

Stefanie Flecke, Dirk Fröhlich, Dina Weiler

Geschäftsführer von SIMDUSTRY®

Learning & Developing – Board-Simulationen als passgenaues Personalinstrument in VUKA-Zeiten

Es fordert bereits meine ganze Aufmerksamkeit, das kleine Quadrat im Display stabil auf der Linie des künstlichen Horizonts zu halten, um das Flugzeug im richtigen Winkel sinken zu lassen. Wie soll ich da auch noch die Landebahn treffen und zugleich die Geschwindigkeit des Jets mit genau der richtigen Rate verringern? Kurz nachdem eine Computerstimme die Zahl 500 ins Cockpit gerufen hat – was offenbar bedeutet, dass wir jetzt eine Höhe von 500 Fuß unterschritten haben –, übernimmt Wellensiek als mein Ausbilder und Co-Pilot neben mir die Maschine und startet durch.

„Das hätte eine ziemliche Bruchlandung gegeben“, sagt er ganz gelassen und fliegt eine Kurve über das Meer. Doch was kann er auch von einem Piloten erwarten, der bisher noch nicht in einem realen Cockpit gesessen hat? Wellensiek setzt die Boeing sanft auf die Landebahn in Hongkong auf, aktiviert den Umkehrschub und lässt das Flugzeug ausrollen. Der virtuelle Flug im Simulator des Lufthansa Trainingszentrums am Stadtrand von Berlin ist beendet. *

* aus Ingenieur.de; Montag, 8. August 2016

Bevor ein Flugschüler im Cockpit eines Flugzeuges aktiv sein darf, absolviert er, je nach Airline und Pilotenlizenz, 50 bis 90 Stunden in einem Flugsimulator, zusätzlich zu 600 bis 1500 Stunden Theorieunterricht. Diese Flugsimulationen spielen in der Luftfahrt eine sehr große Rolle: Eventualitäten ohne reale Gefährdung durchspielen und trainieren zu können, ist in der Ausbildung, aber auch regelmäßig während der aktiven Zeit als Pilot elementar. Ein Grund, warum das Flugzeug als sicherstes Verkehrsmittel gilt.

Sollten Sie, wie wir, in der Personalentwicklung aktiv sein und nun diese Zeilen lesen, stellen Sie sich jetzt wahrscheinlich die Frage: Wie könnte so eine Simulation in der Vorbereitung eines Mitarbeiters auf eine neue Position, eine neue Kompetenz, ein neues Wissens- und Aktionsfeld aussehen? Reichen Inputs und Gruppen- oder Einzelaufgaben, ähnlich den Theorieteilchen in der Pilotenausbildung? Oder macht es auch hier Sinn, Situationen live zu durchleben, ohne jedoch reale Auswirkungen auf den aktuellen oder zukünftigen Verantwortungsbereich zu haben? Darüber möchten wir in diesem Artikel sprechen.

Stefanie Flecke, Dirk Fröhlich, Dina Weiler

Erfahren Sie, inwiefern Simulationen in der Personalentwicklung einen Zusatznutzen darstellen können, und erweitern Sie Ihr Wissensspektrum darüber, wie genau ein solches Learning-Development-Instrument gestaltet sein muss, um in „VUKA-Zeiten“ maximal zu wirken.

„VUKA“ – was genau steckt dahinter?

„VUKA“ ist das neue Schlagwort für einen zunehmenden Trend. Die Geschwindigkeit in der Digitalisierung und Globalisierung bedingt, dass ...

- wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Unternehmen immer schneller wechseln.
- sich organisatorische Strukturen in Unternehmen dementsprechend beständig verändern.
- Interessenslagen durch die zunehmende Anzahl von Stakeholdern vielschichtiger werden.

„VUKA“ beschreibt dementsprechend mit vier Buchstaben die Rahmenbedingungen, unter denen Mitarbeiter und Führungskräfte in ihren Verantwortungsbereichen immer häufiger (re-)agieren müssen und die in der Personalentwicklungsarbeit entsprechend berücksichtigt werden müssen:

Volatilität **U**nsicherheit **K**omplexität **A**mbivalenz

Als Konsequenz daraus müssen Mitarbeiter Entscheidungen im partiellen Blindflug oder mit nur begrenzter Sicht treffen. Es gibt nur begrenzt ...

- Musterlösungen – also kaum „wenn-dann“-Beziehungen.
- lineare Lösungen – also kaum „wenn X dann Y“.
- erfahrungsbasierte Lösungen – also vieles ist ein „erstes Mal“.

Daraus ergibt sich zwangsläufig die folgende ganz aktuelle und relevante Frage:

Welche Learning-Development-Instrumente kann die Personalentwicklung Mitarbeitern bieten, um ihnen ein Maximum an Sicherheit beim Agieren und Reagieren in VUKA-Zeiten zu geben?

Eine Antwort darauf lautet: Business-Simulationen. Denn das Agieren und Reagieren unter VUKA kann mit dem Instrument Business-Simulationen ähnlich wie im Flugsimulator erlebt und trainiert werden.

Unterschiedlichen Arten von Business-Simulationen

Das Feld Business-Simulationen ist zwar groß, aber dennoch gut kategorisierbar, wie die folgende Grafik zeigt:

	PC-basierte/ virtuelle Simulationen	Brett-/ Board- Simulationen
Statisch <i>Teilnehmer verfolgen/vollziehen vorgegebene Entscheidungen</i>	☑	☑
Dynamisch <i>Teilnehmer treffen eigene Entscheidungen</i>	☑	☑

Für das Simulieren von Agieren und Reagieren in VUKA-Zeiten sind Simulationen in allen vier Quadranten des Schaubilds grundsätzlich geeignet.

Die Antwort auf die Frage, ob besser statische oder dynamische Simulationen durchgeführt werden, ist abhängig vom Faktor Zeit: In dynamischen Simulationen müssen Teilnehmer zunächst eine Art „Spielregeln“ kennenlernen, die ihnen verschiedene Entscheidungsoptionen aufzeigen. Das kostet Zeit, kommt aber der vorher beschriebenen Flugsimulator-Analogie am nächsten.

Steht Zeit nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung, können wir immer noch auf statische Simulationen zurückgreifen, bei denen viele Entscheidungen vorgegeben und nachvollzogen werden. In der Flugsimulator-Analogie würde das bedeuten, vorwiegend folgt man den Anweisungen des Co-Piloten, eigene Entscheidungen sind nur punktuell möglich. Eine daraus resultierende verminderte eigene Lern- und Erfahrungstiefe ist der Preis, den man für diese Zeitersparnis zahlen muss.

Im weiteren Verlauf werden wir uns insbesondere auf Board-Simulationen (auch als Brett-Simulationen betitelt) beziehen, geben Ihnen aber später auch noch eine gute Entscheidungshilfe, wenn es um die Frage geht: Board- oder digitale Simulationen – was sind hier die Pros und Cons.

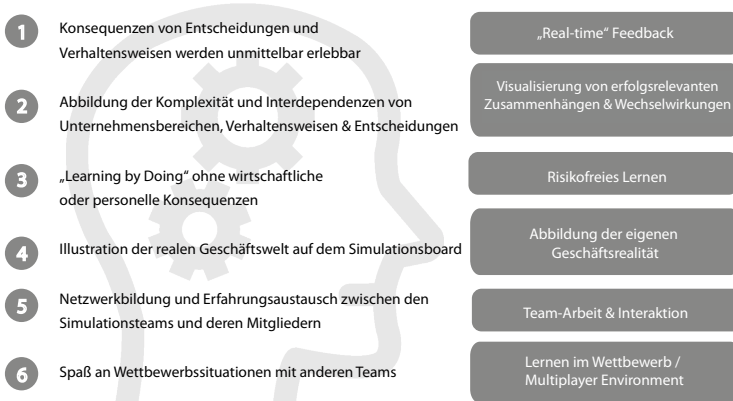
Nur ganz kurz: Der Ablauf solcher Board-Simulationen

In den simulationsbasierten Trainings werden die Teilnehmer in mehrere Simulationsteams aufgeteilt, die – insbesondere bei dynamischen Simulationen – miteinander im Wettbewerb stehen. Aus Erfahrung empfehlen wir für eine optimale Gruppendynamik die Aufteilung in drei bis fünf Simulationsteams mit jeweils drei bis vier Personen. Simuliert werden mehrere aufeinanderfolgende Simulationsperioden, die reale Zeiträume abbilden. Innerhalb jeder Periode treffen die Teilnehmer eigenständige und unabhängige Entscheidungen. Ziel ist es, in einem thematischen Fokus erfolgreich zu sein, der von betriebswirtschaftlichen Themen, also „Hard-Facts“, bis hin zur Mitarbeiterführung, eher „Soft-Facts“, reicht. Dabei erleben die Teilnehmer hautnah die positiven und negativen Konsequenzen ihrer eigenen Entscheidungen sowie die der anderen Simulationsteams. Durch den Zeitraffereffekt von Simulationen – ein beispielsweise zweitägiges finanzwirtschaftliches Simulationstraining kann bis zu sechs Geschäftsjahre abbilden – werden nicht nur kurz-, sondern auch mittel- und langfristige (Neben-)Wirkungen von Entscheidungen erfahrbar. Diese Erfahrungen transferieren die Teilnehmer dann unmittelbar auf ihre eigenen, realen Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche – genau wie das in einem Flugsimulator passiert.

Unabhängig von VUKA – Der Zusatznutzen von Board-Simulationen

Basierend auf dem eben beschriebenen Setting von Board-Simulationen gibt die unten aufgeführte Grafik einen guten und komprimierten Überblick über den Mehrwert von simulationsbasierten Trainingsmaßnahmen gegenüber klassischen Trainings.

Board-Simulationen-6 Gründe



Es ist wichtig, zu erwähnen, dass simulationsbasierte Trainingsmaßnahmen nie nur den Selbstzweck haben sollten – also simulieren, um zu „spielen“. Die zu wörtliche Übersetzung des englischen Begriffs „Gamification“ kann hier zu Missverständnissen führen.

Eine Simulation, die nachhaltige Ergebnisse erzielt, ist immer eine Maßnahme, die – neben der Simulation an sich – auch die folgenden didaktischen Elemente aufweist:

- Auswertungen/Debriefs und Reflexionen nach jeder Simulationsperiode
- Themenspezifische Inputs zu den in der Simulation abgebildeten Parametern
- Interne oder externe Gastredner als Fachexperten zu simulierten Themen
- Gruppendiskussionen und Best-Practice-Sharing
- Der individuelle Transfer der Learnings auf den eigenen Verantwortungsbereich durch jeden Teilnehmer – das zentrale Element für den Return-on-Investment jedes simulationsbasierten Trainings

Die besondere Relevanz von Business-Simulationen als Personalentwicklungsinstrument unter dem Gesichtspunkt VUKA

Business-Simulationen spiegeln durch ihr Setting – ihren Aufbau und Ablauf – explizit das (Re)Agieren in VUKA-Zeiten wider.

Stichwort Volatilität

Die Volatilität im Agieren und Reagieren nimmt zu!

Der Tennishallen-Boom in den 90ern, ausgelöst durch den Becker-/Graf-Hype, der Immobilien-Boom in Spanien Anfang des Jahrtausends, ausgelöst durch Finanzkraft auch breiterer Masse, der Fitnessstudio-Boom der letzten Jahre als Ausdruck eines neuen Schönheitsideals – alles sind Beispiele für neue Geschäftsfelder aufgrund veränderter Rahmenbedingungen. Und doch bleibt immer die Frage: Setzt man auf das richtige Pferd? Und falls ja, wie schnell bemerke ich, wann es anfängt zu lahmen? Oder anders ausgedrückt: Wie lange sind meine Rahmenbedingungen wirklich stabil, was genau ändert sich gerade und wodurch begegne ich diesen speziellen Veränderungen?

Board-Simulationen sind immer hochdynamische, systemische Settings. Keine der aufeinanderfolgenden Simulationsperioden gleicht der anderen, denn fortwährend ändern sich für die agierenden Teams die Rahmenbedingungen. Das ergibt sich zum einen aus den eigenen Entscheidungen eines Teams aus der Vorperiode. Zum anderen bedingt jede eigene Entscheidung entsprechende Reaktionen der anderen miteinander im Wettbewerb stehenden Teams. Schließlich wird die gesellschaftliche, ökologische und mesoökonomische Umwelt eines jeden Unternehmens auch durch sogenannte Ereigniskarten („Event-Cards“) widergespiegelt. Es ergeben sich immer neue Rahmenbedingungen, auf die Teilnehmer reagieren können oder müssen – je nachdem, ob die jeweiligen Teams die Veränderung als relevant oder irrelevant für den eigenen Aktionsradius einschätzen.

Stichwort Unsicherheit

Die Unsicherheit im Agieren und Reagieren nimmt zu!

2008 war NOKIA mit 50 Milliarden das weltweit umsatzstärkste Unternehmen im Mobiltelefonsektor. 2013, nur fünf Jahre später, wurde die einstmals so lukrative Telefonsparte wegen hoher Verluste an Microsoft verkauft. Der Grund: Die Fehlentscheidungen bezüglich des Substitutionsprodukts „Smartphone“, das Apple wie

Phönix aus der Asche an die Umsatzspitze aufsteigen ließ. Heutzutage ist die Einschätzung, ob ein Trend Bestand hat, kaum noch realistisch. Und dennoch müssen Entscheidungen zu Produktions- oder Dienstleistungsangeboten unter diesem und anderen Unsicherheitsfaktoren getroffen werden.

Kernstück von Simulationen sind eigene Entscheidungen, ähnlich wie im Flugsimulator. Wie das Beispiel Nokia zeigt, ist das Treffen von Entscheidungen immer mit Unsicherheit verbunden. In den Board-Simulationen treffen die Teilnehmer fortwährend Entscheidungen ohne die Möglichkeit, die Wirkungen 100 Prozent linear zu antizipieren. Das ist zum einen bedingt durch das nur eingeschränkt vorhersehbare Verhalten der anderen Simulationsteams. Zum anderen liefert hier ein weiterer zentraler Bestandteil von Simulationen den so realistischen „Unsicherheitsfaktor“: die schon erwähnten „Ereigniskarten/Event-Cards“. In Form dieser Event-Cards werden unvorhersehbare Ereignisse in den Simulationsablauf integriert. Dabei ist mit Blick auf die Lerntiefe zum Thema „Unsicherheit“ noch zu erwähnen, dass Event-Cards optimalerweise immer reale Geschehnisse im Arbeitsalltag der Teilnehmer widerspiegeln. Deshalb müssen wir uns später auch noch der Frage widmen: Müssen Simulationen zu 100 Prozent auf das eigene Unternehmen maßgeschneidert sein oder sind auch existierende, also „Ready-to-use“-Simulationen sinnvoll?

Hinzu kommt, dass die Teilnehmer mehrfach vor Entscheidungssituationen stehen, die eine Vielzahl unterschiedlicher künftiger Herausforderungen replizieren und günstige Wege zur Bewältigung aufweisen. Derart beleuchten mehr und mehr Scheinwerfer eine dunkle Landungsstrecke und sorgen für ein Stück mehr Sicherheit.

Stichwort Komplexität

Die Komplexität im Agieren und Reagieren nimmt zu!

1969 wurde die PERI GmbH von Artur und Christel Schwörer in Weissenhorn gegründet, um den Betonbau zu rationalisieren. Im Jahr 2016 ist dieses ehemals kleine Familienunternehmen der Weltmarktführer für Schalungen und Gerüste mit zentraler Beteiligung an Weltprojekten, wie dem Ausbau des Panama-Kanals oder der Öresund-Brücke, mit Baustellen in über 100 Ländern, also in der Hälfte aller Staaten weltweit, und einem Umsatz von 1,3 Milliarden. Es ist leicht vorstellbar, welchem Komplexitätsgrad Entscheidungen in diesem süddeutschen Familienbetrieb real unterliegen und wie deren komplexe Wirkungen den Unternehmenserfolg beeinflussen.

Die Abbildung derartiger zunehmender Komplexitätsgrade ist das Herzstück von Business-Simulationen. Die Teilnehmer treffen in jeder Simulationsperiode eine Vielzahl von Entscheidungen. Weiterhin unterliegt jeder Entschluss wiederum der Berücksichtigung vielfältiger relevanter Entscheidungsparameter. In strategischen oder finanzwirtschaftlichen Simulationen sind das zum Beispiel Entscheidungen zu Standorten, Produktionsmitteln und Vertriebskanälen mit Entscheidungsparametern wie potenzieller Absatz, Gewinnmargen und Wettbewerbsvorteile. Auch eher an Soft-Skills orientierte Simulationen in Bereichen wie Talent Development, Führung virtueller Teams und Mitarbeiterführung sind entsprechend aufgebaut mit Entscheidungen zu Entwicklungsmaßnahmen oder Überstunden und Entscheidungsparametern wie Motivation, Abwanderungsrisiko, Ausbau von Wissen und Fähigkeiten oder verfügbaren Ressourcen wie Zeit und Geld.

Die Teilnehmer erleben daraufhin Ursache-Wirkung-Zusammenhänge nicht nur ausschnittsweise, also wie in der Realität reduziert auf den eigenen Abteilungskontext, sondern ihre Aktionen werden durch das Setting mit mehreren Simulationsteams, insbesondere im komplexen unternehmerischen und wettbewerbstechnischen Kontext, abgebildet. Diese erweiterte Sichtweise ist von zentraler Bedeutung, wenn es für den einzelnen Teilnehmer darum geht, zu lernen, welche Wirkungen seine oftmals „kleinen“ Entscheidungen oder Verhaltensweisen in der Realität auch auf seine Organisation und deren Wettbewerbsfähigkeit haben. Das ist in VUKA-Zeiten zunehmend von großer Bedeutung.

Stichwort **Ambivalenz**

*Die **Ambivalenzen** im Agieren und Reagieren nehmen zu!*

Ihre Option: „Keyless-Entry“ – Das war in den vergangenen Jahren eines der Schlagworte im Verkauf von neuen PKWs. Mittlerweile ist dieser einstige Trend zum Standard in der Automobilbranche geworden und jeder Käufer kommt in den Segen der neuen Technologie. Aber ist sie wirklich nur ein Segen? Keyless-Entry hat auch einer anderen Branche ganz neue und perfekt vereinfachte Rahmenbedingungen für ihre Aktivitäten geschaffen: den Autoknackern, -dieben und -hehlern. Keine Beschädigung, kein Einbruch mehr nötig, denn die neue Technologie erlaubt das Auslesen von Daten, auch für kriminelle Aktivitäten. Insofern ist Keyless-Entry ein zweischneidiges Schwert, was – wie auch andere Situationen im persönlichen und unternehmerischen Alltag – zunehmend verschiedenste Interpretationsansätze zulässt oder sogar erfordert.

Alle Entscheidungen der agierenden Simulationsteams basieren auf ihrer Interpretation der derzeitigen Situationen und der Verhaltensweisen anderer Teams. Der Vorteil einer Board-Simulation ist, dass ein Simulationsteam immer aus mehreren Personen besteht. Damit hat der einzelne Teilnehmer bereits innerhalb seines Teams Zugang zu unterschiedlichen Perspektiven und Interpretationen. Die Diskussion darum, „was ist denn nun die richtige Perspektive“, ist fruchtbar, auch wenn es keine direkte Wahrheit dazu gibt – wie in der Realität. Werden dann Entscheidungen gefällt, basieren auch diese auf einer Interpretation von Daten und Fakten. Inwiefern eine Entscheidung richtig war, zeigt sich spätestens im Debrief nach einer Simulationsperiode, wenn im Plenum mit allen Teilnehmern nochmals die Interpretationen und Beweggründe besprochen werden und, durch Trainer oder andere Teilnehmer, zusätzliche Blickwinkel erschlossen werden.

Müssen Simulationen zu 100 Prozent auf das eigene Unternehmen maßgeschneidert sein oder sind auch existierende, also „Ready-to-use“-Simulationen sinnvoll?

Der Markt der Simulationsanbieter ist heute ebenso komplex wie die vorab beschriebene Unternehmensumwelt. Daher werfen wir nachfolgend einen kurzen Blick auf die Auswahloptionen mit dem Fokus auf:

- Welches Format – Maßgeschneidert vs. Standard?
- Welches Medium – Board vs. PC/digital?

Eigentlich ist die Antwort leicht: Im Optimalfall nutzt die Personalentwicklung eine für ihr Unternehmen zu 100 Prozent maßgeschneiderte Simulation. Denn diese reflektiert 1:1 das eigene Unternehmen und der Transfer von Learnings in den eigenen Verantwortungsbereich erfolgt dadurch unmittelbar. Auf der anderen Seite ist es natürlich auch eine Frage der Investition, denn die Entwicklung einer maßgeschneiderten Simulation ist aufwendig. Realistisch sind Kosten zwischen 9.000 und 40.000+X Euro, abhängig von der Komplexität der Simulation. Hat man als Personalentwickler nur einen begrenzten Teilnehmerkreis oder agiert innerhalb eines limitierten Budgets, ist der Griff zur standardisierten Simulation die Alternative. Diese muss nicht unbedingt schlechter sein, wenn Folgendes beim Einkauf der Leistung beachtet wird:

Eine „Ready-to-use“-Simulation darf nie ein „One-size-fits-all“-Produkt sein.

Das bedeutet: Bietet der Simulationsanbieter keine Adaptation seiner Simulation auf das Unternehmen des Personalentwicklers an – und das bezieht sich nicht auf Adaptation der Inputs, sondern wirklich auf eine Anpassung der Simulations-Hardware an den Kunden und seine Lernziele –, dann sollte man besser weitersuchen. Denn durch

- die Integration der realen Geschäftsereignisse in Event-Cards,
- Adaptation von zum Beispiel Mitarbeiterprofilen an reale Profile im Unternehmen bei Führungssimulationen und
- die Integration realer zentraler Prozessschritte des Kunden in den Simulationsablauf

wird jede „Ready-to-use“-Simulation zu einem maßgeschneiderten Produkt. Das kann ein Personalentwickler von guten Simulationsanbietern erwarten.

Brett-Simulationen oder computerbasierte/digitale Simulationen – gibt es da ein „besser oder schlechter“?

Nicht wirklich. Beide haben ihre Daseinsberechtigung und ihren jeweiligen Mehrwert. Je nach Lernziel kann die haptische oder virtuelle Simulation besser zum Lernziel passen.

Computerbasierte/digitale Simulationen

Gegenüber Brettsimulationen bieten computerbasierte Simulationen die Möglichkeit, eine größere Anzahl von Parametern zu integrieren, unter denen die Teilnehmer agieren und reagieren müssen. Das erscheint in VUKA-Zeiten zunächst vorteilhaft.

Was jedoch berücksichtigt werden muss, sind folgende Aspekte:

- **Black-Box-Verfahren:** Computerbasierte Simulationen bilden Entscheidungen oftmals in einem „Black-Box“-Verfahren ab. Entscheidet man sich für Parameter A, resultiert daraus B. Dabei ist jedoch nicht explizit und ursächlich erkennbar, warum sich aus A dann B ergeben hat.
- **Komplexität:** Die Chance der hohen Komplexitätsabbildung wird genutzt, überfordert jedoch Teilnehmer oftmals und erschwert Teamdiskussionen sowie Schlussfolgerungen über Zusammenhänge von Parametern.
- **Rein visuelle und auditive Abbildung:** Es wird mit zwei Lernzugängen gearbeitet: dem auditiven und dem visuellen Lernkanal. Der dritte haptische Lernkanal kann nicht genutzt werden.
- **Vielzahl von Bilderwelten:** Digitale Simulationen nutzen die Möglichkeiten der Vielzahl von Bildern, Szenen und Darstellungen. Dieses geht auf Kosten eines sich in Board-Simulationen reduzierten Bildes, welches visueller Fokus ist und nachhaltig im Gedächtnis verankert wird.
- **Kommunikation:** Unmittelbare Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Teilnehmern sind reduziert. Ideen, Blickwinkel und Erfahrungen lassen sich nur digital reduziert austauschen.

Brett-/Board-Simulationen:

Im Begriff „Brett-Simulation“ ist bereits die zentrale Herausforderung dieser Art von Simulationen manifestiert. Die verschiedenen Teams in einem Simulationstraining arbeiten an ihrem Simulationsbrett, das sehr oft ein eigenes, in der Simulation zu leitendes Unternehmen oder Team darstellt und welches im Wettbewerb zu den anderen Simulationsteams steht.

Die limitierte Größe des Brettes ist ausschlaggebend dafür, dass die Anzahl der darzustellenden Parameter nur begrenzt ist und dadurch die Komplexität reduziert ist – zumindest mit Blick auf das Board.

Scheiden Board-Simulationen deshalb für simulationsbasierte Weiterbildungen gerade im Hinblick auf das Agieren unter VUKA aus? Auf keinen Fall!

Die Komplexitätsreduktion von Board-Simulationen bietet den Vorteil, dass Teilnehmer sich auf das Wesentliche konzentrieren. Der damit verbundene Komplexitätsverlust wird durch das Simulationselement „Event-Cards“ ausgeglichen. Sie bringen eine höchst realistische und komplexitätserweiternde Komponente mit ins Spiel: Die Konfrontation mit unerwarteten Herausforderungen, die eine sofortige unausweichliche Wirkung haben, sogenannte direkte Event-Cards, oder eine multi-optionale Entscheidung durch das jeweilige Simulationsteam erfordern, sogenannte optionale Event-Cards, und zu unterschiedlichen Resultaten führen. Durch die anschließende haptische Ausführung der Resultate am Board, meistens ein Verschieben von Behältern, Münzen, Männchen oder Pins, wird der „Black-Box“-Effekt ausgeschlossen und gleichzeitig die haptische Lernkomponente integriert.

Fazit

Von den „Fortune 500“ Unternehmen von vor 25 Jahren sind 50 Prozent inzwischen nicht mehr am Markt. Grund ist eine Welt, die zunehmend unter VUKA-Bedingungen agieren muss.

Effektive Personalentwicklung bedeutet heute, seine Mitarbeiter auf ein Agieren und Reagieren unter diesen Bedingungen vorzubereiten oder dabei zu unterstützen. Dabei bilden Simulationen – Board-Simulationen sowie digitale Simulationen – genau die VUKA-Bedingungen ab, ähnlich wie Flugsimulatoren für aktive oder angehende Piloten. Durch die Intensität und Praxisnähe der Lernerfahrungen innerhalb einer Simulation erweitern Teilnehmer unmittelbar und nachhaltig ihr Wissens- und Verhaltensspektrum. So werden sie auf potenzielle Herausforderungen in der gegenwärtigen oder zukünftigen Praxis vorbereitet und können diesen reflexiv und mit mehr Know-how begegnen.

Durch Lernen in simulationsbasierten Trainings erschaffen Mitarbeiter einen Wettbewerbsvorteil für das eigene Unternehmen, das in einem durch VUKA bedingten Marktumfeld agiert.

Wir halten es für einen wichtigen Bestandteil in Ihrer Personalentwicklung, Ihren Mitarbeitern dieses Lernen und Erleben simulationsbasiert zu ermöglichen – ein Lernen in realen Situationen ohne reale Konsequenzen.



Stefanie Flecke



Dirk Fröhlich



Dina Weiler

SIMDUSTRY®

www.simdustry.de

Schwalbenring 3, 63834 Sulzbach am Main

SIMDUSTRY® ist weltweit einer der erfolgreichsten Anbieter von Ready-to-use-Simulationen zu aktuellen Personalentwicklungsthemen.

In den über 25 Ländern seiner Geschäftstätigkeit entwickelt das SIMDUSTRY®-Team weiterhin 100 % maßgeschneiderte Simulationen.

Stefanie Flecke & Dirk Fröhlich fundieren ihren Erfolg in Simulationsentwicklungen auf den Erfahrungen aus ihren eigenen internationalen Businesskarrieren im Finanzbereich, Marketing & Sales. Durch ihre jahrelange Arbeit als Trainer, Berater und Coach erarbeiten sie mit ihrem Team heute umfassende Managementprogramme, die neben Simulationen auch aktuelle Themen im Anforderungsprofil an Manager abbilden.

Dina Weiler berät Unternehmen und Trainer in der Anwendung und Durchführung von Simulationstrainings. Grundlage dafür: Expertise aus ihrer Doktorarbeit zur Nachhaltigkeit von Planspielen & Co-Trainerstätigkeit.

Stefanie Flecke, Dirk Fröhlich, Dina Weiler