

Lean Design ist ...

Transparenz

Effizienz

Kundenzufriedenheit

Verschwendung reduzieren

Kommunikation

Kostenreduktion

Kundenbedürfnisse erfüllen

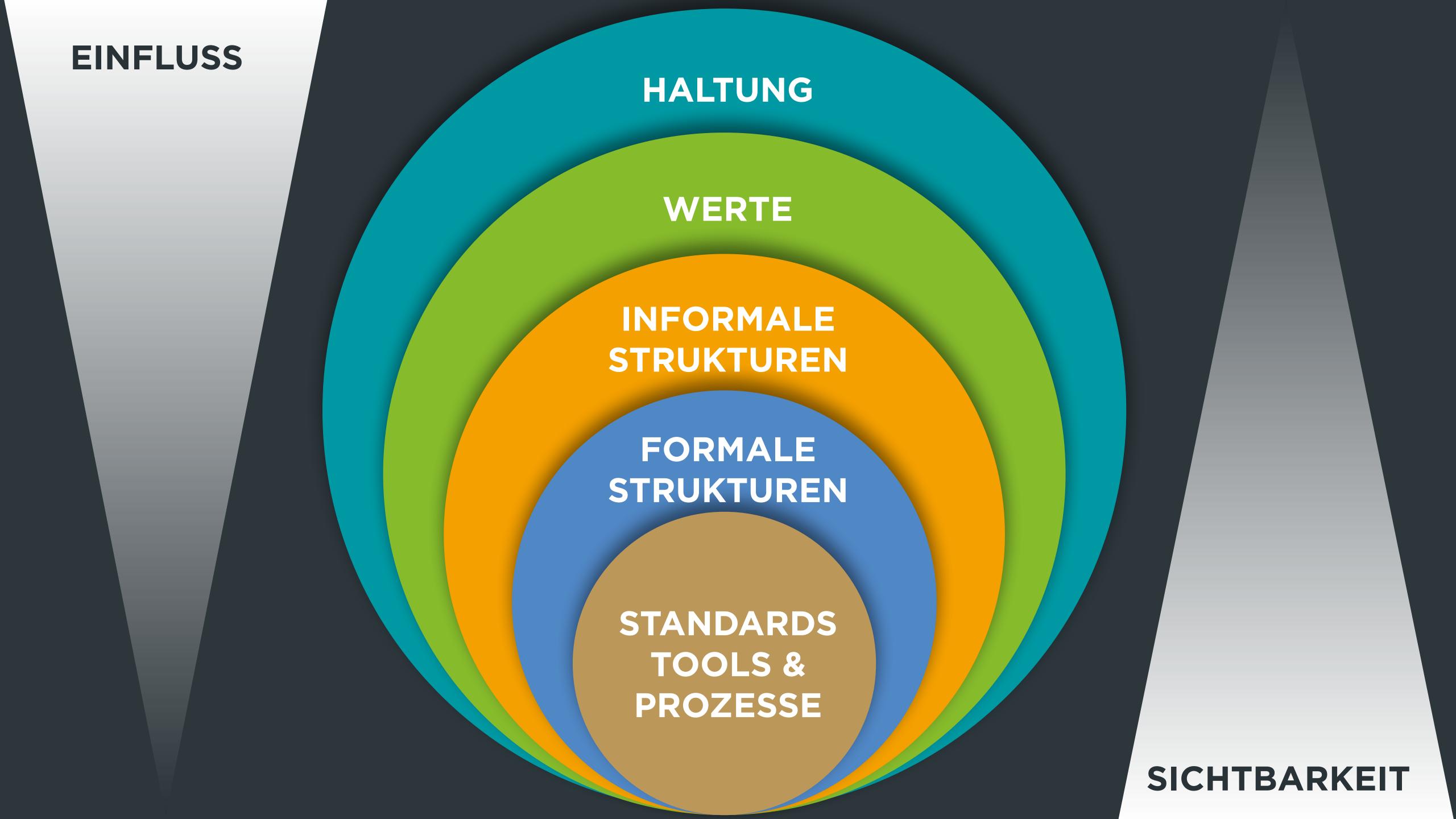
Agilität

Ressourcen sparen

Nachhaltigkeit

LEAN Design ist ein agiles
Projektabwicklungssystem, das eine
aktive Kommunikation zwischen den
Planungsteams fördert und darüber
hinaus Prozesse so transparent wie
möglich abbildet.

"Lean Design ist eine Art der Führung und eine Frage der Haltung."



Der DUDEN sagt zu Haltung:

Haltung als Konstrukt

innere [Grund]einstellung, die jemandes Denken und Handeln prägt

Haltung als Verhalten

Verhalten, Auftreten, das durch eine bestimmte innere Einstellung, Verfassung hervorgerufen wird

Haltung als Zustand

Beherrschtheit; innere Fassung



Haltung haben wir nicht, wir entwickeln Sie.

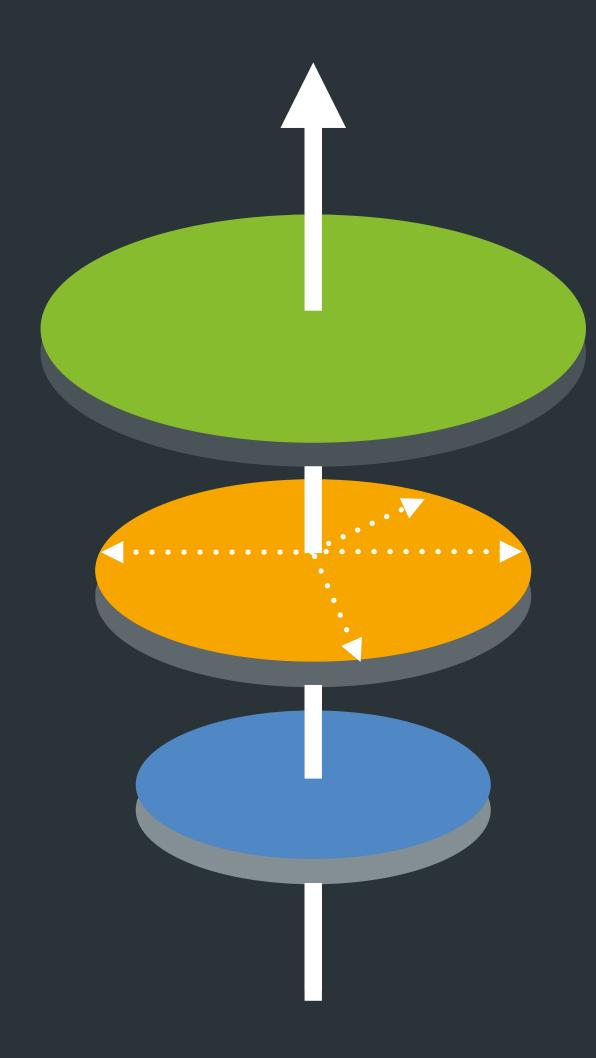
Sie bestimmt unseren Blick auf die "Realität".

Lernen (horizontal) vs. Entwicklung (vertikal)

1. Lernen: In-Formation

Aneignung von Wissen, Erfahrungen, Kompetenzen. Weltsicht bleibt die gleiche.

2. Entwicklung: Trans-Formation Differenziertere, integriertere Sicht auf sich selbst und die Welt.



1. Lernen:

In-Formation

Neuer Inhalt



2. Entwicklung:

Trans-Formation

Neues Gefäß





FREIWILLIGKEIT

Entwicklung von Haltung ist kein normatives Konzept.

Es ist eine mögliche Unterstützung für die intrinsisch motivierte Selbstentwicklung.

Selbstorientiert-Impulsive-Haltung Gemeinschaftsbestimmt-Konformistische-Haltung Rationalistisch-Funktionale-Haltung Eigenbestimmt-Souveräne-Haltung Relativierend-Individualistische-Haltung

Systemisch-Autonome-Haltung









Aufgaben



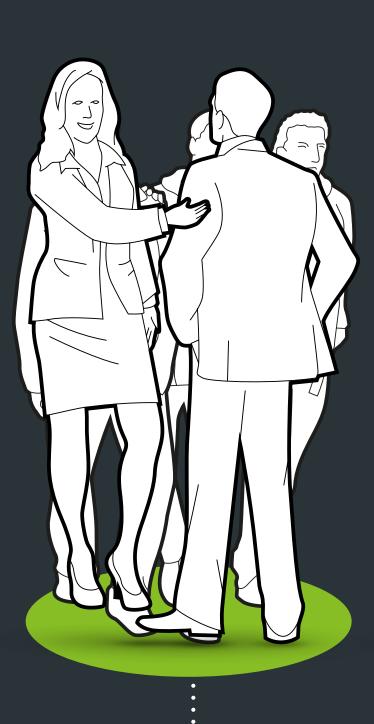


Ziele





flexible Ziele





Gemeinsame Ziele





Vertrauen

"Die Haltungs-Entwicklung ist keine Theorie, sondern eine Ordnung von beobachtbaren Phänomenen." **Selbstorientiert-**Rationalistisch-**Eigenbestimmt-**Relativierend-Systemisch-**Gemeinschaftsbestimmt-**Impulsive-Souveräne-Konformistische-Individualistische-**Autonome-Funktionale-**Haltung Haltung Haltung Haltung Haltung Haltung Lernen eine zweite Meinung zu akzeptieren. Differenziertes, logisches Denken Verschiedene üben. Dualismus Standpunkte aufgeben. erkennen Vielheit & und das Beste Individualität KOMPLEXITAT draus machen. erkennen und **Kontext & Verbindungen** Gemeinsamkeiten wahrnehmen. Prozesshaftes verstehen lernen finden. erleben. Aufheben

von Paradoxien.

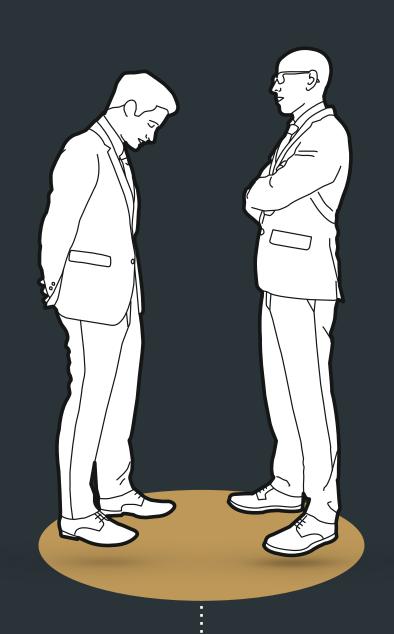
"Ein Team ist dann ein reiferes Team, wenn es darüber reden kann, wie es miteinander redet."

Spannungen mit Kommunikation versorgen

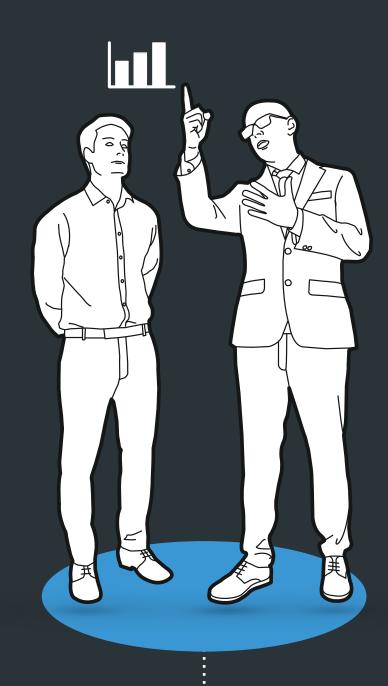




- Jemand ist
 Schuld
- KeineLösungsstrategie



- Es muss unterbunden werden
- Richtig-Falsch Kategorien



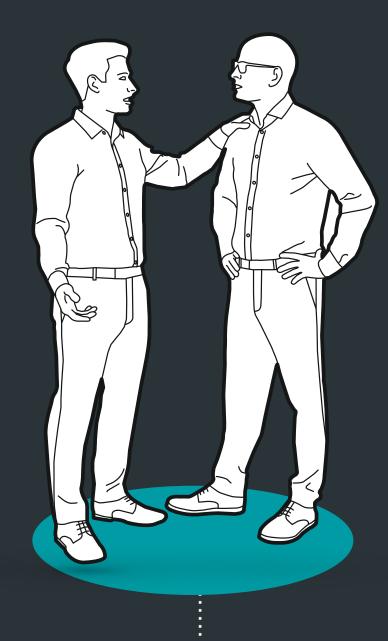
- Es müssen Fehler vermieden werden
- Messbarkeiten etablieren



- Es braucht mehr Motivation
- Gute Beispiele schaffen



- Wir wollen es psychologisch verstehen
- Bedingungen hinterfragen



- Spannungen sind Energiepotenziale
- Kontexte und Denkweisen erweitern

ANKLAGE

REGELN

KENN-ZAHLEN EMPOWER-MENT BESPRECH-BARKEITEN UM-DENKEN

ERWEITERUNG DER HALTUNG

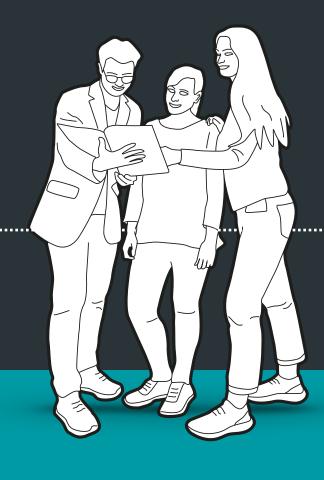
4 ASPEKTE



WIR

ICH





4. VERNETZTE REFLEXION - transformativ Paradoxien und Dilemmata inkludieren

3. BEDEUTUNGSGEBUNG - kognitiv

Glaubenssätze und Vorannahmen neu erwägen

2. PERSPEKTIVWECHSEL - interpersonell

Raum der Besprechbarkeiten vergrößern

1. SELBSTERKENNTNIS - intrapersonal

Für sich selbst sichtbarer werden

1. SELBST-ENTWICKLUNG

Wie können wir für individuelle persönliche Entwicklungs-bestrebungen Raum geben?

ICH

2. Entwicklungswille – eigene Ziele

Welche individuellen Entwicklungswünsche haben wir?

3. Entwicklungskenntnis

Wie schaffen wir emotionale Referenzerlebnisse die Entwicklungspotentiale erfahrbar machen?

9. Entwicklungsvision - Sinn

Was ist unser gemeinsames Bild einer möglichen Zukunft? Wer wollen wir in 2-3 Jahren gewesen sein?

ALLE

5. Entwicklung-räume - SafeSpaces

Wie kreieren wir sichere Räume für eine offen Kommunikation?

6. Entwicklungsgefährten – Buddy-System

Wie können wir für Kleingruppen eine Lernreise gestalten?

4. TEAM-ENTWICKLUNG Gemeinsame Ziele

Was ist unsere angestrebte gemeinsame Entwicklungsrichtung?

Wie wollen wir als Team in Zukunft sein und kommunizieren?

WIR

7. Strukturen und Macht

Was sind die Aspekte, die den größten Einfluss auf die gewünschte Entwicklungsrichtung haben könnten?

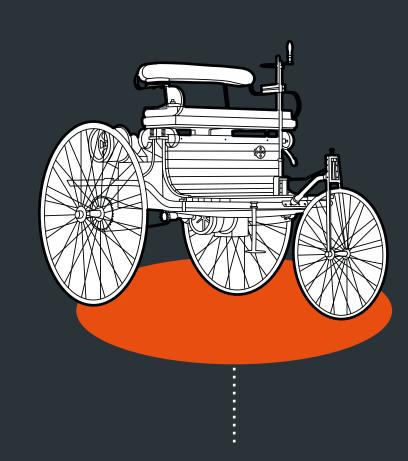
8. Kultur & Kontextentwicklung

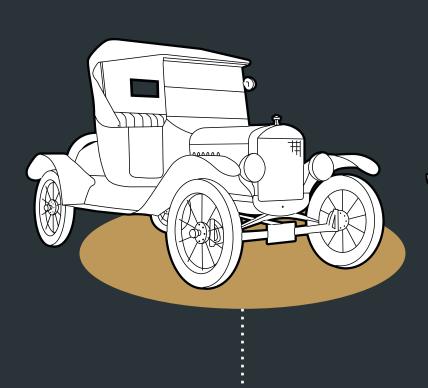
Was sind die aktuellen Gestaltungsfelder, die wir miteinander weiter entwickeln wollen?

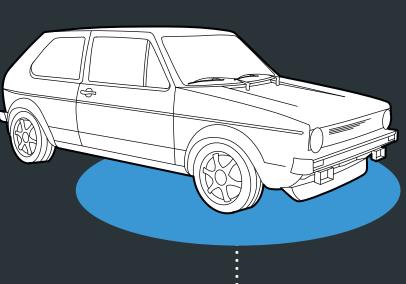
Vorbereitende Fragen zu einer Kulturexpedition

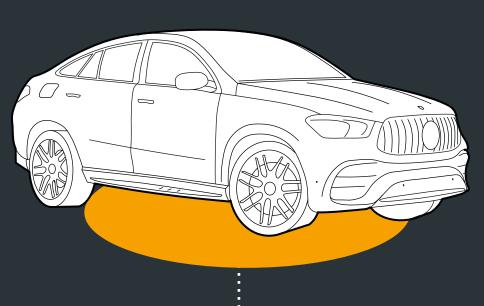
"Unsere Haltung bestimmt, was wir als sinngebend erkennen." Gemeinschaftsbestimmt-Konformistische-Haltung Rationalistisch-Funktionale-Haltung Eigenbestimmt-Souveräne-Haltung Relativierend-Individualistische-Haltung Systemisch-Autonome-Haltung

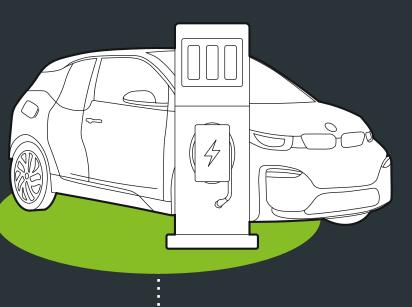
INNOVATIONSFOKUS

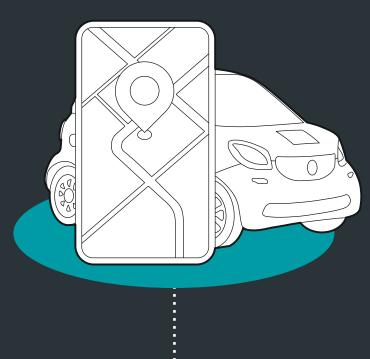












High-Tech für Superreiche

Das Auto für die Massen Praktisch, effizient, preiswert

Die Prestige-Festung umweltschonendere Lösungen

sustainable Mobility

"Wie denken wir über die Aufgabe der Architekt:innen?"



"Wenn wir Luxus nicht privat beanspruchen würden, könnten alle Menschen Luxus erfahren."







"Was ist unsere Identität als Architekt:innen?"



Wohnfläche pro Person

Bevölkerung

2022 48qm 2003 40qm 1990 36qm 2022 83,2 Mio 2003 82,5 Mio 1990 79 Mio.

+30%

+5%

Martin Permantier

VAHLEN

MARTIN PERMANTIER

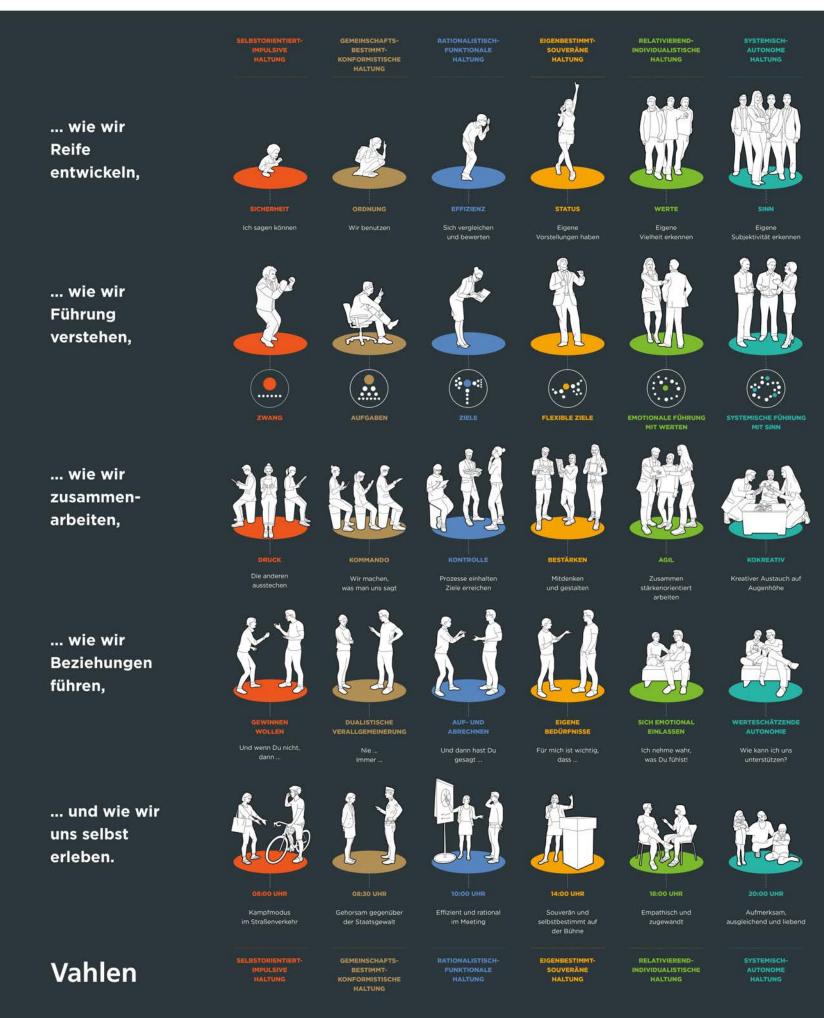
HALTUNG ENTSCHEIDET

Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten



HALTUNG ENTSCHEIDET

HALTUNG ENTSCHEIDET



Poster erhältlich!

Das Buch gibt es auch in einer Hörbuchfassung.

shop.short-cuts.de

www.haltung-entscheidet.de













DER FOLGEBAND

Haltung erweitern

Transformationsimpulse: Ich, Wir, Alle

ab Mai 2023 rund 350 Seiten

Vahlen. ISBN 978-3-8006-7098-7

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm



Für alle, die an weiterem Austausch interessiert sind.



LERNREISEN

https://www.haltung-entscheidet.de/ausbildung



Quick-Check



Kartenset Bestellen





Wie erlebst du Selbstentwicklung in deinem Umfeld?

Wir können hier nur Leute gebrauchen, die machen, was wir ihnen sagen. Für mich ist es wichtig, jeden Menschen in seiner Individualität zu sehen und zu fördern.

Ich stütze mich in meinen Entscheidungen auf Fakten und Ziele. Das Ergebnis zählt.

www.quickcheck.haltung-entscheidet.de

VORHERIGE

Ich sehe meine
Aufgabe darin,
einen Kontext
zu schaffen, in
dem sich jede/r
persönlich
entwickeln kann.

Es muss einen geben, der das Sagen hat. Ich beobachte, was meine Mitarbeiter besonders gut können und setze sie stärkenorientiert ein.





https://shop.short-cuts.de/products/e-book-mindset-matters

ICH

WIR

ALLE

SELBST + TEAM + WERTE-ENTWICKLUNG

Unser Podcast www.ich-wir-alle.com

Hören Sie rein!

Wer Gast sein möchte oder interessante Gäste kennt, kann sich gerne melden.



WERTE WIRKEN

Strategie, Marke und Kultur mit Werten entwickeln

278 Seiten, 34,90 ISBN 978-3800664771





#