

PARLA®-Referenzprojekt

PARLA-TRADE® – Das interaktive BWL-Brett-Planspiel – Komplexe BWL-Themen motivierend, spannend und einfach vermitteln

Ein PARLA-Projekt in Zusammenarbeit mit der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt

Ein individuelles Erfolgskonzept

Zusammen mit unserem Kooperationspartner und Experten für Leadership-Development und Managemententwicklung, Detlef Eigenbrodt, haben wir bei PARLA ein haptisch erlebbares BWL-Planspiel entwickelt, welches sich vor allem an Auszubildende und Studierende richtet. Durch den stufenweisen Aufbau des Spiels in Kombination mit einem interaktiven Training wird bei den Teilnehmenden das unternehmerische Denken und Handeln gefördert und gefordert. Eine gemeinsame Reflexion am Ende des Spiels und das praxisnahe Anwenden von BWL-Basiswissen gewährleistet die Integration des Erlernten in den Unternehmensalltag und sorgt so dafür, dass sich Nachwuchstalente nachhaltig weiterentwickeln.



Projektschritte

Das Planspiel PARLA-Trade® bildet durch den stufenweisen Aufbau verschiedene Phasen der realen Projektarbeit ab. In einem ersten Schritt wird als eine Art Leistungssichtung und Qualifizierungsphase bereits vorhandenes Wissen abgefragt. Hier werden Fragen aus dem Bereich Betriebswirtschaftslehre gestellt und von den Teilnehmenden in möglichst kurzer Zeit beantwortet. Die Besten werden für den Verlauf des Planspiels als Geschäftsführende eingesetzt und leiten das Team, das sie in der nächsten Phase zusammenstellen. Dabei geht es zunächst um das Sichbewusstwerden, welche Eigenschaften Mitarbeiter*innen haben sollen und diese in eine hierarchische Ordnung zu bringen. In der Matching-Phase finden dann die Teams zueinander und bereiten sich miteinander darauf vor, wie und mit welcher Strategie sie am Ende als Gewinner*innen vom Platz gehen wollen.



PARLA®-Referenzprojekt

Die Übersicht der einzelnen Phasen in der Praxis

Phase 1: Fokus auf die fachlichen Inhalte

Die erste Phase setzt starke Akzente auf den fachlichen Inhalt, um alle Teilnehmer*innen bestens auf den, auch im wirklichen Leben bevorstehenden, Wettbewerb fit zu machen. Beim Einstieg in diese Runde zeigen die Auszubildenden der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt mit viel Elan, was sie können. Entschlossen stellen sie sich dem Fragebogen mit insgesamt 12 Fragen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades und liefern zügig und gespannt ihre Lösungen. Schließlich wollen alle in die begehrte Position der Geschäftsführung kommen und sich durch das bereits vorhandene Wissen qualifizieren.

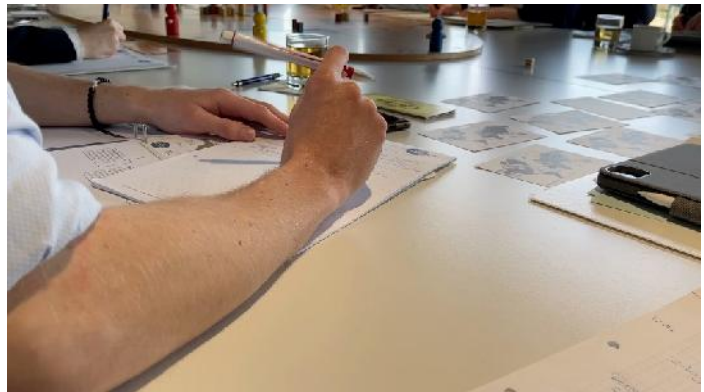


© NHW/Sabrina Rühl

12 Fragen, 12 Chancen – eine der Teilnehmerinnen ist sichtlich überrascht: *„Ich war mir nicht sicher, ob ich ausreichend viele Fragen richtig beantwortet habe, aber ich hab´s wohl geschafft und freu mich auf die nächste Runde.“*

Phase 2: Teamzusammenstellung

In der nächsten Phase erfolgt die Teamzusammenstellung. Dabei geht es zunächst um das Bewusstmachen, welche Eigenschaften Mitarbeiter*innen haben sollen und darum, diese in eine hierarchische Ordnung zu bringen. Hier finden dann die Teams zueinander und bereiten sich darauf vor, wie und mit welcher Strategie sie gewinnen wollen. Nun wird es lebhaft im Konferenzraum der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt in Frankfurt. Die vier Geschäftsführenden bekommen ein Deck mit **Kompetenzkarten**, die sie hierarchisch



© NHW/Sabrina Rühl

ordnen. Welche Eigenschaften bei zukünftigen Mitarbeiter*innen wollen sie unbedingt sehen? Teamfähigkeit? Oder Risikobereitschaft? Gründlichkeit? Mut? Gar nicht so einfach, sich über menschliche Sympathien hinweg auf charakterliche Fähigkeiten zu fokussieren. Zeitgleich sortieren die Bewerber*innen ihre identischen Karten in der Reihenfolge der Eigenschaften, die sie sich selbst zuschreiben. Hier ist eine gesunde Selbstwahrnehmung gefragt. Als die Karten dann verdeckt ausgespielt werden, gibt es zwar manche Matches, aber auch viele Überraschungen. *„Ich hätte erwartet, dass wir alle so ziemlich gleich sortieren, aber scheinbar kommt es jedem auf etwas anderes an“*, sagt einer der Geschäftsführer und spielt gespannt die nächste Runde Charakterkarten aus. Und ein Teilnehmer meint: *„Ich musste ganz schön überlegen, welche der vorgegeben Eigenschaften mich am besten beschreiben. Sehr interessant, sich mal unter diesem Aspekt abzuchecken.“*

PARLA®-Referenzprojekt

Phase 3: Strategieentwicklung und Businessplan

Nach einer Pause kann es weitergehen, und die Auszubildenden der Unternehmensgruppe Nas-sauische Heimstätte | Wohnstadt begeben sich in ihre Arbeitsecken und beraten, wie sie am besten vorgehen. Durch das Finden einer geeigneten Strategie soll am Markt die eigene Position ausgebaut werden. Zu dieser Phase gehört die Erstellung eines Business-Plans inkl. der **Risikoabwägung** durch bekannte und unbekannte Ereignisse. „In dieser Phase zeigte sich das erste Mal,“ sagt eine Geschäftsführerin, „ob ich mein Team weise zusammengestellt hatte. Was nützt es mir, einen Teamplayer an Bord zu haben, dem es schwerfällt, eine Entscheidung zu treffen? Oder einen Risikobereiten, der meine Führungsrolle nicht anerkennt und wild losgaloppiert?“ Es wird viel und angeregt diskutiert und recherchiert, manche verlaufen sich dabei und kommen mit ihrer Zeit nur knapp zurecht. Und ausnahmslos alle sind jetzt heiß darauf, dass es endlich losgeht. Dabei sind sie schon mittendrin und haben die ersten wesentlichen Hürden zum Erfolg genommen, ohne zu merken, wie rasch die Zeit vergeht.

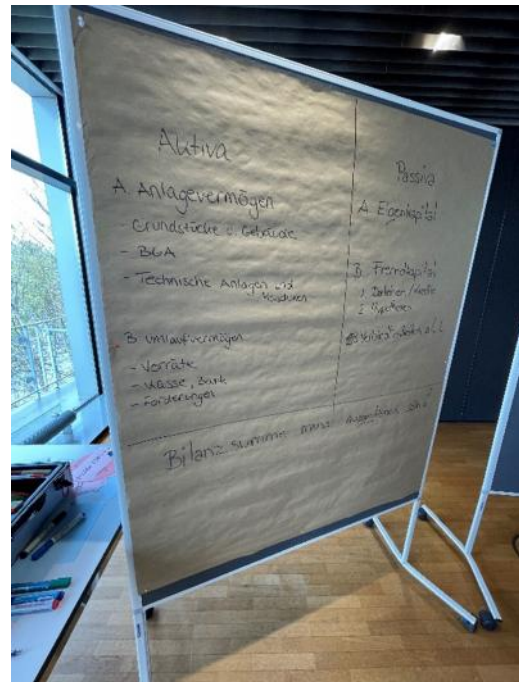


© NHW/Sabrina Rühl

Und ausnahmslos alle sind jetzt heiß darauf, dass es endlich losgeht. Dabei sind sie schon mittendrin und haben die ersten wesentlichen Hürden zum Erfolg genommen, ohne zu merken, wie rasch die Zeit vergeht.

Phase 4: Zug um Zug zum Ziel

Zug um Zug - Man könnte meinen, das sei die eigentliche Phase des Planspiels, weil es hier Runde um Runde darum geht, dem Ziel, am internationalen Immobilienmarkt die Führungsposition einzunehmen und zu halten, näher zu kommen. Wer aber in den ersten Phasen nicht sorgfältig unterwegs war, zahlt seinen Tribut. Per Würfel zieht jedes Team nach vorn und schreitet dabei unterschiedliche Marken ab: „Es gab Aktionsaufgaben aus dem Bereich der BWL, die alle lösen mussten“, erzählt ein Teilnehmer. „Jedes Team arbeitete mit Blick auf die Uhr gegen alle anderen und nur ein Team durfte die Ergebnisse präsentieren und bei Erfolg das „Honorar“ einstreichen.“ In dieser vierten Phase kommt dem/der Spielleiter*in eine besondere Rolle zu: „Ich muss darauf achten, dass die Spannung erhalten bleibt, auch wenn die Teams mal meinen, mit einer Aufgabe überfordert zu sein“, erklärt der Trainer. „Und bei manchen Ereignissen kommen dann schon auch mal die Emotionen hoch und es gilt, die Atmosphäre im Blick zu haben und für Motivation zu sorgen – gerade dann, wenn ein Spielzug unerfreuliche Ergebnisse gebracht hat. Das Spiel ist erst am Ende zu Ende.“



© NHW/Sabrina Rühl

PARLA®-Referenzprojekt

Inhalt des Spiels

- Spielgeld
- Bewerbungskarten Geschäftsführer (Gesamt 48 Stück)
- Bewerbungskarten (Gesamt 144 Karten)
- Eigentums- und Versicherungskarten (Gesamt 100 Stück)
- Teilnehmerunterlagen (22 Seiten)
- Aktionskarten (Gesamt 31 Stück) + zusätzliche Lösungsblätter
- Ereigniskarten (Gesamt 14 Stück)
- 4 Spielfiguren (vier Farben) und Würfel
- 120 Spielsteine in 3 Größen und unterschiedlichen Farben (Ankersteine: Manufaktur aus echtem Stein, mit liebevoller Handarbeit hergestellt.)
- Planspielbrett aus echtem Holz



Ihr Experte



Detlef Eigenbrodt, M.A. in interkultureller Zusammenarbeit

- geb. 1966, Wohnort: Mosbach
- seit über 20 Jahren Experte für Teambuilding, Management und Persönlichkeitsentwicklung
- Experte für Werte, Ziele, Motivation und Kommunikation sowie Konfliktresolution
- Bachelor of Arts in Theologie; Koch, Hotelfachmann
- Studium zum europäisch akkreditierten Fundraisingmanager
- Confident Communicators Course, Südafrika
- Zuletzt tätig als Partner Relations Director eines internationalen Werkes mit Teams in über 100 Ländern
- Hochschuldozent für Leadership Development, BWL-Vertrieb und Marketing

PARLA®-Referenzprojekt

Fazit

Wissen, Geschick, Besonnenheit, die Fähigkeit, zusammenzuarbeiten und der schiere Wille, am Ende zu den Siegern zu gehören, machten die zwei Planspiel-Tage bei der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt zu einem echten Erlebnis. Zwar schlug im Spiel auch manchmal das Leben zu, und die Teams mussten auf Ereignisse reagieren, die sie nicht vorhersehen konnten, nur genau das passiert ja auch in der realen Arbeitswelt. Wer sein Team weise zusammengestellt hat, wer sicher durch den Alltag manövriert und wer nicht nur mehr weiß als die anderen, sondern auch ein höheres Maß an Motivation abliefern und obendrein noch eine gute Portion Glück hat, der hat gute Chancen, am Ende das Rennen zu machen.

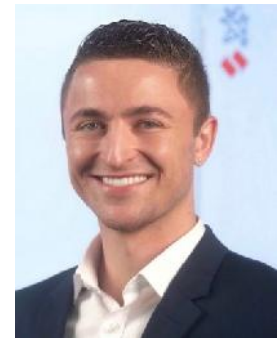
Resümee aus Sicht von PARLA

Wir von PARLA sehen im BWL-Brett-Planspiel großes Potenzial für die spielerische Kompetenzentwicklung für Auszubildende und Studierende. Selten lässt sich Wissen so praktisch erfahren wie in diesem Spiel, da es auf den tatsächlichen Markt sehr realitätsnah vorbereitet. So lassen sich komplexe betriebswirtschaftliche Themen motivierend, spannend und einfach vermitteln. Die Teilnehmenden setzen sich einerseits mit der inhaltlichen Thematik, andererseits mit den unterschiedlichen bzw. gegensätzlichen Interessen der am Spiel beteiligten Gruppen auseinander. Sie spüren den Projekterfolg und wie wertvoll die Zusammenarbeit im Team ist. Dieser Prozess trägt wiederum zur Selbsterkenntnis bei – wie funktioniere ich unter Druck, wie arbeite ich im Team und wie lösungsorientiert arbeite ich bei einer Strategieentwicklung? Darüber hinaus lernen die Teilnehmenden kommunikatives Geschick, das Sie im Ernstfall gezielt einsetzen können.

Feedback des Ausbildungskoordinators

So äußerte sich Robin Hofmann nach dem Training:

„Das interaktive, brettbasierte BWL-Planspiel von PARLA vermittelte unseren Auszubildenden komplexe betriebswirtschaftliche Themen wie z. B. Investitionsrechnung oder Mietrecht. In verschiedenen Spielstufen wurde unternehmerisches Denken und Handeln in einer dynamischen Unternehmenswelt der Immobilien- und Baubranche gefördert und gefordert. Dabei erfolgte die Bearbeitung von Aufgaben und Fällen sowie deren Lösungsvorstellung mit dem Einsatz unterschiedlicher Methoden. Wie in der realen Unternehmenswelt konnten unvorhergesehene Ereignisse oder Krisen die Strategie auf den Kopf stellen. Das erforderte einen interdisziplinären Austausch innerhalb der jeweiligen Teams.“



Lust auf mehr? Geben Sie Feedback!



Hat Sie das Projekt neugierig gemacht? Mehr erfahren Sie direkt bei mir. Ich freue mich auf Ihr Feedback!

Heidelberg, den 22.09.2022



Anja Oser, Geschäftsführerin [PARLA GmbH & Co. KG](#)