



Den Wandel vorwegnehmen

**Planspiele in
Change-Management-Szenarien**

Learntec / Europäisches Planspielforum

30.01.2008

Dr. Georg Fehling

TATA Interactive Systems GmbH, Tübingen

1. Kurze Einführung in die Flusslehre

πάντα ῥεῖ

„Wir steigen in denselben Fluss und doch nicht in denselben, wir sind es und wir sind es nicht.“

Change Management Szenarien

Treibsand im Flussbett des Change

2. Change

- Teilnehmer sind immer Treiber und Getriebene
- Situation / Themen / Umsetzung im Unternehmen
- Klassisch in zwei Phasen mit zwei Ebenen



3. Planspiele in Change - Szenarien

- **Zeitraffer / Focussierung / Strukturbildung**
- **Mögliche Distanz, die der Lerner einnehmen kann**
- **Soziales Lernen / Rollenspielkomponente**
- **Im Kern geht es um die richtige Mischung zwischen**
 - Verstehen
 - Tun können
 - Gut finden / akzeptieren

Mögliche Gliederung

- **Obere Führungsebene**
 - Die Entscheidungsträger.
 - Sie bestimmen, WAS passiert
- **Mittlere Führungsebene**
 - Die Agents of Change
 - Sie sind für die Umsetzung verantwortlich
- **„Untere Ebene“**
 - Die „Betroffenen“
 - Sie sollen wenigstens ein gewisses Verständnis gewinnen

Potenziale I : Obere Führungsebene

- **Überlebensfähige / Fortschrittsfähige Organisationen**
- **Nach innen vereinfachen, nach außen verkomplizieren / differenzieren**
- **Sich ein Bild der Lage (des Systems) verschaffen**
- **Worauf kommt es eigentlich an?**
- **Alternativen entwickeln und Ziele setzen**
- **Mit speziellen, auf die Branche angepassten Planspielen können Szenarien durchgespielt werden.**
- **„First, break all rules“**

Beispiel: Obere Führungsebene

- **Planspiel für die Öffentliche Verwaltung**
- **Postbank AG**
- **Diversity Management Simulation für Nova**
- **Strategie - Workshops**

Mittlere Ebene

- **Wie kann ich als FK den Prozess gestalten?**
- **Zusammenhang der KPIs**
- **kurzfristig und mittelfristig**
- **Change-Landkarte: Strategy Maps**
- **Helikopter- und Maulwurfsicht einnehmen**
- **Die Grenzen meiner Sprache sind die Grenze meiner Welt ...**

Beispiele

- **Deutsche Telekom AG (T-Com und T-Systems)**
 - **Kapitalmarktgerechte Unternehmensführung** in Zeiten disruptiver und investitionsträchtiger Technologien
 - Blended Learning - Ansatz
 - Über 1.000 Teilnehmer seit 2004
- **Großes Finanzinstitut**
 - **Umstellung der Vertriebssteuerung**
 - Blended - Learning – Ansatz
 - Implementierung der Vertriebstools im Planspiel
 - Ca. 300 Teilnehmer seit 2005
- **BG-Projekt**

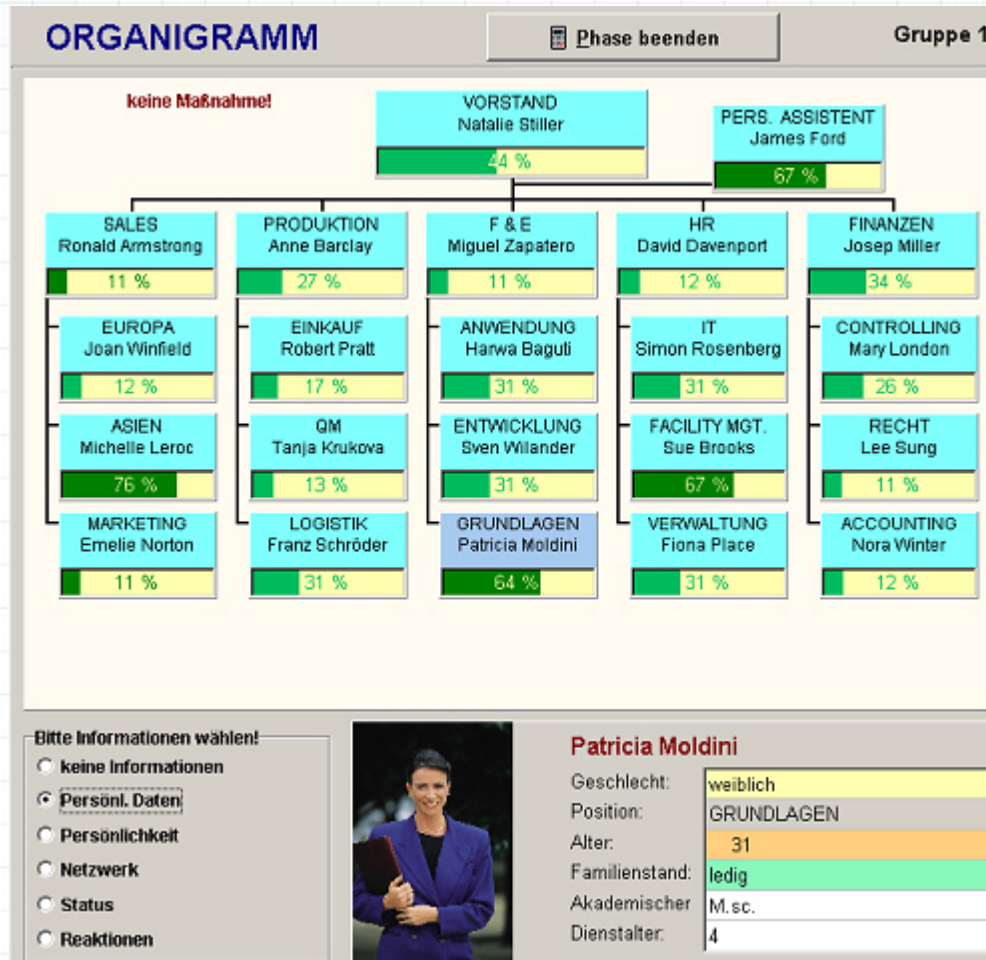
Potenziale III : Die Betroffenen

- **Worum geht es genau?**
- **Verstehen hilft!**
(nicht immer)
- **Warum ist die Veränderung wichtig?**
- **Wie ist der Prozess**
 - Bei mir?
 - In meinem Team / in meiner Abteilung / ... ?
- **Planspiel als Rollenspiel hat enormes Potenzial!**

Zusammenfassung

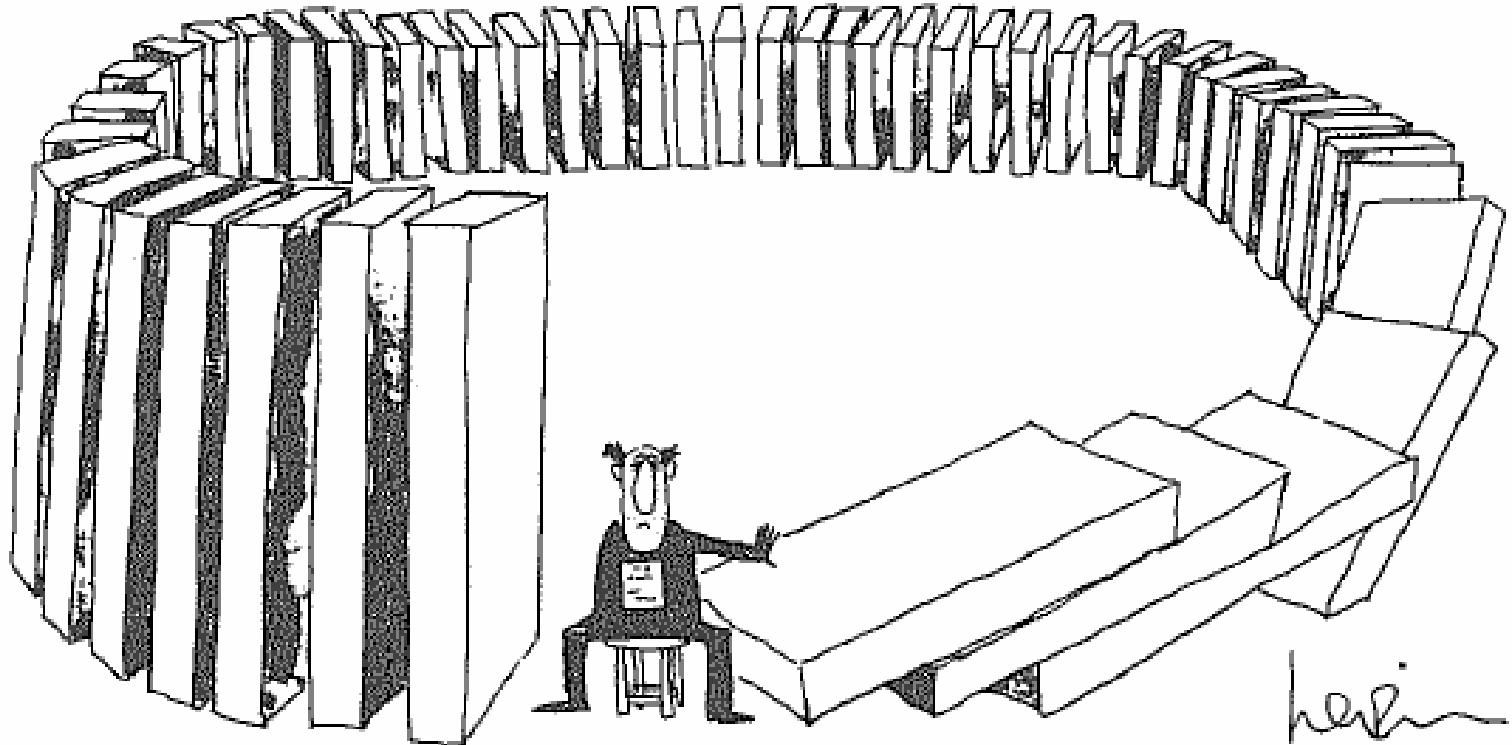
- **Planspiele können gerade in der Kombination aus Rollenspiel und Regelspiel die Komplexität des Change-Themas gut abdecken.**
- **Die Planspielqualität und –design müssen hier noch höher sein als im Normalfall, da sie vollständig in den Hintergrund treten muss.**
- **Die Rolle des Seminarleiters (intern / extern) ist zentral. Am Ende transportieren wir alles über unsere Personen.**

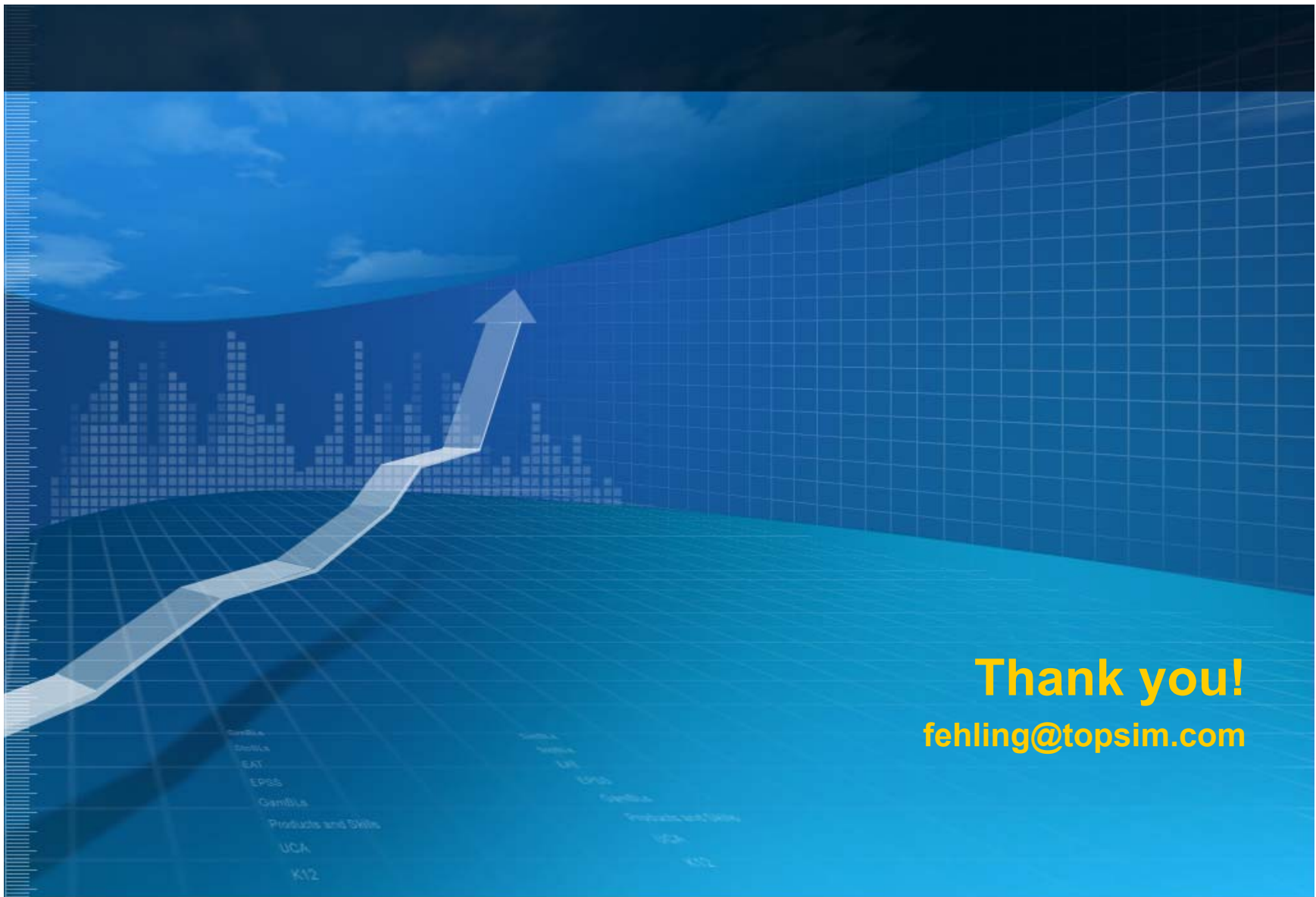
In eigener Sache : TOPSIM – Change Management



Stand C.11

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





Thank you!
fehling@topsim.com

110 0,56 € lebenslanges lernen

deutschland

also lautet ein beschluss,
dass der mensch
was lernen muss.
lernen kann man,
gott sei dank,
aber auch sein leben lang.

2001

