

Team-, und Stakeholder Management

Jahrestagung MKBaulmm Frankfurt/M

16. 6. 2023

Strategieberatung & Interimsmanagement

Dipl.- Ing. Architekt Steffen Kühn
Managing Partner BEST 4 PROJECT



Team-, und Stakeholder Management

Interimsmanagement bedeutet Kommunikation in Gruppen & Teams in der Bau- und Immobilienwirtschaft zu organisieren

ANERKANNT

- Bauherrenvertreter | Projektleiter
- Community and Stakeholder Manager
- Organisationsberater
- Teamcoach
- Scrum Master
- Technischer Assetmanager
- Mentor

Team-, und Stakeholder Management

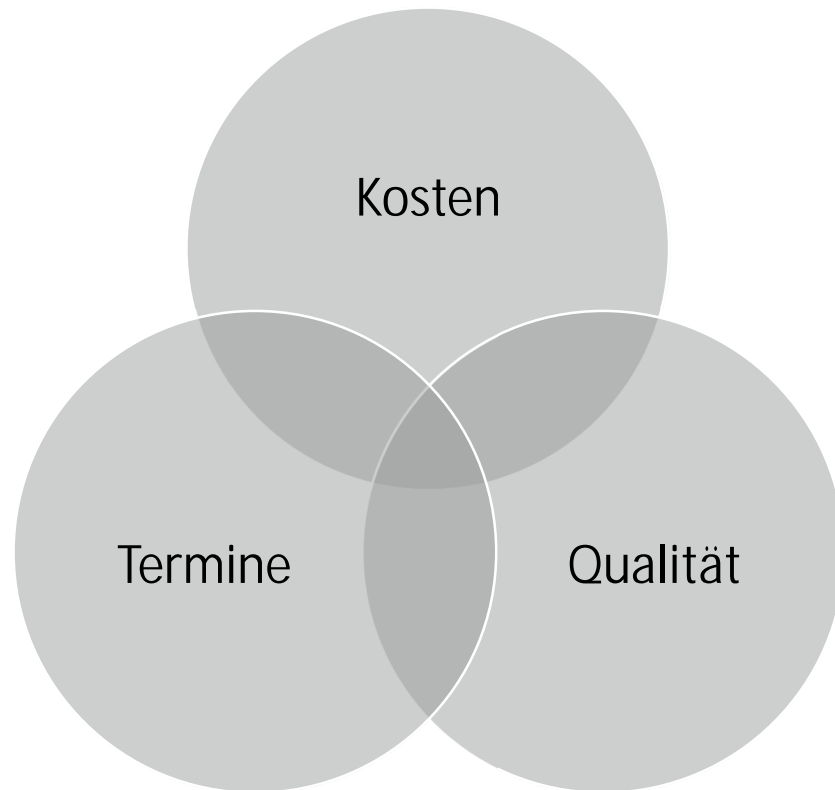
Verschiedene Bezeichnungen für die Aufgabe Kommunikation in Gruppen & Teams in der Bau- und Immobilienwirtschaft zu organisieren

NICHT ANERKANNT

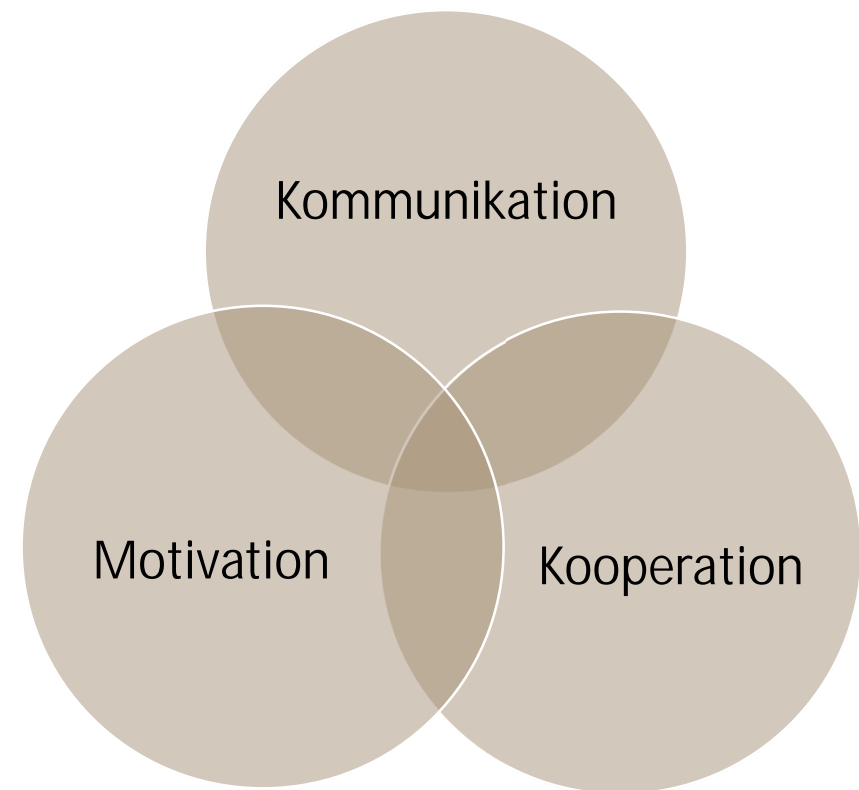
- Kooperationsmanager
- Prozessbegleiter | Konfliktmanager (AHO Heft 37)
- Mediator

Themen in Projekten

sichtbar

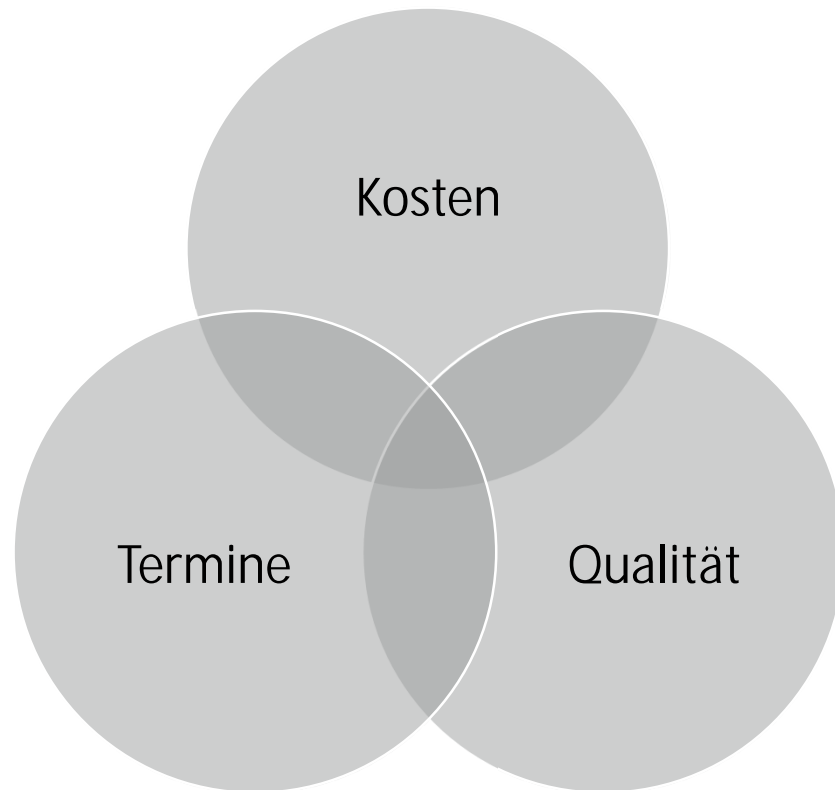


unsichtbar

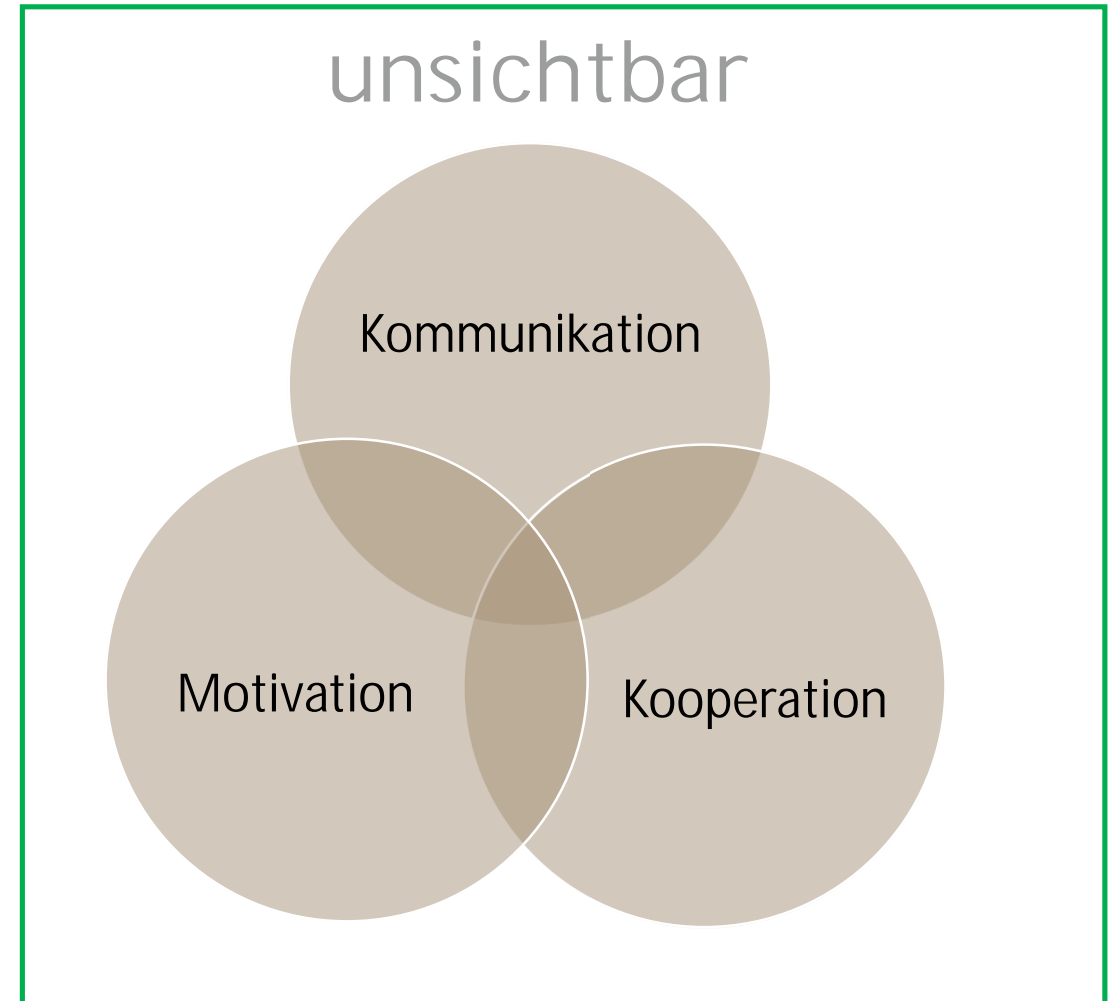


Themen in Projekten

sichtbar

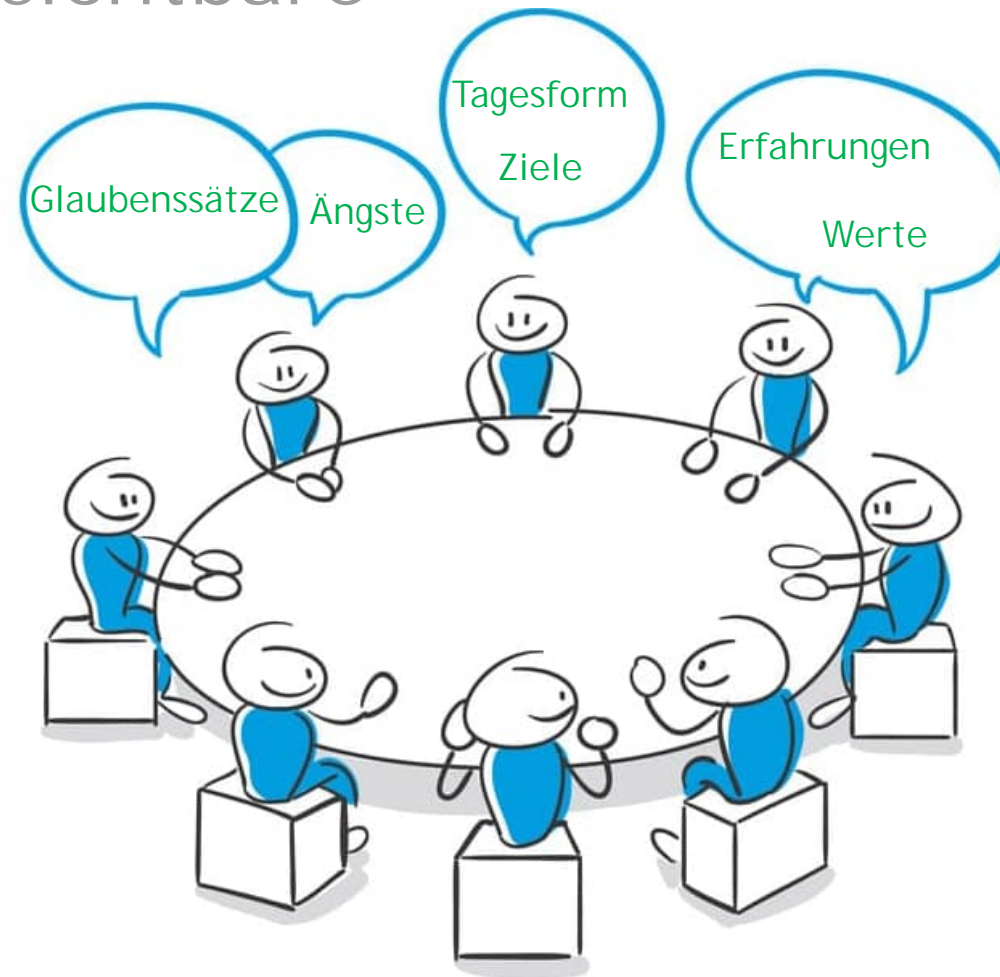


unsichtbar



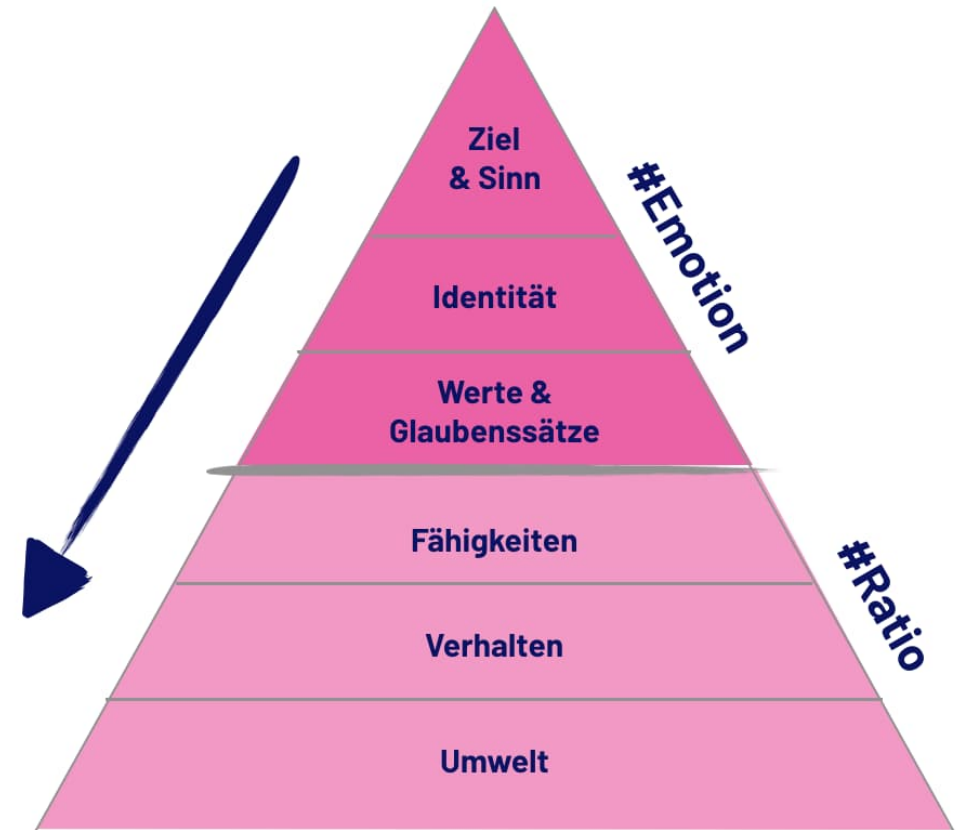
Meta Modelle für das „Unsichtbare“

- Logische Ebenen nach Robert Dilts - Ebenen der Veränderung
- Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

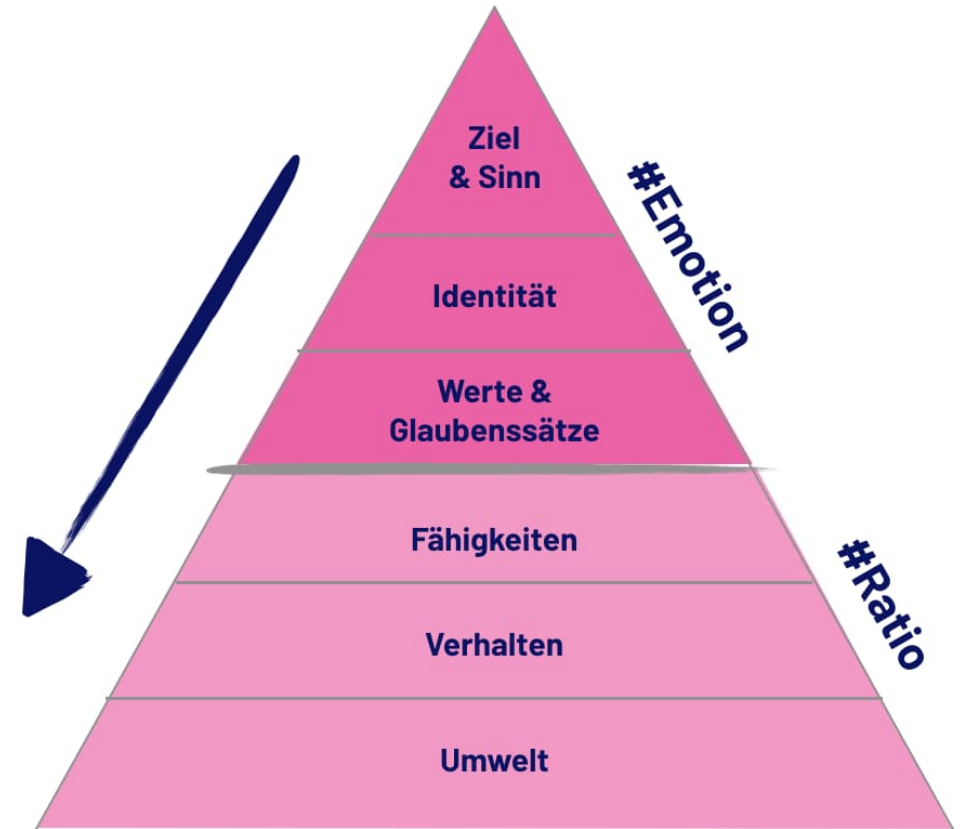


Logische Ebenen nach Robert Dilts - Ebenen der Veränderung

Modellannahme, dass Lern-, Kommunikations- und Veränderungsprozessen eine natürliche Hierarchie haben. Die logischen Ebenen dienen der Klärung, wo ein Problem oder ein Ziel angesiedelt ist. Veränderungsarbeit setzt dann in der Regel auf derselben oder nächsthöheren Ebene an.



Logische Ebenen nach Robert Dilts - Ebenen der Veränderung



Ebene 1: Kontext

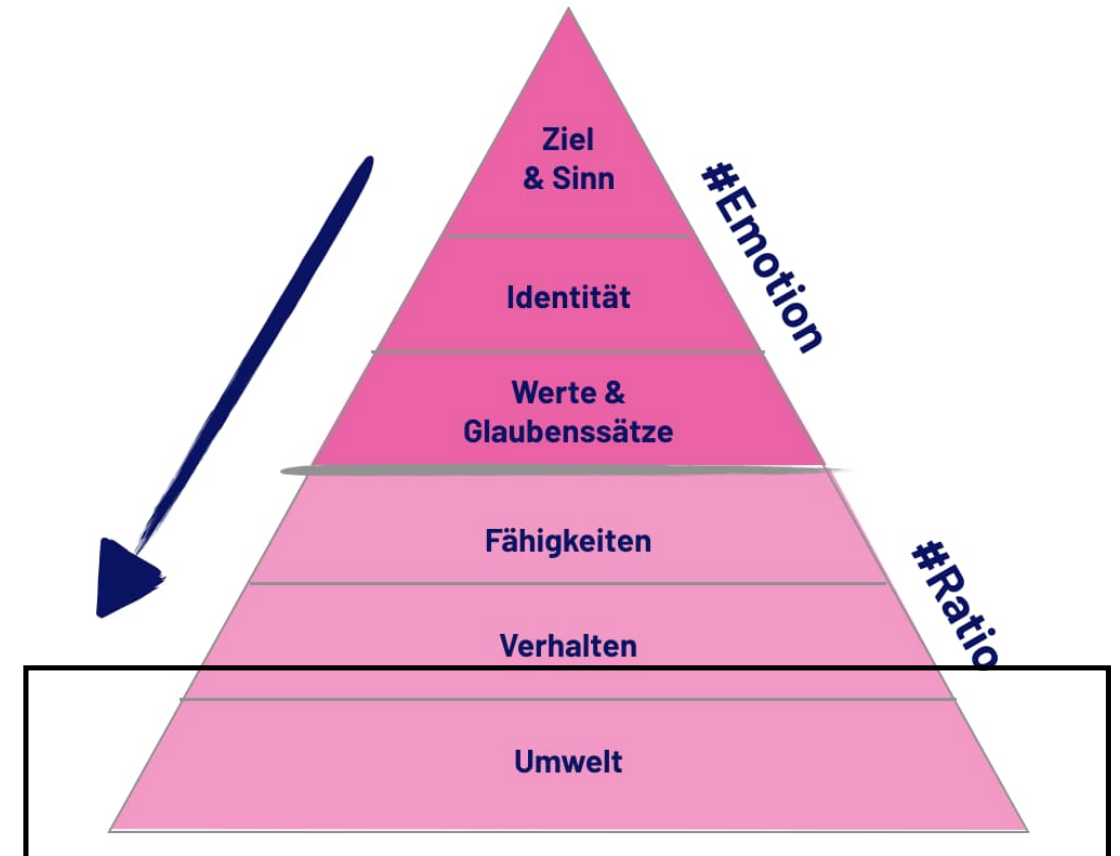
Wo? Wann? Wer?

Der Kontext bezeichnet den Ort, die Zeit und die beteiligten Personen sowie alle äußeren Bedingungen und die wahrnehmbare, sinnlich beschreibbare Umwelt.

Setting verändern

Meeting Struktur verändern

Ort der Meetings - beim Kunden, im Projekt,
neutraler Ort

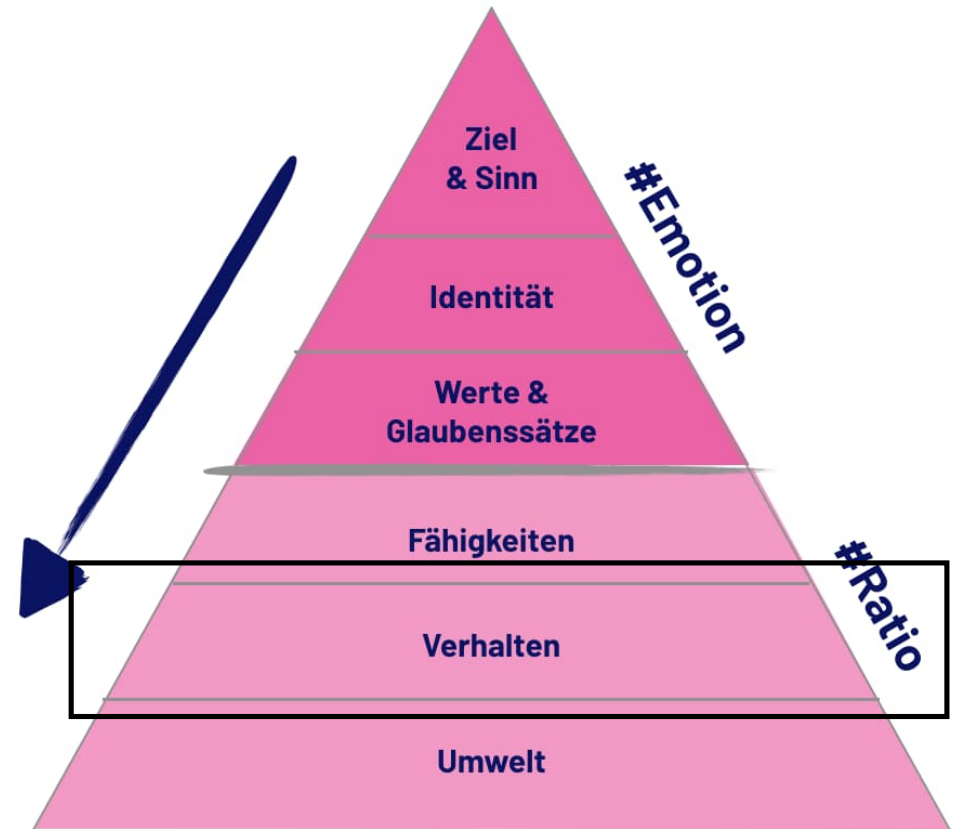


Ebene 2: Verhalten

Was genau tust du?

Es geht um alle von außen wahrnehmbaren Handlungen.
Auch sie sind sinnlich beschreibbar.

Gewohnheiten, Körpersprache, Sprachstil
können auf Werte verweisen oder nicht



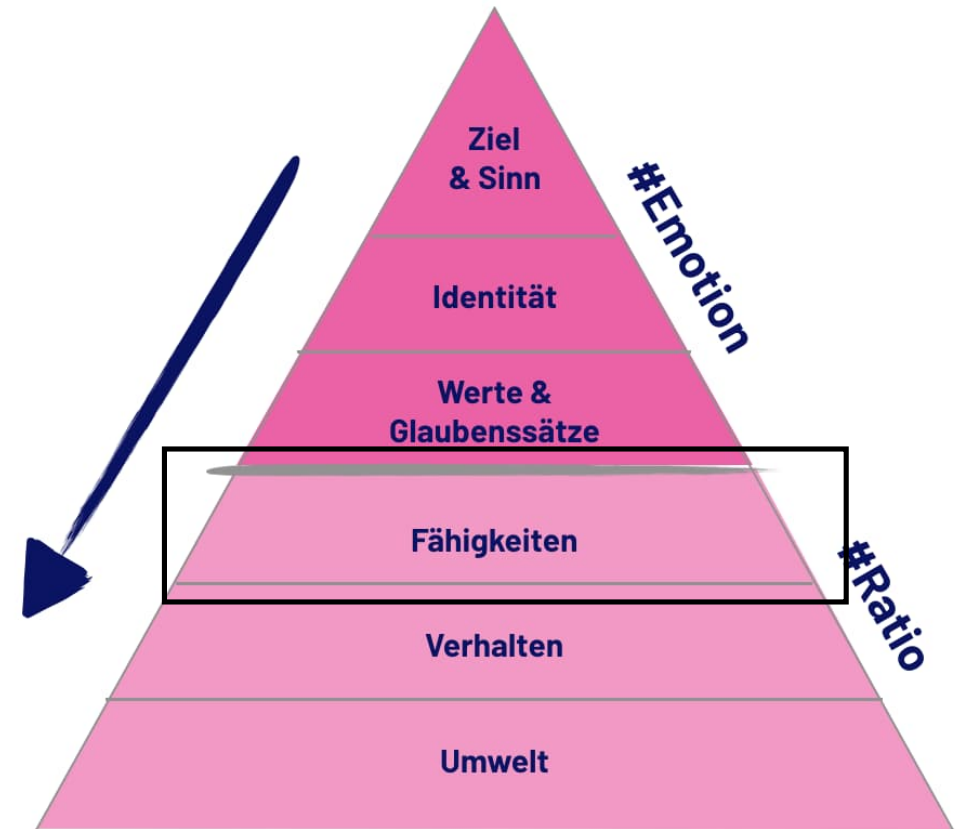
Ebene 3: Fähigkeiten & Strategien

Wie?

Diese Ebene umfasst Denkstrategien sowie Fertigkeiten und Fähigkeiten. Diese kommen durch das Verhalten zum Ausdruck und sind von außen nicht wahrnehmbare, innere Prozesse.

Unterschiedliche Strategien zulassen

Fehlende Fähigkeiten erkennen und substituieren

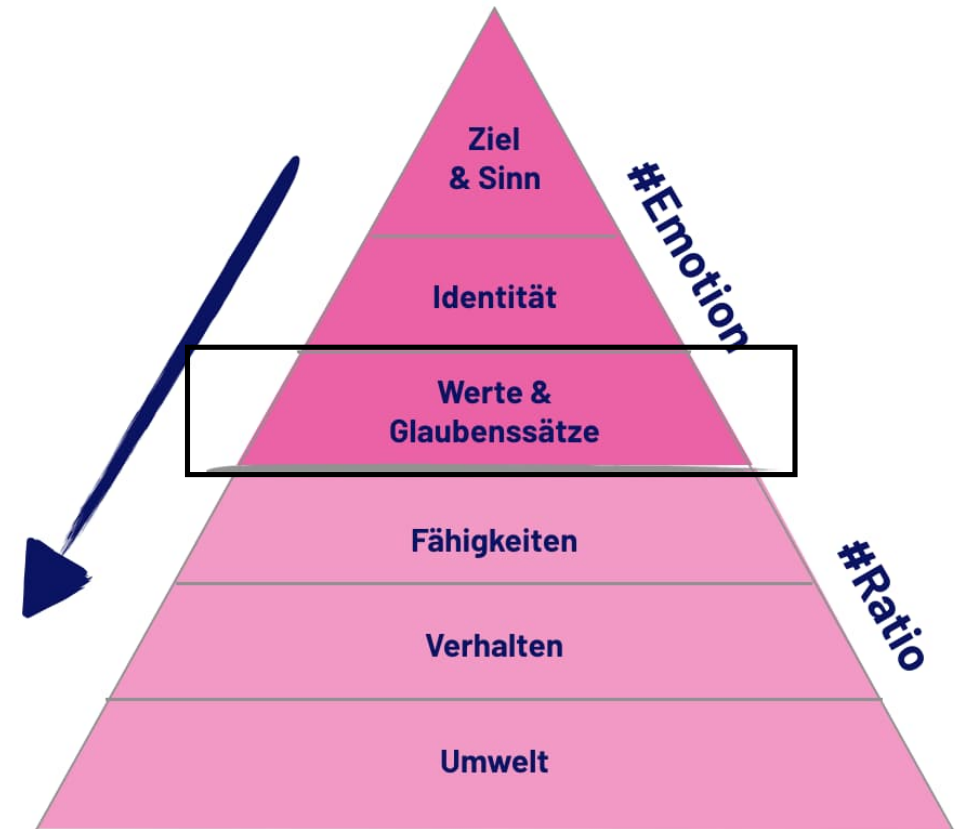


Ebene 4: Werte & Glaubenssätze

Wofür? Was ist wichtig? Woran glaubst du?

Werte & Glaubenssätze geben unserem Tun Bedeutung. Sie gestatten uns bestimmte Handlungsweisen und verbieten andere. Sie spiegeln wieder, was uns wichtig ist und was wir für wahr und wertvoll halten. Daraus resultiert unser Handeln. Auf dieser logischen Ebene finden sich die Entscheidungskriterien und Motivationen, die Leitideen und Überzeugungen für unser Handeln.

Projekterfolg Geld, Kooperation, Verbindungen?



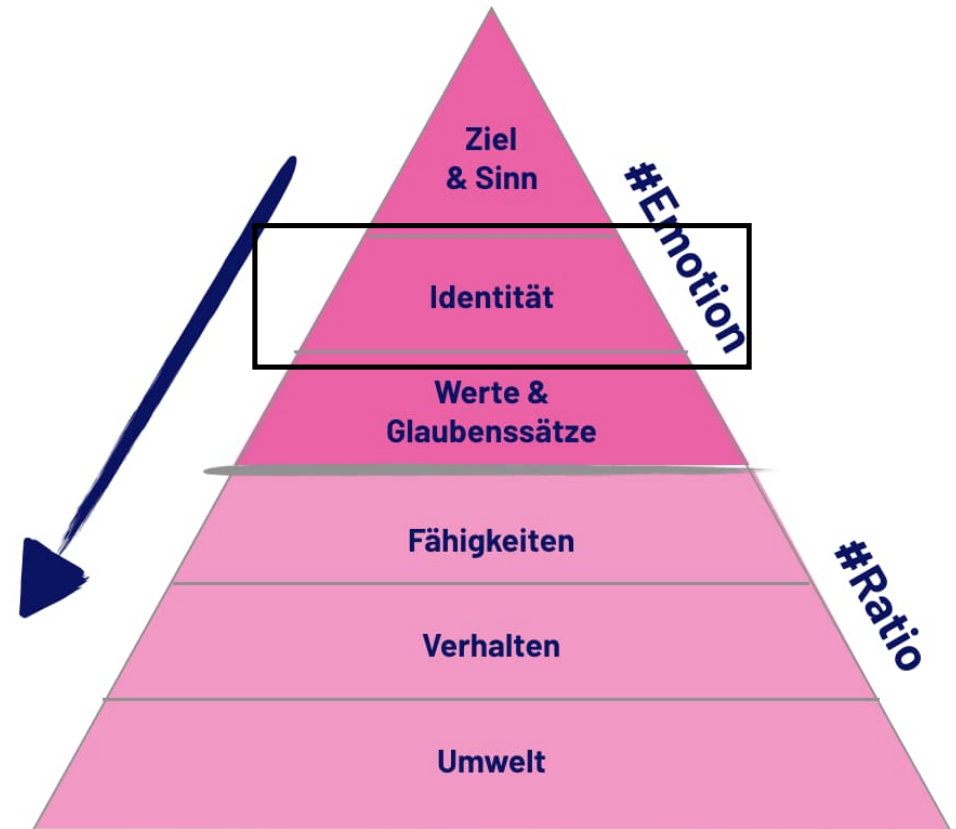
Ebene 5: Identität

Wer? Wie wer/was? Was für ein Verständnis hast du von dir selbst?

Hier geht es um das eigene Selbstbild. Dies kann von einer Person mehrfach und unterschiedlich beantwortet werden, je nachdem welche Rolle oder Werte sie gerade vor Augen hat. Identität ist das Gefühl man selbst zu sein. Die Identität schließt die Kernüberzeugungen und Grundwerte ein, die ein jeder in seinem Leben definiert.

Identitäten erkennen

Ich bin Bauleiter, Du bist der Chef

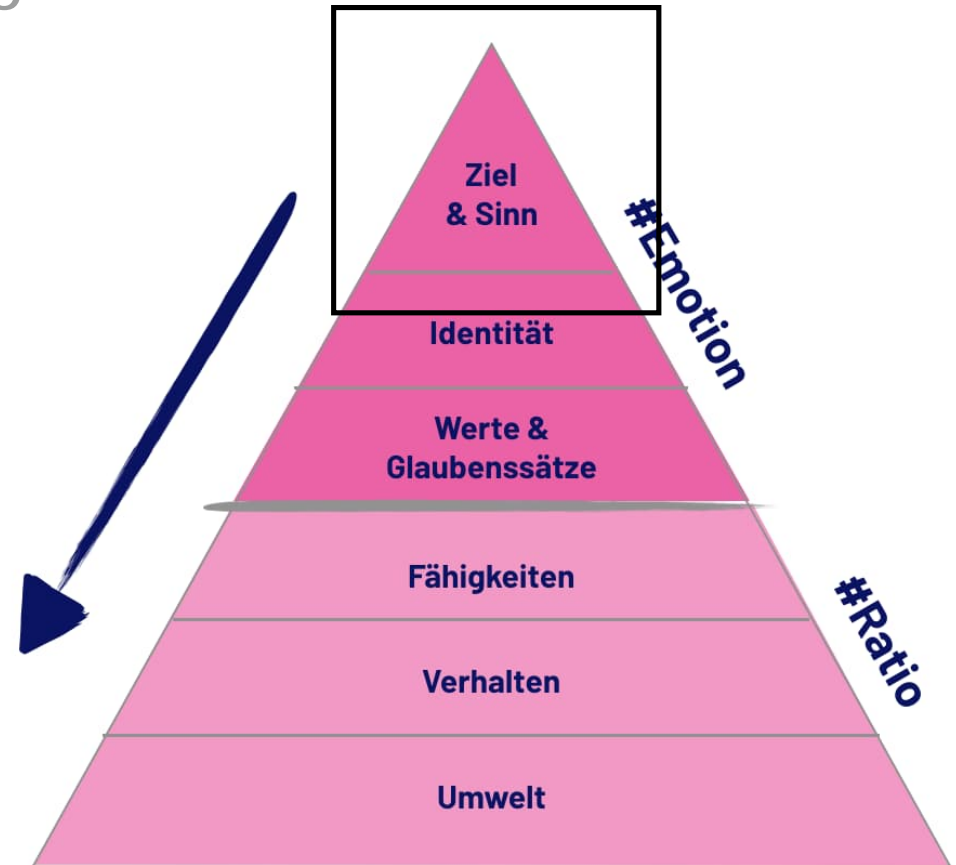


Ebene 6: Spiritualität/Zugehörigkeit

Wozu? Für wen? Wem oder was fühlst du dich zugehörig?

Hier geht es um die Zugehörigkeit zu etwas Größerem oder höheren, um ein Verständnis von Sinn und Vision. Es ist der Bereich von Ethik, Religion und Spiritualität. Diese Ebene gibt unserer Existenz eine Grundlage und beeinflusst alle anderen Ebenen tief greifend.

Zugehörigkeiten erkennen und austarieren

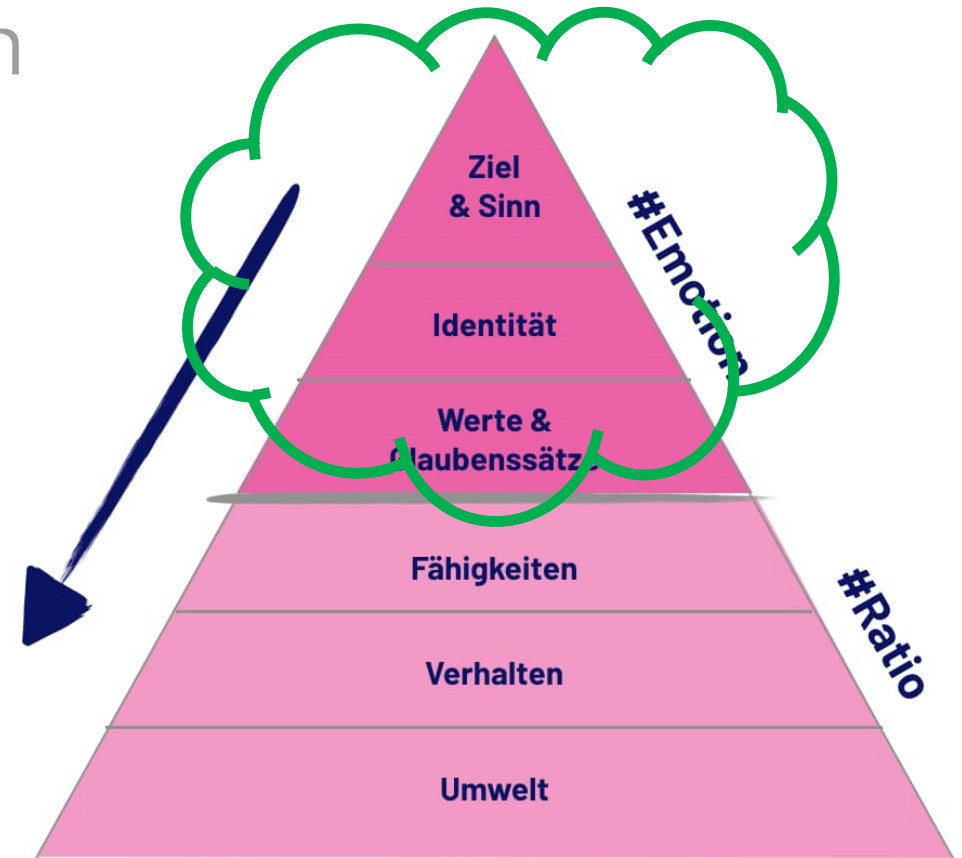


Meta Modelle für das „Unsichtbare“

- Logische Ebenen nach Robert Dilts - Ebenen der Veränderung
- **Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan**



Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

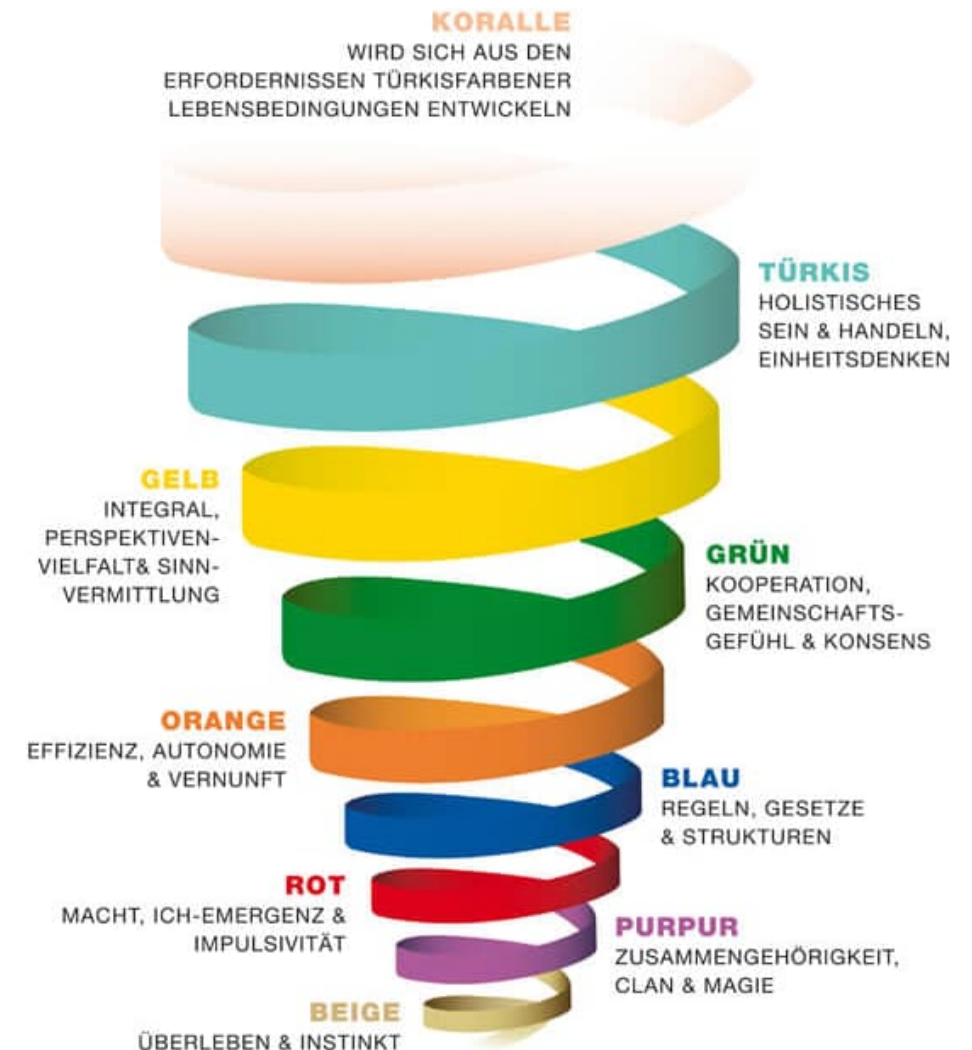


Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

Spiral Dynamics geht davon aus, dass es verschiedene Werte-Grundhaltungen gibt. Diese Werte-Cluster beschreiben das Lebensgefühl, die Weltanschauung, die Motivationen von Menschen, Gruppen und Gesellschaften.

Geht zurück auf den US-amerikanischen Psychologieprofessor Clare W. Graves, der in den 50ziger Jahren anfang zu erforschen, was es mit Werten und der Bewusstseins- Entwicklung von Menschen auf sich hat.

Seine Schüler Don Beck und Christopher Cowan nutzen Graves Erkenntnisse und entwickelten das Spiral Dynamics Wertemodell.



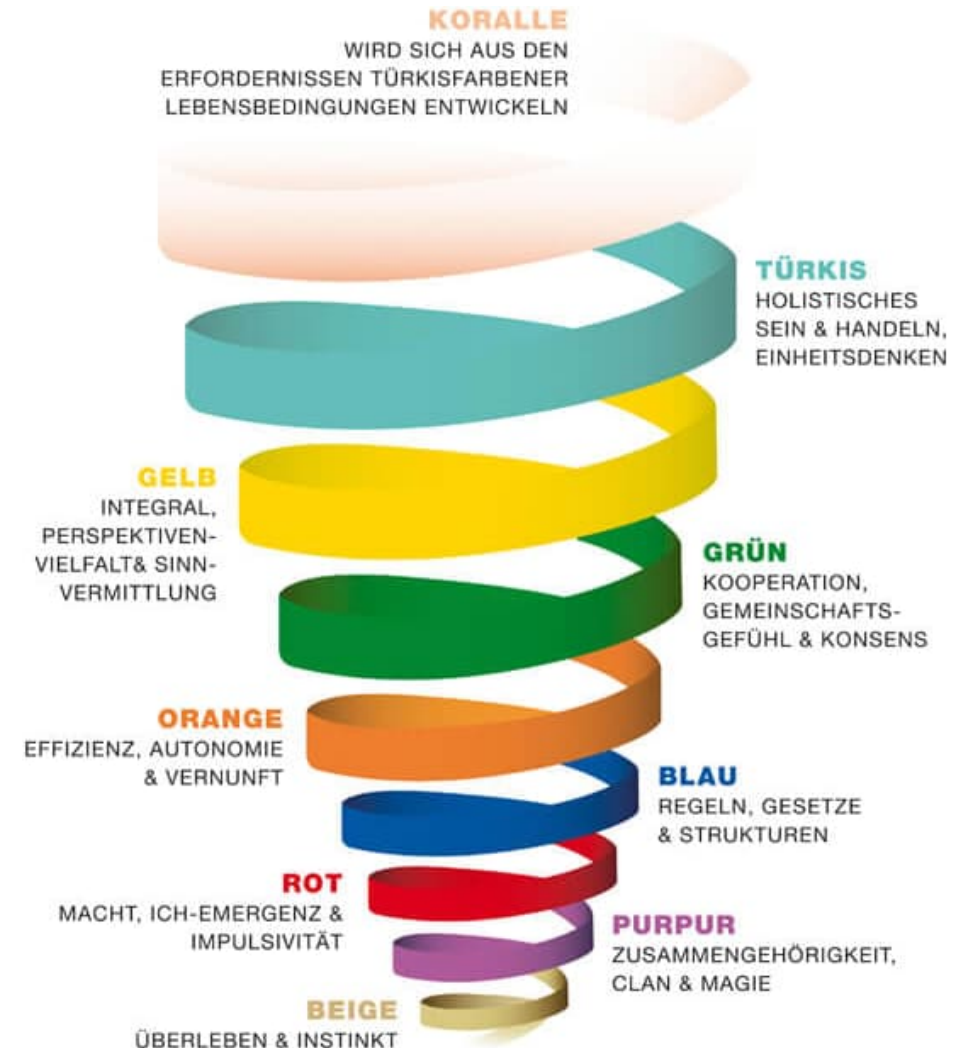
Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

GRUNDANNHAME I

Wertcluster können nicht übersprungen werden

Säugling | Artikulieren | Schreien | Ungerecht

Wettkampf | Umwelt ...

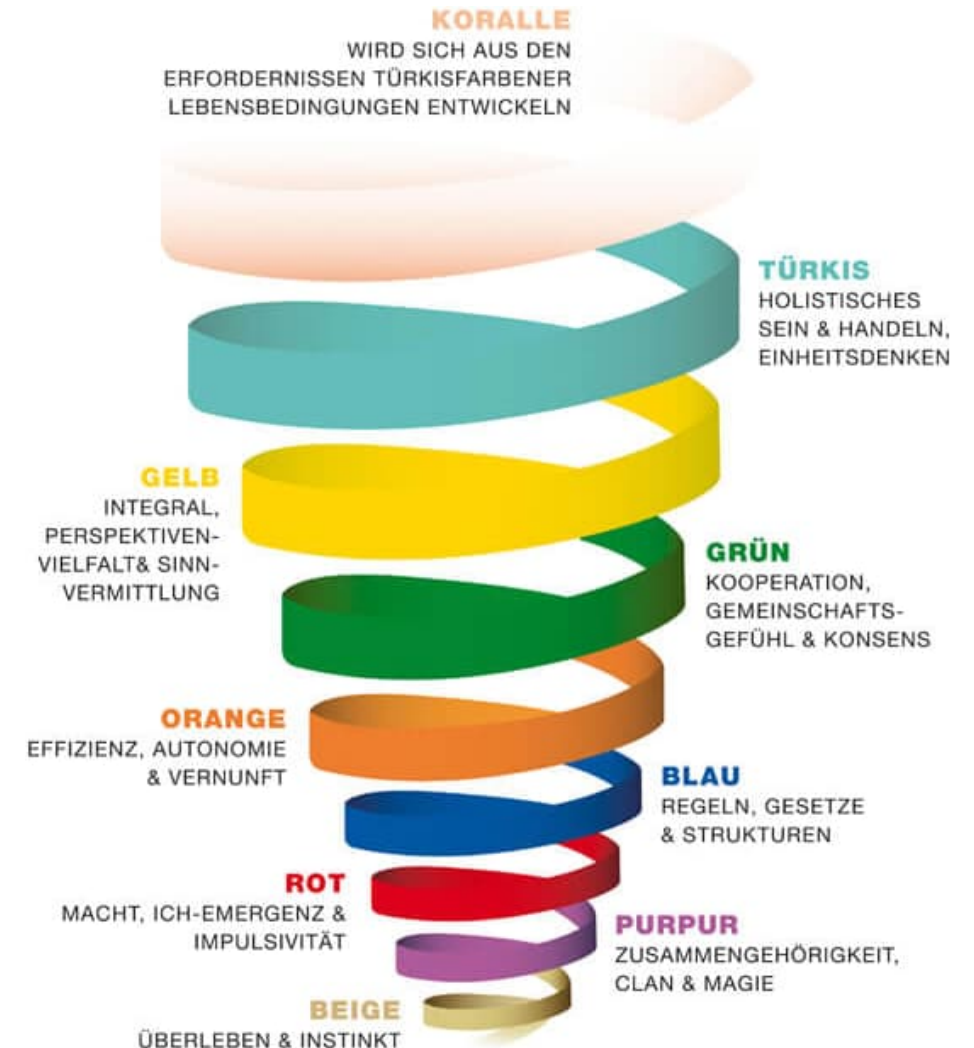


Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

GRUNDANNHAME II

Den nächsten Wertecenter erreicht man, wenn die Herausforderungen mit den Anschauungen der aktuellen Ebene nicht mehr bewältigt werden können und man SELBST entscheidet sich verändern

Baurecht | Mediation | IPA

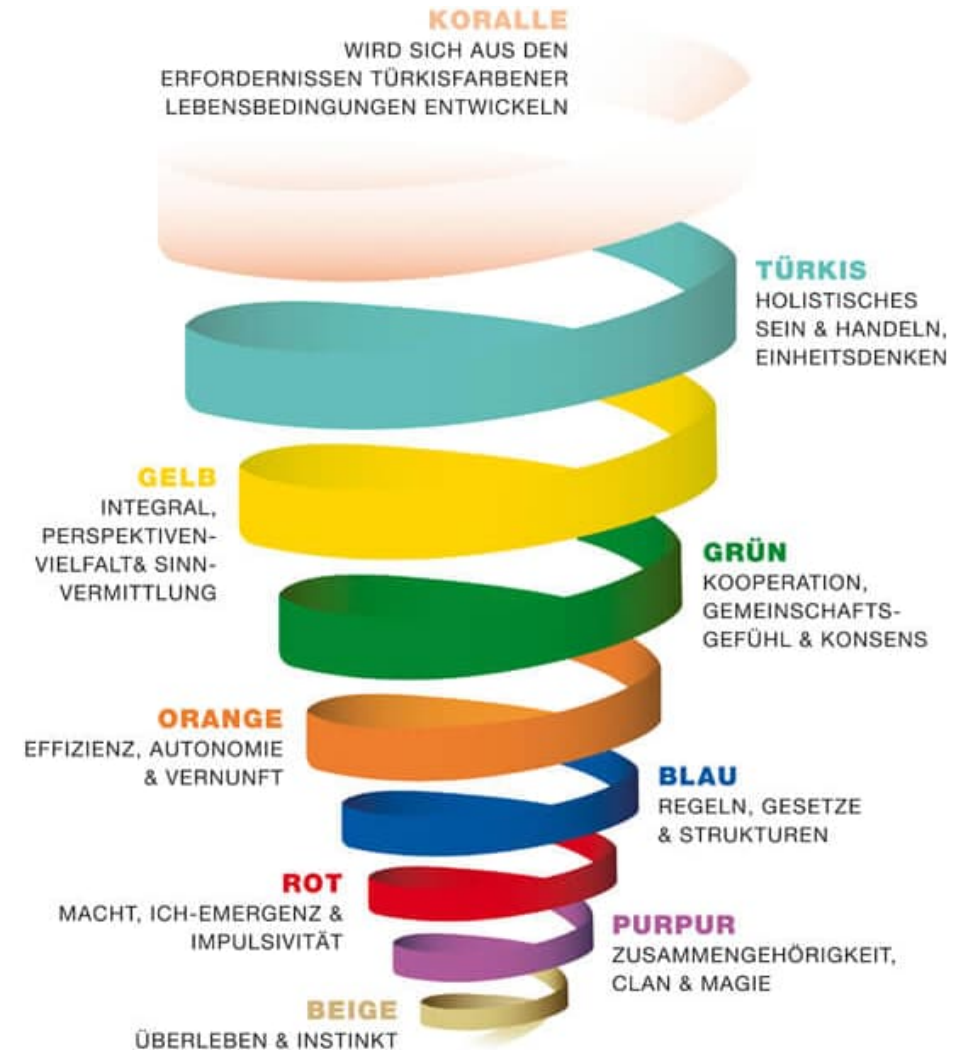


Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

GRUNDANNHAME III

Man hat die Elemente aller vorherigen Ebenen noch in sich und kann jederzeit zurückfallen.

GELB multiperspektivisches Denken im Straßenverkehr



Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

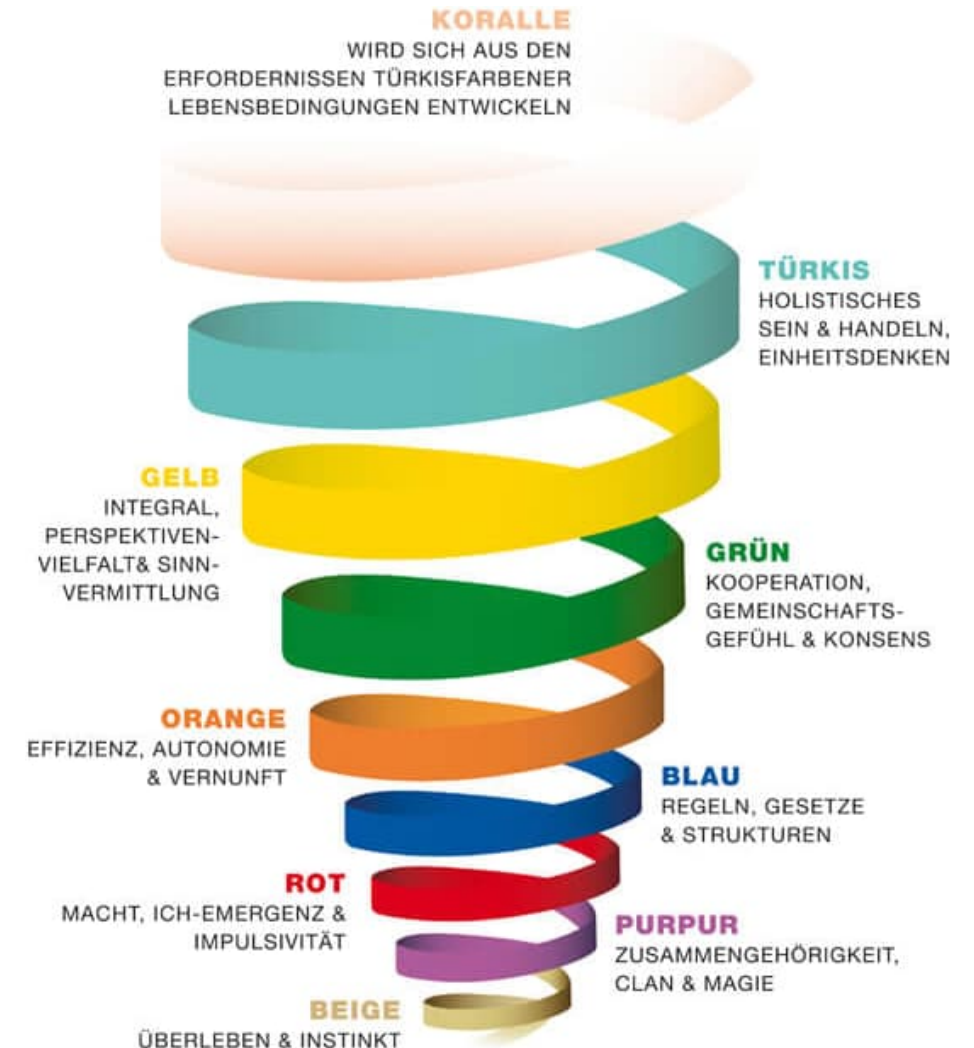
Beispiele aus dem Bereich Gesellschaft

Reaktion USA auf den 11. 9. 2001

2001 Afghanistan Operation Enduring Freedom
u.a. ca. 3.500 tote Zivilisten, ca. 2.500 tote US- Soldaten

Reaktion England auf Terroranschläge am 7. 7. 2005 London

„Keep calm and carry on“ ... wir werden dem Terror niemals nachgeben und unser Leben beeinträchtigen lassen



Team-, und Stakeholder Management

Jahrestagung MKBaulmm Frankfurt/M

16. 6. 2023

Backup

Dipl.- Ing. Architekt Steffen Kühn
Michaelkirchstrasse 15, Ausgang B
10179 Berlin - Mitte

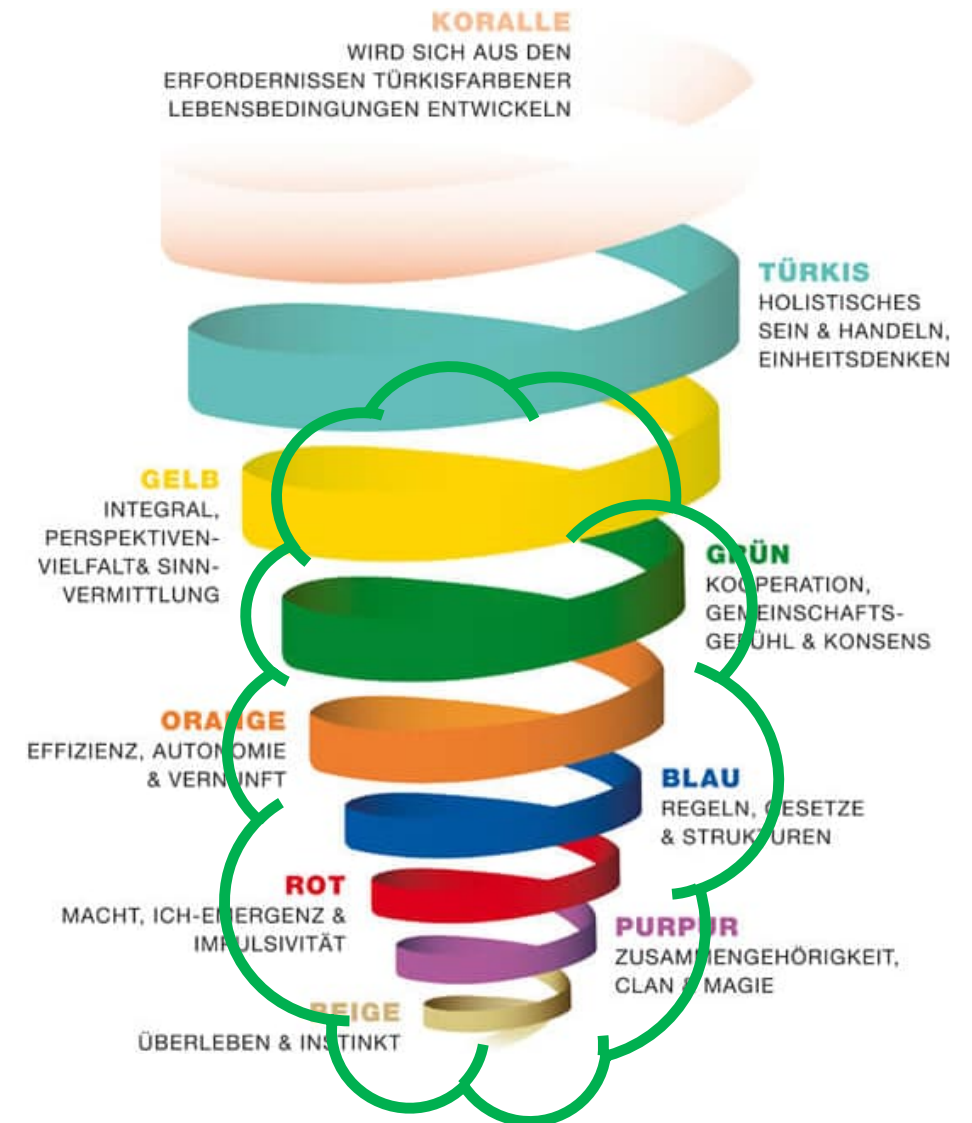
Mobil: 0176 10632704
Mail: steffen.kuehn@best4project.de
Web: www.best4project.de

Spiral Dynamics nach Don Beck und Chris Cowan

Spiral Dynamics geht davon aus, dass es verschiedene Werte-Grundhaltungen gibt. Diese Werte-Cluster beschreiben das Lebensgefühl, die Weltanschauung, die Motivationen von Menschen, Gruppen und Gesellschaften.

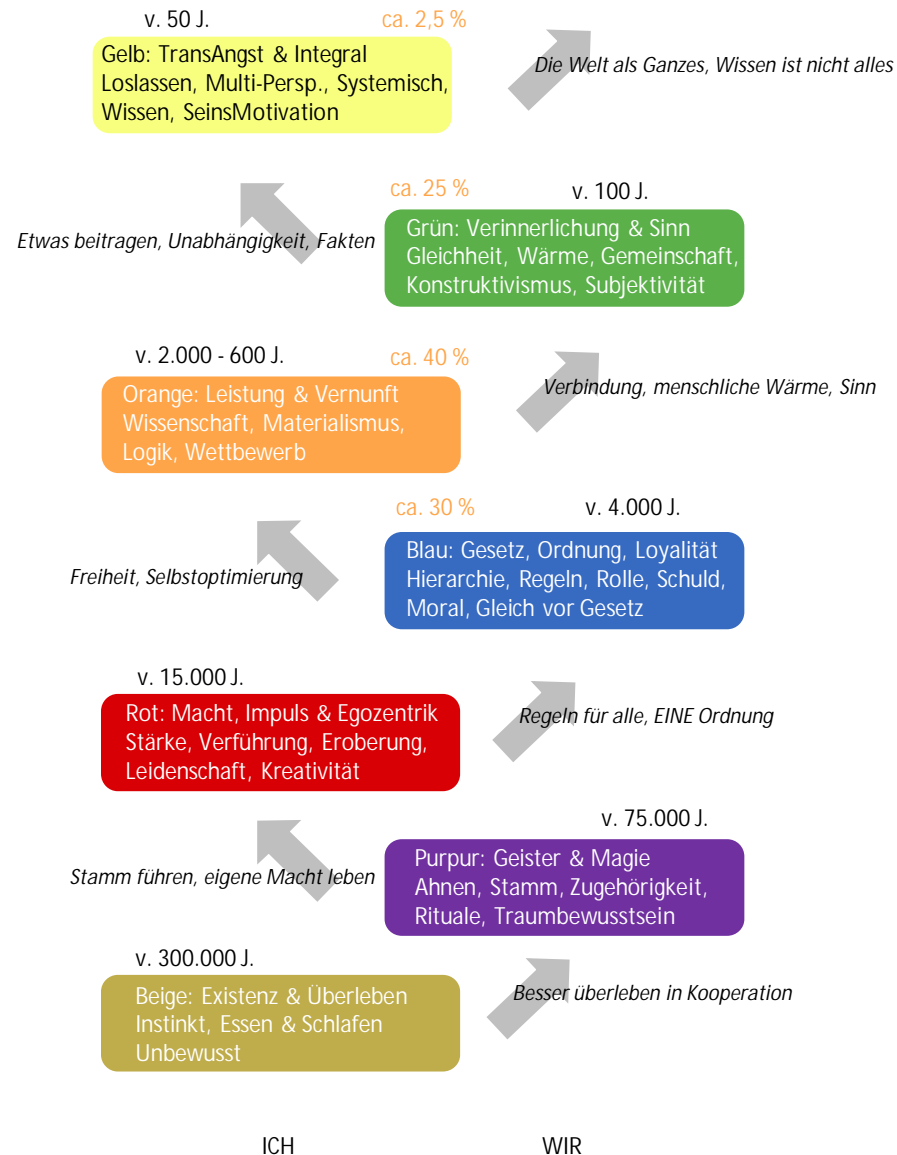
Geht zurück auf den US-amerikanischen Psychologieprofessor Clare. W. Graves, der in den 50ziger Jahren anfang zu erforschen, was es mit Werten und der Bewusstseins- Entwicklung von Menschen auf sich hat.

Seine Schüler Don Beck und Christopher Cowan nutzen Graves Erkenntnisse und entwickelten das Spiral Dynamics Wertemodell.



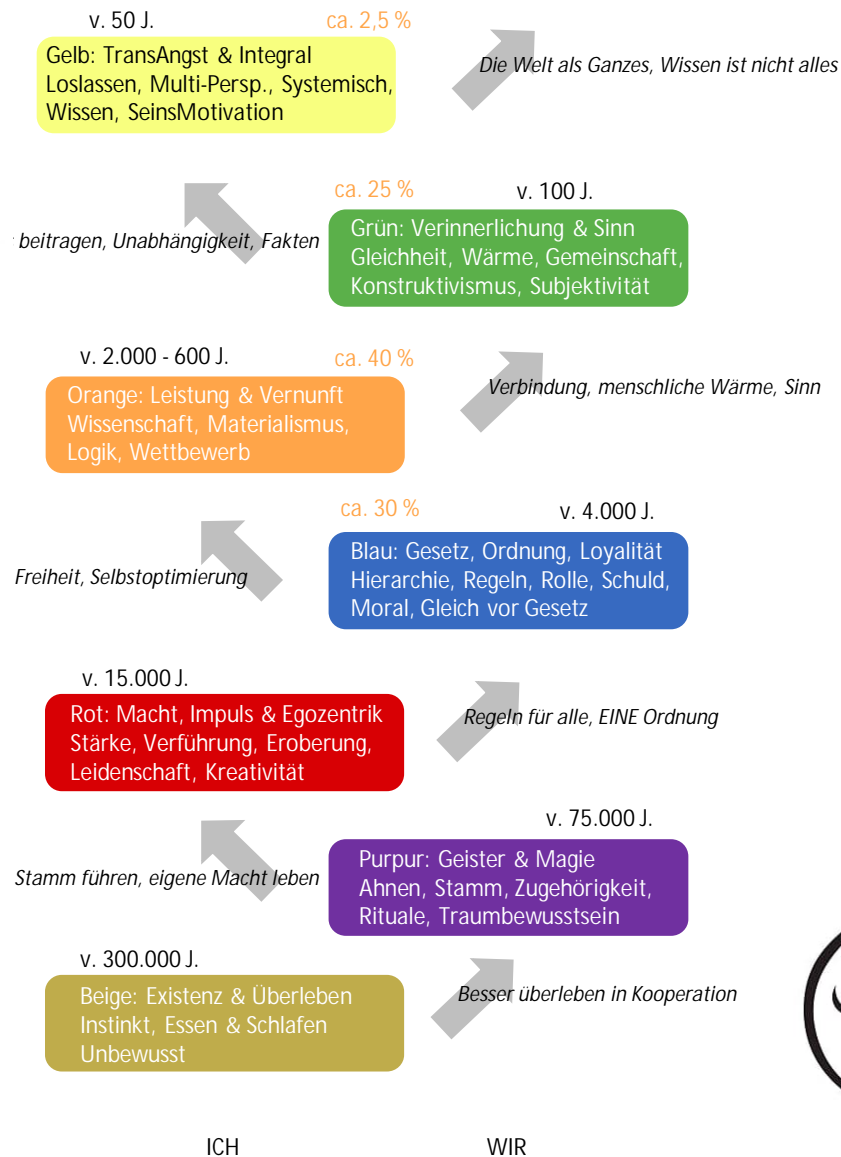
Sicherheit im innen

Sicherheit im außen



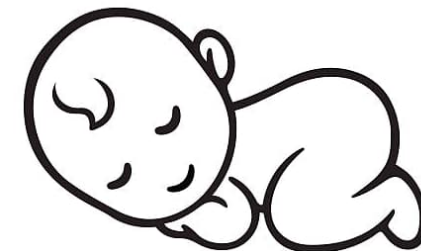
Alle haben zum Teil Recht
Motivation: Sein

Ich habe Recht
Motivation: Angst, Mangel



Alle haben zum Teil Recht
Motivation: Sein

Ich habe Recht
Motivation: Angst, Mangel



Spi

<https://dynamist/>

Die Spirale der Entwicklung

