



01_BIS kurz erklärt Beziehungsmanagement





B.I.S.



BIS ist

1. ein Strukturierungsmodell, mit dessen Hilfe Du komplexe Zusammenhänge im Unternehmen schnell, umfassend und leicht verständlich abbilden kannst.
2. ein Fitnessprogramm für den eigenen Change. So bietet es Klarheit und die Möglichkeit, wirksame Lösungen systematisch umzusetzen. Ohne die Wechselwirkungen innerhalb des Unternehmens aus dem Blick zu verlieren.

Business
Intelligence
Simplex



Orientierung finden



- / Jeder von uns hat „seine“ Pakete aus der Vergangenheit, die Gegenwart und Zukunft prägen
- / Altlasten beschweren, schränken ein im
 - / Denken
 - / Wahrnehmen
 - / Fühlen
 - / Kommunizieren
 - / handeln
- / Schränken Ressourcen ein
- / Verhindern aufrechte Haltung

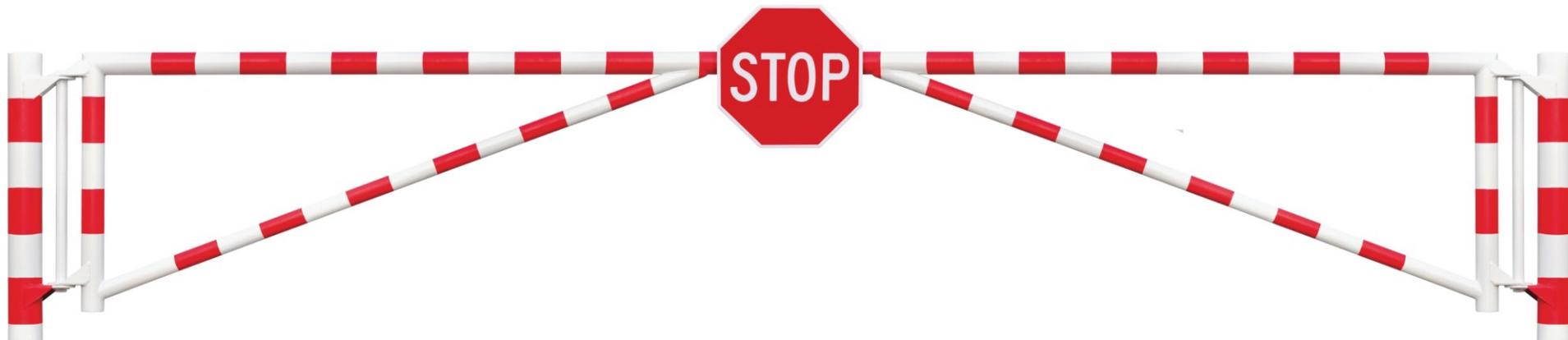




Orientierung durch neue Strukturen



- / Was will ich?
- / Was will ich nicht mehr (so)?
- / Was brauche ich neu?
- / Was brauche ich weiter?

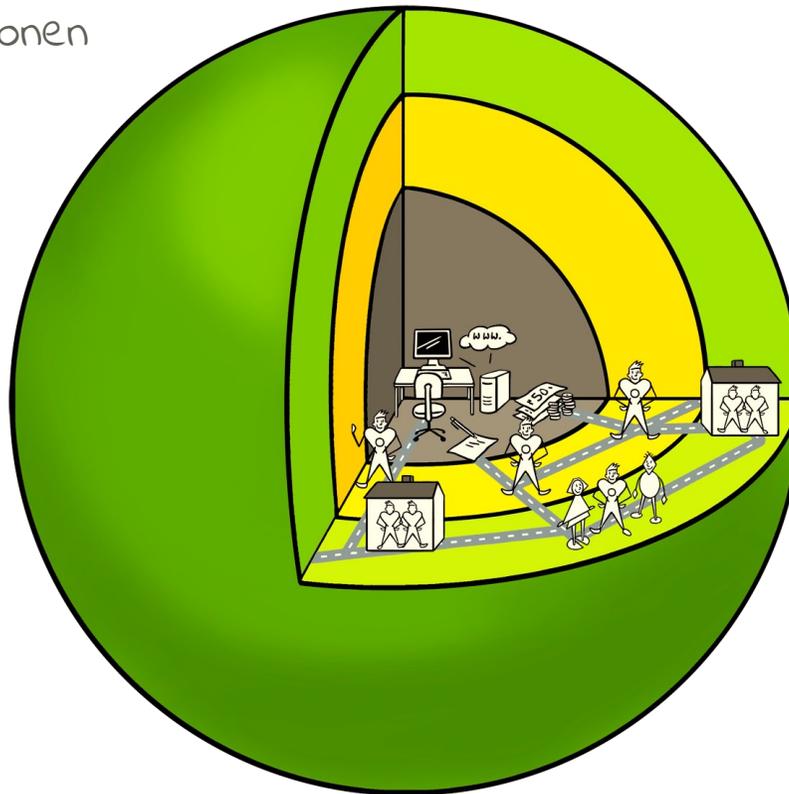




Komplexität systematisch erfassen 1/2

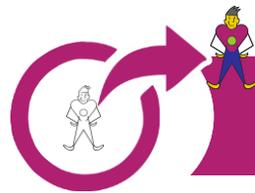


Die drei Dimensionen
unserer Führung.

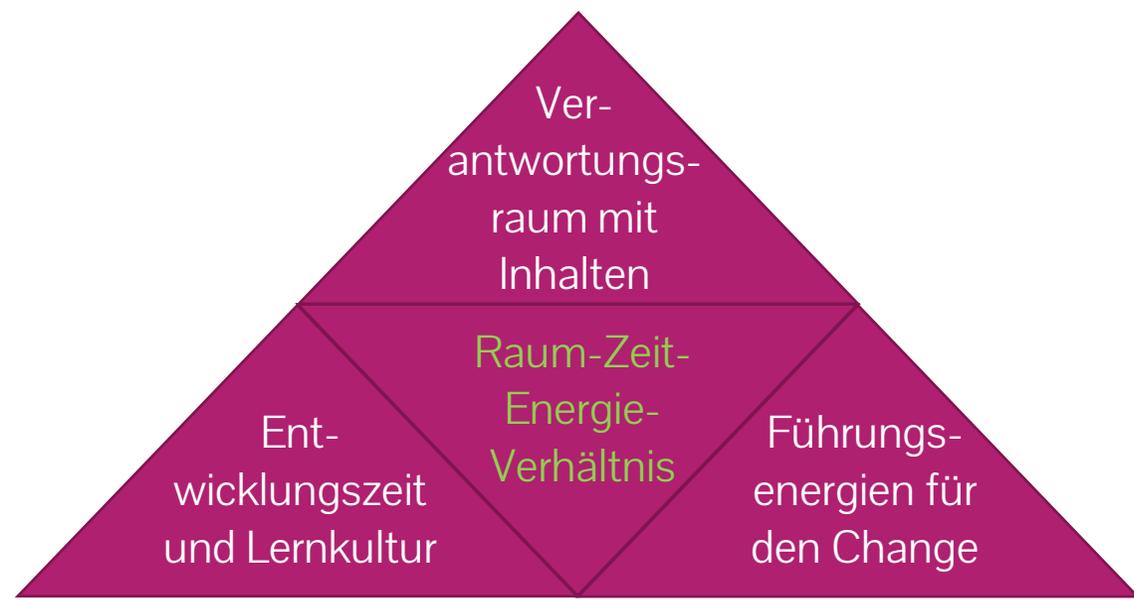


1. Altes wie Neues, alles braucht **Raum**.
Verantwortung braucht und füllt Raum.
2. Veränderungen brauchen **Zeit**,
Meilensteine, Reflexion.
3. Der Inhalt der „Hülle Zeit“ ist investierte
Energie: was ist mein Beitrag – hier, jetzt.

Damit behalten wir im Blick:
wo, wann und womit sich etwas ändert.



Dimensionen der Veränderung

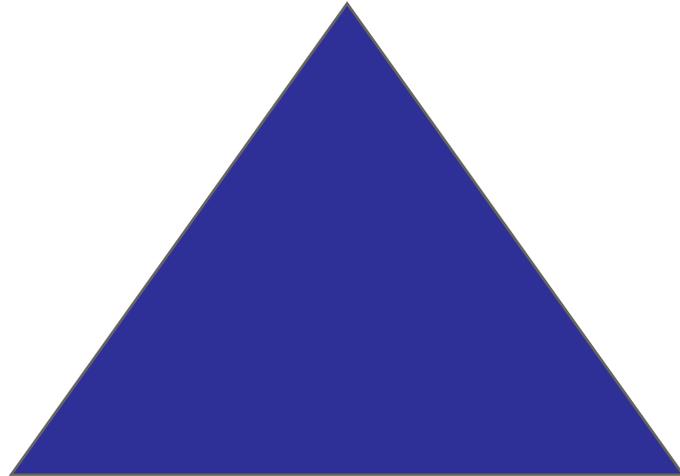




Qualitätsanspruch



Qualität

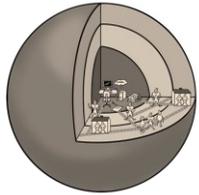


Kosten

Zeit

Kosten, Zeit und Qualität beziehen sich auf den gleichen Zusammenhang wie Raum, Zeit und Energie:

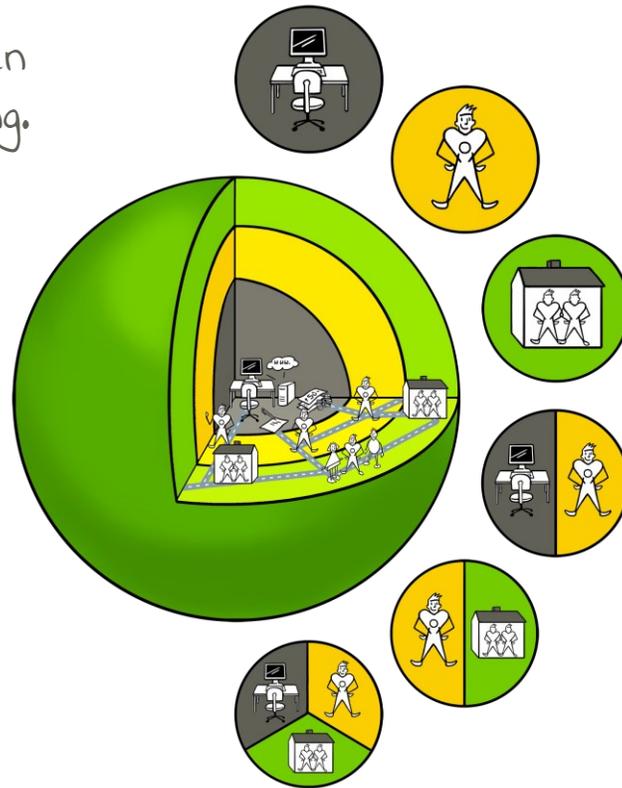
- / Kosten klären den maximalen Rahmen / Raum
- / Zeit klärt, welche Gewohnheiten „mitspielen“ und so die Trainingszeit mitbestimmen und wie weit gedacht wird
- / Qualität bestimmt, worauf und wie die notwendige Energie zu konzentrieren ist, um erfolgreich zu sein



Komplexität strukturieren 2/2



Die drei Ebenen
unserer Führung.

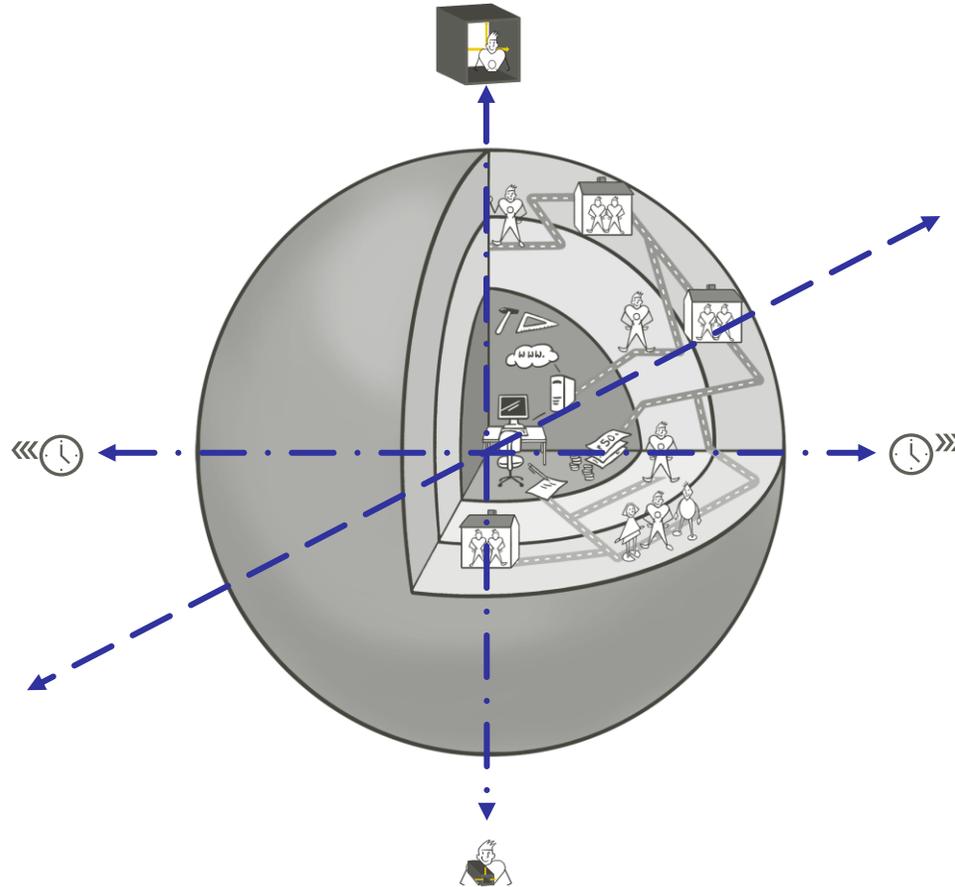


1. Als höchste Ebene steuern wir **Beziehungen**.
2. Jeder **Mensch** agiert individuell -
bedürfnisorientiert.
3. Wir brauchen und verändern **Substanz**
(Ressourcen).

Damit steuern wir, wie, wer und was
Veränderungen schafft



Geprägt von Beziehungen



Von fremdbestimmt zu selbstbestimmt

- / Beziehungen haben die größte Ausdehnung = größten Einfluss.
- / Machtwirksamkeit prägt jede Beziehung.
- / Macht durch
 - / Zwang / Bestrafung
 - / Belohnung
 - / Wissen
 - / Identifikation
 - / Charisma



Weiterführende Fragestellungen



Vision / Strategie
Kultur / Klima
Bindung
Nachhaltigkeit
Entwicklung

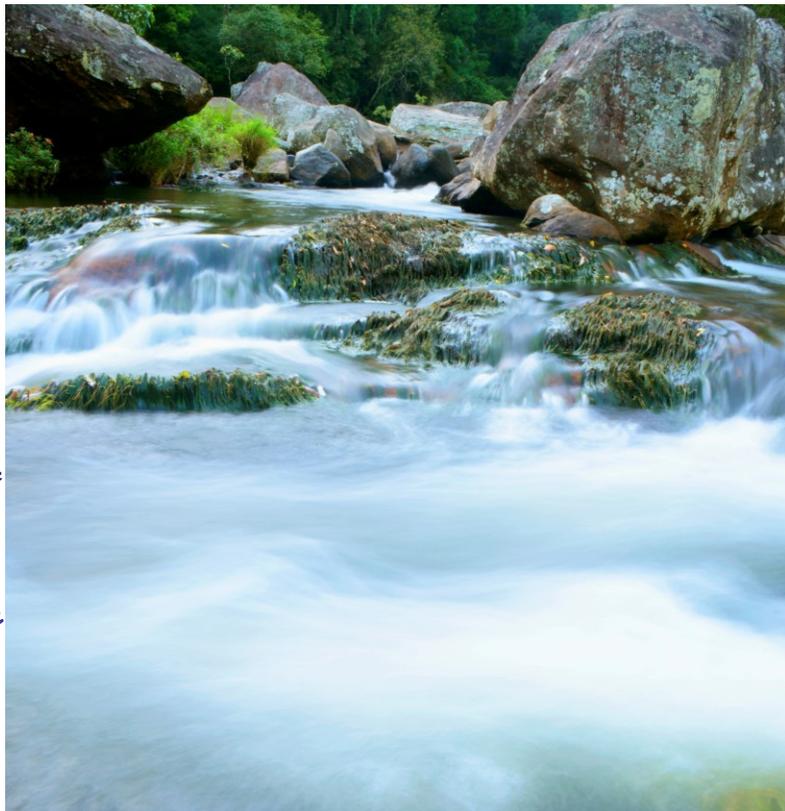
Gesundheit
Sinn
Kommunikation
Motivation
Ziele
Qualifikation

Verantwortung
Digitalisierung
Wissen
Verträge
Arbeitsmittel
Fakten

- / Was gehört zur Beziehung dazu?
 - / Was hält das System / Wie agieren Wir miteinander?
- / Welche Menschen gehören mit ihren Bedingungen dazu?
 - / Welche Motivation, Veränderungswiderstand, Leistungsfähigkeit etc. spielen kurz-, mittel- oder langfristig mit oder dagegen?
- / Welche Substanz ist beteiligt?
 - / Welche ZDF, IT, Infrastruktur, Verträge etc. sind maßgeblich und transparent? Was wird verantwortet?



Fazit



- / Es sind nicht die Dinge selbst, die positiv oder negativ sind. Wir bewerten nach unserer Beziehung dazu.
- / **Führung ist:
gezielt Veränderungen bei sich und im Führungsspektrum schaffen**
- / Jede Situation kann ich mittels 3 Dimensionen und 3 Ebenen strukturieren und dabei die Komplexität voll erfassen
- / 5 Führungskompetenzen entscheiden die Qualität der Führung und jeder Veränderung



Zum guten Schluss

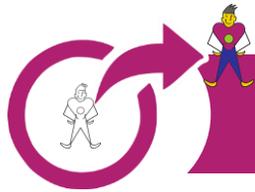


- / Ordnung schaffen
- / Veränderungshindernisse verstehen und auflösen
- / Komplexität systematisch erfassen

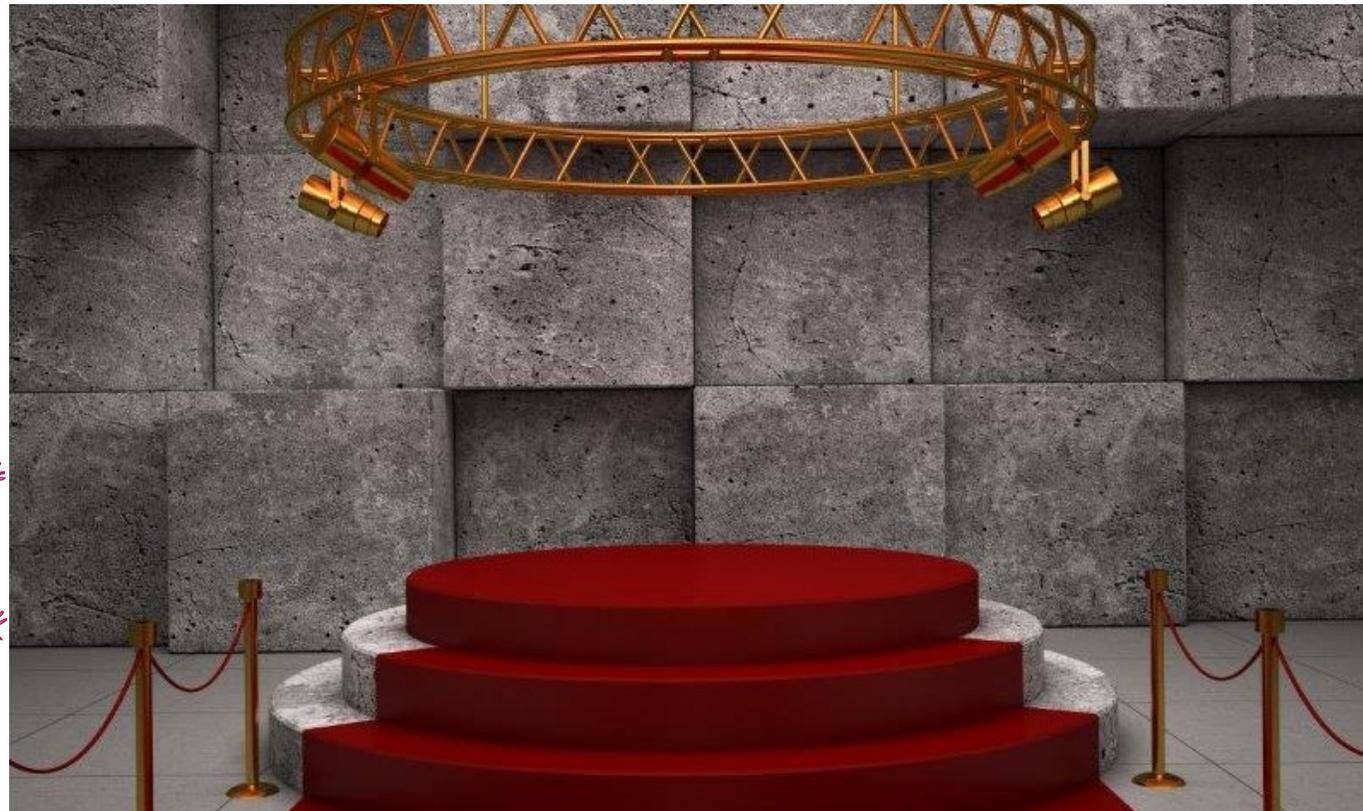


Darf ich Sie bitten, mich zu bewerten, damit auch ich weiter lernen kann?





Deine eigene Nachhaltigkeit



- / Lernen braucht Zeit – welche Termine reservierst Du Dir?
- / Lernen braucht Übung: wie oft pro Woche übst Du?
- / Veränderung braucht Reflexion: wann und mit wem reflektierst Du Deinen Fortschritt?



viel Freude beim umsetzen



Ihr neuer weg



Wie kann ich alle diese wichtigen Themen leicht und schnell steuern?

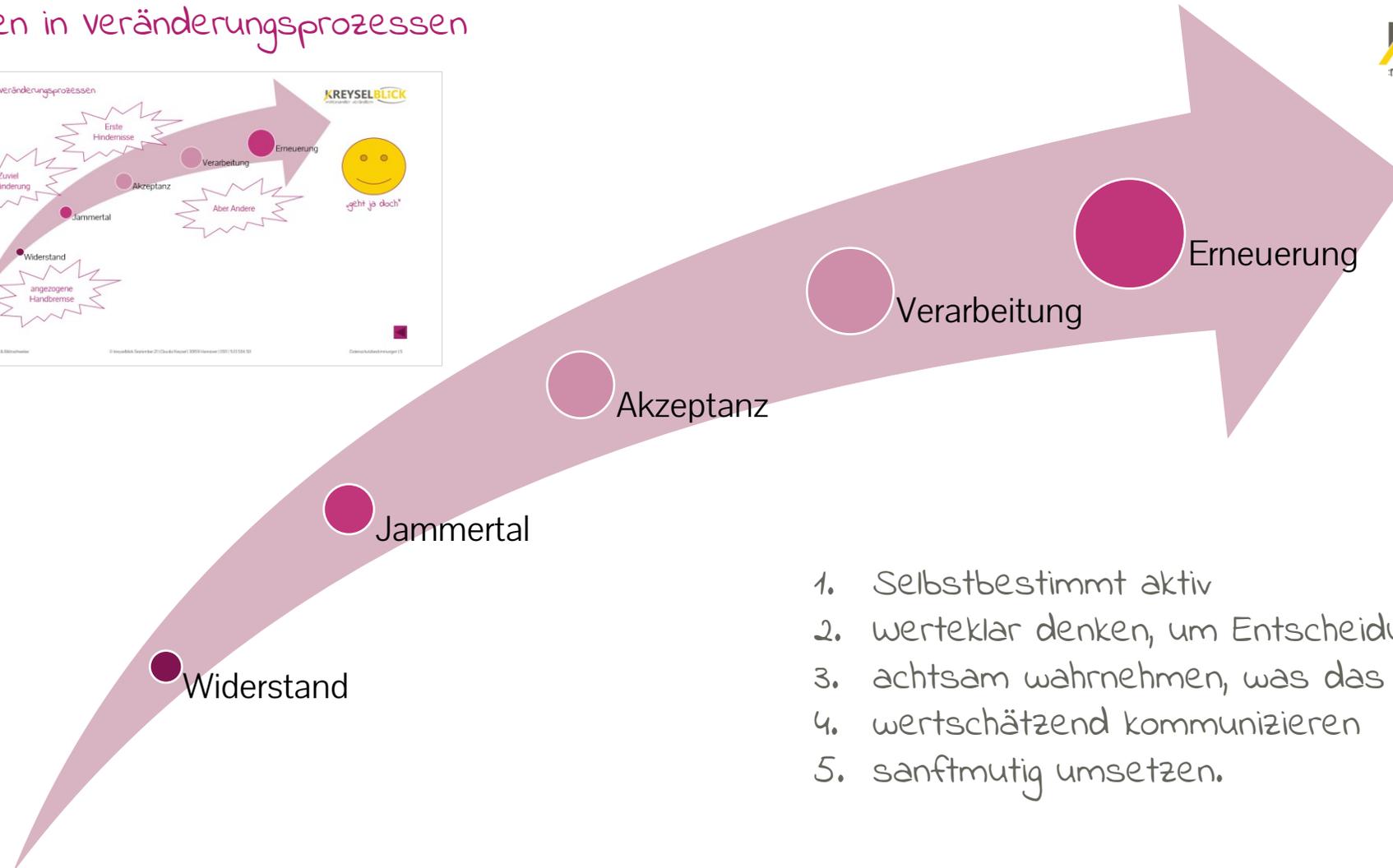
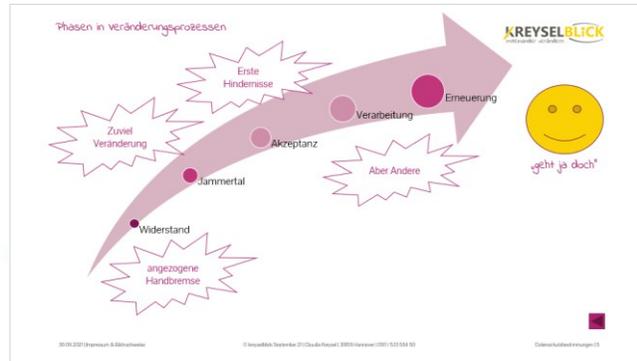
Veränderungs- / Risikomanagement
Vision / Strategie
Lösungseffizienz / Integration
Innovationsmanagement
Organisationsentwicklung
Kultur / Klima
Kooperationskultur
Kunden- / MA-bindung
Wissenskultur / Pioniergeist
Schnittstellenmanagement
Nachhaltigkeit / soziale Resonanz
Auslastung
Lifecycle-Management
Investitionseffizienz

Gesundheit
Sinn
Persönlichkeitsentwicklung
Motivation / Würde
Ziele / flexible Anreizmodelle
Qualifikation / Kompetenzen
Freude
Kommunikationsmanagement
Zeitsouveränität
Produktivität / Leistungen
Prozess-Reifegrade
Wissensmanagement
Quality-Gates / Prozesse
Leistungseffizienz

Fach-, Verantwortungs- und
Handlungsräume
Digitalisierung,
Marke
Wissen / Kreativität / Innovationen
Vorgaben und Verträge
Arbeitsmittel
Zahlen, Daten, Fakten
Informationsmanagement
Kennzahlen
Kosten
IT, CPS, big data, KI
Gebäude
Infrastruktur



Phasen in Veränderungsprozessen



1. Selbstbestimmt aktiv
2. werteklar denken, um Entscheidungen zu treffen,
3. achtsam wahrnehmen, was das auslöst
4. wertschätzend kommunizieren
5. sanftmutig umsetzen.

