



Zentrum für  
Management  
Simulation



**DHBW**

Duale Hochschule  
Baden-Württemberg  
Stuttgart

## 26. Europäisches Planspielforum Tagungsunterlagen



Eine Veranstaltung im Rahmen der **LEARNTEC**  
am 03. Februar 2010

[www.dhbw-stuttgart.de/zms](http://www.dhbw-stuttgart.de/zms)

*Friedrich Trautwein, Sebastian Hitzler, Birgit Zürn*

## **26. Europäisches Planspielforum**

**„Trends und Effizienz beim Planspieleinsatz“**

**Tagungsunterlagen**

Eine Veranstaltung im Rahmen der LEARNTEC am 03. Februar 2010

Stuttgart, Karlsruhe, 2010

**Herausgeber:**

Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Stuttgart,  
Zentrum für Managementsimulation (ZMS)

Friedrich Trautwein, Sebastian Hitzler, Birgit Zürn

Rotebühlplatz 41, 70378 Stuttgart  
Postfach 10 05 63, 70004 Stuttgart

E-Mail: [zms@dhbw-stuttgart.de](mailto:zms@dhbw-stuttgart.de)

Telefon: +49 (0) 711 / 6673-4535

Fax: +49 (0) 711 / 6673-4520

**Veranstalter:**

Karlsruher Messe- und Kongress-GmbH

**Moderation und Koordination:**

Friedrich Trautwein, DHBW Stuttgart

DHBW Stuttgart, ZMS

**Gestaltung:**

Sebastian Hitzler (Leiter des ZMS)

Birgit Zürn (Leiterin des ZMS)

## Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Das Europäische Planspielforum – eine Institution der deutschsprachigen Planspielwelt.....   | 4  |
| <i>Friedrich Trautwein, Sebastian Hitzler, Birgit Zürn</i>   |    |
| Unternehmenssimulationen im Talent Management.....   | 5  |
| <i>Nils Högsdal</i>  |    |
| Mit Planspielen den Wandel in Organisationen professionell gestalten.....  | 15 |
| <i>Willy Kriz</i>  |    |
| Planspielbasiertes Blended Learning im Rahmen des Nachwuchsprogramms bei der<br>Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG .....                    | 34 |
| <i>Petra Pflugfelder, Christoph Heinen</i>   |    |
| Der Deutsche Planspielpreis 2010 .....   | 37 |
| <i>Friedrich Trautwein</i>   |    |
| Die Preisträger des Deutschen Planspielpreises 2010 präsentieren innovative<br>Planspielkonzepte und Themen .....                          | 42 |
| The organisation of transactions: studying supply networks using gaming simulation .....   | 42 |
| <i>Sebastian Meijer</i>  |    |
| Ein interkulturelles Training auf Basis von Selbstreflexion, Metakommunikation und<br>Perspektivübernahme .....                            | 46 |
| <i>Johanna Braukmann, Julia Hübsch</i>   |    |
| Planspielforschung im englischsprachigen und deutschsprachigen Raum – eine<br>vergleichende Analyse .....                                  | 52 |
| <i>Jasmin Raffoul</i>  |    |
| Planspielportal für große (Studierenden-) Gruppen zur webbasierten Umsetzung von<br>strategischen Lernspielen wie Q-Key und Micro-Key..... | 57 |
| <i>Bodo von der Heiden</i>   |    |
| How to make change happen.....   | 62 |
| <i>Nils Högsdal</i>  |    |
| Lerntransfer bei Planspielen.....  | 73 |
| <i>Sebastian Hitzler, Birgit Zürn</i>  |    |
| Serious Gaming – Brettspiele im Einsatz für die Mitarbeiterqualifizierung.....   | 81 |
| <i>Georg Klapp</i>   |    |

## Das Europäische Planspielforum – eine Institution der deutschsprachigen Planspielwelt

*Friedrich Trautwein, Sebastian Hitzler, Birgit Zürn*

Seit über einem Viertel Jahrhundert gibt es das Europäische Planspielforum inzwischen. Als es 1985 durch Dr. Walter Rohn als Leiter der Deutschen Planspielzentrale ins Leben gerufen wurde, wuchs zwar die Zahl der Planspiele in Deutschland stetig an – 1980 zählte Rohn ca. 120 Planspiele, 1985 führte er in der Deutschen Planspiel-Übersicht nahezu 250 – die Begründung einer Tradition war aber noch nicht abzusehen.

Inzwischen sind 26 Jahre vergangen und das Planspielforum hat sich als eine herstellernabhängige Plattform und ein wichtiger Baustein in der deutschen Planspielwelt etabliert. Lange Zeit fand es in einer Kombination aus Anwendervorträgen und Messe verschiedener Planspielhersteller und -entwickler statt. Seit 2000 wird es im Rahmen der LEARNTEC veranstaltet.

Das 26. Europäische Planspielforum 2010 stand unter dem Titel „Trends und Effizienz beim Planspieleinsatz“ und erhielt eine neue Konzeption. Während sich der Vormittag aus Fachvorträgen zum Titelthema zusammensetzte, hatten die Teilnehmer nachmittags in drei parallelen Workshops die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden. Außerdem wurde im Rahmen des Planspielforums zum ersten Mal der Deutsche Planspielpreis verliehen. Vor allem die Vorträge der Preisträger am frühen Nachmittag erfreuten sich hierbei großer Beliebtheit. Das große Besucherinteresse des gesamten Forums spricht für die neue Konzeption.

Auch wenn sich das Gesicht des Europäischen Planspielforums verändert hat, das Ziel ist doch stets gleich geblieben: Das Europäische Planspielforum bietet Anwendern, Entwicklern und Forschern die Möglichkeit, sich aus der Perspektive der Praxis über das Thema Planspiel auszutauschen.

Wir freuen uns, dass zahlreiche Teilnehmer diese Möglichkeit genutzt haben – herzlichen Dank dafür!

Die vorliegenden Unterlagen stellen eine Zusammenstellung der Vorträge und Präsentationen des gesamten Tages dar – vielen Dank an dieser Stelle an die Referenten!

Wir freuen uns schon auf eine rege Teilnahme am nächsten Europäischen Planspielforum. Informationen über Ort und Zeitpunkt erhalten Sie über [zms@dhw-stuttgart.de](mailto:zms@dhw-stuttgart.de).

Herzliche Grüße aus Stuttgart,



Prof. Dr. Friedrich Trautwein

Moderator des 26. EPF,  
wiss. Leiter des ZMS



Dipl.-Päd. Sebastian Hitzler

Leitung des ZMS



Dipl. oec. Birgit Zürn

Leitung des ZMS

## Unternehmenssimulationen im Talent Management

*Nils Högsdal*

Talent Management ist in letzter Zeit in aller Munde und wird in vielen Fällen als eine Erweiterung der Aufgabe des Personalbereichs und speziell auch der Personalentwicklung gesehen (Stichwort: „HR als Business Partner“). Dieser Vortrag nähert sich der Thematik „Talent Management“ in einem ganzheitlichen Ansatz und zeigt auf, welchen Wertbeitrag (Unternehmens)-Planspiele in den einzelnen Bereichen des Talent Managements leisten können.

Planspiele haben traditionell Ihre Herkunft im Bereich der Aus- und Weiterbildung. In den letzten Jahren haben sich vielfältige, neue Einsatzmöglichkeiten ergeben. Der Vortrag zeigt auf, welchen Mehrwert Planspiele in den einzelnen Bereichen des Talent Management Cycles bieten. Basis der Ausführungen sind hierbei Best Practices namhafter Unternehmen.



---

# Unternehmenssimulationen im Talent Management



---

Überblick über TOPSIM - Planspiele

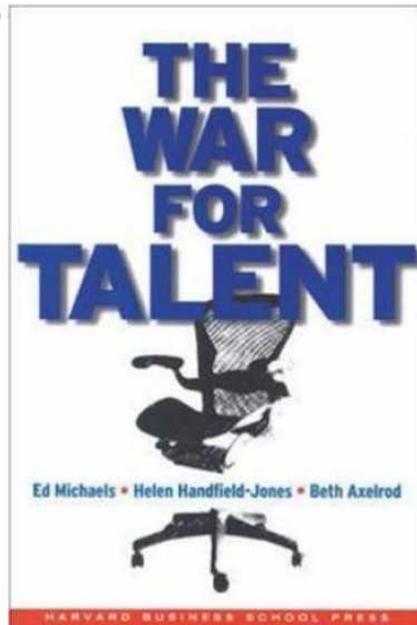


## Begriff und Herkunft



### Begriffsherkunft

- Begriff späte 90er Jahre: „The war for talent.“
- Vielfältige Bücher, Artikel .
- Beispiel: „The War for Talent“ von Ed Michaels, Helen Handfield-Jones und Beth Axelrod



Überblick über TOPSIM - Planspiele



### Gründe

- Reaktion auf schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter
- Demografischer Wandel führt zu einem Mangel an Fach- und Führungskräften
- Innovationsfähigkeit als entscheidender Faktor für Wettbewerbsfähigkeit mit besonderem Bedarf an innovationsfähigem Personal
- Sinkende Loyalität qualifizierter Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber
- Erhöhte Transparenz der Arbeitsmärkte mit zunehmendem Wettbewerb um qualifizierte und talentierte Mitarbeiter

6

Überblick über TOPSIM - Planspiele





## Begriffsdefinitionen

- „Talentmanagement bezeichnet die Gesamtheit personalpolitischer Maßnahmen in einer Organisation zur langfristigen Sicherstellung der Besetzung kritischer Rollen und Funktionen.“
  - „Talent management refers to the process of developing and integrating new workers, developing and retaining current workers, and attracting highly skilled workers to work for your company.“
- Verbindungen zum Human Capital Management

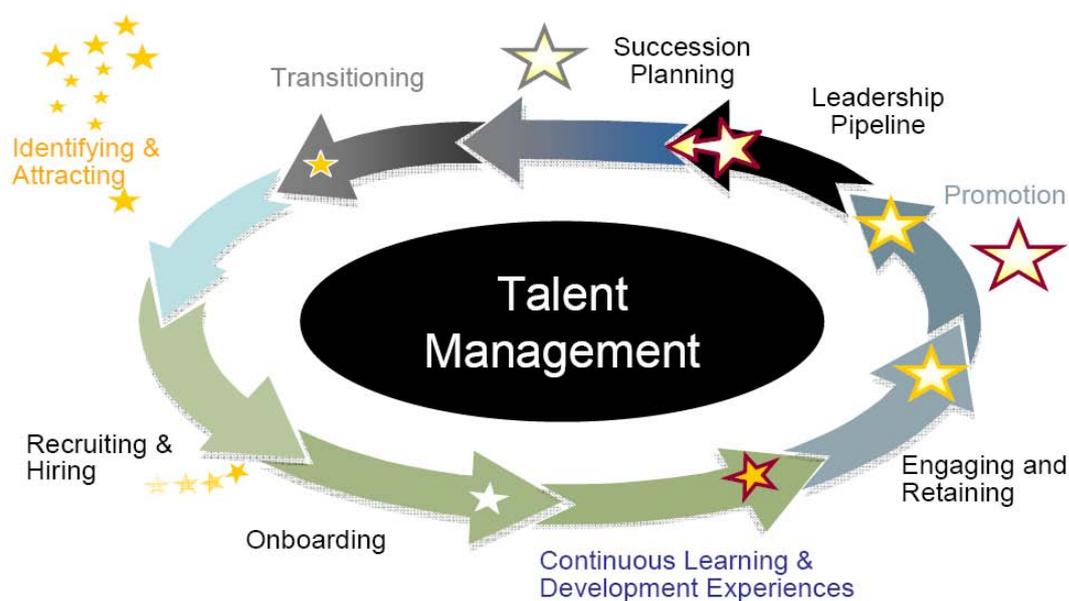
7

Überblick über TOPSIM - Planspiele



## Modell zum Talent Management

- Talent Management Kreislauf



8

Überblick über TOPSIM - Planspiele



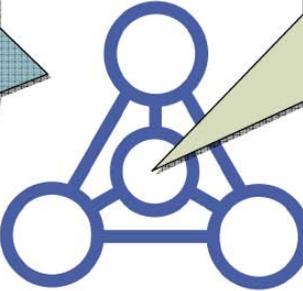
Talent Management und Planspiele



## TOPSIM - Leistungsangebot

**Standard Planspiele**

über 25 verschiedene Planspielmodelle, die „out-of-the-box“ eingesetzt werden können



**Anwender im Mittelpunkt**

- “Emanzipation“ unserer Anwender
- Enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit
- Begleitung unserer Anwender durch alle Wertschöpfungsstufen

**Seminare**

mit Planspielen zu unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen und branchenspezifischen Themen

**kundenspezifische Entwicklungen**

maßgeschneiderte Planspiele und Seminare (und -reihen) sowie Anpassungen bestehender Standardsimulationen

10
Überblick über TOPSIM - Planspiele

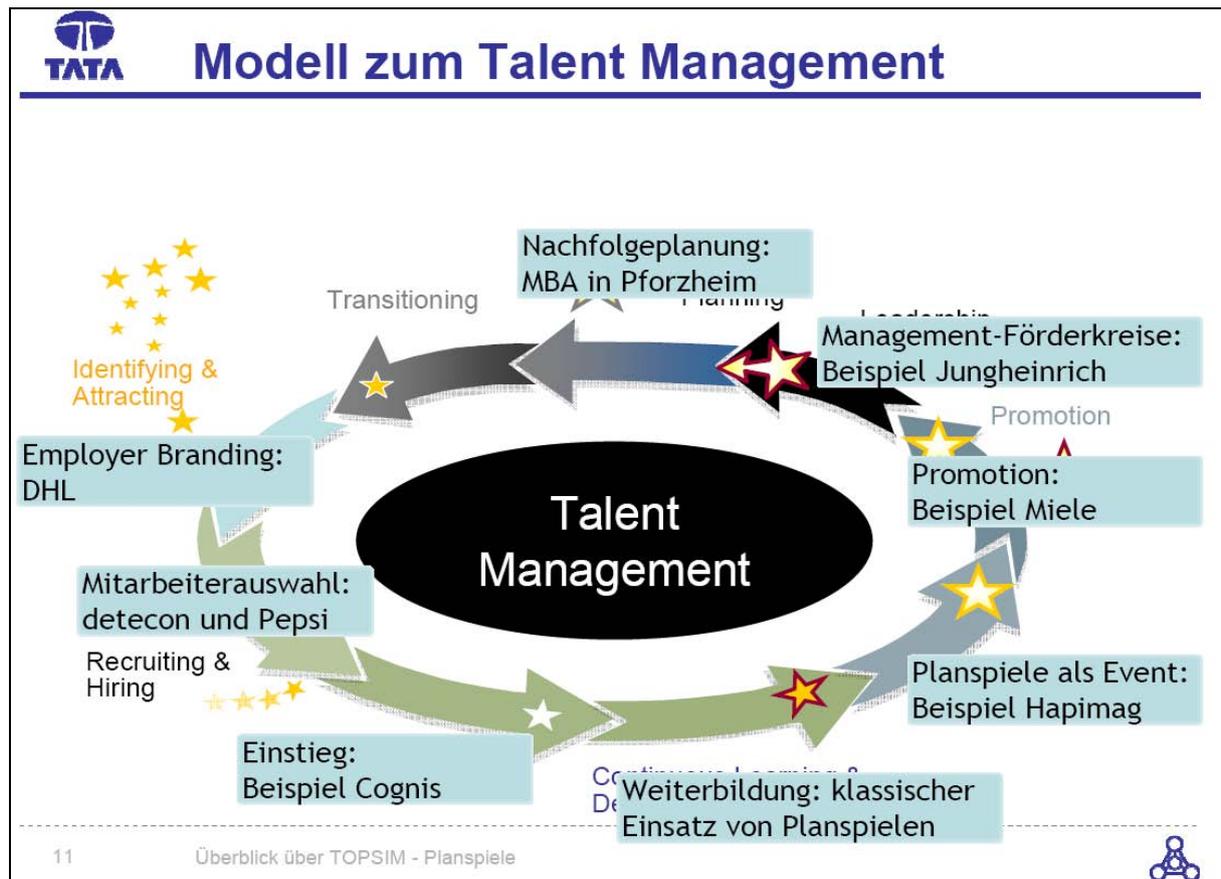



## Modell zum Talent Management



Talent Management

11
Überblick über TOPSIM - Planspiele

**TATA** **Detecon Consulting**

*Planspiel-Wettbewerb positioniert Detecon als interessanten Arbeitgeber*

**DETECON** Consulting

**“Detecon - Mobile Award”**

- Größte internet-basierte Management-Simulation in der deutschsprachigen Welt
- Erfolgreiche Marketing Initiative: Detecon positionierte sich als attraktiven Arbeitgeber und führenden Berater im IT und Kommunikationsbereich
- Jetzt nehmen über 3.000 Studenten, Hochschulabsolventen und junge Führungskräfte pro Jahr teil
- 2009 fand der 6. Onlinewettbewerb in Folge statt

At the bottom left, the text "Überblick über TOPSIM - Planspiele" is displayed. At the bottom right, there is a small blue icon of three people.



## “Taste the Success @PepsiCo Contest “

- **Personal Marketing**
- **Online Management Wettbewerb**

Überblick über TOPSIM - Planspiele



## Beispiel Hapimag

- **Zielgruppe:** Ressortleiter und Stellvertreter (ca. 60) sowie Mitarbeiter aus den Zentralbereichen (ca. 30)
- **Einsatzrahmen:** Einsatz im Rahmen des jährlichen Ressortleiter-Meetings in Bodrum (Türkei)
- **Zeitraum:** 3 Tage
- **Charakterisierung:** Business planen und umsetzen

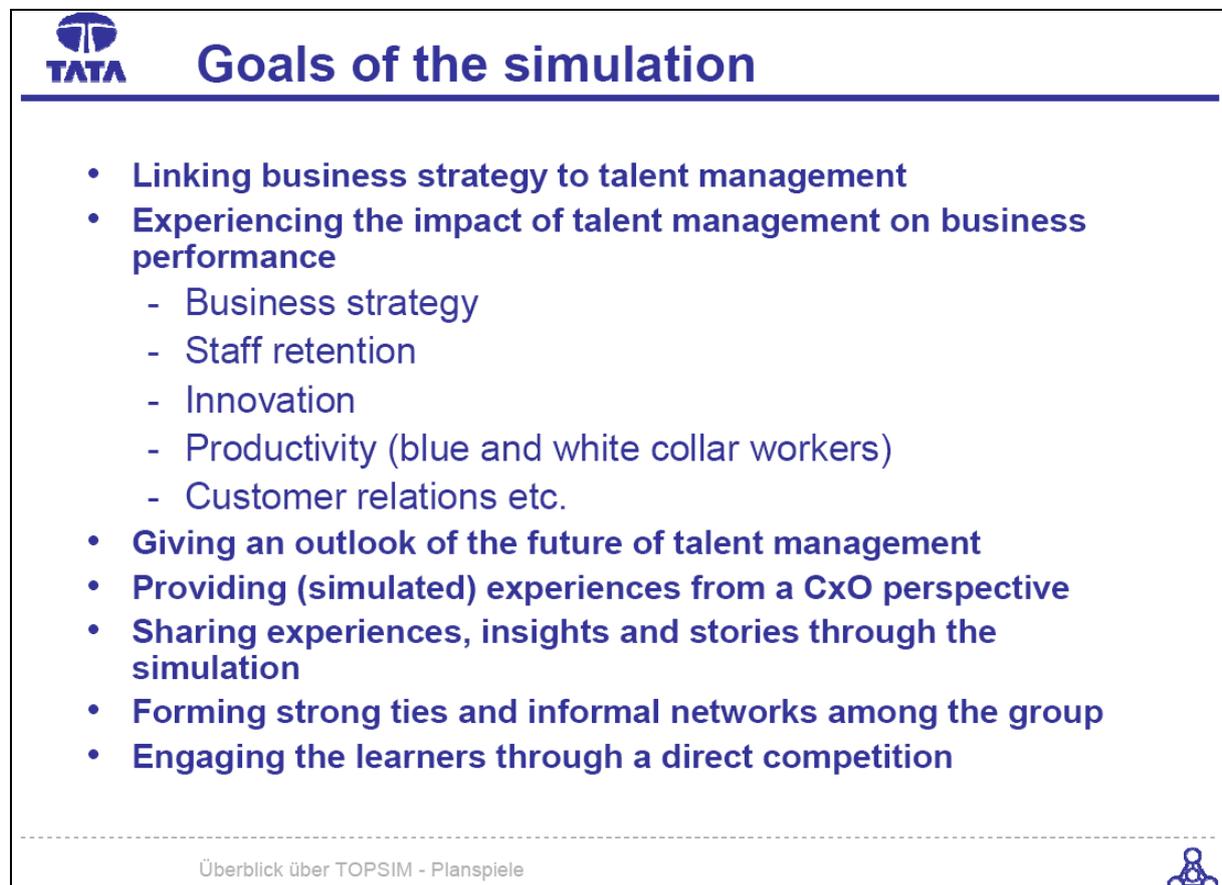
**Erfahrungen:** Mit dem Planspiel TOPSIM - Startup! Dienstleistung wurde die Business-Planphase und der operative Betrieb am Beispiel eines zu gründenden Fitness- und Wellness - Centers geübt. Bei fast allen Teilnehmern konnte das Wissen für den Business-Plan-Prozess enorm erweitert werden, teilweise vorhandene Vorbehalte wurden abgebaut. Zudem enormer „Spaß-Faktor“.

Überblick über TOPSIM - Planspiele





### Talent Management als Lernziel





## Simulation Scenario

- The starting situation will put the participants into the role of the C-level of company which could be a client of the client
- The company has no talent management strategy so far and is currently „stuck in the middle“ with no differentiation in regards to strategy, products, processes, HR etc.
- The task of the participants is to lead this business into the future over the coming 8 years
- Talent management will be a key to success

Überblick über TOPSIM - Planspiele



## Sample agenda's: Online-phase

| Time     | Activity and link to the talent management cycle  |
|----------|---|
| Week 1-2 | Decisions year 1, Presentation of (talent management) strategy to an internal stakeholder                                     |
| Week 3   | Decisions year 2, Hiring decision of a CTO (Chief Talent Officer)   |
| Week 4   | Decisions year 3, Re-design of the recruitment, hiring and on-boarding process  |
| Week 5   | Decisions year 4, Re-design of the current continuous learning and development experiences                                    |
| Week 6-7 | Decisions year 5, Coping with challenges in engaging and retaining key people, consulting sessions with internal stakeholders |
| Week 8   | Decisions year 6, Strong focus on promotion decisions and on the leadership pipeline  |
| Week 9   | Decisions year 7: Planning the (own) succession with a strong focus on the capital market impact of the talent management     |
| Week 10  | Decisions year 8: Transitioning, final valuation of the business  |

Überblick über TOPSIM - Planspiele





## Appendix: Example of Talent Management decisionsI

- Decisions year 2, Hiring decision of a CTO (Chief Talent Officer)
- This decision will be part of the decision making process on top of the other (strategic) decisions about launching new products, staffing, investments, positioning in the market etc.
- Participants will receive a write-up in an authentic format
- Impact of decision: Based on the person selected there will be direct impacts on staff motivation, staff competence and productivity as well as staff turnover. Other impacts could also result in slight attrition levels in middle and junior management when e.g. an outsider is nominated. Long-term impacts would reach out into all relevant areas of the business, e.g. ability to innovate, customer relations, productivity etc.

Überblick über TOPSIM - Planspiele



## Appendix: Example of Talent Management decisions

|  | Kenzobar Je  | Brandon Stewart   | Jennifer Tate   |
|--|--|---|---|
|  |   |    |    |
| Current Designation  | Senior Training Manager  | Head of Talent Management   | Head of Compensation and Benefits   |
| Age  | 39   | 55  | 42  |
| Brief description - Tenure, Track record, Key personality traits | Kenzobar worked for your company as a sales person in his first career. After receiving his MBA he returned as a Training Manager 10 years back and scaled the ladder to the top in 3 years. He has been in charge of the competence models used for the sales organization and is recognized even beyond your company. Still fairly young he is seen as a future leader, but he lacks international experience. | A veteran in the field of training and development and a recognized long-timer in the Corporate University space he is currently of Talent Management of a financial service company. While some see his outside-perspective and experience as opportunity some might reject him as an outsider due to no experience in the industry. | Previously she worked for a smaller competitor and is well connected in the industry. After her maternity leave she was directly recruited into the new position a year ago. Her track record has been impressive introducing the new variable compensation models in record time. With her "fast-track"-approach and some of her hands-on working styles she is also rejected by some people within the organization |

Überblick über TOPSIM - Planspiele



**Fazit**

## Grundsätzliches

Ein Planspiel ist nicht die „one size fits all-solution“ für jeden möglichen Weiterbildungsbedarf, aber es hat enorme Potenziale, wenn es sinnvoll im Rahmen eines ganzheitlichen Ausbildungskonzeptes eingesetzt wird.

[www.topsim.com](http://www.topsim.com)

Überblick über TOPSIM - Planspiele



## Contact

**Dr. Nils Högsdal – TOPSIM**

---

**TATA Interactive Systems GmbH  
A Division of Tata Industries Limited**

**Neckarhalde 55  
D-72070 Tuebingen  
Germany**

**Tel +49 (0) 7071 7942 0  
Fax +49 (0) 7071 7942 29**

**[info@topsim.com](mailto:info@topsim.com)**

**[www.topsim.com](http://www.topsim.com)**

Überblick über TOPSIM - Planspiele



## Mit Planspielen den Wandel in Organisationen professionell gestalten

Willy Kriz

Planspiele werden zumeist eingesetzt, um Personen auf den Umgang mit komplexen (unternehmerischen) Fragestellungen oder Problemsituationen vorzubereiten oder sie in konkreten Handlungsprozessen und Entscheidungen zu unterstützen. Grundlegende Idee ist immer, den Teilnehmenden in simulierten authentischen und realitätsnahen Szenarien konkrete Handlungsentscheidungen abzuverlangen und ihnen zu ermöglichen, die bewirkten Folgen wahrzunehmen, vorwegzunehmen und zu analysieren.

Damit werden reale Entscheidungen optimiert, es wird ein ganzheitliches Systemverständnis der Beteiligten generiert und die Kompetenz im Umgang mit komplexen Systemprozessen und Veränderungen wird gefördert.

Im Mittelpunkt des Vortrags steht ein breites Spektrum unterschiedlicher Planspielansätze als Instrumente zur Unterstützung und Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen. Es werden Perspektiven zusammentragen, die sich mit dem Nutzen der Planspielmethode für die Gestaltung von Change Management beschäftigen.

Es werden überblicksartig einige Konzepte und Methoden dargelegt, es wird auf empirische Forschungsergebnisse hingewiesen, und es werden einige konkrete Praxis- und Fallbeispiele diskutiert.

Die vorgestellten Methoden und Tools sind selbst Lösungsansätze für Problematiken rund um die Gestaltung von Change Management Prozessen.

The slide features a light blue background with a dark blue header bar. In the top left corner is the logo for SAG SAGA (Simulation And Gaming Association). In the top right corner is the LEARNTEC logo. The main title 'Planspiele für Changemanagement' is centered in a large, bold, black font. Below the title is the subtitle 'Den Wandel gestalten mit Planspielen'. Further down, the text reads 'Learntec 2010 - Planspielforum', followed by '© Prof. Dr. Willy Kriz' and the contact information 'www.wkriz.com ; wkriz@wkriz.com'. At the bottom, a small copyright notice states: '© Der Foliensatz darf nur zum privaten Gebrauch für TeilnehmerInnen verwendet werden. Eine Weitergabe an andere Personen, Speicherung im Internet etc. ist ohne schriftliche Erlaubnis durch W. Kriz nicht erlaubt.'

# Alltagsmethaphern – Change & Strategie



- Schach
- Bildungsweg der eigenen Kinder



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 2

# Spiel



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 3

## Reflexion



**S**mall Expectations/Goals  
**T**ime Pressure  
**U**ntrusting Partners  
**P**oor Example  
**I**nadequate Communication  
**D**ysfunctional Norms

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 4

## OE- Definition

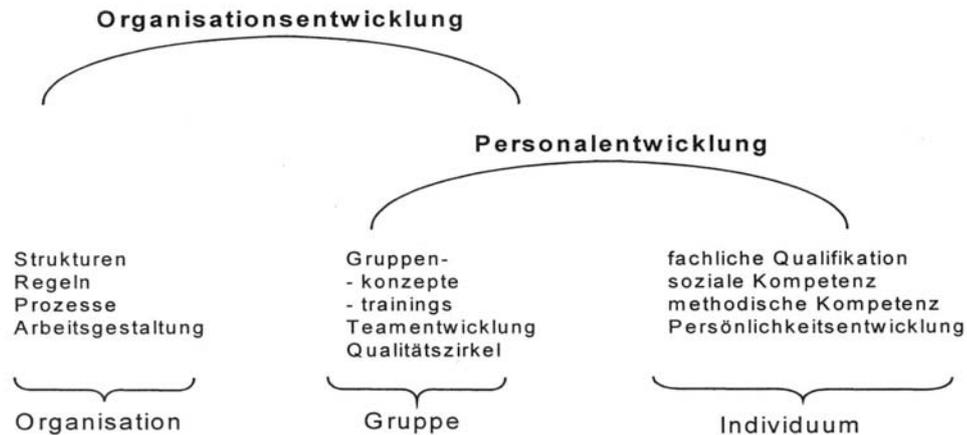


- Gesellschaft für Organisationsentwicklung versteht OE als: „**einen längerfristig angelegten Entwicklungs- und Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihr tätigen Menschen**“.
- Der Prozess beruht auf Lernen aller Betroffenen durch direkte Mitwirkung und praktische Erfahrung. Sein Ziel besteht in einer gleichzeitigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation (**Effektivität**) und der Qualität des Arbeitslebens (**Humanität**).

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 5

## OE und PE



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 6

## Einsatzfelder von Planspielen



- Ab dem 18. Jahrhundert „Kriegsspiel“; militärischer Bereich
- Ab Ende 2. Weltkrieg in Management & Training; Unternehmensbereich
- Strategieberatung von Entscheidungsträgern („Policy Exercise“)
- Personalauswahl mit Assessment Centern und Potentialanalysen
- Personalentwicklung, Training & Berufsbildung für Wissens- und Kompetenzerwerb
- Organisationsentwicklung
- Organisationsforschung

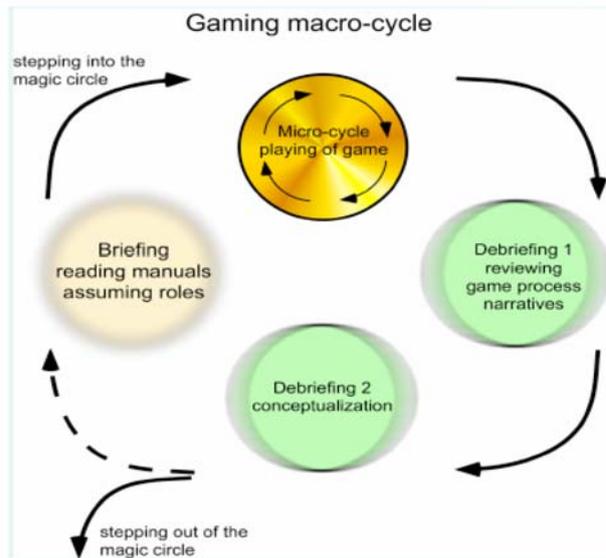
© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 7

# Planspiel Makrozyklus



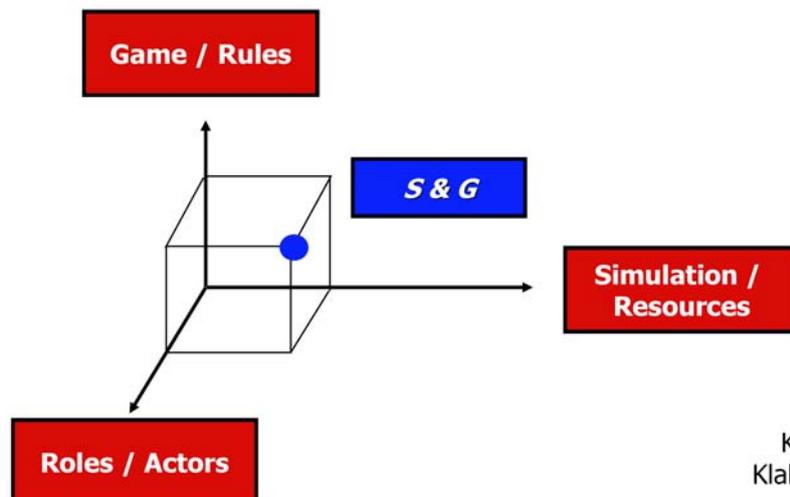
- Klabbers (2006)



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 8

# Gaming Simulation Taxonomy



Kriz (2004)  
Klabbers (1999)

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 9

## Gaming Simulation / Planspiele Definition

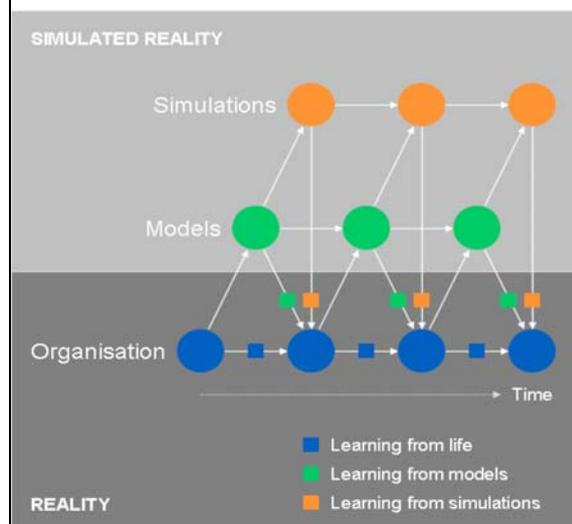


- Planspiele sind der Realität angenäherte Modelle, in denen Menschen als „Mitspieler“ Rollen übernehmen und konkrete Entscheidungen treffen müssen, deren wirklichkeitsrelevante Aus- und Folgewirkungen dann geprüft werden.
- Planspiele beinhalten Akteure, Regeln und Ressourcen.
- „Simulation der Auswirkungen von Entscheidungen von Personen, die Rollen übernehmen und Interessen vertreten, wobei die Handlungsspielräume zum Ausagieren dieser Rollen wiederum spezifischen Regeln unterliegen“.
- Planspiele orientieren sich an realen Situationen und sind deshalb eine komplexere und dynamischere Umsetzung der Fallmethode.

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 10

## Models in Organizations (Wenzler 2006)



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

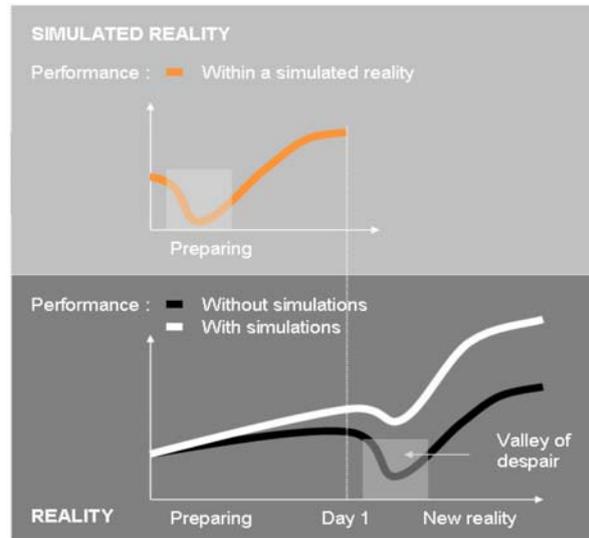
Seite 11

Simulation Games are experiential learning environments based on qualitative and quantitative models of the future, engaging real decision makers in playing different roles, making real business decisions and feeling effects of those decisions, thus exploring possible future results of their actions.

# Models in Organizations (Wenzler 2006)



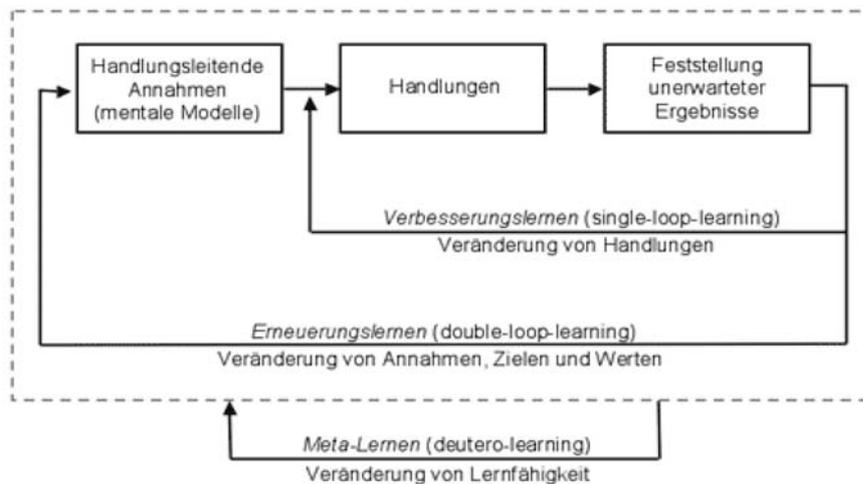
- By the time the future becomes the present, each simulation has moved the 'valley of despair' from real time to a simulated time leading to a much steeper learning curve and improved business performance.
- Time lapse, long term effects of decisions
- Safe and error tolerant, everything is real only the consequences are not real



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 12

# Lernende Organisation / Argyris



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 13

# Mentale Modelle



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 14

# Mentale Modelle



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 15

## Mentale Modelle



*Ich habe gefunden, dass die Welt nicht kugelrund ist, wie es geschrieben steht, sondern sie hat die Gestalt einer Birne, die zwar sehr rund ist, ... und eine Stelle ist wie die Zitze einer Frau aufgesetzt. Und dieser Teil dieser Stelle ist der höchste und dem Himmel am nächsten und befindet sich unter dem Äquator in diesem ozeanischen Meer am Ende des Ostens.*

*Kolumbus über die Gestalt der Erde*

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 16

## Planspiele und Change

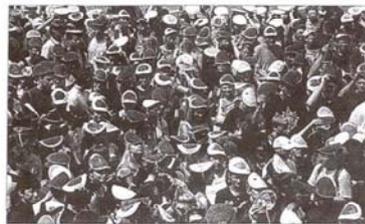


- **Personalauswahl, Personalentwicklung**, Veränderung von Menschen = Beitrag zur Veränderung von Organisationen (insbesondere bei großen Teilnehmerzahlen)
- **Großgruppenevent**, zur Motivation für Change und um Herausforderungen schnell bewußt zu machen
- **Unterstützung von Entscheidungsträgern**, Strategieentwicklung, Simulation verschiedener Szenarien
- **Organisationsentwicklung**, zur Veränderung von Aufbau- und Ablauforganisation, Optimierung von Work-Flow-Prozessen

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

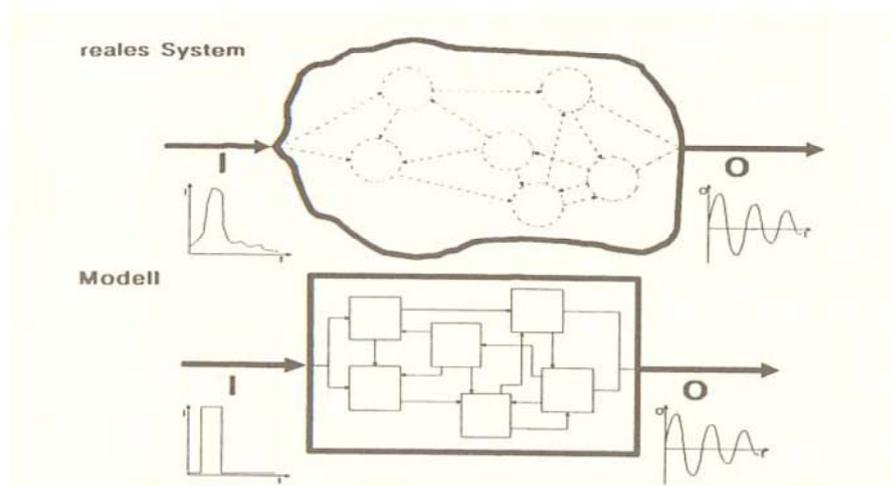
Seite 17

# Cruz del Sur



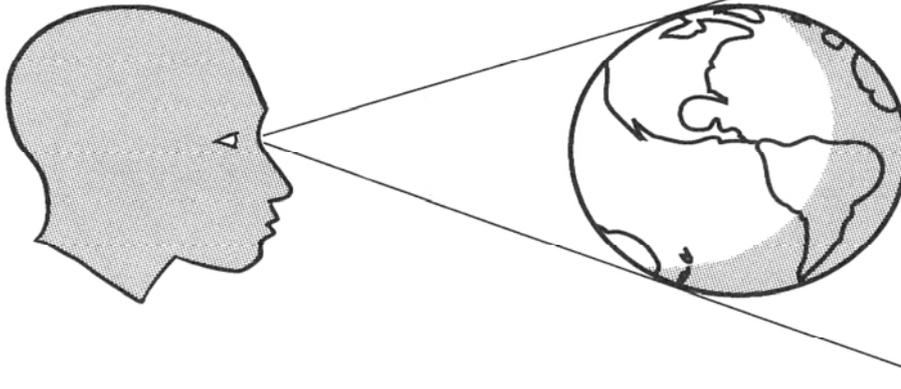
© Prof. Dr. W. Kriz 2009

# Gaming Simulation / Planspiele



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

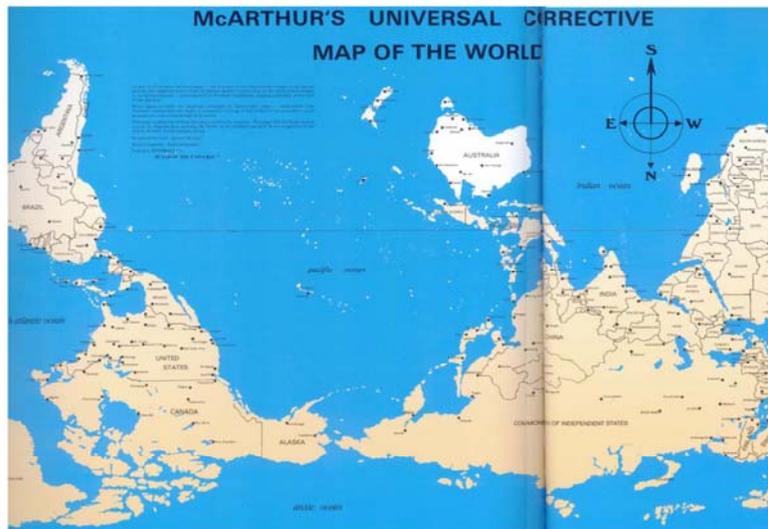
# Mentale Modelle



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 20

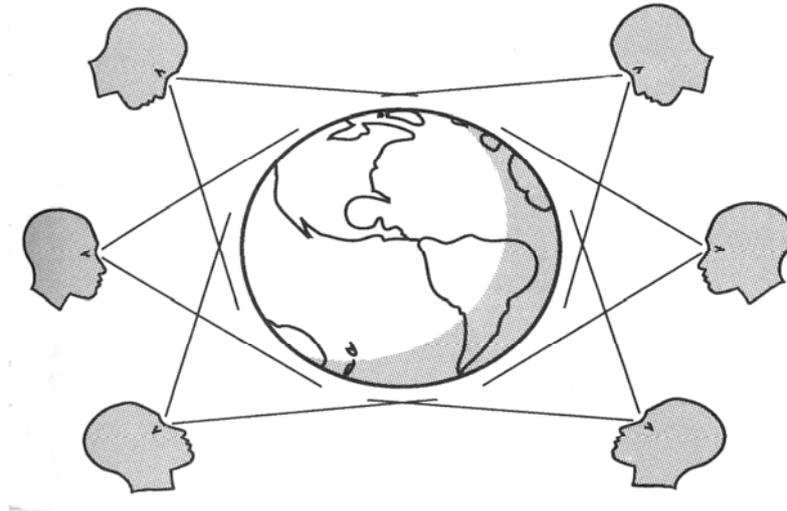
# Perspektivenwechsel



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 21

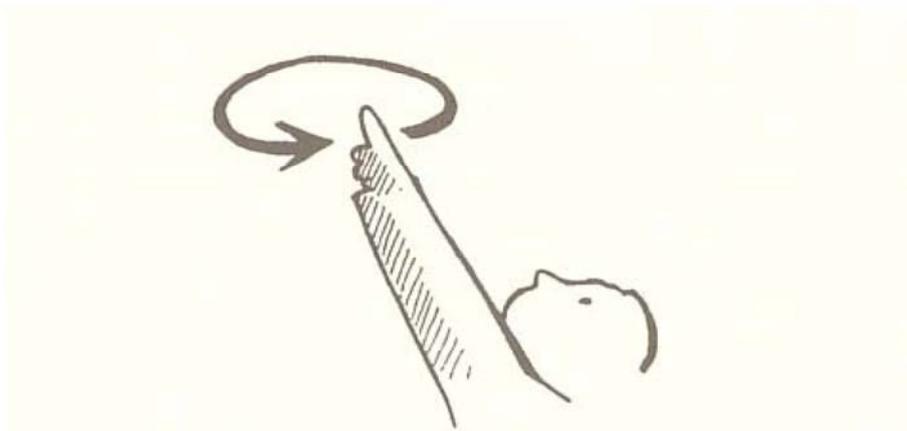
# Perspektivenwechsel



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 22

# Perspektivenwechsel



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 23

# Mentale Modelle

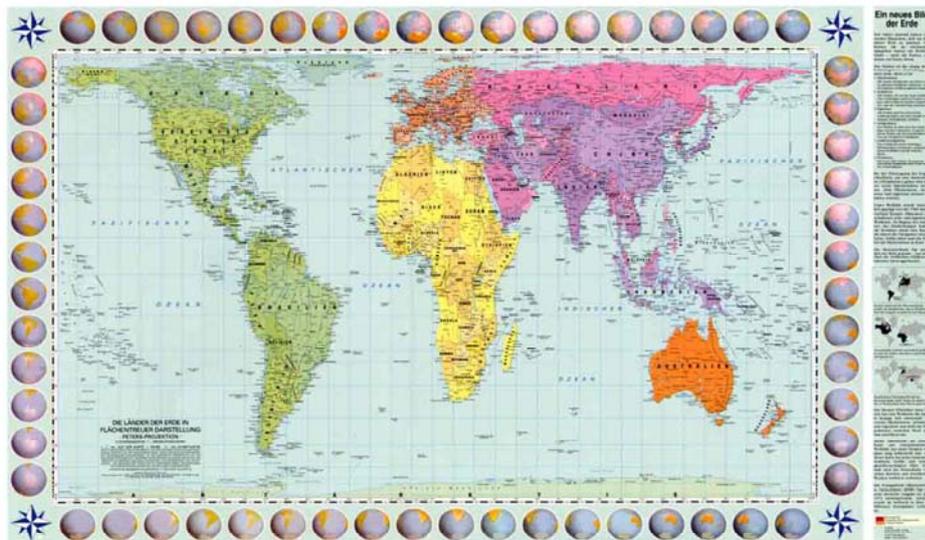


EUROPA: 9,7 MILL. QKM  
SÜDAMERIKA: 17,8 MILL. QKM

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 24

# Mentale Modelle



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 25

# Perspektivenwechsel



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 26

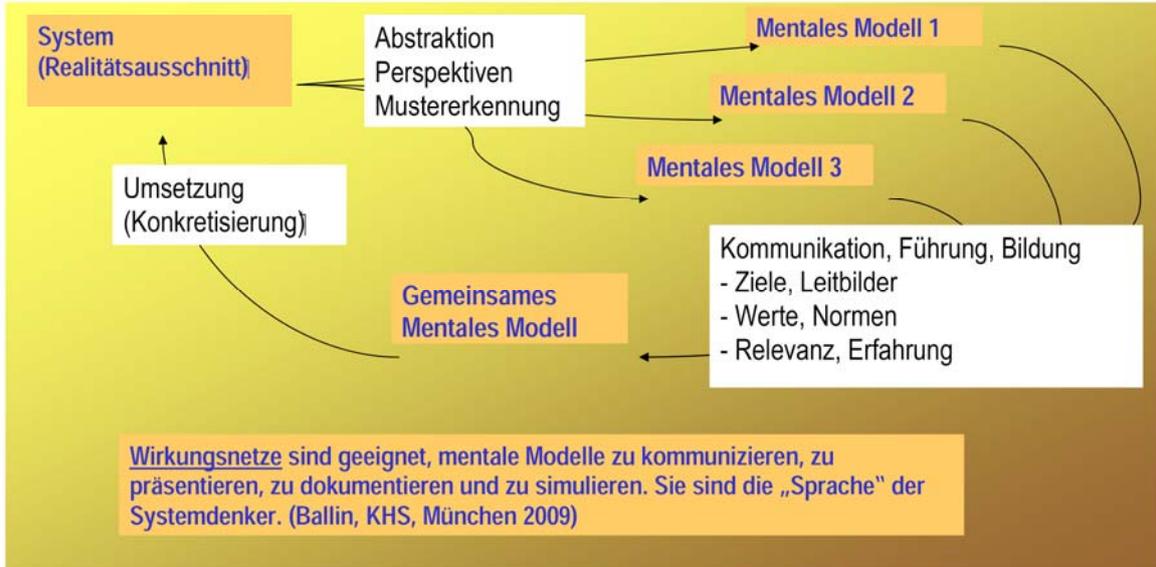
# Definitionsmacht



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 27

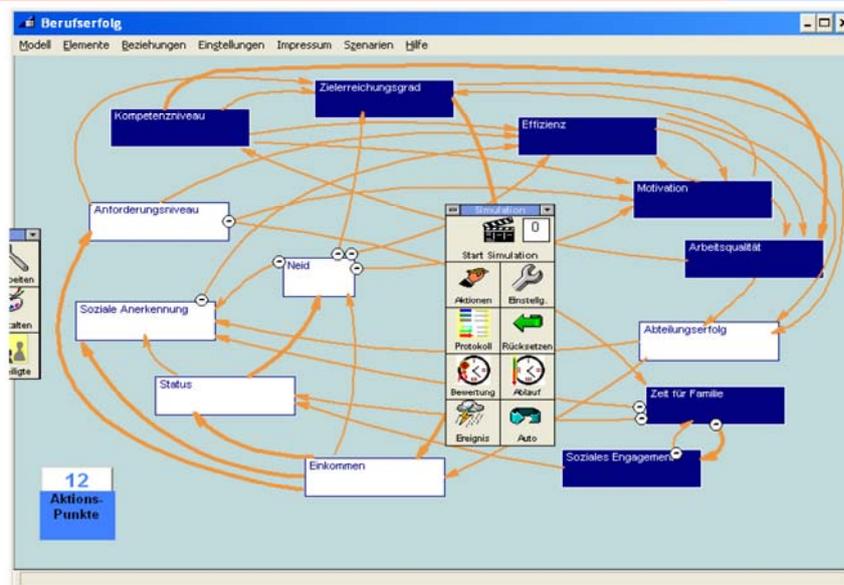
# Grundkreislauf von Entwicklungs- und Änderungsprozessen



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 28

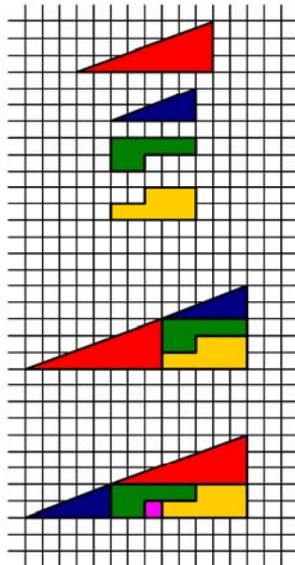
# Strukturen / Wirkungsnetzwerke



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 29

# Systemgestaltung



**Elemente  
Personen**

**System  
Organisation**

**Nachhaltiges System  
Hochleistungs-  
organisation**

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 30

# Planspiel SysTeamsChange



Seite 31

## Planspiel SysTeamsChange



- **Planspiel zur Ausbildung von Change Agents und Beratern und zur Vorbereitung von Führungskräften und Betroffenen.**
- **Das Planspiel dient der Förderung von System- und Teamkompetenz.**
- **Das Planspiel simuliert eine Organisation im Wandel.**
- **Im Planspiel müssen die Teilnehmer in der Rolle von Change-Begleitern Veränderungsprozesse planen und Maßnahmen gezielt einsetzen.**
- **Kombination aus haptischem Brettplanspiel und Computersimulation.**
- **Verschiedene Durchführungsvarianten, von 1 Tag bis zum Ausbildungsprogramm mit flexiblen Schwerpunkten.**

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 32

## Planspiel SysTeamsChange



- **Im Planspiel gestalten die Teilnehmer einen Changeprozess. Hierfür stehen ca. 35 Maßnahmen zur Verfügung, die auch in realen OE-Prozessen zum Einsatz kommen.**
- **Unter Berücksichtigung des Entwicklungsstandes der betroffenen simulierten Organisationsmitglieder, deren Motivationslagen und Widerstände muss der Einsatz der „richtigen“ Maßnahmen zum „richtigen“ Zeitpunkt unter Budgetrestriktionen geplant und umgesetzt werden.**
- **Jede Aktion hat sofortige Auswirkungen in der simulierten Organisation und die Teilnehmer erhalten unmittelbar nach jeder Entscheidung und Maßnahme Feedback über einige Auswirkungen.**
- **Insgesamt sollen die simulierten Organisationsmitglieder und Interessensgruppen von der Schockphase, über die Einsicht bis hin zur Integration des Wandels begleitet werden.**
- **In Debriefingphasen analysieren und diskutieren die Teilnehmer Aktionen, Teamarbeit und Systemzusammenhänge und den Transfer zwischen Spiel und eigener Realität.**

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 33

## Planspiel SysTeamsChange



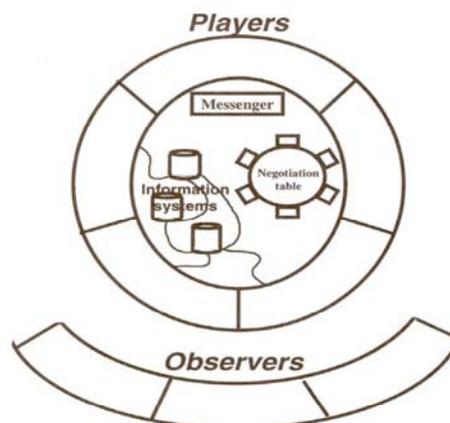
### Das Planspiel basiert u.a. auf den folgenden Ansätzen:

- Lernende Organisation nach Senge und nach Argyris
- Diffusionstheorie nach Rogers
- Widerstand u.a. nach Doppler & Lauterburg
- Phasenmodelle zur Gestaltung von OE-Maßnahmen u.a. nach Kotter; Lewin; Lippitt; Sievers; Pieper & Schley
- Phasenmodelle zum psychologischen Umgang mit Veränderung und Kompetenzentwicklung nach Hord, Rutherford, Huling-Austin & Hall; Fatzer; Schein; Schmidt-Tanger

© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 34

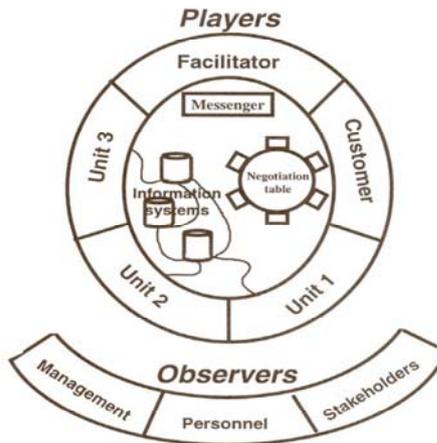
## Gaming Simulation - example



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 35

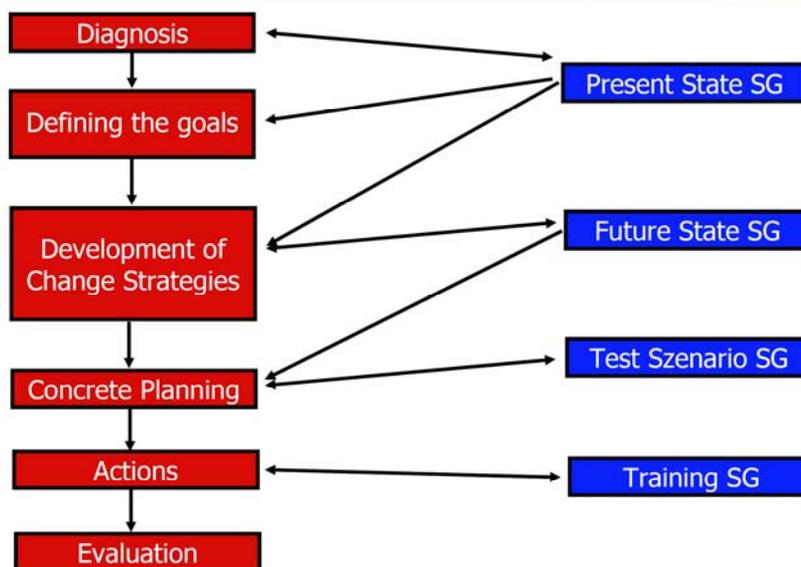
## Gaming Simulation - example



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 36

## Work Flow Game



© Prof. Dr. W. Kriz 2009

Seite 37

## Planspielbasiertes Blended Learning im Rahmen des Nachwuchsprogramms bei der Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG

*Petra Pflugfelder, Christoph Heinen*

Ein erfolgreiches Beispiel für die geschickte Kombination von Präsenz- und selbstgesteuertem Distance-Learning, getrieben durch die hohe Dynamik und Motivation im MARGA Fernplanspiel.



### Einsatz Business Planspiel MARGA bei der Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG

Petra Pflugfelder  
Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG und  
Dr. Christoph Heinen  
MARGA Business Simulations GmbH

Learntec, Februar 2010

# Coca-Cola Deutschland



**In Deutschland tätig seit** 1929

**Absatz** rund 3,5 Milliarden Liter alkoholfreie Getränke / Jahr

**Sitz** Berlin

**Der Konzessionär für Deutschland** *Coca-Cola Erfrischungsgetränke*

rund 70 Standorte in Deutschland, davon 25 Produktionsstandorte

Abfüllung, Vertrieb, Verkauf und operatives Marketing

**Mitarbeiter** rund 12.000

**Hauptprodukte**



Seite 2

*Coca-Cola Erfrischungsgetränke*

# Führungskräfte-Nachwuchsprogramm CCE AG




← **Laufzeit 1 Jahr** →

- business- und strategierelevante Projekte mit Ergebnispräsentation beim Vorstand
- Begleitung im Daily Business durch Vorgesetzte mit verbindlichen Aufgaben gemäß Karriereempfehlung
- begleitendes Mentoring durch erfahrene Manager
- individuelle Karrierewege gemäß Orientierungscenter
- **Blended-learning Ansatz**

Seite 3

*Coca-Cola Erfrischungsgetränke*

# Blended-learning Design




Seite 4

*Coca-Cola Erfrischungsgetränke*

# MARGA Blended-learning



| 1. Tag Präsenz - Phase   | 2. Tag Präsenz - Phase  | MARGA Online - Phase      | MARGA Präsenz - Finale            |
|--|---|---------------------------|-----------------------------------|
|  | Strategien umsetzen und Unternehmenswert schaffen   | Datum MARGA – 1. Periode  |                                   |
| Begrüßung Coca-Cola  | Feedback  | Datum MARGA – 2. Periode  |                                   |
|  | MARGA – 2. Trainingsperiode   | Datum MARGA – 3. Periode  | Coca-Cola Projektpräsentation     |
| Einführung MARGA   | Feedback und Überleitung in die Online-Phase  | Datum Online Feedback     | Vorbereitung der Hauptversammlung |
| MARGA – 1. Trainingsperiode  | <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="display: inline-block; width: 10px; height: 10px; background-color: #000080; margin-right: 5px;"></span> Fachbeiträge / moderierte Webkonferenzen</li> <li><span style="display: inline-block; width: 10px; height: 10px; background-color: #ffff00; margin-right: 5px;"></span> Arbeit im Team</li> <li><span style="display: inline-block; width: 10px; height: 10px; background-color: #90ee90; margin-right: 5px;"></span> Online Module und Tools</li> </ul> | Datum MARGA – 4. Periode  | MARGA Hauptversammlung            |
| Kaminabend mit einem Mitglied der Geschäftsleitung   |   | Datum MARGA – 5. Periode  |                                   |
|  |   | Datum MARGA – 6. Periode  | Siegerehrung                      |
| Support und inhaltliches Tutoring via Webkonferenz, E-Mail oder Telefon während der Online-Phase |   | Online-Support & Tutoring |                                   |
| Integriertes Webkonferenz-Modul zur ortsunabhängigen Teamarbeit                                  |   | Webkonferenz-Modul        |                                   |
| Integration der ESMT Web-based Trainings, WBTs   |   | ESMT WBTs                 |                                   |

© MARGA Business Simulations GmbH

Seite 5

*Coca-Cola Erfrischungsgetränke*

## Der Deutsche Planspielpreis 2010

*Friedrich Trautwein*

The image shows the cover of the award certificate for the German Business Plan Competition 2010. It features a white background with a grey and red horizontal bar at the bottom. The title 'Der Deutsche Planspielpreis 2010' is centered in a large, grey font. Below the title, the event details are listed: 'Preisverleihung im Rahmen des 26. Europäischen Planspielforums | 03.02.2010 | Friedrich Trautwein (Wissenschaftliche Leitung) Zentrum für Managementsimulation (ZMS) | DHBW Stuttgart |'. The top left corner contains the logo for 'DEUTSCHER PLANSPIEL PREIS 2010', and the top right corner features logos for 'DHBW', 'Zentrum für Managementsimulation', and 'SAG SAGA'.

DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

DHBW  
Hochschule  
Baden-Württemberg  
Stuttgart

Zentrum für  
Managementsimulation

SAG SAGA

# Der Deutsche Planspielpreis 2010

Preisverleihung im Rahmen des 26. Europäischen Planspielforums | 03.02.2010 |  
Friedrich Trautwein (Wissenschaftliche Leitung)  
Zentrum für Managementsimulation (ZMS) | DHBW Stuttgart |

[www.deutscher-planspielpreis.de](http://www.deutscher-planspielpreis.de)

## Zielsetzung und Konzeption



DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

03.02.2010  
Preisverleihung

### DER DEUTSCHE PLANSPIELPREIS 2010 ZIELSETZUNG UND KONZEPTION

- Zugang zu unveröffentlichten Arbeiten
- Weiterentwicklung der Lehr-Lern-Methode Planspiel
- Sensibilisierung für das Thema Planspiel
  
- Europaweit ausgeschrieben
- Zwei Kategorien:
  - Studienabschlussarbeiten
  - Dissertationen/Habilitationen
- Attraktives Preispaket







Seite 2



DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

03.02.2010  
Preisverleihung

### DER DEUTSCHE PLANSPIELPREIS 2010 KONZEPTION

- Interdisziplinäre Jury aus Wissenschaft und Praxis







Seite 3



DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

03.02.2010

Preisverleihung

## DER DEUTSCHE PLANSPIELPREIS 2010 KONZEPTION

- Interdisziplinäre Jury aus Wissenschaft und Praxis
- Hochkarätiger Kooperationspartner



Zentrum für  
Management  
Simulation



Seite 4



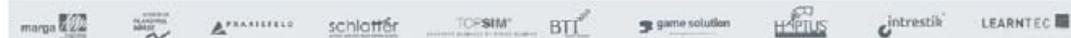
DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

03.02.2010

Preisverleihung

## DER DEUTSCHE PLANSPIELPREIS 2010 KONZEPTION

- Interdisziplinäre Jury aus Wissenschaft und Praxis
- Hochkarätiger Kooperationspartner
- Einschlägige Sponsoren
- Europäisches Planspielforum



Zentrum für  
Management  
Simulation



Seite 5

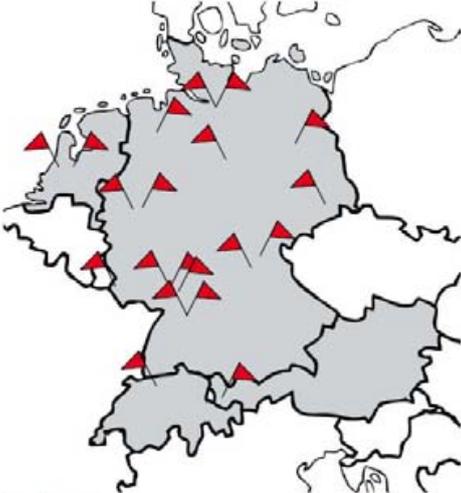
## Das aktuelle Wettbewerbsjahr



**DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010**

03.02.2010  
Preisverleihung

### DER DEUTSCHE PLANSPIELPREIS 2010 DAS AKTUELLE WETTBEWERBSJAHR



- 17 Studienabschlussarbeiten,  
2 Dissertationen
- 4 Länder
- 6 Fachrichtungen
  
- 4 prämierte Arbeiten





Seite 4



**DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010**



SAG SAGA  
Simulator- und  
Gaming-Assoziatur



**DHBW**  
Duale Hochschule  
Baden-Württemberg  
Stuttgart

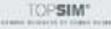


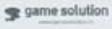
Zentrum für  
Management  
Simulation












03.02.2010

Preisverleihung

**VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!!**



**Zentrum für  
Management  
Simulation**

**KONTAKT**

Zentrum für Managementsimulation  
DHBW Stuttgart  
Rotebühlplatz 41  
70178 Stuttgart

Web: [www.dhbw-stuttgart.de/zms](http://www.dhbw-stuttgart.de/zms)  
Mail: [zms@dhbw-stuttgart.de](mailto:zms@dhbw-stuttgart.de)  
Tel.: +49 (0) 711 6673 4535



Seite 7

## Die Preisträger des Deutschen Planspielpreises 2010 präsentieren innovative Planspielkonzepte und Themen

### The organisation of transactions: studying supply networks using gaming simulation

*Sebastiaan Meijer*

**DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010**

**DHBW**  
Hochschule  
Koblenz  
Stuttgart

Zentrum für  
Management  
Simulation

**SAG SAGA**

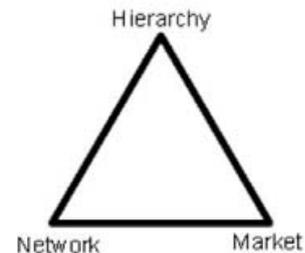
# The organisation of transactions: studying supply networks using gaming simulation

Europäisches Planspielforum | 03.02.2010 |  
Sebastiaan Meijer |  
Sonderpreis | Dissertationen / Habilitationen |

[www.deutscher-planspielpreis.de](http://www.deutscher-planspielpreis.de)

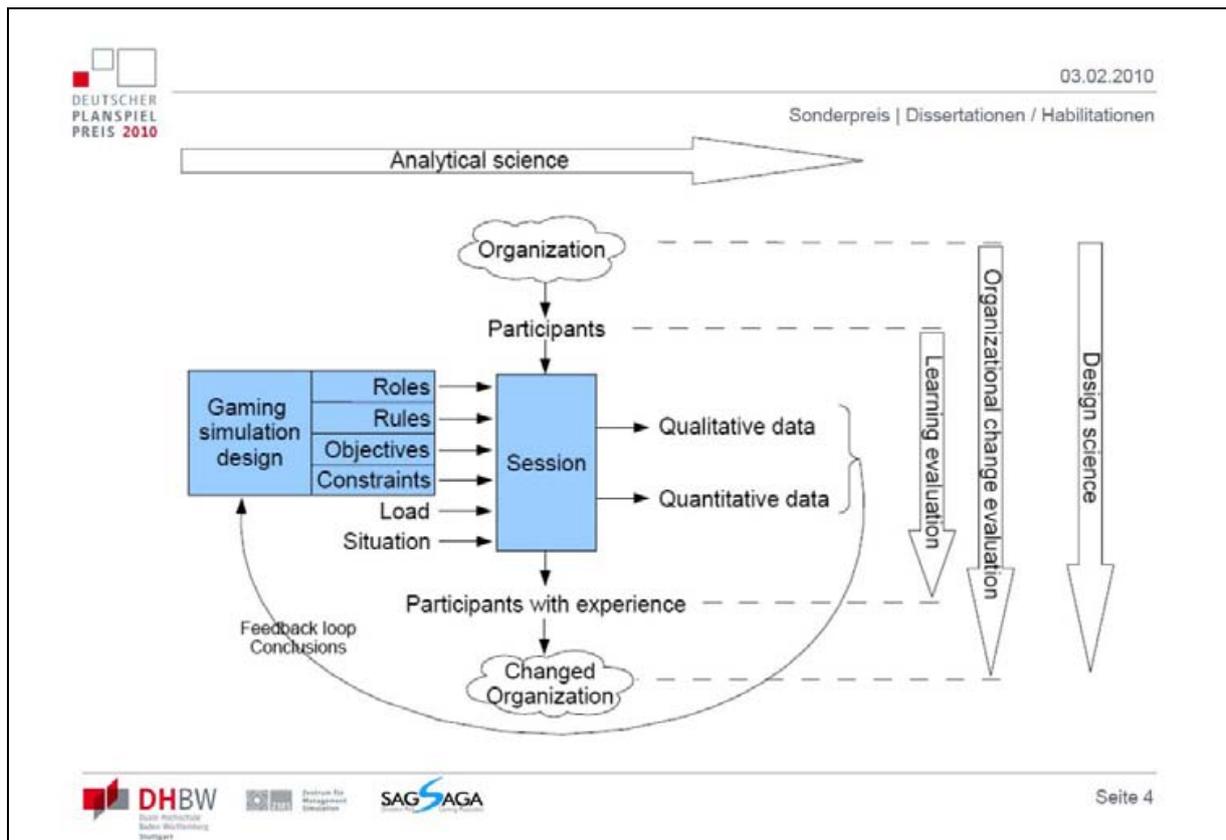
## Supply chains and networks

- Increasing globalisation
  - More cultural exchange
  - Complexity → Governance in many forms
- Social aspects like trust, embeddedness and relationships matter
  - Hard to measure
  - Context-specific (case studies!)
  - Observed vs Stated behaviour (questionnaires)
  - Quasi-experimental setup? → Laboratory.



## Research method

- 2 Studies using gaming simulation as research method
  - One more generic: Trust and Tracing Game
  - One applied: Mango Chain Game
- Both hypothesis generation
  - Similar to use in policy sciences
  - Grounded theory
- And hypothesis testing
  - Quantitative and qualitative
  - Using data generated within the session



DEUTSCHER PLANSPIEL PREIS 2010

03.02.2010

Sonderpreis | Dissertationen / Habilitationen

## Results

- Trust and Tracing Game
  - Qualitative phase:
    - Influence of pre-existing social structure on mode of organisation
    - Cultural differences
    - List of variables of interest
  - Quantitative phase:
    - Mode of organisation was network, not market (true for traders)
    - Tracing reduces transaction costs (not confirmed)
- Mango Chain Game
  - Social structure influences bargaining power and revenue distribution.
  - Long-term relation more important than profit.
  - Smallholders profit more from reducing risk than from improving skills.

DHBW

DEUTSCHER PLANSPIEL PREIS 2010

SAG SAGA

Seite 5

## Methodological conclusions

- Very suited for complex social systems
- Need to match measurement variables with research questions.
- Indirect measurements are not successful due to game dynamics
- Combination with questionnaires, etc.
- High variability in sessions leads to more participants
- Match with Multi Agent Simulation is promising
- Validity deserves painstaking attention.

Thank you for your attention

- or -

Vielen dank für Ihre Aufmerksamkeit

[sebastian.meijer@tudelft.nl](mailto:sebastian.meijer@tudelft.nl)

<http://www.seriousgaming.tudelft.nl>

## Ein interkulturelles Training auf Basis von Selbstreflexion, Metakommunikation und Perspektivübernahme

*Johanna Braukmann, Julia Hübsch*

The image shows the cover of a certificate for the German Business Plan Competition (Deutscher Planspiel Preis) 2010. The cover features the following elements:

- Top Left:** Logo for 'DEUTSCHER PLANSPIEL PREIS 2010' consisting of a red square and two white squares.
- Top Right:** Logos for 'DHBW' (Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart), 'Zentrum für Managementsimulation', and 'SAG SAGA'.
- Center:** The title 'Ein interkulturelles Training auf Basis von Selbstreflexion, Metakommunikation und Perspektivübernahme' in a large, grey, sans-serif font.
- Below Title:** Text indicating the event: 'Europäisches Planspielforum | 03.02.2010 |', the authors: 'Johanna Fritsche | Julia Hübsch |', and the achievement: '1. Platz | Studienabschlussarbeiten |'.
- Bottom:** A dark red horizontal band containing the website address 'www.deutscher-planspielpreis.de' in white text.

## THEORETISCHE GRUNDLAGE

### *Interkulturelle Kompetenz*

=

**Wissens- und Handlungsrepertoire**, welches die **Prävention und Bewältigung von Problemen** sowie das **Hervorrufen positiver Effekte** in interkulturellen Interaktionen ermöglicht und durch **eigenes Lernen stetig erweitert** werden kann.

Zentrale Strategien:

- Selbstreflexion
- Metakommunikation
- Perspektivenübernahme

## ZIELSETZUNG / FRAGESTELLUNG



## Das Planspiel "PAUL'S ISLAND"



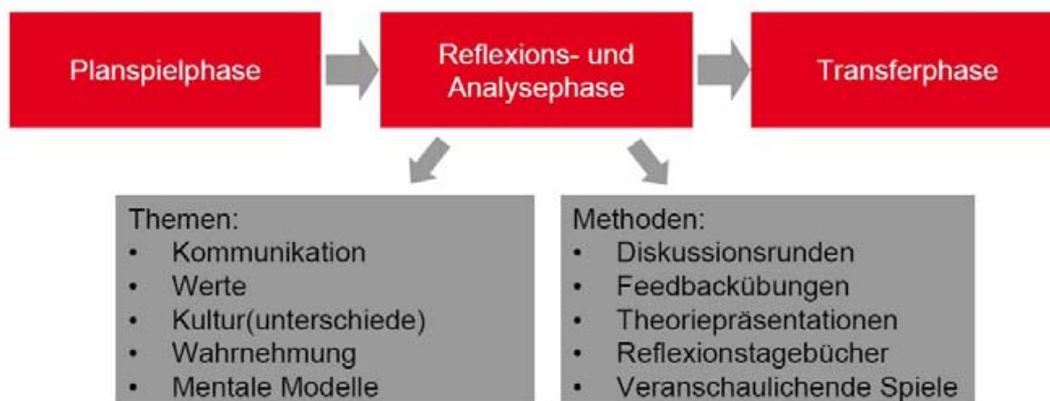
## Das Planspiel "PAUL'S ISLAND"



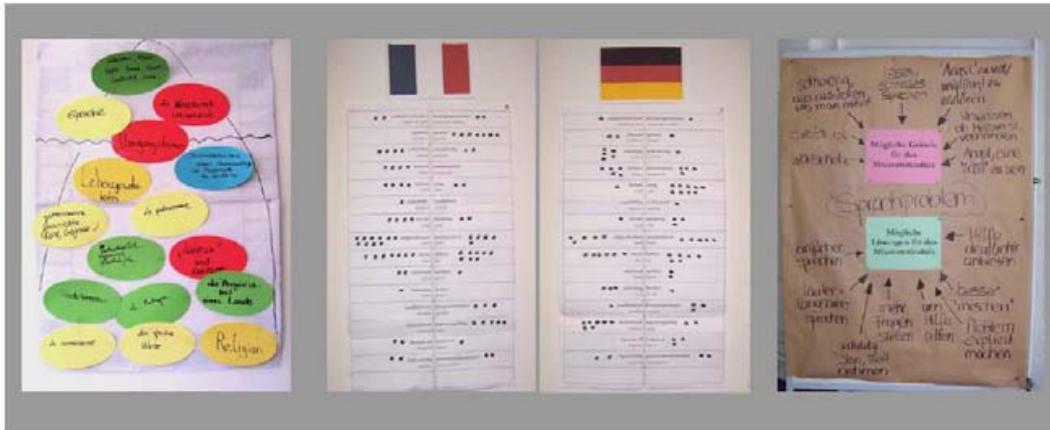
## "PAUL'S ISLAND" ALS INTERKULTURELLE ARBEITSSITUATION

- Realitätsnahes Verhalten:
  - Umgang mit komplexen Szenarien
  - Offene Ziel- und Rollenvorgaben
- Interaktions- und kommunikationsfördernd:
  - Kooperation im Team, Aushandeln von Meinungen
  - Gemeinsam geplantes und strategisches Vorgehen
- Beobachtungsmöglichkeit für Trainer
  - Analyse von Verhaltensweisen und Kommunikationsmustern
  - Eingriffsmöglichkeiten
  - Basis für Debrief- und Reflexionsprozesse

## VORGEHEN / METHODE



## VORGEHEN / METHODE



## ERGEBNISSE DER EVALUATION

**Trainingsdurchführung mit deutsch-französischer Studentengruppe:  
Evaluation von Durchführung, Trainingswirkung und Trainingskonzept**

- Trainingswirkung:
  - Aufdeckung von Lernpotential statt generalisierbarer Lerneffekte
- Trainingskonzept:
  - Eignung von Tagebüchern, Gruppendiskussionen, Transferübungen
  - Herausforderungen der Planspielmethode:
    - Komplexität der Aufgabe
    - Sprachbarriere
    - kaum Manifestation von Kulturunterschieden

## FAZIT / AUSBLICK

- Potenzial des Trainingskonzepts durch Verbindung von **Interkulturalität** mit **komplexem Problemlösen** in Gruppen
- Besondere Eignung des Konzepts für die Verbesserung der Zusammenarbeit in einem bestehenden **interkulturellen Team**
- **Optimierungsbedarf** einzelner Trainingsbestandteile
- Bedarf neuer **Evaluationsansätze**

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!!

# Planspielforschung im englischsprachigen und deutschsprachigen Raum – eine vergleichende Analyse

*Jasmin Raffoul*

The image shows the cover of a certificate for the German Business Plan Competition (Deutscher Planspiel Preis) 2010. The cover features the title 'Planspielforschung im englischsprachigen und deutschsprachigen Raum - eine vergleichende Analyse' in a large, grey font. Below the title, it lists the event 'Europäisches Planspielforum | 03.02.2010 |', the author 'Jasmin Raffoul |', and the achievement '2. Platz | Studienabschlussarbeiten |'. The cover is decorated with logos for the 'DEUTSCHER PLANSPIEL PREIS 2010', 'DHBW' (Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart), 'Zentrum für Management Simulation', and 'SAG SAGA'. At the bottom, there is a red banner with the website 'www.deutscher-planspielpreis.de'.

DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

DHBW  
Hochschule  
Baden-Württemberg  
Stuttgart

Zentrum für  
Management  
Simulation

SAG SAGA

## Planspielforschung im englisch- sprachigen und deutschsprachigen Raum - eine vergleichende Analyse

Europäisches Planspielforum | 03.02.2010 |  
Jasmin Raffoul |  
2. Platz | Studienabschlussarbeiten |

[www.deutscher-planspielpreis.de](http://www.deutscher-planspielpreis.de)

## ZIELSETZUNG

- Vergleich der Planspielforschung im englisch- und deutschsprachigen Raum auf dem speziellen Gebiet der Unternehmensplanspiele
- Schwerpunkt dabei:
  - Entwicklung der Planspielforschung im englisch- und deutschsprachigen Raum (insbesondere Vergleich der Forschungsschwerpunkte)
  - Vergleichende Analyse der Forschungsergebnisse aus dem englisch- und deutschsprachigen Raum sowie Vergleich der jeweiligen forschungsmethodischen Vorgehensweise

## VORGEHEN

- Auswertung von Sekundärliteratur
- Vergleich der Forschungsergebnisse zu folgenden Gesichtspunkten:
  - Einsatz von Unternehmensplanspielen im Hochschulbereich
  - Lernwirksamkeit von Unternehmensplanspielen
  - Einfluss der Planspielkomplexität auf den Lernerfolg
  - Planspiel und Gruppendynamik

## ERGEBNISSE

- **Vergleich der Forschungsgegenstände:**

| Forschungsschwerpunkte im Bereich Unternehmensplanspiele  |  |
|---|--|
| Lernwirksamkeit   | Einflussfaktoren für erfolgreiche Durchführung   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergleich der Lerneffektivität eines Unternehmensplanspiels mit einer herkömmlichen Lehrmethode</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkmale des Unternehmensplanspiels</li> <li>• Charakteristika der Spielteilnehmer</li> <li>• Eigenschaften der Spielgruppe (Gruppeneffekte)</li> <li>• Administratorische Organisation des Unternehmensplanspiels</li> </ul> |

## ERGEBNISSE

- **Einsatz von Unternehmensplanspielen im Hochschulbereich:**
  - Im angloamerikanischen Raum weiter verbreitet als in Deutschland
  - Hauptgrund für den Einsatz von Unternehmensplanspielen in USA und Deutschland:
    - Förderung des vernetzten Denkens
  - Gründe für den Nichteinsatz in USA und Deutschland:
    - Hoher Zeitaufwand
    - Mangel an fachspezifischen Planspielen

## ERGEBNISSE

- **Lernwirksamkeit von Unternehmensplanspielen:**
  - Förderung des ökonomischen Zusammenhangswissen konnte jeweils nachgewiesen werden
  - Vergleich der methodischen Vorgehensweise:
    - Untersuchungsgegenstand
    - Wahl der Untersuchungssubjekte
    - Stichprobengröße
    - Wahl des eingesetzten Planspiels

## AUSBLICK

- Allgemein: Auswertung der vorgelegten Untersuchungsergebnisse erfolgte auf Basis einer relativ kleinen Stichprobengröße
  - Empirisch gesicherte Aussage zum Bildungswert von Unternehmensplanspielen erfordert größere Anzahl an Studienteilnehmern
- Deutschsprachiger Raum: Notwendigkeit weiterer Studien zum Bildungswert von Unternehmensplanspielen im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Hochschulausbildung



03.02.2010

2. Platz | Studienabschlussarbeiten

**VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!!**



Seite 8

## Planspielportal für große (Studierenden-) Gruppen zur webbasierten Umsetzung von strategischen Lernspielen wie Q-Key und Micro-Key

*Bodo von der Heiden*

DEUTSCHER  
PLANSPIEL  
PREIS 2010

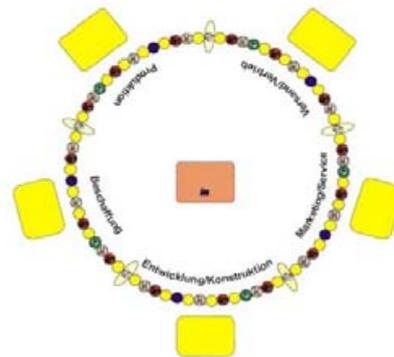
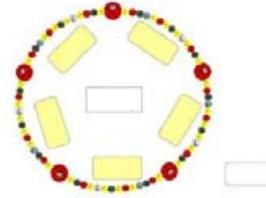
Planspielportal für große (Studierenden-)  
Gruppen zur webbasierten Umsetzung von  
strategischen Lernspielen wie Q-Key und  
Micro-Key

Europäisches Planspielforum | 03.02.2010 |  
Bodo von der Heiden |  
3. Platz | Studienabschlussarbeiten |

[www.deutscher-planspielpreis.de](http://www.deutscher-planspielpreis.de)

## PROBLEMSTELLUNG

- vorhandene konventionelle brettbasierte Planspiele
  - Q-Key
  - Micro-Key
- spielbar mit 5 Personen
- Rundenbasiert
- Face-To-Face-Kommunikation

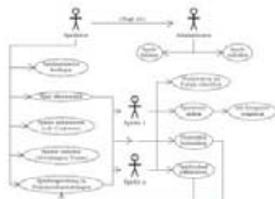


## AUFGABENSTELLUNG / ZIEL

- Aufgabenstellung:
  - Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten der brettbasierten Planspiele
  - Unterscheidung zwischen Spielgerüst und Spielinhalt
  - Entwicklung eines Planspielportals für „ähnliche“ Planspiele
  - Modular mit verschiedenen (ähnlichen) Spielkonzepten bestückbar
  - exemplarische webbasierte Umsetzung von Q-Key
- Ziel:
  - Planspiele großflächig und kostengünstig, beispielsweise im Rahmen einer Hochschulvorlesung, einzusetzen

## VORGEHENSWEISE

- Anforderungsanalyse an das Portal in Workshop erarbeitet
- Use Cases erstellen
- Paper Prototype erstellt
- mehrere Iterationen während der Softwareentwicklung (agiles Vorgehen)



## ERGEBNISSE

- Portal zur Umsetzung strategischen Planspielen
- Spielerstellung mit Hilfe von XML
- Verschiedene Zielsetzungen sind möglich
- Getestet/Validiert



## MÖGLICHKEITEN

- Defaultwerte für Rundenanzahl, Rundendauer und Anzeige von Statistiken
- Definition von Jokern (eindeutige ID, Namen, Farbe, Untertyp)
- Zuweisen automatisch erteilter Joker
- Anordnen der Spielfelder auf dem Spielbrett
- Anzahl der und Namensgebung einzelner Abteilungen
- Anordnung und Beschriftung vorhandener Elemente des Navigationsmenüs
- Festlegung von Werten (z.B. Strafe bei nicht gespielter Runde, Anzahl der Startspielsteine)
- Definition einzelner Ereignisse, Maßnahmen, etc.
- Anleitung und Kurzanleitung (für die Startseite)
- Hilfesystem, welches zu definierten Wörtern hinweise liefert

## AUSBLICK

- Entwicklung weiterer Spiele für das Planspielportal
- Entwicklung weiterer Funktionen (Simulation, etc.)
- Weiterentwicklung des Planspieleditors zur einfacheren Erstellung von Planspielen für das Planspielportal
- Einbindung von Komfortfunktionen für den Administrator, z.B.
  - Einbindung von ZIP-Archiven für neue Planspiele
  - Installationsroutine
- Fortschritte der Technik einbinden, z.B.
  - Videochat
  - VoIP



03.02.2010

3. Platz | Studienabschlussarbeiten

**VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!!**



Seite 8

## How to make change happen

*Nils Högsdal*

Wandel in Organisationen scheint heute schon eine Konstante zu sein. Insbesondere Führungskräfte auf mittleren Ebenen sind oft diejenigen, welche als „Agents of Change“ sicherstellen müssen, dass der Wandel im Unternehmen „passiert“. Dieser Workshop zeigt innovative Wege auf, Führungskräften kompakt und nachhaltig die für einen „Agent of Change“ notwendigen Kompetenzen zu vermitteln.

TOPSIM – Change Management bringt den Lernenden in die Situation eines Change Managers. In einer generischen, aber anpassbaren Fallstudie ist der Teilnehmer für die Gestaltung eines Wandels verantwortlich. Die Simulation ist ein realistisches Abbild einer Organisationseinheit mit ihren Menschen und Strukturen, welche einem umfassenden Wandel ausgesetzt ist. Dem Teilnehmer stehen dabei unterschiedlichste Informationen und Interventionen zu Gestaltung dieses Wandels zur Verfügung.



**TOPSIM – Change Management**

---



## Was sind Planspiele?



**Betriebswirtschaftliche Planspiele sind Modelle von Unternehmen oder Teilbereichen davon.  
( Analogie zum Flugsimulator)**

2

TOPSIM – Change Management



## Lernziele von TOPSIM – Change Management

- **Umgang mit entstehenden Herausforderungen innerhalb eines Change Prozesses**
- **Strategische Planung und Anpassung durch individuelles „Interventionsdesign“**
- **Planen über fünf Phasen zur Gestaltung des Wandlungsprozess**
- **Analyse verschiedener Persönlichkeitsprofile**
- **Anwendung verschiedener Methoden und Interventionen des Change Management**
- **Feststellen, dass während eines Change Prozesse auf individuelle Bedürfnisse eingegangen werden muss**
- **Erleben von Entscheidungsfindung im Team**

3

TOPSIM – Change Management

3





## Was ist Change Management ???

... Gestaltung und Lenkung eines kontinuierlichen Veränderungsprozesses von Organisationen, der von Individuen, Gruppen und der Organisation als Ganzes getragen wird und auf der Basis von Lernprozessen eine Weiterentwicklung ermöglicht.



4

TOPSIM – Change Management

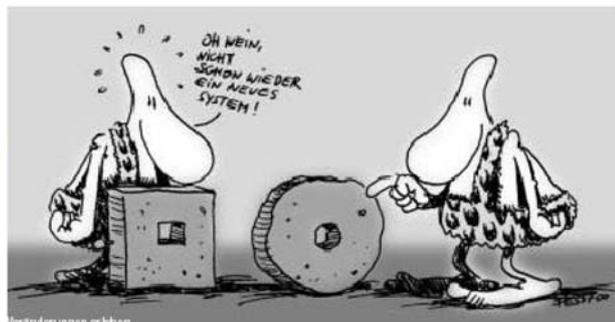
4



## Gründe für Change Management

- Fehlendes Problembewusstsein
- Keine klare Vision für die Veränderung
- Ungenügende Vorbereitung
- Große Widerstände

Persönliche und kulturelle Barrieren in Unternehmen!



Veränderungen erleben

5

TOPSIM – Change Management

5



**TATA** **Gründe für den Widerstand**

**Vertrauen**  
*Nicht Wollen*

**Fähigkeiten**  
*Nicht Können*

**Information**  
*Nicht Wissen*

**Widerstandspyramide**

**Unterstützung / Verpflichtung**  
Setzen von Zielen, Messen von Ergebnissen und Feedback verteilen

**Kompetenzen / Wissen**  
Weiterbildung und Training

**Information / Teilnahme**  
Was? Warum? Wie? Wann? Wer?

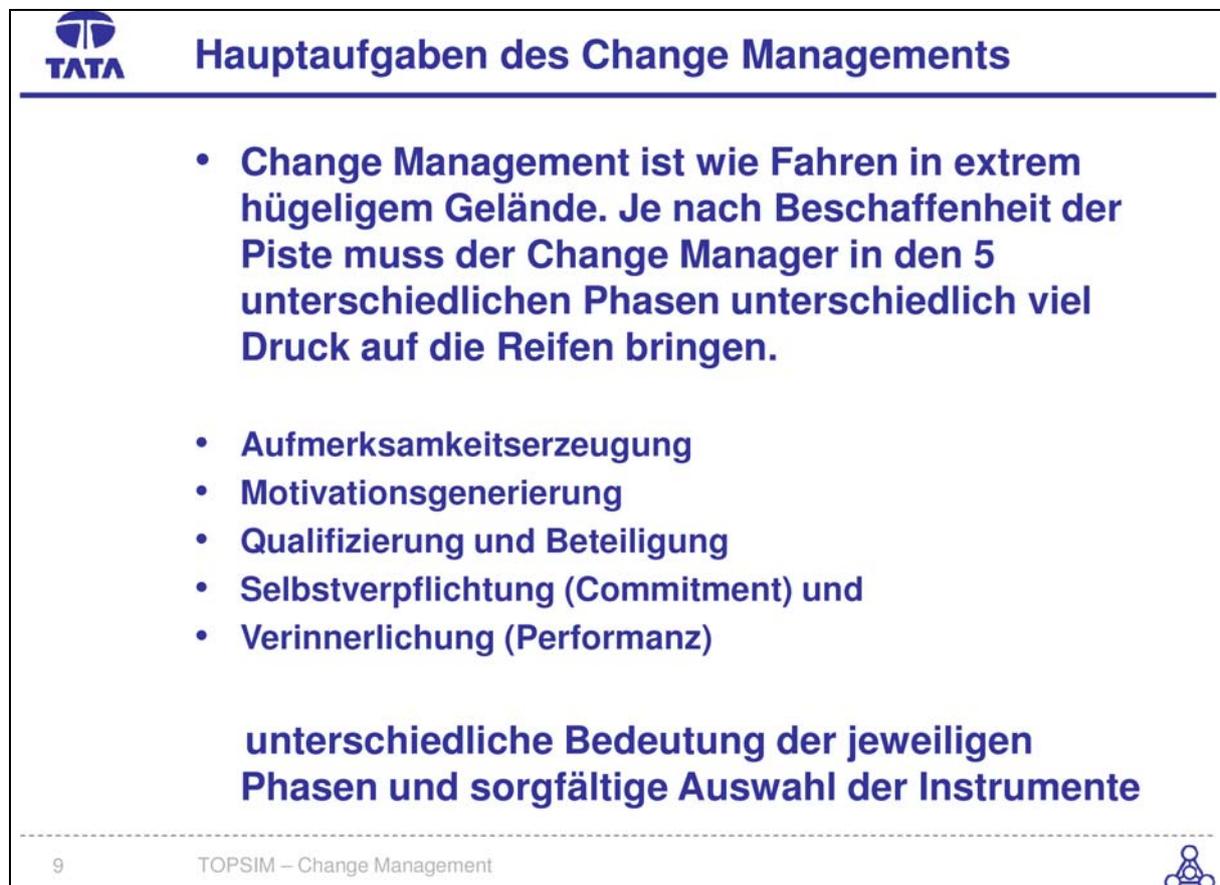
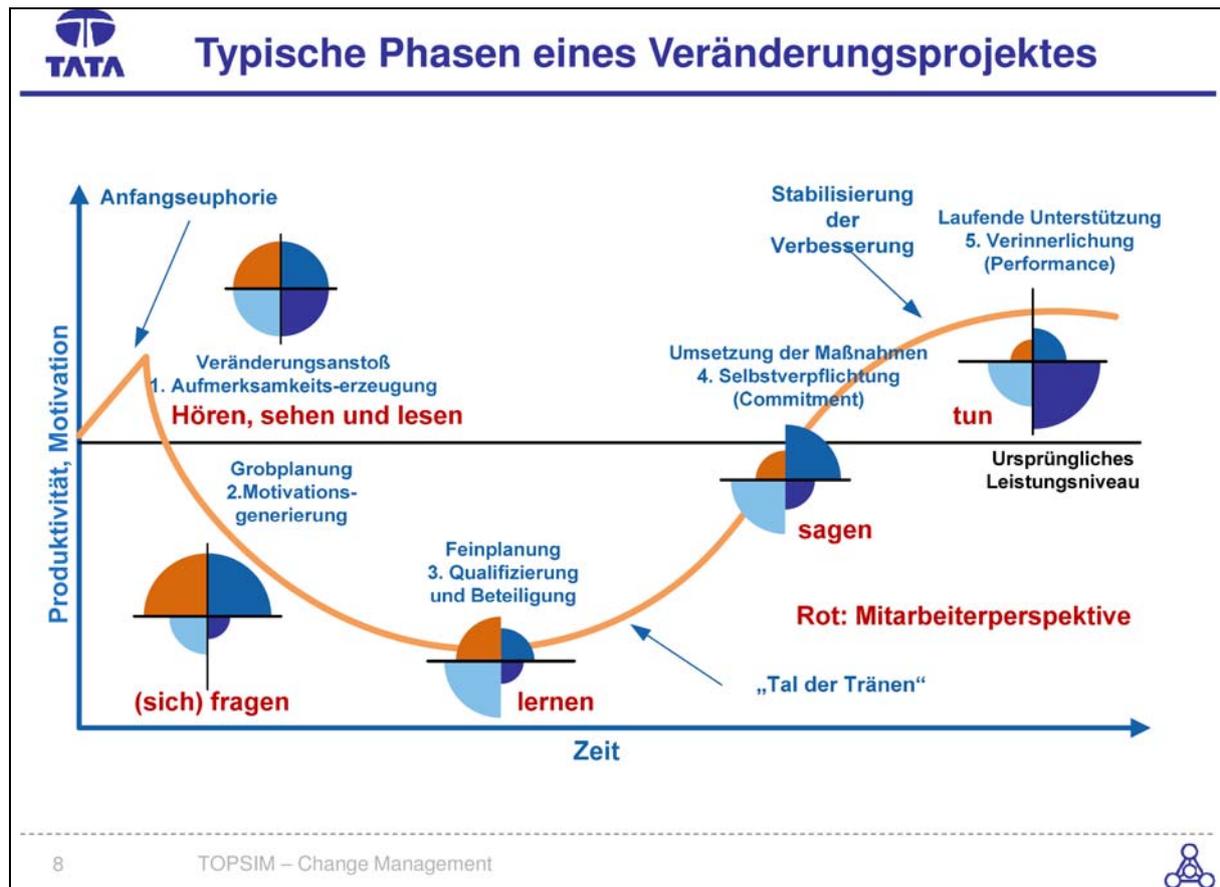
**Strategisches Management**

6 TOPSIM – Change Management

**TATA** **Erfolgsfaktor Change Management**

Der kritische Erfolgsfaktor im Change Management sind die (betroffenen) Mitarbeiter, mit ihnen steigt oder fällt der Erfolg bzw. Misserfolg des Veränderungsprozesses

7 TOPSIM – Change Management



## Das Planspiel TOPSIM Change Management



### Die Coverstory

---

**Hintergrund**

- Sie werden als Change Manager bei der SemiCon International (Investitionsgüterkonzern) eingesetzt.
- Es handelt sich um ein idealtypisches forschendes, globales Unternehmen.
- Das Unternehmen ist als Holding organisiert, Sie sehen eine Division (Automotive)

**Einführung eines neuen CRMs**

- Umstellung des Unternehmen von der Funktionsorientierung hin zur Prozessorientierung
- Nur wenige Mitarbeiter wissen bisher vom Projekt aus der Muttergesellschaft

**Ihre Aufgabe**

- Sie werden die Rolle eines intern eingesetzten Change Manager Teams übernehmen
- Hauptziel ist, jeden Einzelnen auf dieses Projekt zu verpflichten und somit seinen Erfolg zu sichern

11
TOPSIM – Change Management




### TOPSIM – Change Management

---

**Grundpfeiler der Simulation:**

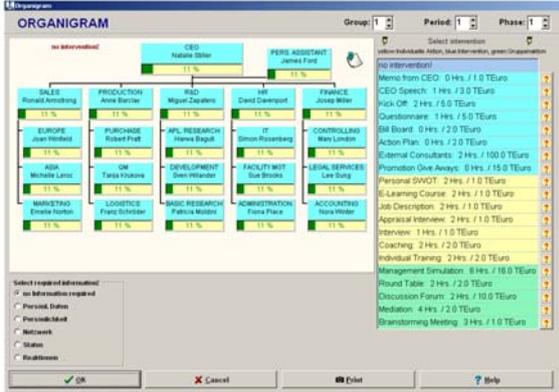
- Ziele der Teilnehmer:
  - alle Mitarbeiter der Organisation zur “Selbstverpflichtung” im Change Projekt zu bewegen
  - notwendiges Wissen und Kenntnisse aktiv durch Maßnahmen zu vermitteln
- Die Teilnehmer durchlaufen fünf Phasen, von denen jede einzelne eine typische Phase im Change Projekt repräsentiert.



12
TOPSIM – Change Management




## TOPSIM – Change Management

Als Teilnehmer des Seminars übernehmen Sie die Aufgabe eines Agents of Change, der seine Organisation durch die fünf Phasen eines Change Projektes führen muss.

13
TOPSIM – Change Management




## Anmerkungen zu den Maßnahmen

### Die Maßnahmen können nach Art und Bereich differenziert werden

**Maßnahmenart**

1. Maßnahmen für alle oder catch all interventions
2. Gruppenmaßnahmen
3. Individuelle Maßnahmen

**Maßnahmenbereiche**

1. Allgemein
2. Gruppendynamik
3. Information
4. Kommunikation
5. Konfliktmanagement
6. Partizipation
7. Personalentwicklung
8. Qualitätsmanagement
9. Organisationsdiagnose

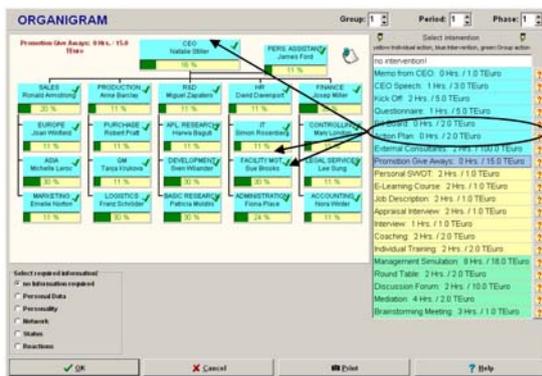
14
TOPSIM – Change Management




## TOPSIM – Change Management

### Persönlichkeitstypen:

- Das Organigramm des Unternehmens stellt 22 verschiedene Mitarbeiter mit speziellen Persönlichkeitsprofilen dar.
- Sie als Teilnehmer erhalten Informationen über Stärken und Schwächen der einzelnen Persönlichkeiten.
- Diese Features und Informationen können dazu beitragen, die richtigen Interventionen anzuwenden. Jede Intervention hat eine andere Auswirkung auf die verschiedenen Persönlichkeiten.



15

TOPSIM – Change Management



## Teilnehmerentscheidungen

- Sie entscheiden über Interventionen auf individueller, Gruppen- und Organisationsebene.
- Dabei müssen Sie folgende Aspekte berücksichtigen:
  - Passgenauigkeit an die Erfordernisse der Organisation und (optimale) Reihenfolge der Interventionen
  - Persönlichkeitstypen
  - Phasen im Veränderungsprozess
  - Informelle Netzwerke

16

TOPSIM – Change Management





## Ihre Aufgabe

- **Begleiten Sie die Abteilung im kommenden Monat**
- **Sorgen Sie dafür, dass Sie maximale Aufmerksamkeit für das neue Projekt schaffe.**
- **Sie können insgesamt 5 Maßnahmen auswählen**
- **Die Reihenfolge ist kritisch bei der Bearbeitung**

17

TOPSIM – Change Management



### Ein Seminar mit TOPSIM Change Management



## Seminars with Management simulations

**Through the implementation of management simulations in seminars, managers are able to take decisions without risks.**

### **Seminars typically include:**

- The introduction of the participants and the simulation
  - Briefing the participants
  - Decision periods
- Analysis and discussion of the results
  - Theoretical Inputs
  - Debriefing

**Segmenting the seminar into phases of theoretical input and into decision cycles the knowledge recently acquired can be transfered into experiences.**

TOPSIM – Change Management





## Seminar Concept of TOPSIM – Change Management

| Day 1                   |   | Day 2                    |   |
|-------------------------|---|--------------------------|---|
| 9 am<br>9.45 am         | Introduction to Simulation and Scenario   | 9 am<br>10 am            | Analysis of Period 3<br>Presentation of the Kick-Off-Meetings   |
| Coffee Break            |   |                          |   |
| 10 am<br><br>11.45 am   | Lecture on <b>Theory of Change Management</b><br>Introduction of the <b>interventions</b> provided in the simulation<br>Group Discussion and <b>Decisions</b> of Period 1 | 10.15 am<br><br>11.45 am | Lecture on <b>Visionbuilding and Strategyfinding</b><br><br>Group Discussion and <b>Decisions</b> of Period 4<br><br><b>Discussion about the groups' strategies</b> |
| Lunch                   |   |                          |   |
| 12.30 pm<br><br>2.15 pm | <b>Analysis of Period 1</b><br>Lecture on <b>Intervention Design</b><br>Group Discussion and <b>Decisions</b> of Period 2   | 12 noon<br><br>1 pm      | Discussion about different strategies<br><b>Analysis of period 4</b><br><b>Debriefing and end of seminar</b>  |
| Coffee Break            |   |                          |   |
| 2.30 pm<br><br>5.30 pm  | <b>Analysis of Period 2</b><br>Group work:<br>Building up a perfect <b>Kick-Off-Meeting</b><br>Group Discussion and <b>Decisions</b> of Period 3                          |                          |   |
| Dinner (optional)       |   |                          |   |

This training agenda could be used with top level management executives across the globe. It can be customized depending on the needs and training objectives to be achieved.

TOPSIM – Change Management





## Target group



**The simulation can be applied on different target groups:**

- **HR Team** of organizations undergoing a change process
- **Middle Management** with certain staff responsibility
- **Employees** of companies who want to train their members on change management
- **Students** at universities with fields of study focusing on Change Management, Organizational Behavior & Human Ressource Management

TOPSIM – Change Management





## Learning objectives of TOPSIM – Change Management

---

### Learning objectives:

- Dealing with complexity during a change process
- Strategic planning and adaptation through an „intervention“ design
- Use of different personality profiles to understand individuals
- Use of different methods and instruments of Change Management
- Experiencing team work and group discussions
- Realizing the need to cater to individual requirements during the change process

---

TOPSIM – Change Management



## Contact

---

**Dr. Nils Högsdal – TOPSIM**

---

**TATA Interactive Systems GmbH  
A Division of Tata Industries Limited**

**Neckarhalde 55  
D-72070 Tuebingen  
Germany**

**Tel +49 (0) 7071 7942 0  
Fax +49 (0) 7071 7942 29**

**info@topsim.com**

**[www.topsim.com](http://www.topsim.com)**

---

TOPSIM – Change Management



## Lerntransfer bei Planspielen

*Sebastian Hitzler, Birgit Zürn*

In diesem Workshop werden Möglichkeiten erarbeitet, den Lerntransfer von Planspieldurchführungen zu erhöhen. Hierbei werden konkrete Maßnahmen entwickelt, um den Lerntransfer nicht nur während einer Veranstaltung, sondern auch im Vorfeld und im Nachgang zu fördern.



The image shows a presentation slide with a white background and a black border. At the top left is the DHBW Stuttgart logo, consisting of a red square with a white diagonal line and the text 'DHBW Stuttgart'. The main title 'Lerntransfer bei Planspielen' is centered in a large, dark grey font. Below the title, the event details are listed in a smaller, dark grey font: '26. Europäisches Planspielforum | Karlsruhe | 03.02.2010 | Birgit Zürn | Sebastian Hitzler | Leitung Zentrum für Managementsimulation (ZMS) | DHBW Stuttgart |'. At the bottom, there are three horizontal bars: a grey bar, a red bar containing the website address 'www.dhbw-stuttgart.de/zms', and a white bar.

**DHBW Stuttgart**

# Lerntransfer bei Planspielen

26. Europäisches Planspielforum | Karlsruhe | 03.02.2010 |  
Birgit Zürn | Sebastian Hitzler  
Leitung Zentrum für Managementsimulation (ZMS) | DHBW Stuttgart |

[www.dhbw-stuttgart.de/zms](http://www.dhbw-stuttgart.de/zms)

## Das Zentrum für Managementsimulation



**DHBW** Stuttgart

03.02.2010

26. Europäisches Planspielforum

### DAS ZENTRUM FÜR MANAGEMENTSIMULATION

#### ALLGEMEINES

- Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart
  - ehemals Berufsakademie
  - Duales Studium in drei Fakultäten: Soziales, Technik, Wirtschaft

**Aufgabe des ZMS**

- Beratung und Unterstützung bei der Durchführung von Planspielen
  - Fakultät Wirtschaft: über 60 pro Jahr

---



Zentrum für  
Management  
Simulation

Lerntransfer bei Planspielen | Seite 3



**DHBW** Stuttgart

03.02.2010

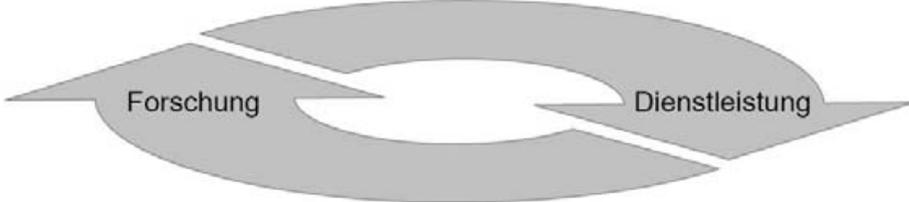
26. Europäisches Planspielforum

### DAS ZENTRUM FÜR MANAGEMENTSIMULATION

#### ZIELSETZUNG

Durchführung und Entwicklung innovativer und lerntransferorientierter Lehr- und Lernkonzepte mit Planspielen



---



Zentrum für  
Management  
Simulation

Lerntransfer bei Planspielen | Seite 4

## Ziele des Workshops



03.02.2010  
26. Europäisches Planspielforum

### ZIELE DES WORKSHOPS

- Einführung in die Thematik des Lerntransfers
- Erarbeitung transferfördernder Maßnahmen
- Kurz: Konkrete Ideen für Ihre Praxis!

Zentrum für Managementsimulation  
Lerntransfer bei Planspielen | Seite 5

## Lerntransfer – eine Einführung



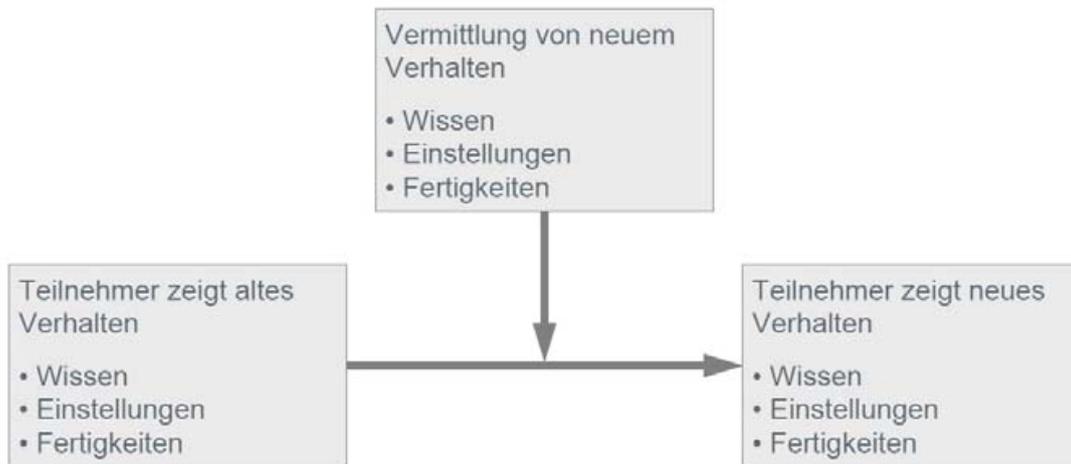
03.02.2010  
26. Europäisches Planspielforum

### LERNTRANSFER – EINE EINFÜHRUNG DEFINITION

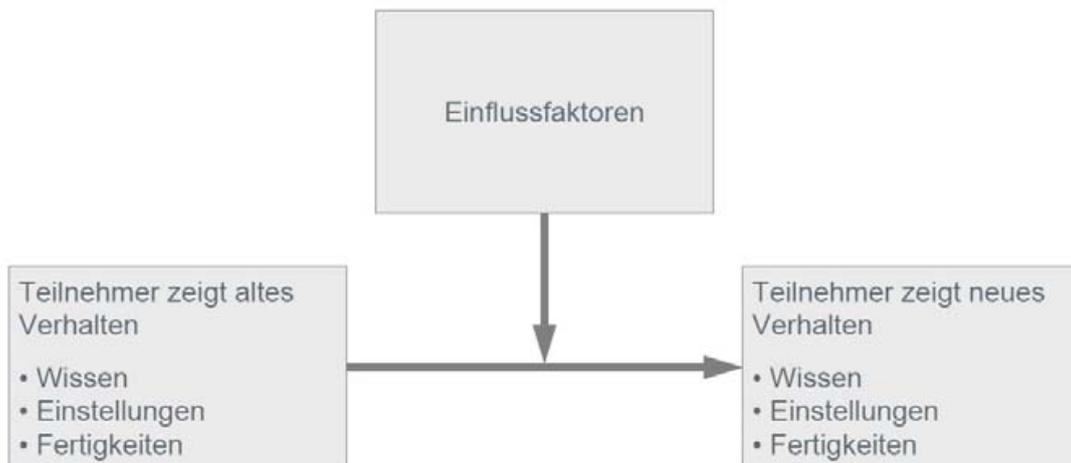
- „Unter ‚Lerntransfer‘ wird der Gebrauch früher erworbenen Wissens in anderen Situationen verstanden.“ (Karg 2004, S. 3)
- Lerntransfer =
  - Lernen und Behalten
  - Generalisieren und Beibehalten

Zentrum für Managementsimulation  
Lerntransfer bei Planspielen | Seite 6

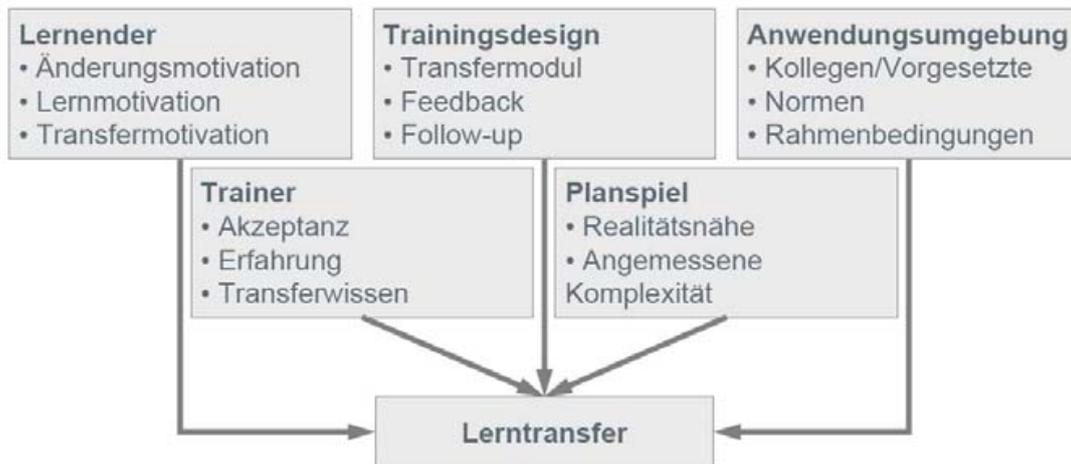
### LERNTRANSFER – EINE EINFÜHRUNG EINFACHES MODELL



### LERNTRANSFER – EINE EINFÜHRUNG EINFACHES MODELL



## LERNTRANSFER – EINE EINFÜHRUNG EINFLUSSFAKTOREN



Lerntransfermatrix



03.02.2010

26. Europäisches Planspielforum

**LERNTRANSFERMATRIX  
EINE IDEENSAMMLUNG**

| Faktoren           | Zeit | Vor der Maßnahme  | Während der Maßnahme  | Nach der Maßnahme   |
|--------------------|------|---|---|---|
| Lernender          |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gute und richtige Information</li> <li>Abfrage von Erwartungen</li> <li>Kontaktsuche durch Trainer</li> <li>Einbindung in Erarbeitung von Zielsetzung und Trainingsdesign</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wohlfühlen</li> <li>Eingehen auf Bedürfnisse</li> <li>Diskussion von Transfermöglichkeiten, -problemen und notwendigen Modifikationen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erinnerung an Seminar, Inhalte und Gelerntes</li> <li>Unterstützung bei der Umsetzung und Hilfe bei Problemen</li> </ul>   |
| Trainer            |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auswahl nach bestimmten Kriterien</li> <li>Schulung in Didaktik und Methodik</li> <li>Sensibilisierung für Transferthematik</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Team-Teaching</li> <li>„Transferhürden“ vermeiden</li> <li>Lernbegleiter</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gemeinsame Auswertung</li> <li>Evaluation und Feedback</li> </ul>  |
| Trainingsdesign    |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Beispiele für Ablaufpläne</li> <li>Beratung bei der Planung (u.a. Block- vs. Reihenveranstaltung)</li> <li>Zur Verfügung stellen von Materialien und Modulen</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterbildungscoaching</li> <li>Ad hoc Anpassungen auf TN</li> <li>Wahl geeigneter Räume (Größe, zeitliche Flexibilität, Ausstattung)</li> <li>Zur Verfügung stellen von Material</li> <li>Transfereinheiten</li> <li>Feedbackschleifen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Follow up</li> <li>„Sorgetelefon“</li> <li>Bereitschaft, Fragen zu beantworten</li> <li>Besuche am Arbeitsplatz</li> </ul> |
| Anwendungsumgebung |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bedarfsanalyse unter Einbeziehung von Kollegen und Vorgesetzten</li> <li>Absprache der Zielsetzung</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz von auch im Alltag vorhandener Materialien</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung von Anwendungsgelegenheiten</li> </ul>   |
| Planspiel          |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realitätsnähe</li> <li>Funktionsfähigkeit</li> <li>Abstimmung von Thematik und Komplexität auf Ziel und Zielgruppe</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hilfefunktionen</li> <li>Support-Möglichkeit</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Integration in Follow up</li> </ul>  |



Lerntransfer bei Planspielen | Seite 11

**BEISPIEL**

„... ABER IN DER REALITÄT IST DAS DOCH GANZ ANDERS!“

- Wichtig:
  - „Störung“ als Chance begreifen
  - Ein Planspiel ist eine realitätsnahe Abbildung der Realität, kann dieser also nicht zu 100% entsprechen.
  - Vermeiden Sie, das Planspiel zu rechtfertigen. Bei groben fachlichen Fehlern darf das Planspiel aber erklärt werden.
- Umgang:
  - Fokus der Diskussion vom System auf die Realität verschieben
  - Eigenschaften der „Realität der Teilnehmer“ herausarbeiten
  - Gemeinsam Konsequenzen für die Realität erarbeiten

**BEISPIEL**

**TOOL-BOX: ERINNERUNGSKARTEN**

 **DHBW** Stuttgart

Zentrum für Managementsimulation (ZMS)

**Erinnerungskarten**

**Ziel:**  
Die Teilnehmer (TN) verbalisieren am Ende des Seminars, was Sie gelernt haben und visualisieren dies. Im Nachgang zu dem Seminar werden die TN durch ein Foto an ihre Lerninhalte erinnert, wodurch die Nachhaltigkeit des Seminars erhöht wird.

**Material:**

- Modulationskarten
- Pinsel
- Stifte
- Pinnwand
- Digitalkamera
- (PC, Drucker, Papier)

Verfügt über Erinnerungskarten

**Vorgehen:**

Am Ende des Seminars:

- Aussage auf die Pinnwand schreiben: „Das habe ich gelernt, was nehme ich mit“
- TN schreiben ihre Aussagen auf Modulationskarten (Wichtig: je eine Aussage möglichst groß auf eine Karte) und pinnen diese an.
- TN sollen ihre Karten kurz kommentieren
- Seminarleiter (SL) fotografiert das Ergebnis.

Nach dem Seminar (ca. 2-3 Wochen):

- TN erhalten vom SL einen Ausdruck des Fotos mit einem neuen Kommentar (z.B. „Aber eine solche Erinnerung an unser Planspiel. Wir hoffen, Sie haben genauso viel Spaß wie wir!“).

 **DHBW** Stuttgart

Zentrum für Managementsimulation (ZMS)

**Beispiel:**



**Tipp:**

- Bei Meiner Schritt der TN zwei Fotos (oben und unten) von der Pinnwand machen
- Auf Leertaste der Kamera auf der Aufnahme schon beim Abblitzern achten

Verfügt über Erinnerungskarten

## LITERATUR

- Baldwin, Timothy; Ford, Kevin (1988): Transfer of training. A review and directions for future research. In: Personnel Psychology, Jg. 41, H. 1, S. 63–105.
- Hitzler, Sebastian (2009): Vorab-Produktevaluation eines computerunterstützten Planspiels. Welche Möglichkeiten und Grenzen eröffnet das Planspiel "Paul's Island" für einen Einsatz in andragogischen Trainingsmaßnahmen. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Karg, Ulrike (27.11.2004): Einflussfaktoren auf den Lerntransfer im organisationalen Kontext. Konzept und ausgewählte Ergebnisse einer Befragung. Veranstaltung vom 27.11.2004, aus der Reihe "Andragogentag". Bamberg. Veranstalter: Lehrstuhl Andragogik. Online verfügbar unter [http://www.uni-bamberg.de/fileadmin/andragogik/08/andragogentag/archiv/\\_ba2eb97/2004/material/Karg.pdf](http://www.uni-bamberg.de/fileadmin/andragogik/08/andragogentag/archiv/_ba2eb97/2004/material/Karg.pdf), zuletzt geprüft am 16.10.2009.
- Karg, Ulrike (2006): Betriebliche Weiterbildung und Lerntransfer. Einflussfaktoren auf den Lerntransfer im organisationalen Kontext. Bielefeld: Bertelsmann (Dissertationen, Habilitationen).

## VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT UND DIE AKTIVE MITARBEIT!!



Zentrum für  
Management  
Simulation

### KONTAKT

DHBW Stuttgart - Zentrum für Managementsimulation  
Rotebühlplatz 41  
70178 Stuttgart

Web: [www.dhbw-stuttgart.de/zms](http://www.dhbw-stuttgart.de/zms)  
Mail: [zms@dhbw-stuttgart.de](mailto:zms@dhbw-stuttgart.de)  
Tel.: +49 (0) 711 6673-4506

## Serious Gaming – Brettspiele im Einsatz für die Mitarbeiterqualifizierung

*Georg Klapp*

Das Herz eines jeden Unternehmens sind die Mitarbeitenden. Motivierte, engagierte und sich mit dem Arbeitgeber identifizierende Mitarbeiter mit unternehmerischem Denken und Handeln sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen – sowohl in schlechten als auch in guten Zeiten. Doch die Schlüsselfrage ist, wie werden meine Mitarbeitenden zu Unternehmern? Hierfür bietet game solution die Gelegenheit, einen Ansatz kennen zu lernen, der zu schnellem und nachhaltigem Erfolg in der Mitarbeiterqualifizierung führt: Die spielerische Methode.

Seit Jahren trainiert und fördert game solution Nachwuchskräfte, Mitarbeitende und Manager in Unternehmen mit Computersimulationen, Brettplanspielen und Management Games. Dabei erzielen sie überdurchschnittliche Lernerfolge mit einem hohen Spaß- und Motivationsfaktor.

Die spielerische Form ist eine Universalsprache mit grenzenloser Ideen- und Erscheinungsvielfalt:

- Spielen macht Betroffene zu Beteiligten, die gelerntes Wissen und Können anwenden, verinnerlichen und Neues dazulernen.
- Spielen löst positive Emotionen und eine offene Einstellung aus, macht Spaß und weckt Interesse für die Auseinandersetzung mit den angebotenen Inhalten.
- Spielen schafft vielfältige Möglichkeiten, die Wirklichkeit zu üben und fördert das ganzheitliche, unternehmerische Denken und Handeln.



# game solution-Workshops

game solution ag wurde Anfang 2002 mit Sitz in Zürich gegründet. Unser Team besteht aus Personen, die über mehrjährige Berufserfahrung in Aus- und Weiterbildung, Management, Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Personalentwicklung, Kommunikation und Projektmanagement verfügen. Wir bieten unsere Produkte und Dienstleistungen weltweit über unsere Standorte in Europa und Asien sowie über unsere Netzwerkpartner in Nord- und Südamerika an.

## WAS UNSERE KUNDEN SAGEN

### Simulationen

„Ich fand die Swiss Banking Simulation sehr spannend. Man konnte die Theorie quasi in die Praxis umsetzen, nach dem Motto learning by doing.“

„Zuerst war ich eher etwas kritisch eingestellt bezüglich der Nützlichkeit eines Spiels (Simulation) für eine Schulung von 2 Tagen. Die Kompetenz des Trainers, der durchdachte Aufbau des Spiels und letztendlich auch der mit Spass erzielte Lerneffekt haben mich dann jedoch voll überzeugt.“

„Grossartig, endlich verstehe ich bzw. kann ich mir vorstellen, was unsere Bank insgesamt eigentlich leisten muss!“

„Einfach Spitze die Spielleitung. Gute fachliche und didaktische Kompetenz. Themen wurden immer in den Kontext aktueller Geschehnisse gestellt. Hat die Teilnehmer immer mit einbezogen.“

[Ausgewählte Feedbacks von Teilnehmenden an Swiss Banking SIM-Workshops im Rahmen Weiterbildungsveranstaltungen renommierter Schweizer Grossbanken]

### Brettplanspiele

„Als Person mit technischem Hintergrund ist für mich das Spiel ein außerordentlicher Gewinn. Die Abhängigkeiten von Marktnachfrage, technischer Innovation, Produktionsprozess und Cash Management sind mir noch nie so klar gewesen.“

„Super Spiel. Es ermöglicht einen konkreten und praxisnahen Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen den Teilnehmenden und macht zudem enorm viel Spaß.“

„Am Brettplanspiel kann man viel Wissen praxisnah anwenden. Strategische Planungen werden veranschaulicht, theoretisches Wissen umgesetzt und spielerisch angewendet.“

[Ausgewählte Feedbacks von Teilnehmenden an ÖKONOMIKUS-Workshops im Rahmen Führungs- und Weiterbildungsveranstaltungen von nationalen und internationalen Unternehmen]

### Management Games

„Perfekt! Etwas Interaktives wie das Tower Game schafft Bilder und Bezüge zu komplizierten Inhalten und fordert erst noch die Konzentration nach dem Mittagessen!“

„Das Goldsucher-Game (Lost Dutchman's Gold Mine) ist/war eine super Idee und ist gut angekommen. Dies förderte insbesondere die Kommunikation zu anderen. Schade, dass es am Folgetag nicht auch ein ähnliches Spiel gab.“

„Am nützlichen am Programm fand ich das Spiel und insbesondere die Auswertung. Dabei wurde klar aufgezeigt, dass wir am gleichen Strick ziehen müssen, auch wenn wir in verschiedenen Teams arbeiten. Viel besser als jedes Standardprogramm.“

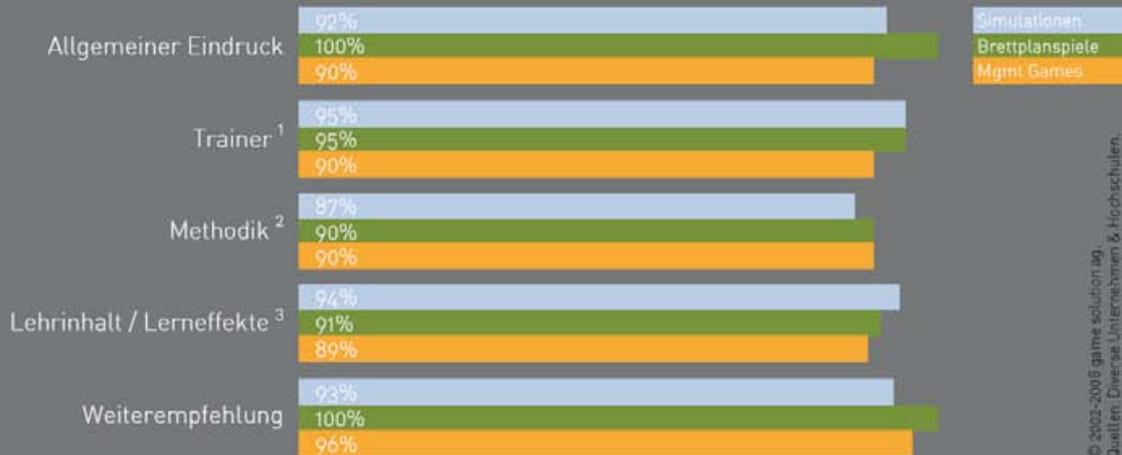
[Ausgewählte Feedbacks von Teilnehmenden an Mgmt Game-Workshops im Rahmen von Events und Workshops von nationalen und internationalen Unternehmen]



game solution gmbh  
Duisburger Str. 304  
45478 Mülheim an der Ruhr  
Deutschland

Telefon +49 (208) 696 660 60  
info@gamesolution.ch  
www.gamesolution.ch

### KUNDENBEWERTUNG GAME SOLUTION-WORKSHOPS



© 2003-2008 game solution AG. Quellen: Diverse Unternehmen & Hochschulen.

1) Fach- & Methodenkompetenz 2) Lernplattform 3) Praxisrelevanz, unternehmerisches Denken & Handeln, Inhaltsbezug Lernziele, Lerneffektivität

game solution erzielt mit Workshops basierend auf spielerischen Lösungen beim Zielpublikum, das sich aus Management und Mitarbeitenden von Unternehmen sowie Studierenden an Hochschulen zusammensetzt, im Durchschnitt weit überdurchschnittliche Resultate in Bezug auf alle relevanten Aspekte einer Aus- / Weiterbildungsveranstaltung als mit herkömmlichen Methoden realisiert werden. Dies belegen Teilnehmerfeedbacks die regelmässig von vielen unserer Kunden durchgeführt werden.

#### WIE EIN WORKSHOP ABLÄUFT

Je nachdem welchen game solution-Workshop Sie in Anspruch nehmen, wird ein unterschiedliches Zeitfenster notwendig. Vom Ablauf her sind alle Workshops gleich aufgebaut: Einführung, Spielperiode, Auswertung und Lerntransfer. Während Simulationen und Brettplanspiele jedoch mehrere Spielperioden benötigen, um das Lernpotenzial zu vermitteln, weisen Management Games nur einen Durchlauf auf.

#### WELCHE INFRASTRUKTUR BENÖTIGT WIRD

Unabhängig ob Simulation, Brettplanspiel oder Management Game - die Infrastruktur bedingt einen Raum, mit je einer Tischinsel pro Team auf dem die Spielanlage Platz findet. Die Spielleitung benötigt 2 Tische für Unterlagen und Spielmaterial sowie einen Flipchart und Beamer. Laptop und Spielplattform werden immer von game solution gestellt.

| Grobaufbau           | Simulation | Brettplanspiel | Mgmt Game |
|----------------------|------------|----------------|-----------|
| Einleitung           | 30'-60'    | 30'-60'        | 15'-30'   |
| Spielperiode         | 90'        | 60'-90'        | 60'-90'   |
| Auswertung           | 15'-30'    | 15'-30'        | 30'-60'   |
| Lerntransfer         | 60'-90'    | 60'-90'        | 30'-120'  |
| Anzahl Spielperioden | 4-10       | 4-12           | 1         |
| Mindestdauer         | 8 h        | 8 h            | 2 ½ h     |

