



# Einführung Leaderfy Simulation

**Absolvententreffen 2024**

26.09.2024 Rohrmeisterei Schwerte

Sonnur Akbas-Gaspar (Leaderfy GmbH)



# 01

## Einführung in die Simulation



Einführung in die Simulation

# Herzlich Willkommen

Hallo und herzlich willkommen zu Ihrem Informationspaket und Ihrem Onboarding für das bevorstehende Absolvententreffen am 26.09.2024. Als ein Highlight nehmen wir Sie mit in unsere **Leaderfy Führungssimulation**, um Ihnen eine realitätsnahe, risikofreie und nachhaltige Lernerfahrung für die Begleitung von Veränderungsprozessen bieten zu können.

Die Leaderfy Führungssimulation ist ein interaktives Planspiel nach dem Prinzip „Learning by Doing“. **Sie übernehmen gemeinsam mit anderen Teilnehmenden eine Führungsrolle und steuern eine Abteilung in ihrem Veränderungsprozess.**

Um Sie optimal auf Ihre virtuelle Rolle als neue Führungskraft einzustimmen, haben wir Ihnen Informationen zur Einführung in die Leaderfy Change Simulation bereitgestellt.

**Wir freuen uns, Sie im Seminar begrüßen zu dürfen!**

Hannah Zenses vom BBDK & Sonnur Akbas-Gaspar von Leaderfy



Einführung in die Simulation

# Was ist die Leaderfy Führungssimulation?

- In unserer Leaderfy Führungssimulation werden **typische Führungs-Herausforderungen eines Veränderungsprozesses** in einem dynamischen und komplexen Lernarrangement erlebbar.
- Sie übernehmen die Führungsverantwortung und begleiten ein Team mit 6 Mitarbeitenden in einem Veränderungsprozess. Die **Mitarbeitenden werden durch Avatare repräsentiert und reagieren adaptiv** auf Ihr Verhalten und Ihre Entscheidungen in der Simulation.
- Über einen Zeitraum von **9 simulierten Wochen** müssen Sie gemeinsam mit Ihrem neuen Team ambitionierte Ziele erreichen. Dabei agieren Sie im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen und Erwartungen von Kunden, Ihres Unternehmens, der einzelnen Mitarbeiter und Ihrem Team als Ganzes.
- Sie haben **unterschiedliche Handlungsoptionen** zur Auswahl, um die Change-Herausforderungen in Ihrer Führungsrolle zu bewältigen.





Einführung in die Simulation

## Ihre neue Rolle

**DIE RAHMENBEDINGUNGEN** | Wir befinden uns in der Medevice GmbH, einem Anbieter von Smartwatches. Die bisherige Führungskraft der Abteilung „FitDevice“ übernimmt eine neue, verantwortungsvolle Rolle in einer Auslandsgesellschaft. Die Nachfolge war eigentlich schon geregelt. An die Abteilung wurde bereits kommuniziert, dass eine erfahrene Führungskraft die Abteilung übernehmen wird. Diese muss jedoch kurzfristig auf ihrer alten Stelle verbleiben.

**HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH** | Aufgrund des hohen Marktdrucks entscheidet sich die Geschäftsführung kurzfristig für eine interne Lösung. Die Geschäftsführung der Medevice GmbH bietet Ihnen nun die Leitung dieser integrierten Produktabteilung an. Sie sind schon seit über 5 Jahren Teil des Teams und haben bisher das Produktmanagement verantwortet. Entsprechend freuen Sie sich sehr über die Beförderung!

**ERWEITERUNG DES TEAMS** | Die Geschäftsführung hat sich neben Ihrer Beförderung zudem entschieden, dem Team eine stärkere Marktverantwortung zu übertragen. Deshalb wird Ihre alte Rolle als Produktmanager nachbesetzt und erhält eine klare Vertriebsorientierung. Zudem bekommt das Team Verstärkung im Bereich Marketing.

**STATUS QUO** | Aufgrund der Kurzfristigkeit der Entscheidungen seitens der Geschäftsführung ist das Team bisher noch nicht offiziell über die Veränderungen benachrichtigt worden.



## Ihre Mission

**In Ihrer Führungsrolle sollen Sie den Veränderungsprozess in Ihrem Team erfolgreich gestalten. Sie haben 9 Wochen Zeit, die alte Leistungsfähigkeit des Teams wiederherzustellen, die neuen Mitarbeitenden erfolgreich zu integrieren und sich in der neuen Rolle zu etablieren.**

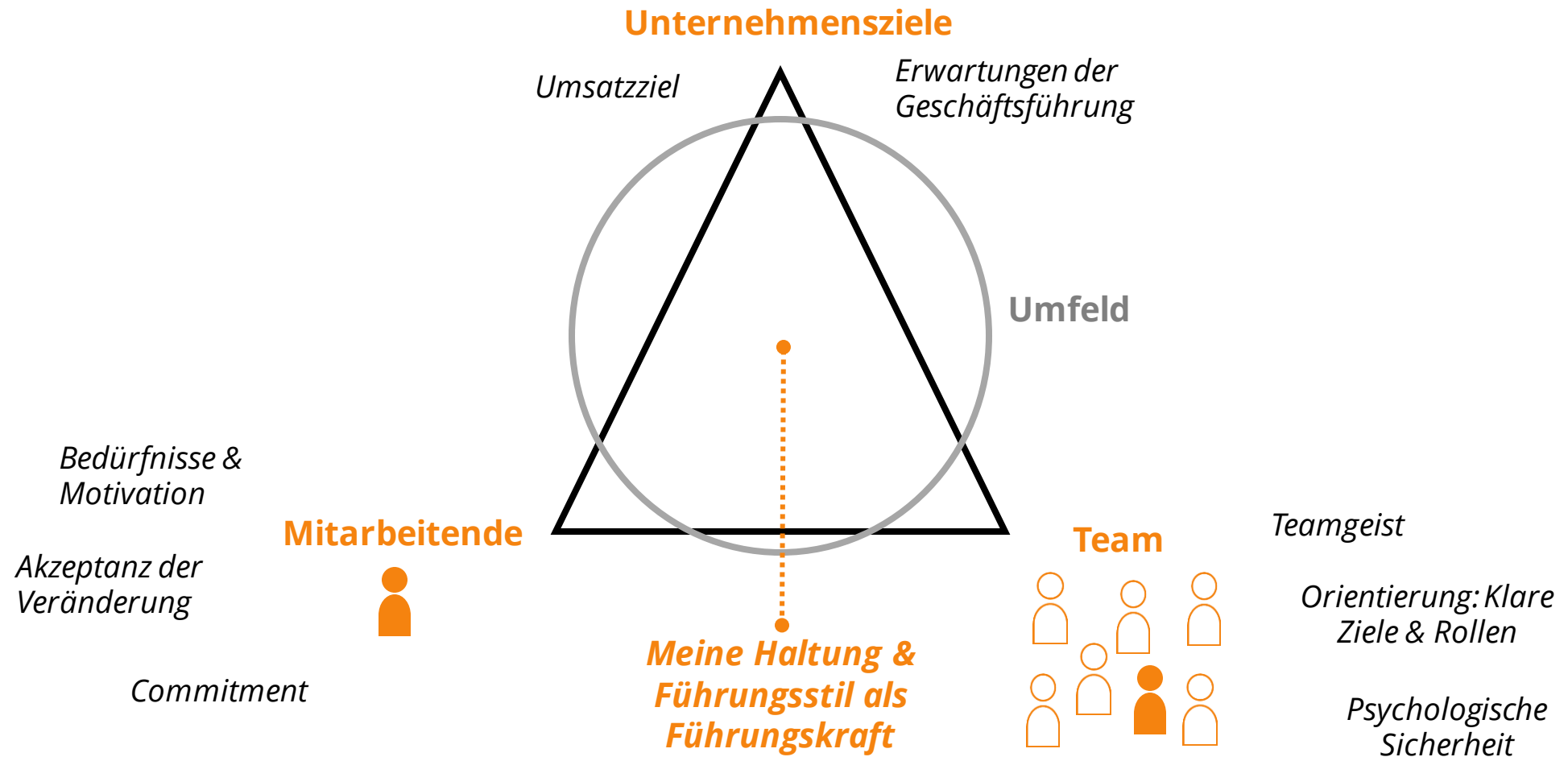
Die Geschäftsführung misst den Erfolg des Veränderungsprozesses durch die Erfüllung folgender Ziele nach den ersten 9 Wochen:

Die Geschäftsführung erwartet, dass die Abteilung spätestens bis Woche 9 eine Umsatzrealisierung in Höhe von **230.000 € Umsatz pro Woche** erzielt (gilt als interner Benchmark).

Eine Teamzufriedenheit von **70 Punkten** soll nach 9 Wochen erreicht werden. Die Teamzufriedenheit wird regelmäßig durch eine Mitarbeiterumfrage ermittelt.



# Die Herausforderung in Ihrer neuen Rolle: Balance halten





# Lernen Sie Ihr Team kennen!



**Marie**  
Einkauf  
Seit 10 Jahren im Unternehmen, ist bereits in Ihrem Team



**Thomas**  
Produktion  
Seit 21 Jahren im Unternehmen, ist bereits in Ihrem Team



**Emely**  
Software-Entwicklung  
Seit 3 Jahren im Unternehmen, ist bereits in Ihrem Team



**Steve**  
Business Developer  
Seit 6 Jahren im Unternehmen, ist bereits in Ihrem Team



**Amy**  
Marketing  
Seit 2 Jahren im Unternehmen – neu im Team!



**Boris**  
Vertrieb  
Seit 5 Jahren im Unternehmen – neu im Team!



# 02

## Vorbereitungsaufgabe: das Onboarding



Vorbereitungsaufgabe

# Die Aufgabe: Onboarding in der Simulation

**Zur Vorbereitung auf das Seminar** bitten wir Sie, das Onboarding der Leaderfy Change Simulation zu durchlaufen. Im Onboarding erfahren Sie nochmals die Hintergründe des Veränderungsprozesses und werden dann anschließend durch Ihren Mentor Nils technisch in die Führungssimulation eingeführt. Innerhalb der technischen Einführung durchlaufen Sie den ersten Tag in Ihrer neuen Führungsrolle.

Mit folgenden **Login-Daten** können Sie das **Onboarding in der Simulation** starten:

**URL:** <https://app.leaderfy.io>

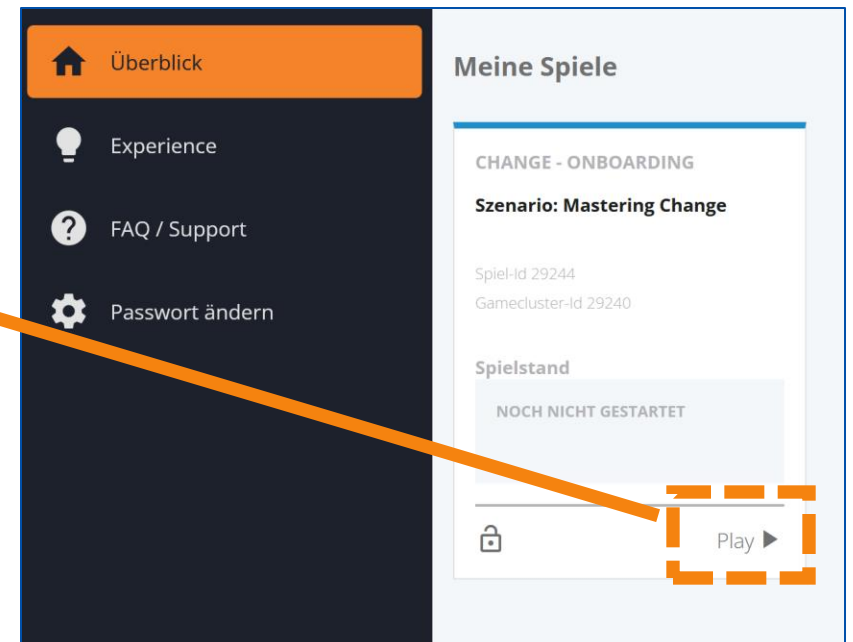
**Login:** change@leaderfy.de

**Passwort:** bEkPLE3YnV

Über den **Button „Play“** können Sie das Onboarding starten.

Innerhalb des Onboardings können Sie bereits konkrete Führungsentscheidungen treffen. Diese dienen alleine dem technischen Kennenlernen der Simulation. Im Seminar erhalten Sie eine ergänzende inhaltliche Einführung und können nochmals den ersten Tag in der Simulation absolvieren. Die Simulation werden Sie dann im Team durchlaufen.

**Viel Spaß und gutes Gelingen bei Ihrem ersten Tag in der neuen Rolle!**



# 03

## Die Mitarbeiterprofile im Detail (Backup)



# Kurz-Profile Deiner Mitarbeitenden



**Marie**, 46 Jahre alt  
Operative Rolle: Einkauf

- Seit 10 Jahren im Unternehmen
- Erfahrene und kompetente Einkäuferin
- Beständigkeit und ein gutes Miteinander im Team sind ihr wichtig

### Ihre Notizen zur Person:

- Wirkt vor allem in Meetings sehr zurückhaltend und meldet sich nur ungern offen zu Wort
- Lässt sich oft durch andere Perspektiven und kritische Anmerkungen verunsichern
- Hält sehr gerne an etablierten Vorgehensweisen fest & lässt sich nur ungern auf Veränderungen ein
- Legt hohen Wert auf langfristige Stabilität und Planbarkeit im Team
- Arbeitet am liebsten in klar definierten und eingespielten Prozessen
- Fühlt sich bei Kritik im Team schnell ausgegrenzt und demotiviert
- Die Beziehungsqualität und die Stimmung im Team sind ihr sehr wichtig
- Findet klare Regeln im Team wichtig und schätzt Kollegen, die sich an diese Regeln halten
- Empfindet Rückmeldungen der Kollegen schneller als Angriff auf die eigene Person
- Orientiert sich sehr stark an den gemeinsamen Werten und Normen im Team



**Thomas**, 55 Jahre alt  
Operative Rolle: Produktionsleitung

- Sehr erfahren: bereits seit 20 Jahren im Unternehmen
- Ist stolz auf seine Fachkompetenz und Erfahrung als Ingenieur
- Gilt als Ruhepol und hat für Konstanz im Team gesorgt

### Ihre Notizen zur Person:

- Bevorzugt eine ruhige Arbeitsumgebung und vermeidet gerne hektische Situationen mit vielen Personen
- Gilt als Ruhepol im Team: reagiert meist wohlüberlegt und ist nur schwer reizbar
- Orientiert sich gerne an Daten, Fakten und klaren Strukturen
- Ist hilfs- und kompromissbereit, kann sich gleichzeitig gut abgrenzen und nein sagen
- Möchte Aufgabenbereiche, die zu seinen Fähigkeiten und Erfahrungen passen
- Ist stolz auf seine Erfahrung und Kompetenz als Produktionsleiter
- Steht schnellen und wenig durchdachten Änderungen kritisch gegenüber (Sicherheit)
- Hält sich gerne an vereinbarte Prozesse und Routinen
- Legt großen Wert darauf, dass seine Expertise und Beiträge im Team anerkannt werden
- Orientiert sich an selbst gesetzten langfristigen Zielen
- Hat klare Vorstellungen und Werte, die unabhängig von den Meinungen anderer sind
- Fordert Feedback aktiv ein, um sich zu verbessern und ist selbstkritisch
- Akzeptiert die Komplexität von vielen Herausforderungen und versucht sie nicht zu reduzieren



## Kurz-Profile Deiner Mitarbeitenden (2)



**Emely**, 30 Jahre alt  
Operative Rolle: Softwareentwicklung

- Seit 3 Jahren im Unternehmen
- Ist vielseitig talentiert, aber noch relativ unerfahren im Job
- Kommt aus Kanada und lebt seit dem Studium in Deutschland
- Ist bisher als absolute Teamplayerin aufgefallen

### Ihre Notizen zur Person:

- Ist in Teammeetings eher zurückhaltend und bevorzugt den direkten 1-zu-1 Austausch
- Zeigt sich in sozialen Situation sicher und ist auch in stressigen Situation kontrolliert
- Arbeitet gerne strukturiert und orientiert sich dabei an eigenen Normen und Werten
- Ordnet sich sehr stark den Teaminteressen unter und stellt eigene Interessen zurück
- Empfindet eine gute Team-Atmosphäre und Teamkultur als motivierend
- Legt großen Wert auf gute Beziehungen und eine gemeinsame Richtung im Team
- Möchte sich fachlich und persönlich weiterentwickeln
- Fordert stetig Feedback zur Entwicklung in der operativen Rolle und sonstigen Teamrollen
- Will einen sichtbaren und sinnvollen Beitrag für das Unternehmen leisten
- Kann sich sehr gut von bestehenden Konventionen ihrer Umgebung lösen und nach eigenen Vorstellungen handeln
- Hohe Toleranz und Akzeptanz gegenüber Andersartigem und anders Denkenden – versucht andere Perspektiven zu verstehen
- Nimmt stärker über Zuhören und Dialog Einfluss auf andere



**Steve**, 37 Jahre alt  
Operative Rolle: Business Development

- Seit 6 Jahren im Unternehmen
- Gilt als ehrgeizig und talentiert
- Wurde bisher im Unternehmen als Nachwuchs-Führungskraft gehandelt

### Ihre Notizen zur Person:

- Wirkt zu Beginn oft reserviert im Kontakt mit anderen und sucht eher das ruhige Gespräch
- Kann sich nach außen sicher und kontrolliert geben; und begründet seine Entscheidungen gerne sehr rational
- Versucht sein Handeln an klaren Standards und Prozessen auszurichten
- Misst und vergleicht sich gerne mit anderen und weicht Konflikten selten aus
- Versucht Einfluss auf wichtige Teamentscheidungen zu nehmen
- Beansprucht in seiner Rolle konkrete Entscheidungskompetenzen
- Wird durch stark durch positive Rückmeldungen im Team angetrieben
- Fühlt sich insbesondere bei fachlicher Kritik auch persönlich angegriffen
- Ist hoch motiviert sich fachlich weiter zu bilden
- Geht Dingen gerne mit großer Rationalität auf den Grund
- Versucht komplexe Problemstellungen isoliert anzugehen und verliert sich teilweise in Einzelaspekten
- Nimmt Feedback nur an, wenn es von einem Kollegen/ einer Kollegin oder Kund\*innen mit anerkannter Expertise kommt



# Kurz-Profile Deiner Mitarbeitenden (3)



**Amy**, 34 Jahre alt  
Operative Rolle: Marketing

*Neu im Team!*

- Seit 2 Jahren im Unternehmen
- International erfahren: hat in Asien, Nordamerika und Europa gearbeitet
- Temperamentvoll und ambitioniert; ist schon oft im Unternehmen angeeckt

**Ihre Notizen zur Person:**

- Blüht im Kontakt mit Kollegen und Kunden auf. Freut sich über jeden Austausch
- Wirkt in Stresssituationen schnell angestrengt und reagiert emotional
- Liebt es neue Idee für Lösungen zu spinnen und zu präsentieren
- Ist sehr neugierig und möchte sich an neuen Aufgaben und Herausforderungen ausprobieren
- Hat klar definierte eigene Standards; fühlt sich schlecht, wenn sie diesen nicht entsprechen kann



**Boris**, 35 Jahre alt  
Operative Rolle: Vertrieb

*Neu im Team!*

- Seit 5 Jahren im Unternehmen
- War bisher Ansprechpartner in der Zusammenarbeit mit dem Sales Team
- Sehr gut qualifiziert (u.a. Zusatzausbildung im Coaching)

**Ihre Notizen zur Person:**

- Ist gerne im Kontakt mit anderen und versucht aktiv Einfluss auf soziale Situationen zu nehmen
- Reagiert sehr sensibel auf schlechte Stimmung und problematische Beziehungen im Team
- Braucht bei seiner Arbeit einen hohen Grad an Abwechslung und Anspruch an Kreativität
- Trifft sich oft außerhalb der Arbeitszeit mit Mitarbeitern aus anderen Bereichen um Ideen zu spinnen
- Hat das Team gewechselt, da ihm der Sinn seiner Arbeit für den Kunden nicht mehr klar war
- Hat ein feines Gespür dafür, Unterschiede bei Menschen wahrzunehmen und deren Individualität zu schätzen
- Kann komplexe soziale Zusammenhänge und deren Abhängigkeit erfassen