



TOPSIM-Planspiele

Learning business by doing business

TOPSIM – Change Management

Produktbeschreibung

Version 1.4

Inhalt

1	Überblick	1
2	Inhalte des Planspiels	3
2.1	Grundlagen des Simulationsmodells	3
2.2	Generelle Merkmale des Planspiels	3
3	Das Planspiel aus Teilnehmersicht.....	4
3.1	Die Persönlichkeitstypen	5
3.2	Die Teilnehmerentscheidungen	5
4	Das Planspiel aus Seminarleitersicht	7
4.1	Funktionen zur Einflussnahme.....	7
4.2	Zusammenfassungen und Auswertungen	8
5	Seminarverlauf.....	9
6	Zusammenarbeit mit TATA Interactive Systems	10

Das Planspiel TOPSIM – Change Management

1 Überblick

Das Planspiel TOPSIM – Change Management ist eine Simulation, die aufzeigt, wie Veränderungsprozesse in Unternehmen unterstützt und gestaltet werden können.

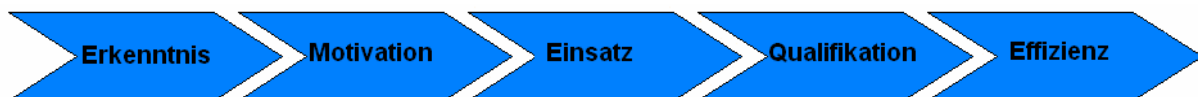
Change Management ist heute sowohl eine strategische Daueraufgabe als auch Reaktion auf externe Impulse in Organisationen, die sich an veränderte Umweltbedingungen anpassen müssen. Dabei gilt es, alle Sub-Systeme im Blick zu behalten: Prozessabläufe, Informationssysteme, Unternehmenskultur und vor allem die Menschen, die diese Elemente tragen. Dabei werden die Menschen in verschiedene Persönlichkeitstypen eingeteilt. Diese Persönlichkeitstypen basieren auf der Persönlichkeitstheorie, die schon bis zu Hippokrates zurückverfolgt werden kann, sowie auch auf der bahnbrechenden Arbeit für das Verständnis von Persönlichkeiten vom Schweizer Psychologen Carl Gustav Jung. Durch das Verständnis der Menschenpsychologie erleichtert man sich die Aufgabe das Unternehmen auf die sich gewandelte Umweltzustände anzupassen.

Der Anpassungsdruck kann dabei jedoch aus unterschiedlichsten Richtungen kommen. Die konkreten Herausforderungen reichen von der Restrukturierungsaufgabe bis zur Einführung von Managementsystemen. Das Planspiel TOPSIM – Change Management bietet durch seine vielfältigen Einflussfaktoren die Möglichkeit unterschiedliche Szenarien im Sinne von Veränderungsimpulsen zu modellieren.

Aufgabe

Die Seminarteilnehmer sehen sich in die Aufgabe des Change Managers versetzt, der die Organisation als Ganzes durch die einzelnen Phasen des Wandlungsprozesses begleitet. Ziel ist, möglichst alle Mitglieder der Organisation zum persönlichen Einsatz im konkreten Change Projekt zu bewegen und sie entsprechend leistungsfähig für die Bewältigung der neuen Aufgaben zu machen. Beide Zielgrößen werden über Faktoren (Commitment und Performance) gemessen und somit kontrollierbar.

Es gibt 5 Simulationsperioden, wobei jede Simulationsperiode eine bestimmte Phase im Wandlungsprozess repräsentiert.



Am Anfang geht es vor allem darum, das Bewusstsein für den Wandlungsbedarf zu schaffen. Dann muss bei jedem einzelnen Mitglied der Organisation die Bereitschaft zum Wandel erzeugt und schließlich die Fähigkeiten zur konkreten Veränderung und Leistung gefördert werden. Die einzelnen Schritte bauen dabei aufeinander auf. Am Ende jeder Phase erfolgt über ein Texteingabefeld die Abfrage der Entscheidungsgrundlagen der Teilnehmer für die getroffenen Maßnahmen. Diese Daten werden direkt ins Berichtswesen übernommen und unterstützen somit die strategische Reflexion über die gesamte Simulationsdauer.

Als Handlungsinstrumentarium stehen bis zu 30 Maßnahmen zur Verfügung, aus denen die geeigneten **Interventionen** ausgewählt werden können. Unter Interventionen versteht man Maßnahmen, die alle Organisationsmitglieder auf einmal erreichen. Neben den Interventionen können die Mitarbeiter auch durch andere Maßnahmentypen gefördert werden wie z.B. durch gezieltes **individuelles** Training oder Coaching und die Anregung Teams zu bilden. Die Teambildung ist eine **Gruppenaktion**, an der mehrere Mitarbeiter teilnehmen. Ein Beispiel für eine Gruppenaktion ist ein Workshop. Dabei sollten gruppenspezifische Effekte ebenso beachtet werden wie charakterliche Dispositionen. Schließlich muss die gewählte Aktion auch zum inhaltlich-zeitlichen Rahmen passen, den die jeweilige Spielperiode vorgibt.

Neben dem gegenwärtigen Status der Organisationsmitglieder erhalten die Teilnehmer auch Auskunft über das **Beziehungsnetzwerk**, sowie **Persönlichkeitsmerkmale** und **charakteristisches Verhalten** der einzelnen Person.

Nach Abschluss jeder Periode steht ein detailliertes Reporting zur Verfügung, das Auskunft über die Zielerreichung für jeden einzelnen Mitarbeiter und die Gesamtorganisation gibt. Außerdem wird ein Überblick über die Ressourcennutzung (Finanz- und Zeitbudget) gegeben.

Die Simulationsperioden sind in Phasen unterteilt, welche die Teilnehmer in **Teamarbeit** selbständig am PC durchlaufen. Nach Abschluss aller Phasen erfolgt die Periodenauswertung durch den Seminarleiter. Dabei werden Strategie und Erfolg der einzelnen Teilnehmergruppen verglichen und bewertet und gleichzeitig die **Lernerfahrungen** gesichert.

Zielgruppen

Das Planspiel kann für diverse Zielgruppen eingesetzt werden.

Generellen Zielgruppen:

- Manager der mittleren Führungsebenen
- Mitarbeiter der HR-Abteilung, die für die Betreuung von Change Prozessen zuständig sind
- Unternehmen und andere Organisationen, die ihre Mitarbeiter als Berater für Change Management schulen möchten.
- Hochschulen, die in spezifischen Studienabschnitten auf Change Management Problematiken eingehen möchten.

Lernziele

TOPSIM – Change Management ist insbesondere geeignet, um **wirtschaftliches vernetztes Denken und Handeln zu trainieren und vor allem die Teamarbeit zu fördern**

Es wird vor allem darauf Wert gelegt, dass man ein Bild davon bekommt wie das Interventionsdesign oder anders ausgedrückt die Strukturierung der einzelnen Maßnahmen strategisch geplant werden sollte. Ein guter strategischer Plan ist eine maßgebliche Voraussetzung für den Erfolg des Wandelprozesses.

Ein weiteres wichtiges Lernziel ist die Kenntnis der Persönlichkeitsprofile. Sie ist vom großen Nutzen sowohl für die Praxis als auch fürs Leben. Denn man wird oftmals mit denselben „Persönlichkeitstypen“ in allen Arbeits- und Geschäftsebenen konfrontiert.

Es werden außerdem Methoden und Instrumente des Change Managements, beispielsweise die verschiedenen Maßnametypen, kennen gelernt und trainiert

Seminargestaltung

Je nach Umfang des gewünschten Theorieinputs ist das Planspiel auf bis zu 5 Perioden ausgelegt. Ein Seminar dauert in der Regel **eins bis drei Tage**. Es können 12 bis 25 Personen teilnehmen, die in 3 bis 5 Gruppen eingeteilt werden. In der Regel besteht ein Team aus 3 bis 5 Teilnehmern und übernimmt die Aufgabe eines Change Managers, der wiederum Anweisungen vom Seminarleiter befolgen muss. Die Ausgangssituationen der einzelnen Change Manager sind gleich.

Hardware/Software Aspekte

Es werden **PCs mit Windows XP** sowie ein CD-ROM- und ein Anschluss für einen mobilen Datenträger (USB-Stick etc.) für den Seminarleiter sowie für alle Teilnehmergruppen benötigt.

Benötigter Festplattenspeicher: Sie benötigen auf der Festplatte rund 30 MB Speicherplatz.

Benötigter Arbeitsspeicher (Hauptspeicher): Für die Installation benötigen Sie mindestens 256 MB Hauptspeicher (RAM).

Anmerkung

Das Planspiel ist in folgenden Sprachversionen erhältlich:

- deutsch
- englisch

2 Inhalte des Planspiels

2.1 Grundlagen des Simulationsmodells

Das Simulationsmodell TOPSIM – Change Management gewährleistet ein Wechselspiel zwischen **aktivem Lernen** und **Theorieeinheiten** zum Change – Prozess, **Verhalten** und **Kommunikation**. Die Theorieeinheiten beziehen sich beispielsweise auf die Persönlichkeitstheorie, Phasenmodelle, Umgang mit Widerständen, Interventionsdesign, Unternehmenskultur etc.

Die **Persönlichkeitstheorie** befasst sich mit verschiedenen Persönlichkeitstypen. Es werden Hauptstärken, -schwächen, effektive Kommunikation und Verständigungshindernisse, die alle einen bestimmten Mitarbeiter betreffen, aufgezeigt.

Das **Phasenmodell** bildet ein zentrales Instrument dafür den Wandelprozess voranzutreiben. Das Planspiel besteht aus 5 Simulationsperioden und jede Simulationsperiode aus 5 Entscheidungsphasen, wobei pro Entscheidungsphase jeweils eine Maßnahmenart getroffen werden kann. Bei der Auswahl einer geeigneten Maßnahme sollte man sich nach den fünf Kriterien richten: Awareness, Motivation, Commitment, Qualification und Performance. Es ist außerdem darauf zu achten, wie viel Kosten eine einzige Maßnahme verursacht.

Unter dem **Interventionsdesign** versteht man, dass man erkennt, welche Maßnahmen zuerst kommen und welche Vorteile aus ihnen zu ziehen sind.

Im Weiteren ist auch die **Unternehmenskultur** als eine der Theorieeinheiten des Planspiels wichtig. Als bedeutende Merkmale einer erfolgreichen Unternehmenskultur gelten heute unter anderem ein globales Team, offene Kommunikation, das Fokussieren auf ein profitables Wachstum etc. Man sollte als Manager erkennen, wann eine Änderung im Unternehmen notwendig ist. Dabei muss der Wandelprozess im Kopf jedes einzelnen Mitarbeiters beginnen. Gründe für den Changeprozess könnten beispielsweise sein, wenn Risiken bestehen die Arbeit und Marktanteile zu verlieren oder Insolvenz anzumelden.

Ergänzend zum aktivem Lernen und Theorie können die Teilnehmer außerdem sich in Rollenspielen mit Change Management Techniken vertraut machen

2.2 Generelle Merkmale des Planspiels

- Simulationsmodell, das **stabile, realitätsnahe** und für die Trainingsziele adäquate **Simulationen** gewährleistet
- **Übersichtliche, einfache und reibungslose Bedienung** der Planspielsoftware, die auf den schnellen und unkomplizierten Einsatz im Seminar ausgerichtet ist (z.B. integrierte Sprachumschaltung in Seminarleiter- und Teilnehmersoftware). Der Seminarleiter kann seine volle Konzentration auf Teilnehmer und Lehr-/Lerninhalte richten.
- **Seminarleiterberichte**, die alle relevanten Daten der einzelnen Unternehmen beinhalten, um dem Seminarleiter einen schnellen Überblick zu geben und eine schnelle Analyse zu ermöglichen.
- Aussagekräftiges, umfassendes **Berichtswesen für die Teilnehmer**.
- Umfangreiches **Handbuch**, das den Seminarleiter beim Einsatz unterstützt
- **Teilnehmersysteme**, an denen die Teilnehmer ihre Entscheidungen mit Hilfe von Planungstools vorbereiten und ihre Ergebnisse analysieren können.
- **Grafische Auswertung**: Für Seminarleiter und Teilnehmer stehen grafische Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung. Für eine schnelle und komfortable Endauswertung kann der Seminarleiter die mitgelieferte Show auf EXCEL-Basis benutzen.
- Umfangreiche **Online-Hilfe**.

3 Das Planspiel aus Teilnehmersicht

Das Change Management Planspiel verläuft am Beispiel eines fiktiven Unternehmens namens SemiCon International. Die Hauptaktivitäten des Unternehmens sind konzentriert auf die Halbleiterproduktion und die Entwicklung von beratungsintensiven Lösungen. Die wichtigsten Nachfrager kommen aus den Sektoren Automobilindustrie, Verteidigung und Unterhaltungselektronik. SemiCon International hat sich entschlossen Schritte in Richtung Customer Relations Management zu machen um damit nachhaltige Beziehungen zu den Kunden zu erhalten und aufzubauen. Das bedeutet einen ganzheitlichen Wandel für das Unternehmen und es müssen Veränderungen auf allen Ebenen vorgenommen werden.



Die Aufgabe des Change Managers ist nun alle Mitarbeiter vom Sinn und Zweck des Changeprozesses zu überzeugen. Das erfolgt nun mithilfe der geeigneten Maßnahmen. Die Maßnahmen sollten auf die einzelnen Persönlichkeitstypen angepasst werden. Dabei soll darauf geachtet werden, dass jede Entscheidung mit Kosten verbunden ist, sodass zielloses „Herumprobieren“ bei den Teilnehmergruppen vermieden wird.

Es können sämtliche benötigte Informationen über das Teilnehmer-system abgerufen werden

Die folgende Übersicht zeigt ein Organigramm mit den Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen, die vom Change – Prozess überzeugt werden sollen, ihre Zustimmung dafür in Prozent und die Auflistung der einzelnen Maßnahmen mit den jeweiligen Kosten:

ORGANIGRAMM Phase beenden Gruppe 1 Periode: 2 Phase 1

keine Maßnahme

VORSTAND: Natalie Stiller (11%)
 PERS. ASSISTENT: James Ford (11%)

SALES Ronald Armstrong 11%	PRODUKTION Anne Barclay 11%	F & E Miguel Zapatero 11%	HR David Davenport 11%	FINANZEN Josep Miller 11%
EUROPA Joan Winfield 11%	EINKAUF Robert Pratt 11%	ANWENDUNG Harwa Baguti 11%	IT Simon Rosenberg 11%	CONTROLLING Mary London 11%
ASIEN Michelle Leroc 11%	QM Tanja Krukova 11%	ENTWICKLUNG Sven Wilander 11%	FACILITY MGT. Sue Brooks 11%	RECHT Lee Sung 11%
MARKETING Emelie Norton 11%	LOGISTIK Franz Schröder 11%	GRUNDLAGEN Patricia Moldini 11%	VERWALTUNG Fiona Place 11%	ACCOUNTING Nora Winter 11%

Bitte Informationen wählen:
 keine Informationen
 Persönl. Daten
 Persönlichkeit
 Netzwerk
 Status
 Reaktionen

Maßnahme wählen
 gelb: Individuelle Aktion, blau: Intervention, grün: Gruppenaktion

- keine Maßnahme!
- Rede Vorstand: 1 Std. / 3.0 T-
- Kick off: 2 Std. / 5.0 T-
- Fragebogen: 1 Std. / 5.0 T-
- Schwarzes Brett: 0 Std. / 2.0 T-
- Aktionsplan: 0 Std. / 2.0 T-
- Artikel: 0 Std. / 2.0 T-
- Werbegeschenke: 0 Std. / 15.0 T-
- Persönliche SWOT: 2 Std. / 1.0 T-
- E-Learning Kurs: 2 Std. / 1.0 T-
- Arbeitsplatzbeschreibung: 2 Std. / 1.0 T-
- Personalgespräch: 2 Std. / 1.0 T-
- Interview: 1 Std. / 1.0 T-
- Austausch: 17 Std. / 5.0 T-
- Einzeltraining: 2 Std. / 2.0 T-
- Runder Tisch: 2 Std. / 2.0 T-
- Prozessmodellierung: 8 Std. / 6.0 T-
- Diskussionsforum: 2 Std. / 10.0 T-
- Mediation: 4 Std. / 2.0 T-
- Brainstorming Meeting: 3 Std. / 1.0 T-
- Workshop: 6 Std. / 6.0 T-

OK Drucken Hilfe

3.1 Die Persönlichkeitstypen

Bitte Informationen wählen!

- Keine Informationen
- Persönl. Daten
- Persönlichkeit
- Netzwerk
- Status
- Reaktionen



Anne Barclay

Geschlecht: weiblich
 Position: PRODUKTION
 Alter: 29
 Familienstand: ledig
 Akademischer: MBA
 Dienstalter: 5

Das Planspiel bietet 22 verschiedene **Persönlichkeitstypen**, die man vom Change – Prozess überzeugen muss.

Persönlichkeit

Hauptstärken:

- Diszipliniert und präzise
- Gut informiert besonders bezüglich technischer Information
- Fördert Struktur und Ordnung

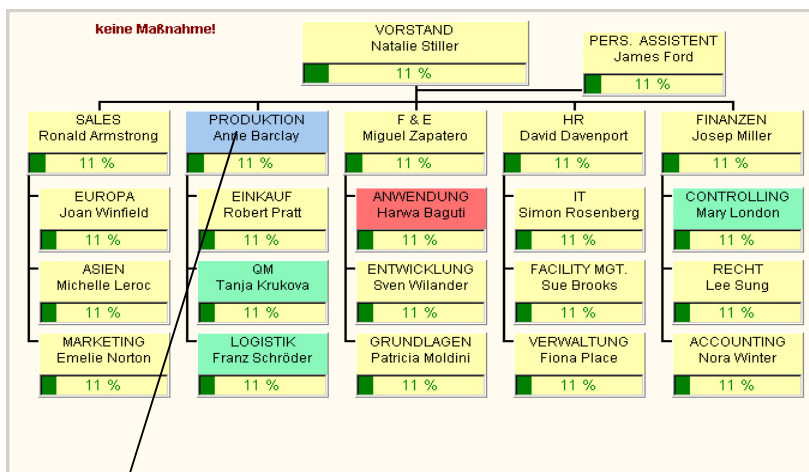
Hauptschwächen:

- Tendenz zur Überanalyse vorm Handeln
- Wird manchmal uneffektiv, wenn mit viel Emotionalität konfrontiert
- Weniger effektiv bei Arbeiten, die auf Zukunftsvisionen gerichtet sind

Effektive Kommunikation:

- Respektieren Sie ihr Wissen über das Thema
- Klar und geradlinig sein
- Vereinbaren Sie ein erneutes Treffen, nachdem sie eine Chance gehabt hat über alle Sachverhalte

Die Teilnehmer bekommen außerdem gesagt welche **Stärken und Schwächen** diese Persönlichkeiten besitzen und welche Chancen und Risiken bestehen. Diese Eigenschaften und Ratschläge können helfen, nutzbringende Maßnahmen zu identifizieren und ggf. geeignete Gruppen zu bilden.



Darüber hinaus sind Informationen zu dem persönlichen **Netzwerk** der Mitarbeiter verfügbar.

Durch die farbliche Kennzeichnung kann man „Freunde“ und „Feinde“ ablesen, sowie durch Auswahl des Unterpunktes „Netzwerk“ auch einige inhaltliche Informationen zum Netzwerk der Mitarbeiter erhalten.

Netzwerk

Anne Barclay sind die anderen Leute im Unternehmen eher egal. Eine Ausnahme hiervon sind ihre Kollegen aus der eigenen Abteilung, mit denen sie wirklich gerne zusammen arbeitet.

3.2 Die Teilnehmerentscheidungen

Nachdem sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Persönlichkeiten bei **SemiCon International** vertraut gemacht haben, diskutieren sie in ihren Gruppen, welche Maßnahmen am besten geeignet sein werden, um die Mitarbeiter vom Changeprozess zu überzeugen. Dabei stehen ihnen drei grundsätzlich unterschiedliche Typen von Maßnahmen zur Verfügung:

- Interventionen, mit denen alle Mitarbeiter des Unternehmens gleichzeitig erreicht werden können
- Individuelle Aktionen, die gezielt für einzelne Personen angewandt werden und
- Gruppenaktionen, die eine ausgewählte Personengruppe betreffen

Insgesamt umfasst der Maßnahmenkatalog 30 verschiedene Auswahlmöglichkeiten. Es folgt eine kurze Übersicht einiger Maßnahmen als Beispiele:

Intervention	CEO - Rede	Eine Rede zu den Angestellten, welche die nächsten Schritte des Unternehmens beschreibt oder die Entscheidungen des Vorstands darlegt.
	Kick Off	Ziel ist es eine Übersicht über den geplanten Projektablauf zu geben, Erwartungen zu wecken, mögliche Risiken anzusprechen und schließlich Zweifel zu zerstreuen, die im Team aufkommen könnten.
	Aktionsplan	Ein Aktionsplan ist ein fundamentales Statement über die Ziele und Zielvorstellungen, die in Zukunft erreicht werden müssen.
Individuelle Aktion	Externe Berater	Unter externen Berater verstehen wir hier einen Fachberater, der fachkundige Ratschläge gibt oder Gutachten erstellt.
	Internes Mitarbeiter-Austausch Programm	Zuordnung zu einem Austauschprogramm ist eine gute Methode für den Austausch an Praktiken und Fähigkeiten.
	Coaching (Einzelberatung)	Es ist ein Lernprozess, in dem der persönliche Coach Frage-, und Reflexionstechniken nutzt, um dem Klienten zu helfen persönliche und/oder unternehmerische Ziele zu identifizieren.
	Einzeltraining	Mithilfe des Einzeltrainings ist es möglich, spezifische Schwachpunkte im Qualifikationsprofil einzelner Mitarbeiter anzugehen.
Gruppenaktion	Expertenvortrag	Korrekt eingesetzt kann es ein starkes Mittel sein, um Lernen in der Gruppe zu ermöglichen. Entscheidend für den Erfolg eines Vortrages ist letztlich die Motivation und Lernbereitschaft des Publikums.
	Teamtraining	Es ist die kosteneffektivste Methode zum Training einer großen Anzahl von Menschen mit den gleichen Trainingsbedürfnissen.
	Workshop	Eine Gruppe beteiligter Mitarbeiter entwickelt Lösungen für ihre Probleme, indem sie über die ungeklärten Sachverhalte diskutiert und ihre Ideen in einem Prozess mit Hilfe mehrerer oben angeführter Methoden bearbeitet.

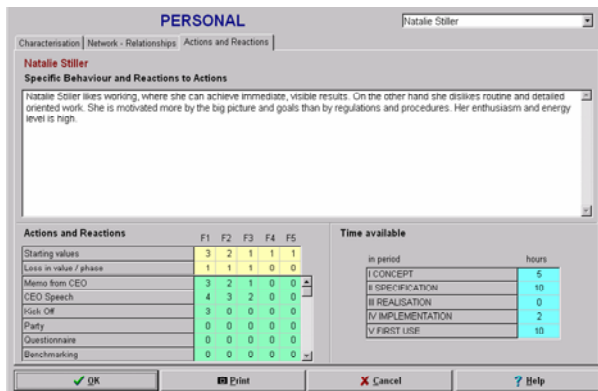
Mithilfe des Phasenmodells und der Persönlichkeitstheorie ist man in der Lage einen geeigneten Weg zu finden mit den **Widerständen** einzelner Mitarbeiter bezüglich des Change - Prozesses umzugehen. Man wählt eine geeignete Kommunikationsart wie zum Beispiel das Kick-Off, das Personalgespräch, Runder Tisch etc., um die Motivation Einzelner an der Teilnahme am Change – Prozess zu fördern. Dabei wird das darauf folgende Verhalten des einzelnen Mitarbeiters analysiert. Dieses Verhalten stellt eine Antwort oder Reaktion auf Change - Prozess oder auf die Maßnahme dar. Es wird deswegen fortwährend die veränderte Zustimmung Einzelner oder deren Steigerung im Verlauf des Planspiels analysiert. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass Mangel an Erkenntnis der gewichtigste Grund für den Widerstand zwischen Mitarbeitern ist. Ziel einer gewählten Maßnahme sollte nun sein, dass man den Mitarbeitern sowohl klar macht welchen Nutzen sie vom Wandelprozess haben, als auch welche Risiken für das Unternehmen und die Angestellten bestehen.

4 Das Planspiel aus Seminarleitersicht

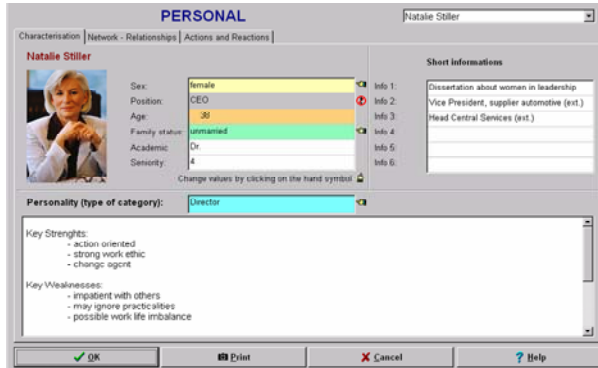
Das Seminarleitersystem bietet Ihnen vielfältige Möglichkeiten auf die **Ausgestaltung der Szenarien** Einfluss zu nehmen. Das Basismenü stellt Ihnen alle Funktionen zur Verfügung, die man benötigt um die Simulation in ihrem Ablauf zu steuern. Außerdem gibt es vielfältige **Auswertungsmöglichkeiten**, die Sie bei der Analyse der Gruppenergebnisse unterstützen können.

Der Datenaustausch zwischen Seminarleitersystem und Teilnehmersystemen nach jeder Periode erfolgt via USB Stick durch den Seminarleiter. Die übertragenen Daten werden dann vom Seminarleiter im Plenum ausgewertet. Die Gruppenleistungen werden verglichen und die Ergebnisse und Entscheidungsprozesse analysiert. Danach werden der aktuelle Stand und das aktuelle Berichtswesen an die Teilnehmergruppen zurückgespielt. Und der Simulationszyklus kann von neuem beginnen

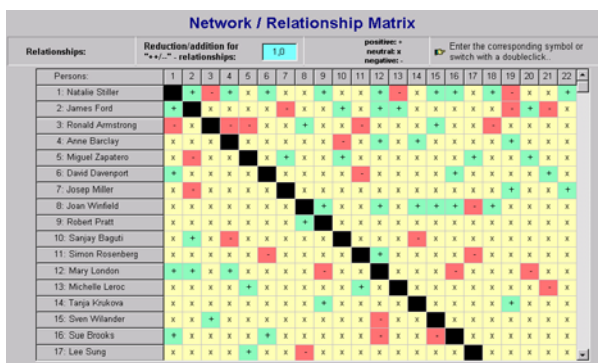
4.1 Funktionen zur Einflussnahme



Der Seminarleiter kann die **Reaktionen** der einzelnen Mitarbeiter ändern, deren Auswirkungen von den Teilnehmern festgestellt werden kann. Jede Maßnahme die von den Teilnehmern in ihrer Rolle als Change Manager angewendet wird, bewirkt eine spezifische Reaktion bei den betroffenen Personen. Ein und dieselbe Maßnahme kann unterschiedliche Effekte in verschiedenen Perioden haben



Außerdem können Sie die **Charakterisierung** der Individuen in der Simulation bearbeiten. Die Persönlichkeitstypen werden mit Sorgfalt überlegt, bevor sie in die Simulation eingesetzt werden und in das umfassende Konzept von TOPSIM – Change Management hineinpassen. Es ist aber natürlich auch möglich die Profile in Ihrem eigenen Einsatzgebiet zu übernehmen.

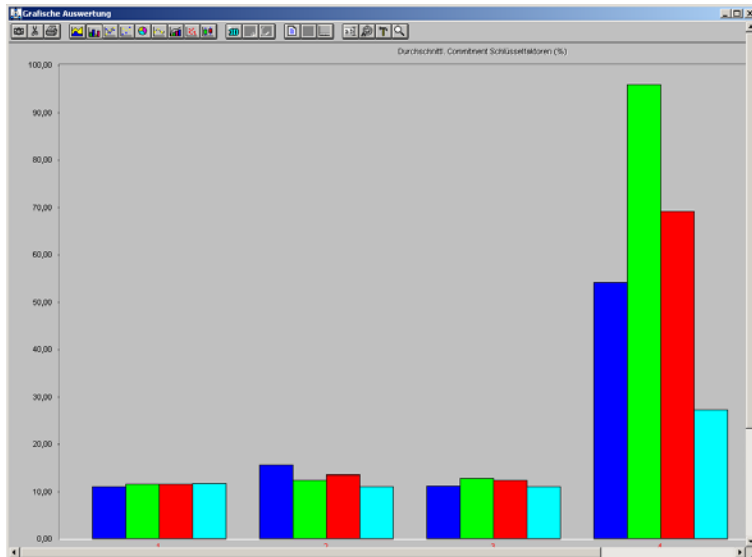


Eine weitere einfach zu bedienende Einstellmöglichkeit zur Definition eigenen Szenariums ist die **Network / Relationship Matrix**. Die Matrix stellt eine Übersicht über die Beziehungen einzelner Personen dar.

Weitere Einflussmöglichkeiten beinhalten das Ausmaß an Informationen, das den Teilnehmern zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Simulation zugänglich ist, sowie eine flexible Zuordnung der einzelnen Persönlichkeiten zu einer beliebigen Position im Organigramm.

4.2 Zusammenfassungen und Auswertungen

Es gibt keinen direkten Wettbewerb zwischen den partizipierenden Gruppen in TOPSIM Change Management. Jede Gruppe entscheidet über die Maßnahmen zum Aufbau des Wandelprozesses mit ihren "eigenen" Angestellten. Am Ende jeder Periode analysiert der Seminarleiter die Gruppenentscheidungen.



Mithilfe **grafischer Auswertung** ist ein qualitativer und quantitativer Vergleich von verschiedenen Änderungsprozessen der Gruppen möglich.

Außerdem kann das System ausführliche Berichte für die Teilnehmer erstellen, die ihren genauen Fortschritt im Changeprozess wiedergeben. Diese Berichte können gedruckt und zur Auswertung an die Teilnehmer verteilt werden. So kann gemeinsam diskutiert werden, welche Auswirkungen die einzelnen Entscheidungen hatten.

TATA Interactive Systems GmbH						Copyright (c) 2006 by T.I.S. D-72070 Tübingen	
TOPSIM - Change Management				Nexient		Datum: 9. 5.2007	
SEMINARLEITERBERICHT 1: Change Status, Unternehmen im Vergleich							
Durchschnittlicher Status der Faktoren F1 - F5							
Team	Faktor 1 AUFMERSAMKEIT	Faktor 2 MOTIVATION	Faktor 3 COMMITMENT	Faktor 4 QUALIFIKATION	Faktor 5 PERFORMANZ		
1	69.75	58.13	56.57	54.14	33.43		
2	96.87	95.96	95.96	95.96	58.08		
3	80.10	72.22	68.48	69.19	33.08		
4	27.27	27.27	27.27	27.27	19.19		
Status Entwicklung von QUALIFIKATION							
Team	in vorheriger Periode		in aktueller Periode		Gewinn/Verlust in Prozent		
1	11.21%		54.14%		382.88%		
2	12.88%		95.96%		645.10%		
3	12.37%		69.19%		459.18%		
4	11.11%		27.27%		145.45%		

5 Seminarverlauf

Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ In einem Seminarleitertraining werden Sie mit dem Programm vertraut gemacht ➤ Vor Beginn muss die TOPSIM - Change Management Software auf den PCs der Teilnehmer sowie auf dem PC des Seminarleiters installiert werden ➤ Eine Einführungspräsentation macht die Teilnehmer mit der Simulation bekannt
Simulation	
Analyse und Gesamtauswertung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Gruppen präsentieren ihre Ergebnisse ➤ Der Seminarleiter leitet die Diskussion zur Evaluation und Analyse der einzelnen Gruppenergebnisse. Dabei können folgende Aspekte fokussiert werden: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Warum unterscheiden sich die Change-Prozesse? ➤ Welche Gründe haben zu den Entscheidungen und zu den Ergebnissen geführt?

**Gamma ist eine Software mit deren Hilfe komplexe Systeme visualisiert und analysiert werden können. Mit dieser Methode wird vernetztes Denken gefördert.*

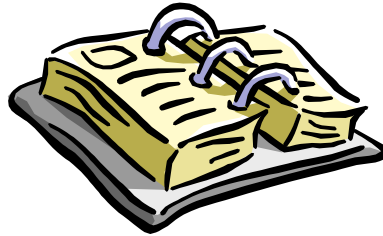
Beispielagenda eines zweitägigen Seminars

Tag 1	Tag 2
Einführung in die Simulation und das Szenario	Gruppenarbeit und Simulation der 3. Periode
Gruppenarbeit und Simulation der 1. Periode	Lehrgespräch zu Entscheidungsprozessen & Analyse der 3. Periode
Mittagessen	
Lehrgespräch zur Theorie des Changemanagements & Analyse der 1. Periode	Gruppenarbeit und Simulation der 4. Periode
Gruppenarbeit und Simulation der 2. Periode	Analyse der 4. Periode
Lehrgespräch zu Interventionsdesign und Strategien & Analyse der 2. Periode	Gruppenarbeit und Simulation der 5. Periode
Evtl. Teamevent	Analyse der 5. Periode & Auswertung des Seminars

6 Zusammenarbeit mit TATA Interactive Systems

Was passiert konkret, wenn Sie TOPSIM – Change Management erwerben?

Lieferung:



Trainerhandbuch und CD-ROM.

Einweisung:

Pilotseminar oder Teilnahme am eintägigen Seminarleitertraining bei TATA Interactive Systems. Termine etwa zweimal jährlich. Wichtig: einander kennen lernen.

Erfahrungsaustausch:

Ad-hoc-Mitteilungen von TATA Interactive Systems, Newsletter.

Hotline-Service:

TATA Interactive Systems bietet an Werktagen einen **kostenlosen Hotline-Service** für TOPSIM - Planspiele von 08:30 Uhr bis 18:00 Uhr an. Bei Bedarf können auch abweichende Zeiten vereinbart werden.

Update-Service

Anwender erhalten in regelmäßigen Abständen kostenlose Up-dates mit kleineren Programmverbesserungen evtl. Fehlerkorrekturen und auch inhaltlichen oder didaktischen Erweiterungen. Die Planspiele und die Materialien werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Upgrade-Angebote

Anwender können Upgrades (weitere Module, Sprachversionen, zusätzliche Szenarien, etc.) erwerben.

Hat unser Angebot Ihr Interesse gefunden? Sicher ist bei Ihnen die ein oder andere Frage offen geblieben. Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Wir freuen uns auf Ihre Email, Ihren Anruf oder Ihren Brief.

TATA Interactive Systems GmbH
Neckarhalde 55, 72070 Tübingen
Postfach 2671, 72016 Tübingen
fon +49 (0)7071 – 79 42 0
fax +49 (0)7071 – 79 42 29
info@topsim.com
www.topsim.com