

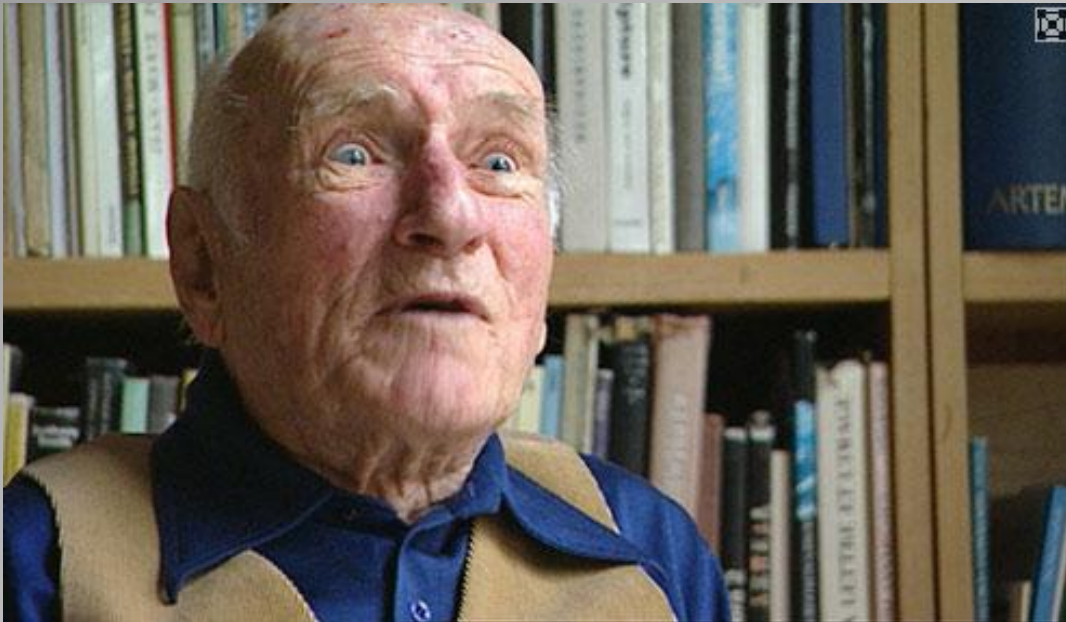
Reduktion und Entscheidungen

ZUPF 19. April 2013



„Nur die prinzipiell unentscheidbaren
Fragen sind entscheidbar“

Heinz von Förster



Kontext der Reduktion und Entscheidung

- Persönliche Klärung
- Erweiterung/Klärung und Reduktion der (realisierbaren) Optionen
- Entscheidungsfindung in Gruppen

***Wer muss/kann sich in welchem Rahmen
entscheiden?***

***Welche Auswirkung wird die (Nicht) Entscheidung
haben?***



Überblick

Methoden

- Tetralemma
- Fallbesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Qualitätszirkel
- Delphi
- Balanced Score-Card
- Moderation (Moderator entscheidet über Methode und Instrumente)

Instrumente

- Clustern von Beiträgen/Aspekten
- Bepunkten
- Pro/Contra-Liste
- Stärken/Schwächen (SWOT)
- Papiercomputer
- Ishikawa-Diagramm
- Pareto-Prinzip
- Risikoeinschätzung
- CAF-Consider all facts
- Entscheidungsmatrix

Clustern von Beiträgen/Aspekten

- Der Moderator liest Beiträge, die auf den an die Pinnwand gehefteten Karten stehen, einzeln vor
- Die Karten werden an eine leere Pinnwand „umgehängt“, indem:
 - Die Gruppe entscheidet ab der zweiten Karte wohin die Karte geheftet werden soll. So entstehen Cluster (Haufen) mit ähnlichen oder gleichen Stichworten.
- Sind alle Karten zugeordnet, formuliert die Gruppe Oberbegriffe für die einzelnen Cluster,
- Diese werden wiederum auf Karten (andere Form oder Farbe) geschrieben und über die jeweiligen Cluster an die Pinnwand geheftet
- Der Moderator fasst abschließend das Ergebnis zusammen
- Kann gut mit Bepunktung kombiniert werden



„Bepunkten“

Anzahl der Punkte:

Halb so viele Punkte pro Teilnehmer wie Themen oder Auswahlmöglichkeiten

Punkte = Themen/Auswahlmöglichkeiten dividiert durch 2

Bei dieser Punkteanzahl entsteht meist eine klare Reihenfolge oder Gewichtung. Haben Sie mehr als 20 Themen, geben Sie trotzdem nicht mehr als 10 Punkte aus, sonst entsteht bei den Teilnehmern Entscheidungsfrust.

Gewichtung der Punkte:

Durch Kumulieren der Punkte kann ein Teilnehmer eigene Prioritäten setzen und damit das Ergebnis (stark) beeinflussen. Dies können Sie steuern:

Jeder Teilnehmer kann pro Thema eine maximale Anzahl von Punkten vergeben:

Bei weniger als 7 Punkten = max. 2 Punkte pro Thema **Bei mehr als 7 Punkten = max. 3 Punkte pro Thema**



Pro/Contra-Liste

PRO

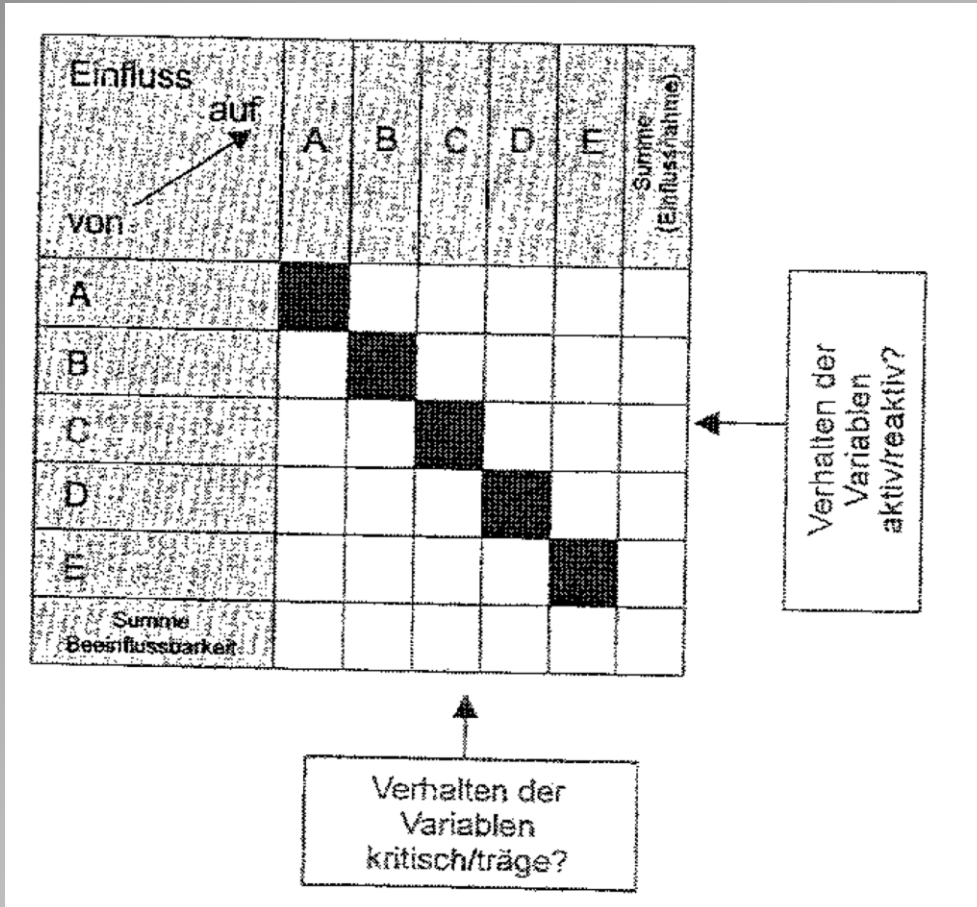
CONTRA



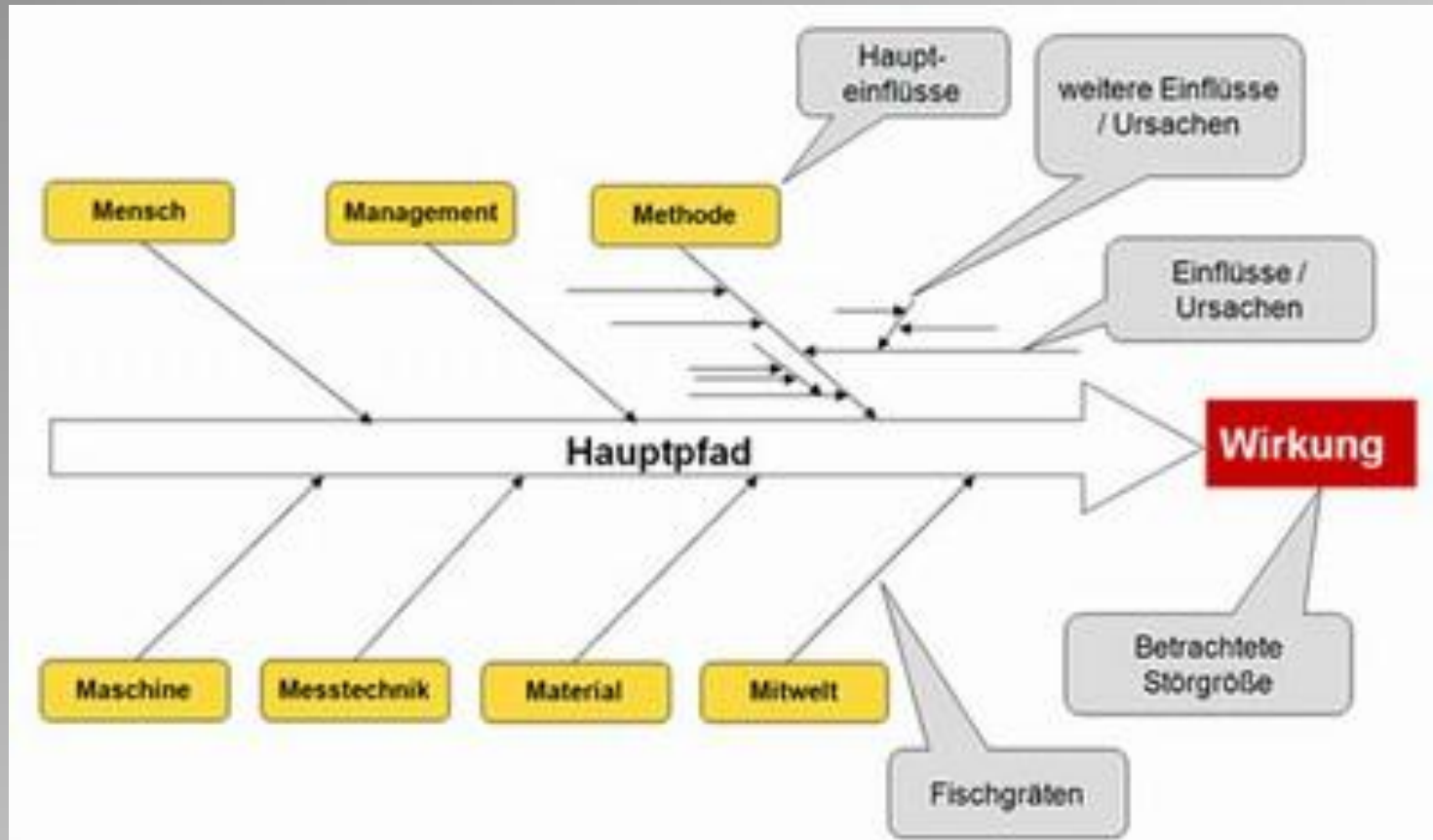
Stärken/Schwächen (SWOT)

<p><u>Unternehmensinterne Faktoren</u></p> <p><u>Unternehmens-externe Faktoren</u></p>	<p><u>Stärken</u> (von Konkurrenten schwer einholbare Vorsprünge)</p>	<p><u>Schwächen</u> (schwer einholbare Vorsprünge der Konkurrenten)</p>
<p><u>Chancen</u> (Umweltsituationen, die das Unternehmen positiv für sich nutzen kann)</p>	<p>Stärken – Chancen (Sind Stärken vorhanden, um entsprechende Chancen zu nutzen?)</p>	<p>Schwächen – Chancen (Welche Chancen sind aufgrund von Schwächen nicht nutzbar?)</p>
<p><u>Risiken</u> (Umweltsituationen, die sich negativ auf das Unternehmen auswirken können)</p>	<p>Stärken – Risiken (Sind Stärken vorhanden, um entsprechende Risiken zu bewältigen?)</p>	<p>Schwächen – Risiken (Welche Risiken sind aufgrund von Schwächen nicht abwendbar?)</p>

Papiercomputer

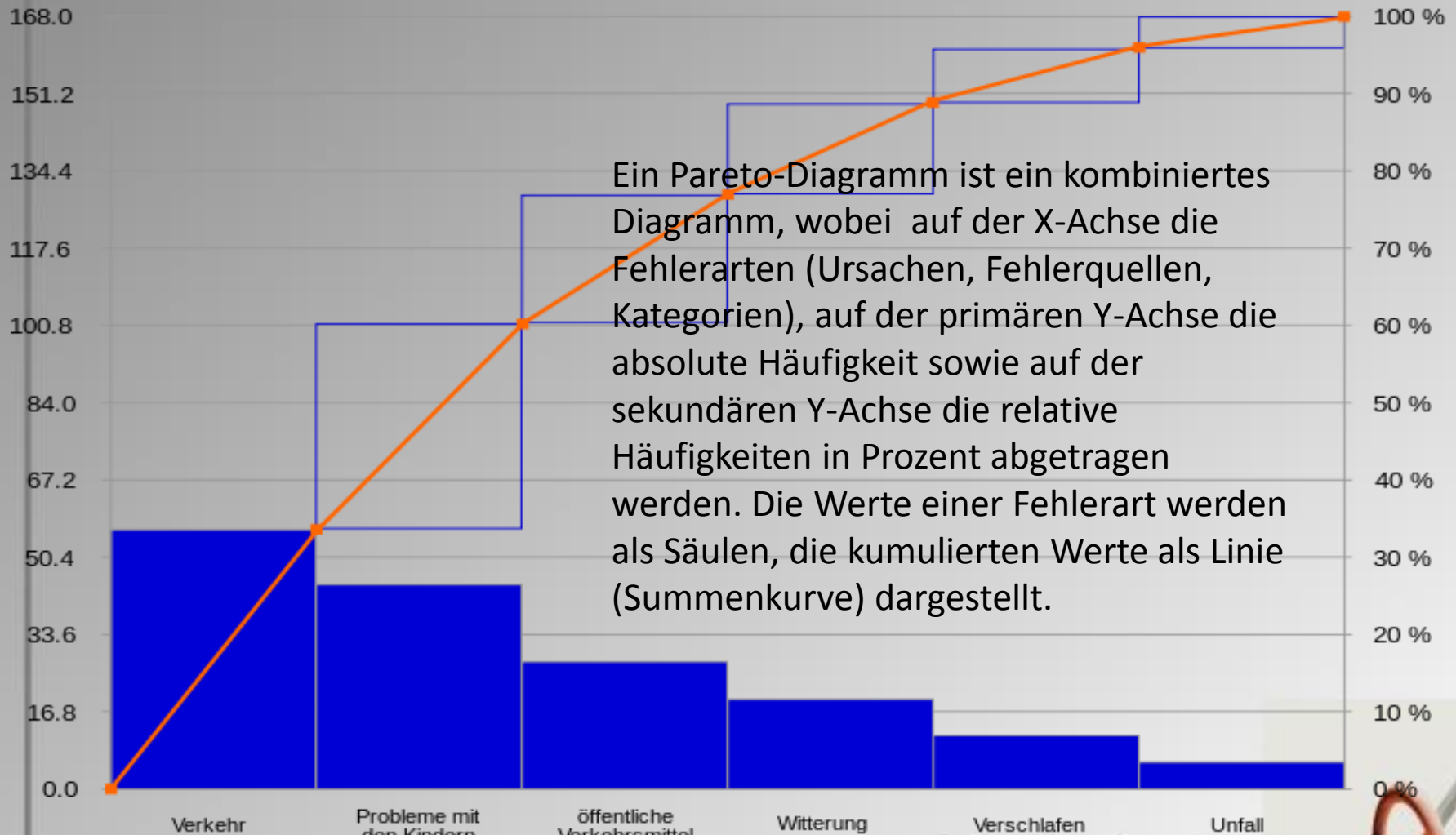


Ishikawa-Diagramm



Pareto-Prinzip (80/20 Regel)

Gründe für Verspätung



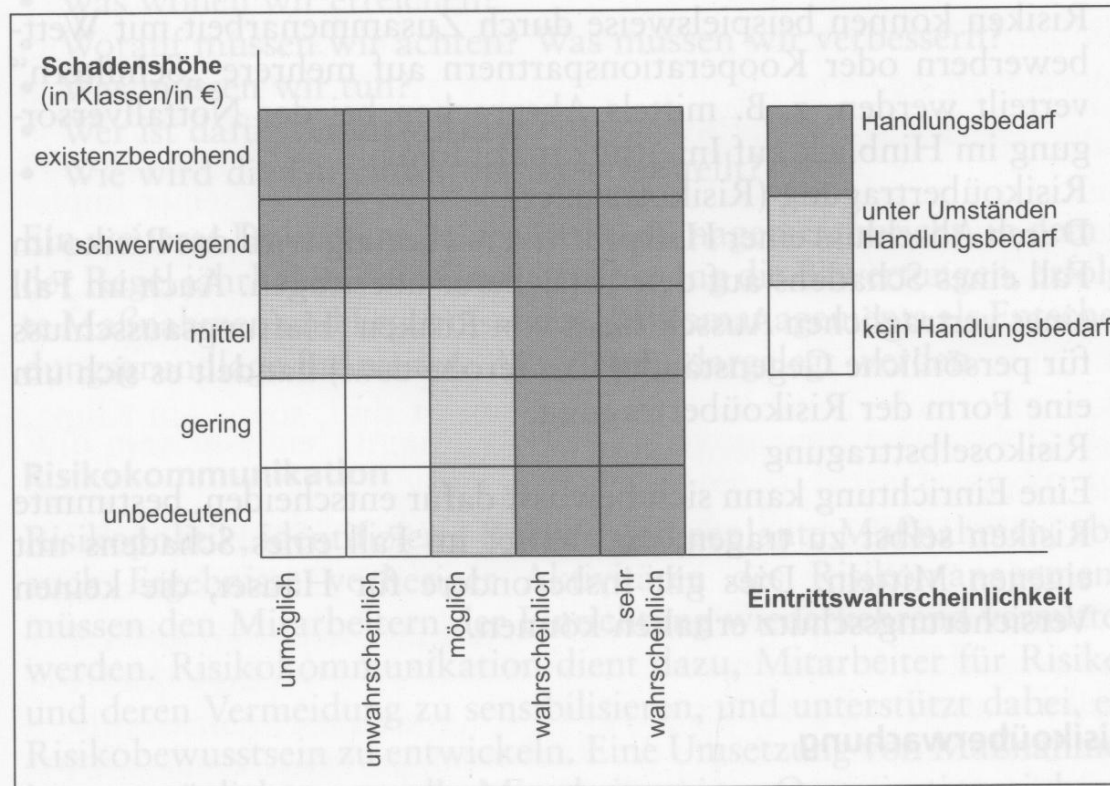
Pareto-Prinzip (80/20 Regel)

- 20 Prozent der Kunden sorgen für 80 Prozent des Umsatzes („cash-cows“)
- Mit geringen Kosten lassen sich hohe Erlöse/Einsparungen erzielen (Einsparpotential bei Tourenplanung)
- Rund 20 Prozent des Arbeitsaufwandes reichen oft, um 80 Prozent der Aufgaben zu erledigen (was bedeutet das, wenn die PDL zu 20% ihrer Arbeitszeit in der Pflege verschwindet....?)
- 20 % der Kunden verursachen 80% der Arbeit
- 80 Prozent aller Probleme lassen sich mit 20 Prozent des Mitteleinsatzes lösen

Pareto zum Selbstmachen in Excel: <http://www.excel4managers.de/index.php?page=pareto-diagramm>



Risikoeinschätzung



Risikomatrix

Beispiele:

- Sturz
- Suizid eines Bew./Pat.
- Brand
- Dekubitus
- Krankheitsausfall von MA
- Verlust der PDL



CAF - Consider all facts

(berücksichtige alle Fakten)

Soll ich das Stellenangebot annehmen?

1. ungeordnete Auflistung	2. priorisierte Liste	Notizen / Gedanken
Funktion	1 -	
Position im Organigramm	2 -	
Kultur	3 -	
Kollegen	4 -	
Stimmung/Atmosphäre	5 -	
Bezahlung	6 -	
Büro/Raum	7 -	
Fahrtzeit	8 -	
Parkplatz	9 -	
Karrieremöglichkeit	10 -	

Fragestellung, Problem, Entscheidungssituation: 1. Faktoren auflisten / 2. Sortierung nach Prioritäten

Bewertete Entscheidungsmatrix

Aspekte	Lösung 1 (Bewerber 1)	Lösung 2 (Bewerber 2)	Lösung 3 (Bewerber 3)
Personalkosten so gering wie möglich	2	6	6
Höchste Qualifikation	6	4	3
Überdurchschnittliche Freundlichkeit	5	3	3
Grösste spezifische Berufserfahrung	4	6	5
Summe	17	19	17

Gewichtete Entscheidungsmatrix

Aspekte	Gewichtung	Lösung 1 (Bewerber 1)	WERT	Lösung 2 (Bewerber 2)	WERT	Lösung 3 (Bewerber 3)	WERT
Personalkosten so gering wie möglich	50%	2	100	5	250	6	300
Höchste Qualifikation	30%	6	180	4	120	3	90
Überdurchschnittliche Freundlichkeit	10%	5	50	3	30	3	30
Grösste spezifische Berufserfahrung	10%	4	40	6	60	5	50
Summe	100%	17	370	19	460	17	470