alfa fit
Führungs-Planspiel

Führung live – training by doing!

Situative und authentische Leadership-Kompetenz durch 360°- Feedback

alfa media
ganzheitliche personal-entwicklung

„…eine Führungskraft muss nicht immer alles richtig machen – aber es ist verdammt wichtig, dass sie weiß, wie sie ankommt…“

Die fundamentale Bedeutung von Feedback liegt darin, dass Rückmeldungen grundsätzlich die Voraussetzung für individuelle und für soziale Lernprozesse sind.

alfa fit Führungs-Planspiel:

Führung live – training by doing !

alfa fit ist ein verhaltensorientiertes Unternehmens-Planspiel mit dem Ziel, das persönliche Führungsverhalten in einer Vielzahl von alltäglichen und kritischen Führungs-Situationen zu erproben und authentisch zu optimieren.

alfa fit stellt jeden Teilnehmer in reale Führungs-Situationen und löst durch den bewusst vorgegebenen Aufgabendruck auch seine natürlichen Führungs-Reflexe aus – die Basis für nützliches Feedback!
Es gibt also kein überlegtes Rollenspiel-Verhalten und es gibt keinerlei Rollen-Instruktionen!

In **alfa fit** arbeiten die Teilnehmer-innen an praxisnahen, weitgehend branchen-unabhängige Aufgaben und in jeder Spielrunde in verschiedenen Funktionen z.B. als Mitarbeiter, Abteilungsleiter, Bereichsleiter etc.

Für **alfa fit** beträgt die Dauer des Basis-Trainings minimal 3 Tage; 7 bis max. 11 Mitarbeiter eines Unternehmens werden dabei meist von 2 Coaches begleitet.

alfa fit als Führungs-Planspiel wird seit 1980 von Dr. Kimpfler ständig weiterentwickelt.

In seiner involvierenden Konzeption stellt **alfa fit** eine echte und überlegene Alternative zu den traditionellen Führungstrainings dar.

alfa fit Führungs-Planspiel:

Führungs-**i**ntensiv-**t**raining mit transfer

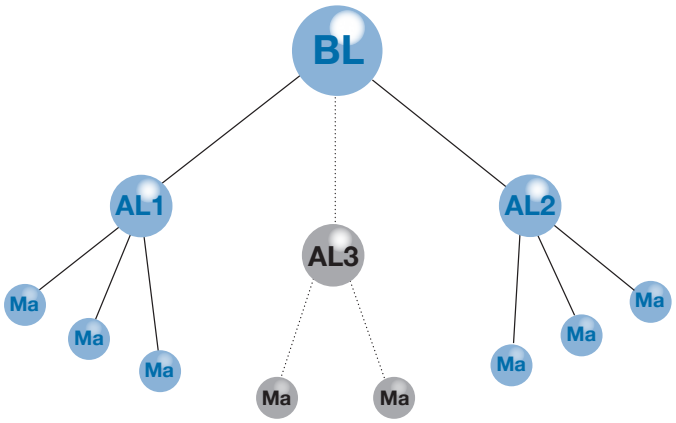
Ziel der Simulation ist das Training von Führungs-Verhalten durch die aktive Gestaltung von realitätsnahen Führungs-Situationen in der repräsentativen Struktur eines Großunternehmens.

Die zu bewältigenden Projekte und Aufgaben bewegen sich hauptsächlich in den weitgehend branchen-unabhängig gestalteten Bereichen oder Hauptabteilungen:

Finanzen… Personal… Vertrieb… Forschung und Entwicklung… Marketing… Organisation… u.a.

Nur die jeweils gewählte Führungs-Struktur ist im Ablauf vorgegeben;
Diese richtet sich nach der Anzahl der Teilnehmer im Seminar.
BL: Bereichsleiter;
AL: Abteilungsleiter;
Ma: Mitarbeiter

Die Zuordnung der Mitarbeiter ist variabel; sie fordert die Wahrnehmung von Eignung und Neigung der Mitarbeiter als Führungsaufgabe.



alfa fit Führungs-Planspiel:

Die Rahmen-Organisation

- **Die Führungskräfte:**

1. führen schon in der Vorbereitung
2. führen „nach allen Seiten“
3. delegieren nach Eignung und Neigung
4. sind keine Rollenspieler!

- **Die Mitarbeiter:**

1. benötigen keine Fachkenntnisse
2. werden nicht „gelinkt“
3. sind im Hier und Jetzt
4. sind keine Rollenspieler!

- **Die Aufgaben:**

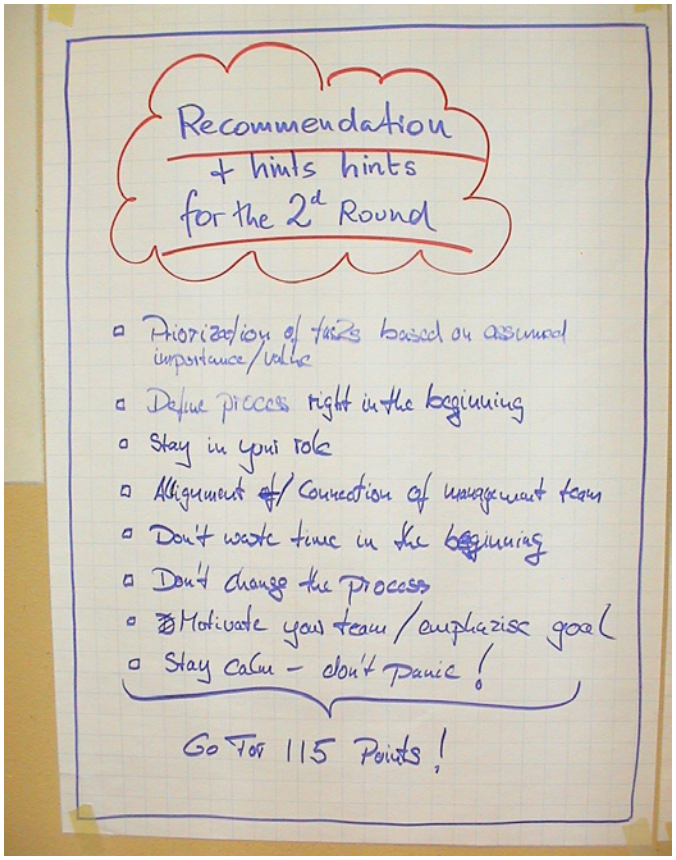
1. können vernetzt oder unabhängig sein
2. müssen einzeln richtig beurteilt werden
3. erbringen einzeln unterschiedliche Ergebnispunkte
4. erbringen alle zusammen 100 Ergebnispunkte

- **Die Zeit zur Bearbeitung:**

1. Gesamtzeit: 1 Stunde incl. Vorbereitung
2. pro Minute früher abgeben: 1 Gutpunkt
3. pro Minute später abgeben: 1 Strafpunkt
4. Maximum früher/später abgeben: 15 Minuten

- **Der BL bekommt Material zu:**

1. Ausgangs-Situation
2. Problem-Stellung
3. Arbeits-Aufgaben
4. Ergebnis-Blätter



Die Feedback-Systematik:

Struktur und Transparenz

- **Spiel-Instruktion**

  Auftrag an BL

- **Aufgaben-Bearbeitung**

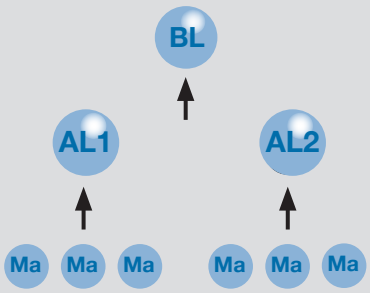
  Stress für Führungs-Reflexe

- **Feedback-Vorbereitung**

  BL AL Ma

  Trainer werten aus

- **Feedback-Austausch**



  ← Trainer

  ← Trainer

- **Transfer-Planung**

  Praxisbezug

- **Entwicklungs-Plan**

  Formulieren der eigenen Ziele

Die Methoden

Training mit System zum Erfolg

Im Methoden-Focus von **alfa fit** stehen

1. Struktur und Transparenz im Planspiel
2. Teilnehmer-orientierte Leistungs-Anforderung
3. Aktives Gestalten von Führungs-Situationen
4. Praxis-Bezug und Transfer-Orientierung
5. Feedback situativ und ganzheitlich geben und nehmen
6. Konkreter Transfer durch schriftlichen Entwicklungs-Plan

Der reale Lösungsanreiz der praxisnahen Planspiel-Aufgaben bewirkt jenes authentische Engagement und die Dynamik, die für die Akzeptanz und für den Reichtum wirklich nützlichen Feedbacks notwendig sind.

Trainiert wird echte und ökonomische (d.h. prozess- und ergebnisorientierte) Kommunikation mit „sauberen Signalen“ – natürlich nicht nur systematisiert im Planspiel selbst sondern auch noch während der gesamten Seminarzeit.

Feedback

Die vielfältige Frucht des Planspiels

Feedback – das ist hier die Rückmeldung für jeden Teilnehmer zu seinem Führungsverhalten und dafür, wie er im Blick auf die erfolgreiche Umsetzung von Führungsaufgaben gesehen wurde (z.B. Organisation, Zielvereinbarung, Information, Entscheidung, Motivation und Förderung, Kontrolle und Steuerung u.a.) – aber auch im Blick auf seine ganz individuelle Wirkung als Führungskraft.

Im Focus stehen die „Soziale Kompetenz“ und die „Führungs-Kompetenz“ der TeilnehmerInnen.

Der Umgang mit den Mitarbeitern (**Personaspekt**) und die Art der Problemlösung (**Sachaspekt**) werden durch den systematischen Vergleich von **Selbst-** und **Fremd-Einschätzung** (durch Mitarbeiter und Trainer) analysiert und

- auf den **„alfa fit-Feedback-Plakaten“** für jeden Teilnehmer strukturiert festgehalten.

alfa fit nutzt ein breites Spektrum von transferfähigen Feedback-Instrumenten:

- Trainer-Feedback
- Kollegen-Feedback
- Feedback-Plakate
- Kollegiale Beratung
- Transparenz-Runden
- Feedback-Markt
- Gruppen-Feedback
- Karten-Feedback
- Paten-Coaching
- Trainer-Einzelgespräch

u.a.

Die Auswertungs-Systematik

Feedback-System mit Vielfach-Nutzen

Das Feedback erfolgt:

- zum Führungs-Verhalten
- zum persönlichen Verhalten
- zum Team-Verhalten
- zum Leistungs-Ergebnis

je nach Zielsetzung: Feedback-Center, Orientierungs-Center, Assessment-Center u.a.

• strukturiert	*Zielbezogene Merkmals-Skalen*
• unstrukturiert	*Trainer, Peers, Paten, „Mitarbeiter“*
• streuend	*subjektives Vielfach-Feedback als Info*
• standardisiert	*Kategorien, Beobachter-Einigung*
• informierend	*reine Wirkungs-Information*
• empfehlend	*Trainer / Paten / Gruppen-Empfehlung*
• bewertend	*Beobachter-Einstufung, kriterienbezogen*

Der Zielrahmen:

- verbesserte Führungs-Kompetenz
- verbesserte Soziale Kompetenz
- verbesserte Kommunikations-Kultur

Der Nutzen für die Teilnehmer

Geschärftes Führungs-Profil

„…eine Führungskraft muss nicht immer alles richtig machen – aber es ist verdammt wichtig, dass sie weiß, wie sie ankommt…“

alfa fit heißt für die Teilnehmer, endlich einmal die Wirkung auf die Mitarbeiter bewusst aufnehmen und einschätzen können; dadurch wird es möglich, das persönliche Führungsverhalten schon im Planspiel gezielter und wirkungsvoller einzusetzen.

Der Zusammenhang zwischen dem eigenen Führungsverhalten, der Mitarbeiter-Zufriedenheit, der Mitarbeiter-Leistung und der Zielerreichung wird unmittelbar erlebt.

Das ganzheitliche Verständnis für die Arbeit über Hierarchie-Ebenen hinweg wird einsichtiger und intensiver.

Die Kreativität und Bewusstheit im aktiven Einsetzen der Mitarbeiter-Potenziale werden schon in jeder neuen Spielrunde größer.

Die Motivation der Mitarbeiter wird als individuelle Motiv-Struktur des einzelnen Mitarbeiters erkennbar und für gezielte Maßnahmen zugänglich.

Es wird deutlich, dass aufmerksame und proaktive Konfliktsteuerung als permanente Führungsaufgabe sehr viel Energie spart und Ziele schneller und effektiver erreichen hilft.

Die Gruppendynamik der eigenen Mitarbeiter zu erkennen und zu steuern wird als Führungs-Instrument und als Führungs-Aufgabe erkennbar und nutzbar.

Die Teilnehmer erleben das **alfa fit** Führungs-Planspiel als echte Hilfe und lebendige Modell-arbeit für die Praxis.

Das Selbst-Bewusstsein als Führungskraft erhält ein neues Profil.

Der Entwicklungs-Plan

Ohne Schriftlichkeit kein Erfolg

Die Umsetzung aller sorgfältig geplanten Schritte aus den vielen Feedbacks wird im Entwicklungs-Plan jedes Teilnehmers mit Aktions-Liste und Kontroll-Terminen – entsprechend dem Gesamt-Konzept – in den Folgemaßnahmen diskutiert und weiterentwickelt.

Nutzen für die Firma

Optimierte Führungs-Kultur

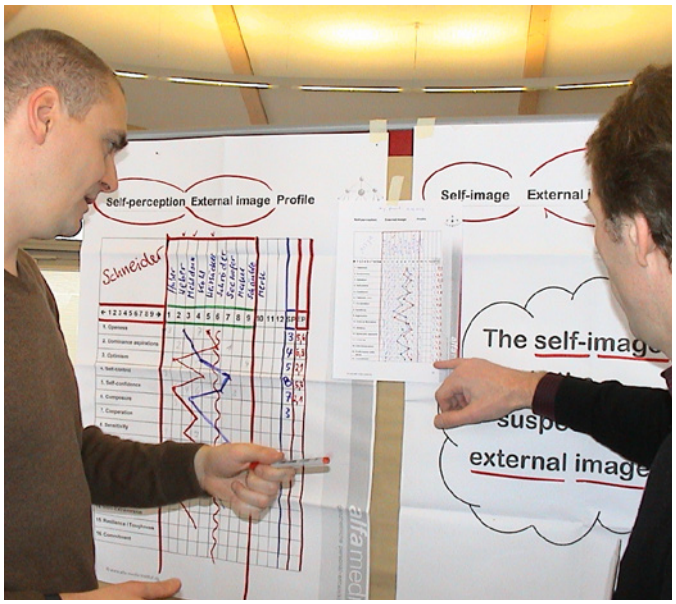
alfa fit heißt für die Organisation flächendeckendes Einführen und Fördern einer feedback-orientierten Führungs-Kultur als Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von offener und effektiver Führung – und für strategisches Veränderungs-Management.

alfa fit erhöht nachhaltig die Qualität des Führungs-Verhaltens.

Die Vorgesetzten werden mit **alfa fit** zu kompetenten Agenten der Personal-Entwicklungs-Arbeit.

alfa fit heißt auch intensives und systematisches Training verantwortungsvoller Mitarbeiter-Gespräche für Feedback und zur Beurteilung.

alfa fit bringt auch großen Zugewinn und wachsende Fertigkeit im Führen von nicht disziplinarisch unterstellten Projektgruppen.



alfa fit kann durch die Anpassung von Schwierigkeitsgrad und Komplexität der Aufgabenstruktur für alle Hierarchie-Ebenen durchgeführt werden.

Die Erweiterung zum kompletten Trainings-Programm und die Einbindung in ein vorhandenes Trainings-Konzept sind jederzeit möglich.

Häufig wird das **alfa fit** Führungs-Planspiel in der Praxis auch als qualifizierendes Trainings-Instrument eingesetzt, als Orientierungs- oder Entwicklungs-Center, als Assessment Center oder im Anschluss an eine systematische Vorgesetzten-Beurteilung.

In seiner involvierenden Konzeption stellt **alfa fit** eine echte und überlegene Alternative zu den traditionellen Führungs-Trainings dar.