

Business Simulationen – mehr als nur „fun by gamification“!

Simulationen – die Maximierung von Erleben, Lernen und Umsetzen

Serious Games, Planspiele, Gamification, Business Simulationen (S.en) – das sind viele Begriffe für ein identisches und hoch effektives Instrument in der heutigen Personalentwicklung (PE). Aber was genau verbirgt sich dahinter?

S.en sind ...

- ... eine einfache und extrem nachhaltige Methode, um heutige komplexe Systeme und Wirkungszusammenhänge zu verstehen und sicher darin zu agieren.
- ... dynamische Modelle, die es ermöglichen, in einem risikofreien Raum Entscheidungen zu treffen, deren systemische Auswirkungen zu erleben und daraus Schlussfolgerungen für den eigenen realen Verantwortungsbereich zu ziehen.
- ... ein zeitlich und budgetär höchst effektives PE-Instrument, das in kurzer Zeit einer großen Gruppe von Teilnehmern nachhaltig tiefgehende Lernerfahrungen ermöglicht und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt.

Themenfelder

Die Themenfelder von S.en kennen kaum Grenzen – nicht nur für „Hard Fact“- (BWL, strategische Vertriebssteuerung etc.), sondern auch für sämtliche „Soft Fact“-Themen (Mitarbeiterführung, Talententwicklung, interkulturelle Kompetenz etc.) werden S.en eingesetzt. Grundsätzlich lassen sich alle Kontexte abbilden, die Prozesse beinhalten und (komplexe) Wirkungszusammenhänge und Probleme auslösen – sprich: unsere heutige dynamische, digitale Geschäftswelt.

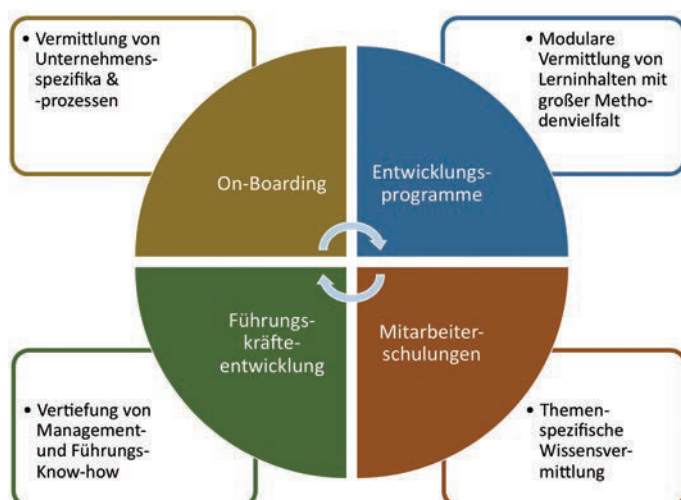


Abb. 1: Einsatzfelder von Simulationen in der PE

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

Abb. 2: Klassifizierung von Simulationen

Arten

Es gibt verschiedenste S.en, die aber dennoch gut kategorisierbar sind (s. Abb. 2) – je als ready-to-use oder maßgeschneiderte Variante.

Setting simulationsbasierter Trainings

In simulationsbasierten Trainings agieren Teilnehmer in kleinen Simulationsteams, die miteinander im Wettbewerb stehen und eigenständige Entscheidungen treffen. Ziel ist es, im nachgebildeten Themenkontext erfolgreich zu agieren. Die Konsequenzen eigener Entscheidungen sowie die Wechselwirkungen zu Aktionen des Wettbewerbers werden so unmittelbar erlebt.

Die Teilnehmer durchlaufen dabei mehrere Simulationsperioden, die reale Zeiträume abbilden. Durch den Zeiträffereffekt (ein zweitägiges BWL-S. kann z.B. sechs Geschäftsjahre nachbilden) werden neben kurzfristigen auch langfristige Wirkungen von Entscheidungen erlebt. Diese Erfahrungen transferieren die Teilnehmer dann unmittelbar auf ihren eigenen, realen Tätigkeitsbereich.

Am Ende einer jeden Geschäftsperiode erfolgen

- intensive Reflexions- und Diskussionsphasen (Debriefs) zur Identifizierung von Erfolgsfaktoren in Entscheidungen und Verhalten;
- umfassende fachspezifische Inputs bezogen auf vorab definierte Lernziele;
- ergänzende Vorträge von internen und externen Gastrednern zu unternehmensspezifischen Faktoren.

<input checked="" type="checkbox"/> Flexibilität/Adaptierbarkeit der Simulation bezogen auf die Branche und das Unternehmen der Teilnehmer (höchstmögliche/r Anwendungsbezug und Realitätsnähe)
<input checked="" type="checkbox"/> Unterschiedliche Schwierigkeitsgrade (Simulation kann entsprechend der Teilnehmerkenntnisse angepasst werden und daran anknüpfen)
<input checked="" type="checkbox"/> Gute Instruktionsqualität (klare und verständliche Struktur des Simulationsablaufs)
<input checked="" type="checkbox"/> Ausgebildete Simulationstrainer
<input checked="" type="checkbox"/> Es finden Debriefings statt vs. es wird nur gespielt

Abb. 3: Qualitätskriterien simulationsbasierter Trainings

Darum sind S.en so effektiv:

Interaktives Setting:

Möglichkeit für Best-Practice-Sharing, multiperspektivische Analysen und intensive Netzwerkbildung

Ausbildung komplexer Problemlösungskompetenzen:

Möglichkeit, in einem risikobefreiten Raum, ohne materielle oder personelle Konsequenzen Erfahrungen zu sammeln. Dadurch werden komplexe Problemlösungskompetenzen geschärft und so festgefahrene Handlungs- und lineare Denkweisen aufgebrochen.

Aufbrechen von Silo-Denken und Verständnis für Zusammenhänge:

Die multiperspektivischen Reflexionsphasen und das konkrete, optische und/oder haptische Simulationserlebnis machen die systemischen/organisationalen Auswirkungen des eigenen Handelns unmittelbar sichtbar.

Nachhaltige Verknüpfung von Theorie und Praxis:

Die Kombination von theoretischen Modellen mit der Reproduktion realer Geschäftssituationen verankert Lernerlebnisse nachhaltig.

Vielfältiges Lernen:

Durch S.en werden unterschiedliche Lernzugänge gleichzeitig bedient. Es wird gelesen, exzerpiert, analysiert, bewertet, geschrieben, strukturiert, kommuniziert, argumentiert, präsentiert, kooperiert, geplant, organisiert, entschieden und gehandelt.



Autorin:

STEFANIE FLECKE,
internationale Management-
Trainerin und Beraterin,
Geschäftsführerin von
SIMDUSTRY®, Simulations-
entwickler und -trainer



Autor:

DIRK FRÖHLICH,
internationaler Management-
Trainer und Berater,
Geschäftsführer von
SIMDUSTRY®, Simulations-
entwickler und -trainer



Autorin:

DINA WEILER,
Beraterin zu Simulationstrainings
und Co-Trainerin