

Herzlich willkommen im Smart Business Center!

Leadership-Training in komplexen Situationen mit Virtual Reality – Entscheidung im Einsatz /

DIH.02-21.AF.059-01



Der DIH SÜD wird unterstützt von



Ablauf des Workshops

- Ziele & Erwartungen
- Kontexte der Führung
- PAUSE
- Kontext Einsatzorganisationen
- Übung in der Situation
- Reflexion der Situation
 - GFK Reflexion
 - Feedback „Führungsfehler“ (umgelegt auf betrieblichen Kontext)
 - Gruppenanalyse Implikationen für den Betrieblichen Kontext
- MITAGESSEN
- Übung in der Situation
- Reflexion der Situation
 - GFK Reflexion
 - Feedback „Führungsfehler“ (umgelegt auf betrieblichen Kontext)
 - Gruppenanalyse Implikationen für den Betrieblichen Kontext
- PAUSE
- VR
- Abschlussrunde

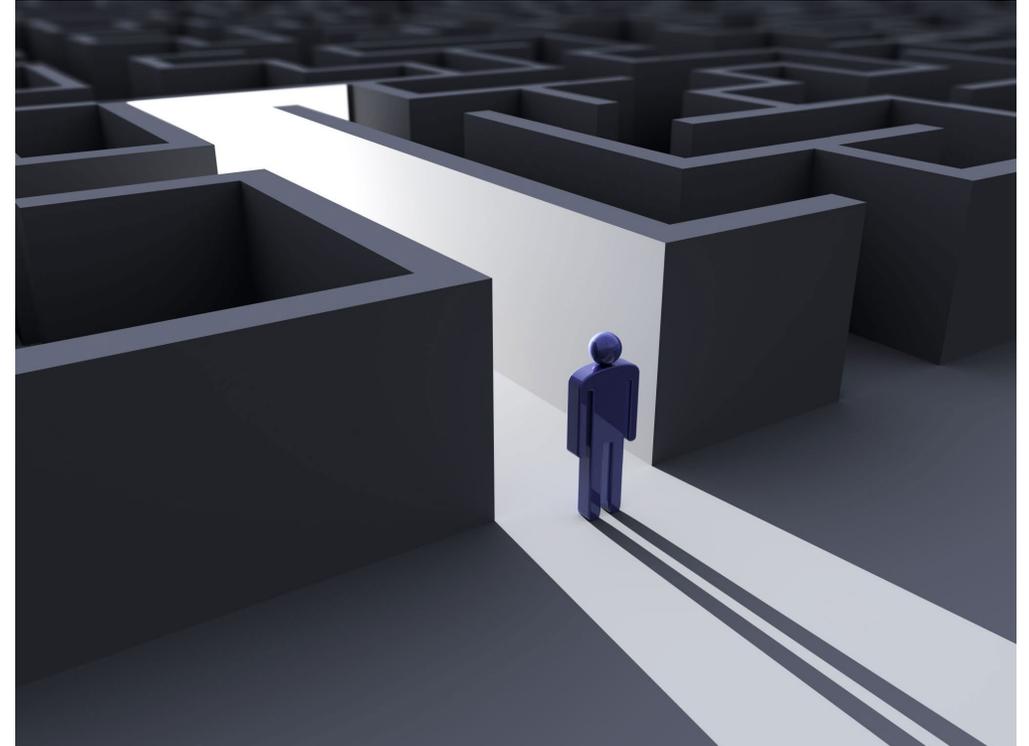
ZIELE UND ERWARTUNGEN

Ziele & Erwartungen

- Aspekte von Management und Leadership Ansätzen bei **Echtzeitentscheidungen** kennen **lernen und trainieren**
 - Leadership verschiedenen Kontexten adäquat zuordnen können
 - Analyse des eigenen Leadership Verhaltens
- **Transfer** der **Erkenntnisse** in das eigene berufliche Handlungsumfeld **durchführen**
- **VR Technologie** und Spezialsoftware (XVRSIM) im Management & Leadership Trainingsumfeld für Erwachsene **erfahren und bewerten** können
- **2 VR Technologien** kennen lernen und das **Einsatzspektrum bewerten**
- **Zusätzlich** erhält man Einblick in die **Einsatztaktik von Einsatz-Organisationen**

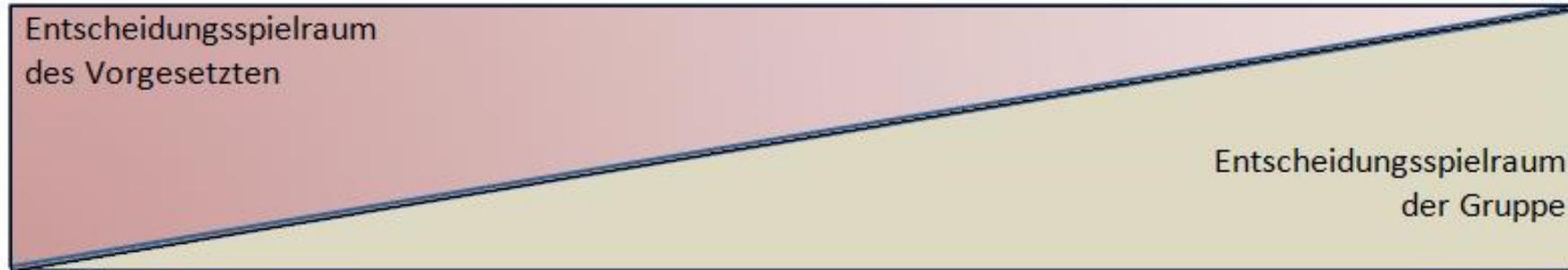
Regeln des Workshops

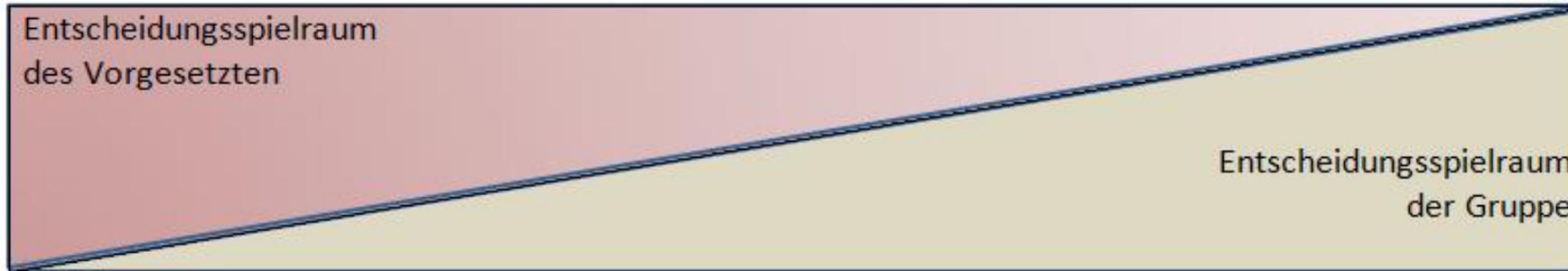
- Offenheit & aktives Einbringen
- Jeder darf alles sagen & fragen
- Vertraulichkeit



KONTEXTE DER FÜHRUNG







Autoritärer Stil		Konsultativer Stil	Partizipativer Stil		Kooperativer Stil	
Mittun	Mitwissen	Mitdenken	Mitempfehlen	Mitberaten	Mitentscheiden	Autonom entscheiden
Autoritär	Patriarchalisch	Beratend	Konsultativ	Partizipativ	Demokratisch	
Vorgesetzter entscheidet und ordnet an; die Untergebenen führen aus, ohne zu hinterfragen	Vorgesetzter entscheidet; er ist aber bestrebt, die Mitarbeiter von seinen Entscheidungen zu überzeugen.	Vorgesetzter entscheidet; er gestattet jedoch Fragen zu seinen Entscheidungen, um durch deren Beantwortung deren Akzeptanz zu erreichen.	Vorgesetzter informiert seine MA über seine beabsichtigten Entscheidungen; die MA haben die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern, bevor der Vorgesetzte die endgültige Entscheidung trifft	Die Gruppe entwickelt Vorschläge; aus der Zahl der gefundenen und akzeptierten möglichen Problemlösungen entscheidet sich der Vorgesetzte für die von ihm favorisierte Lösung	Die Gruppe entscheidet, nach dem der Vorgesetzte zuvor das Problem aufgezeigt und die Grenzen des Entscheidungsspielraums festgelegt hat	Die Gruppe entscheidet, der Vorgesetzte fungiert als Koordinator nach innen und außen.





Reifegradmodell Hersey Blanchard

Führungssystem

- Sehr unterschiedliche Führungssituationen
 - Abhängig von Kontext/Aufgabe
- Spanne von Führung autoritär bis demokratisch
 - Je nach Auftrag
- Kultur je nach Führungsstil unterschiedlich
 - Kultur bedingt von der Gruppe
- Jede Person ist einzigartig und unterschiedlich
 - Background, Rolle, Aufgabe



Take Away

Individuelles
Leadership is Key!

Management & Leadership



Planung
Organisation
Personaleinsatz
Führung
Kontrolle

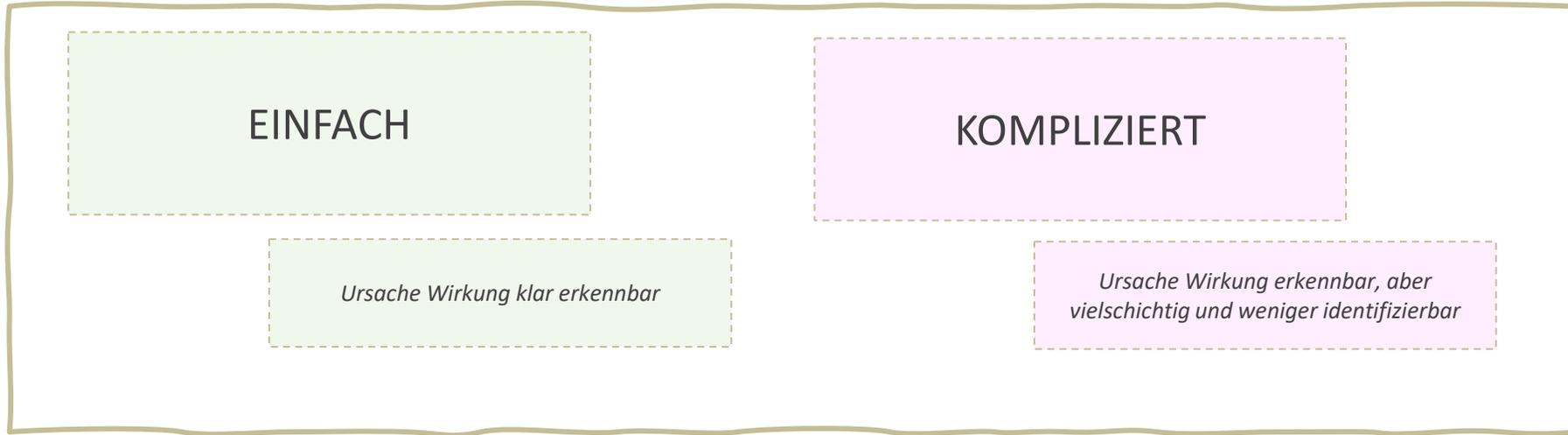
*Ursache Wirkung erkennbar,
aber vielschichtig und weniger
identifizierbar*

Management & Leadership

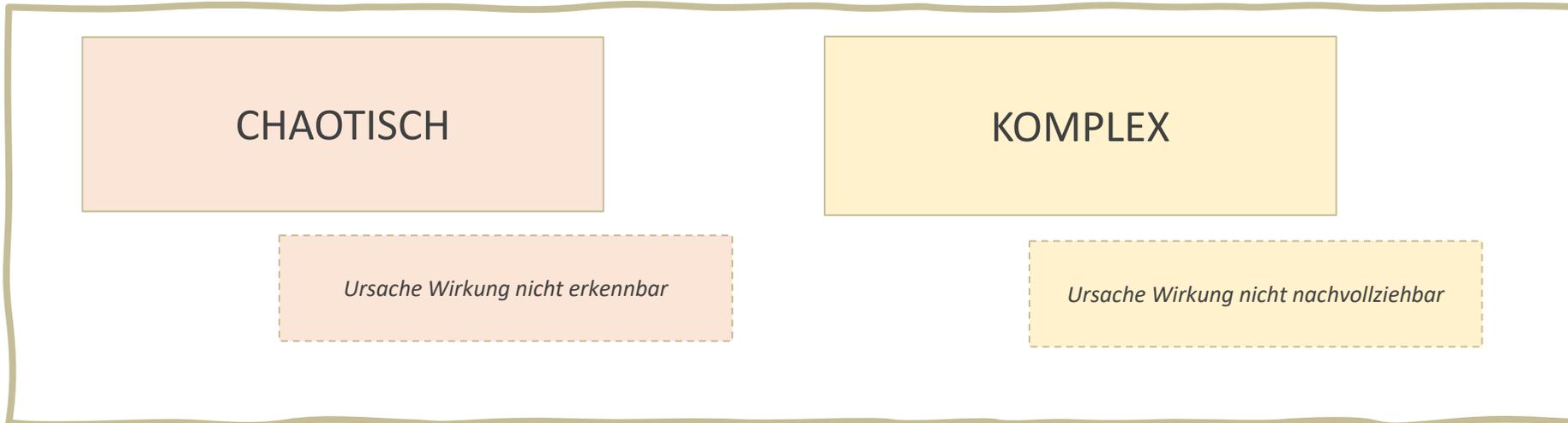


Volatilität
Unsicherheit
Komplexität
Ambiguität

*Ursache Wirkung nicht
erkennbar oder nicht
nachvollziehbar*



STABILITÄT
Klassisches
Management
Operatives Arbeiten



DYNAMIK
Moderne Führung
Strategisches Arbeiten

Cynefin Framework Snoden

Management & Leadership

- Management
 - Einfache, klare Aufgaben
 - Komplizierte, aber bekannte Challenges
 - Energie-Spar-Modus durch Prozesse
 - Führung durch Struktur und Ablauf
- Leadership
 - Komplexe Herausforderungen
 - Ursache/Wirkung in unklarem Verhältnis
 - Chaotische Zustände
 - Enormer Energie-Bedarf
 - Führung durch Vertrauen

Take Away

Im Management
Ressourcen
„ansparen“ für das
Leadership

Echtzeitscheidungen



Situation
unerwartet



Situation
üben



Aufgabe
Kritisch/gefährlich



Aufgabe
annehmen



Person
Individuum



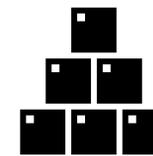
Person
Über Ziel einen



Kultur
Chaos/verunsichert



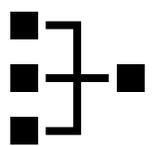
Kultur
Vertrauen



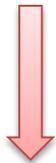
Ressourcen
Knapp/nicht
vorhanden



Ressourcen
annehmen



System
unbekannt



System
Trial & Error

KONTEXT EINSATZORGANISATIONEN

Ablauf in Phasen – „Closed Loop“ Learning

Ziele & Erwartungen | Kontext Einsatzorganisationen | Übung & Reflexion | VR Experience | Abschlussrunde



Regelkreis der Führung

4 K Modell [1]
Kommunizieren
Kontrollieren
Korrigieren
(mit) Konsequenz

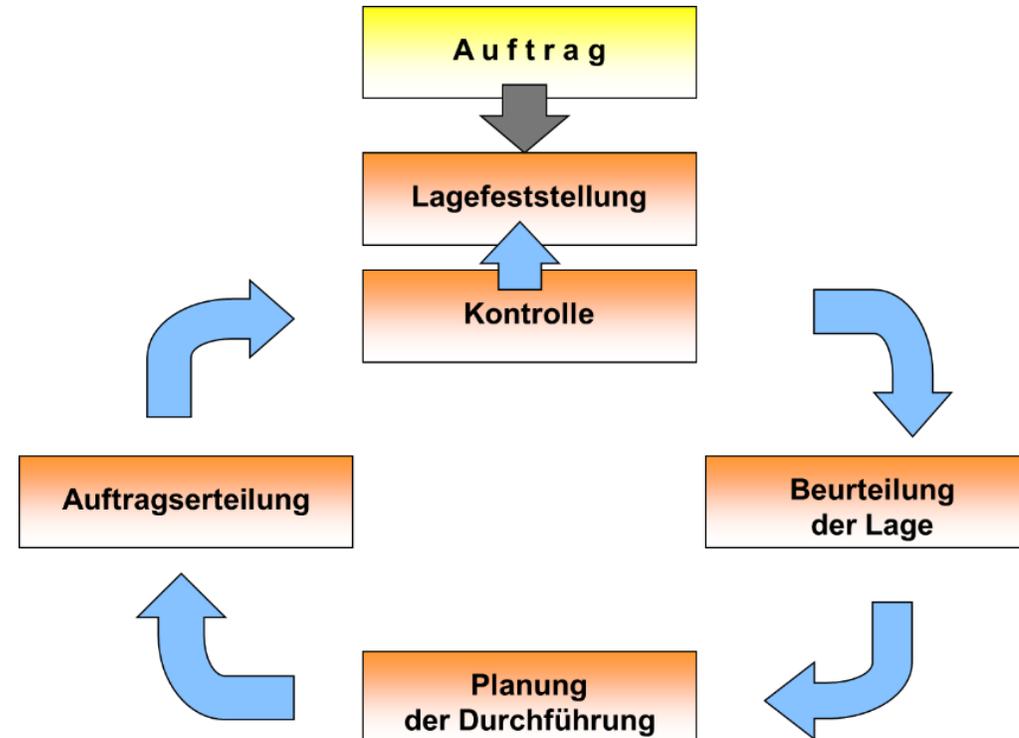
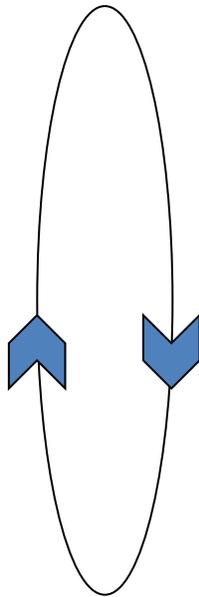


Abbildung aus SKKM Richtlinie

https://www.bmi.gv.at/204/Download/files/Richtlinie_fuer_das_Fuehren_im_Kat-Einsatz_Letztfassung_BF_20200122.pdf

[1] Peter Hofer, Embrasive Leadership

Taktisches Vorgehen (vereinfacht)



- Eigenschutz
- Überblick verschaffen
- Rückmeldung geben
- Sofortmaßnahmen durchführen
- Verbindung & Abstimmung mit anderen Einsatzkräften
- Eigene Kräfte einweisen und Aufträge geben
- Kommandieren – kontrollieren – korrigieren
- ZIEL: Transportbeginn von Patienten einleiten

Führungsgrundsätze (Auszug)

- „Einheit der Führung“
- „Klares Ziel“
- „Einfachheit“
- „Schwergewichtsbildung“
- „Reservenbildung“
- „Handlungsfreiheit“
- „Beweglichkeit“
- „Ökonomie der Kräfte“
- „Verhältnismäßigkeit“

Auszug aus der SKKM Richtlinie

https://www.bmi.gv.at/204/Download/files/Richtlinie_fuer_das_Fuehren_im_Kat-Einsatz_Letztfassung_BF_20200122.pdf

ÜBUNG & REFLEXION

VR EXPERIENCE 😊

ABSCHLUSSRUNDE

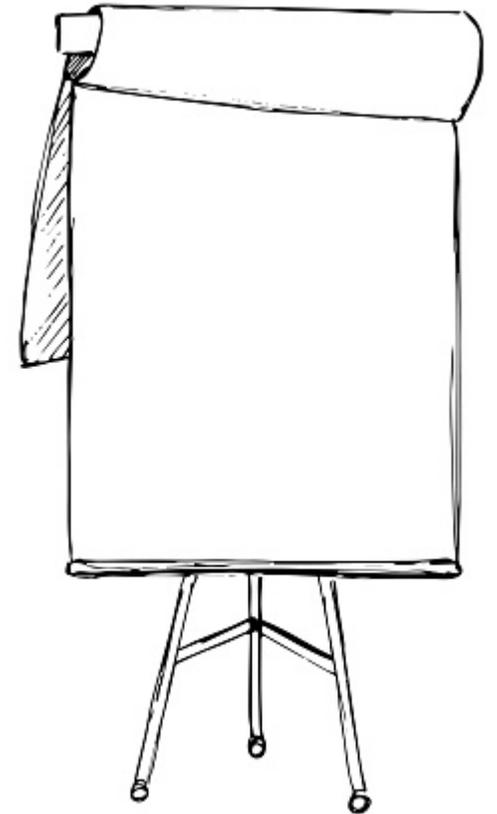
Fazit (1/2)

- Einsatztaktiksimulation bietet trotz herausfordernder Aufgabenstellung eine „**sichere**“ (equalizing) **Trainingsumgebung**.
- **Fokussierung** auf „**verletzte**“ **Bedürfnisse** beim Treffen von Echtzeitentscheidungen: Was brauche ich, um kraftvoll und sicherer zu einer Echtzeitentscheidung zu kommen?
- „**Führungsmethoden – Buffet**“: Kennenlernen und anwenden von Methoden der Einsatzorganisationen
- **Rasches Feedback-Lernen**: Durch erneutes Einsteigen in die Simulation erproben von neuen Ansätzen im Erfahrungslernen möglich.
- **Funfaktor**: In der Rolle als Einsatzleiter*in ungewöhnliche Führungssituationen erleben und meistern!

Fazit (2/2)

- „Beidhändige Führung“ äußerst anspruchsvolle Disziplin
- Basis ist Management / Digitalisierung / Prozesse
- Leadership braucht gutes Management aus Vorraussetzung
- „Social Support“ kommt aus soziokulturellem Umfeld & Kultur
- Kollaborative Settings
- Innere Ruhe & Ruhephasen
- Üben
 - Versuchen: Gemeinsames Bearbeiten von Problemstellungen
 - Handeln: Gemeinsames Bearbeiten von Unbekanntem mit klarem Ziel

Flipchart Reflexion



Feedback



The image shows three hand-drawn faces in a row, each with two dots for eyes. The first face has a straight horizontal line for a mouth, representing a neutral or indifferent expression. The second face has a simple upward-curving arc for a mouth, representing a happy or smiling expression. The third face has a wide, open-mouthed smile with a tongue sticking out, representing a very happy or enthusiastic expression.

Herzlichen Dank

Der DIH SÜD wird unterstützt von

