

Martin Baitinger, Gießen, 04.09.2024

Building Information Modeling

Der Mensch ist der Schlüssel



Ängste zeigen Chancen.

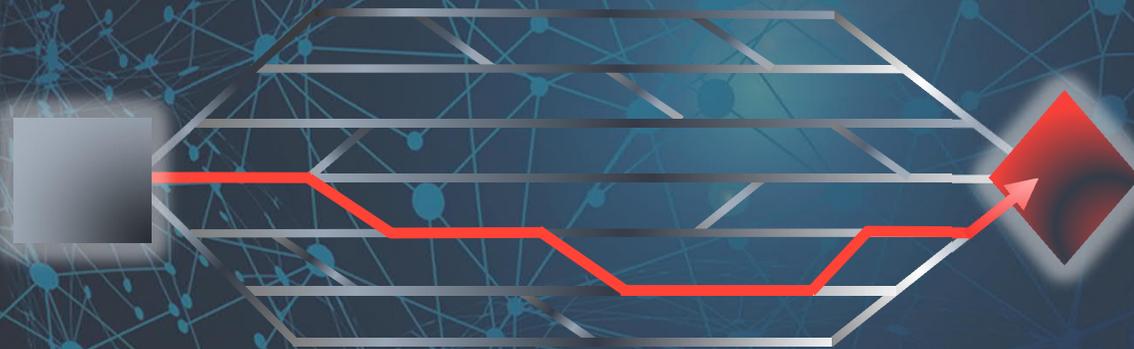


Psychologischer Störfaktor „Worst-Case-Szenario“:

- Rationale Analyse und Prognose möglicher Zukunftsszenarien und Entwicklungen
- Erstellung einer Risikomatrix mit Gegensteuerungsmaßnahmen inklusive Zeitplan
- Diskussion und Vereinbarung der zu ergreifenden Maßnahmen sowie eines regelmäßigen Monitorings

Ziel: Umwandlung der Angst in Energie und Kraft

Geschichten vor Ergebnissen.

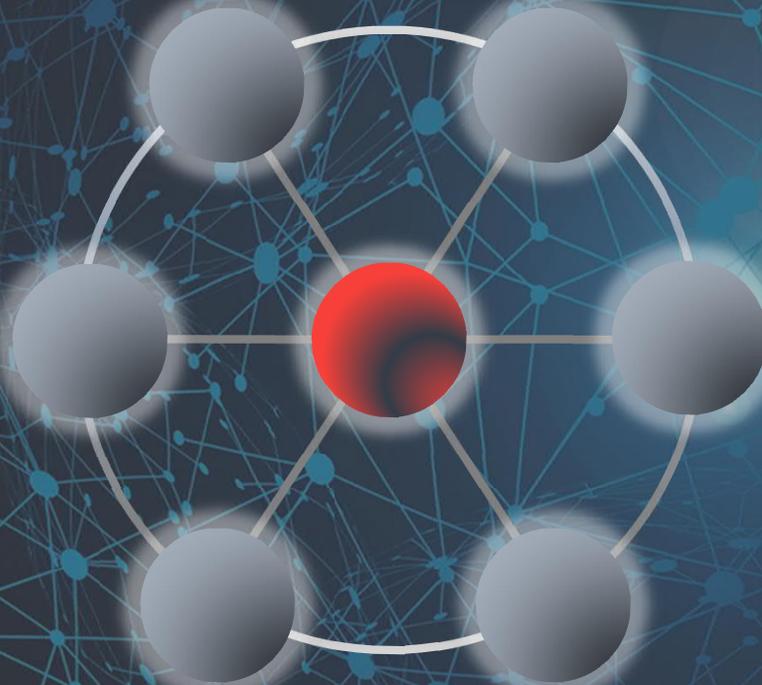


Die Geschichten hinter den Resultaten sind die wahren Motivationsfaktoren:

- Glänzende Ergebnisse sind schön und wichtig
- Noch wichtiger für die Identifikation und Motivation mit einem anstehenden Prozess sind ehrliche Erfahrungen anderer
- Die kollektive Verarbeitung erlebter gestörter Prozesse stabilisiert das Teamgefüge

Ziel: Fehler nicht stigmatisieren und aus Erfahrungen Energie und Leidenschaft gewinnen

Sei Coach.



Jeder Mensch kann durch sein eigenes Potenzial andere optimieren:

- Hilfe zur Selbsthilfe vorleben und einfordern
- Pygmalion-Effekt: Coaching erhöht die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit
- Transparenz und Kollaboration sind als BIM-Kernfaktoren in das persönliche Mindset übernehmen

Ziel: Konkurrenzdenken sukzessive auflösen und in Teamenergie umwandeln

Psychologische Sicherheit.

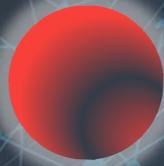


Der Kern „guter“ Fehlerkultur ist psychologische Sicherheit:

- Klare, verständliche Sprache schützt mehr vor Fehlern als abgemilderte Informationen
- Feedback-Kultur ist wichtige eine Herausforderung
- Psychologische Sicherheit entsteht durch Vorleben und Begeisterung

Ziel: Effizienzsteigerung in der Kommunikation durch Schaffung einer positiven Atmosphäre

Kein Mensch passt in eine Schublade.



Jeder Mensch besitzt Potenzial, das aktiviert werden kann:

- Ganzheitliches Verständnis von Diversität weckt die meisten Potenziale
- Diversität leben und nutzen kann Energielieferanten schaffen
- Wenn ich an Menschen glaube, vermeide ich Angst, Frustration und Demotivation (Vermeidung des Golem-Effekts)

Ziel: Wertfreie Arbeitskultur, die Erfahrungen als Indikator für Potenziale nutzt

Fazit



Die 5 Impulse überlagern sich und beeinflussen sich:

Ziel: Nutzung menschlicher und zwischenmenschlicher Potenziale zur Steigerung der Produktivität und der Nachhaltigkeit insbesondere bei Veränderungs- und Lernprozessen