden. So werden z. B. Verkaufsförderkonzepte erstellt oder eine Mitarbeiterzeitung in den wesentlichen Grundzügen erarbeitet. Jede Aufgabenstellung wird am Ende auf Qualität, Kreativität und Passung zur Aufgabenstellung vom Trainer bewertet. Die konkreten Aufgabenstellungen können passgenau auf das Unternehmen zugeschnitten werden, es liegen aber auch eine Reihe weitgehend branchenunabhängiger Aufgaben vor
- Herausfordernde Führungssituationen werden im Verlauf der Spielrunde von den Trainern individuell eingespielt, für die Teilnehmer überraschend und ungewiss. Hier könnte z. B. ein Kritikgespräch mit einem Mitarbeiter notwendig werden oder eine Aufgabenstellung ändert sich unangekündigt

## — Führungsplanspiel: Übungsbeschreibung (Fortsetzung)

- Eine intensive Feedbackphase durch alle Teilnehmer und Trainer sowie eine Selbsteinschätzung schließen jede Spielrunde ab
- Nach Abschluss jeder Spielrunde erfolgt eine Selbst- und Fremdeinschätzung des Führungsverhaltens. Jede Führungskraft bekommt ein aussagefähiges Führungsprofil
- Die Teilnehmer erleben die Wirkung des eigenen Führungsverhaltens in realitätsnahen Situationen, in einem dynamischen lernintensiven Prozess mit Selbstreflexion, Mitarbeiter-Feedback und Coachingelementen. Sie haben die seltene Chance, neue Verhaltensweisen zu erproben, in kritischen Situationen flexibler zu reagieren und direkte Transferimpulse für noch erfolgreichereres Führen mitzunehmen
- Die Dauer eines solchen Trainings ist nicht von vornherein festgelegt, sondern wird kundenorientiert den Bedürfnissen angepasst. In der Regel veranstalten wir mit unseren Kunden 2-tägige Seminare, an denen 8-12 Mitarbeiter teilnehmen können

---

## Kontaktadressen

### Hamburg

Lilienstraße 3  
D-20095 Hamburg  
T +49 (0) 40 / 22 92 71 11  
F +49 (0) 40 / 22 92 71 80

### Düsseldorf

Breisacher Straße 31  
D-40468 Düsseldorf  
T +49 (0) 211 / 42 30 245

Besuchen Sie uns im  
Internet unter:  
[www.hr-horizonte.de](http://www.hr-horizonte.de)

oder nehmen Sie Kontakt auf  
unter:  
[info@hr-horizonte.de](mailto:info@hr-horizonte.de)