

GESUNDER UMGANG MIT VERÄNDERUNGEN

Ich bleibe so, wie ich bin - die andern sollen sich gefälligst bewegen! Veränderungen sind aber ans Leben gebunden und finden laufend und bei allen statt. Entscheidend ist, ob wir eine aktive und mitbestimmende Rolle einnehmen können und wollen. Wir verlassen uns also dabei ein Stück weit auf uns als Individuum und lassen uns nicht nur fremdbestimmen.

«Die vernünftigen Menschen passen sich der Welt an; die unvernünftigen versuchen, sie zu verändern. Deshalb hängt aller Fortschritt von den Unvernünftigen ab.»

George Bernard Shaw (1856 -1950)
irischer Schriftsteller

Um Veränderungen aktiv mitgestalten zu können, muss ein Mix von veränderungsrelevanten Komponenten in ausreichendem Masse vorliegen, damit Veränderungshandlungen zur Ausführung gelangen: Veränderung braucht dazu relevantes Wissen; es muss themenspezifische Handlungskompetenz und genügend Motivation vorliegen. Das Wollen oder der Wille zur Veränderung ist entscheidend und hängt v.a. von folgenden Aspekten ab: Was erwarte ich vom Veränderungsergebnis (Ergebnisvorwegnahme mit realistischen Zielen)? Welchen Beitrag zur Veränderung kann ich mir zuschreiben (Selbstwirksamkeit)? Über welche bisherigen Erfahrungen verfüge ich und wie steht es um mein generelles Angstniveau vor und während Veränderungsprozessen?

Ihr Anliegen

Als Führungskraft oder Mitarbeitende/r wollen Sie mit unvermeidlichen Veränderungen aktiv und konstruktiv umgehen. Sie wollen in geeigneter Art und Weise die entscheidenden veränderungsrelevanten und damit erfolgsunterstützenden Komponenten des Wissens, der Kompetenz und der Motivation berücksichtigen und die notwendigen Schritte auf der Ebene der Organisation, des Teams und der Einzelpersonen dazu vornehmen. Die organisatorischen Elemente bei Veränderungsprozessen sind Ihnen geläufig (z.B. regelmässige Informationen für alle Betroffenen). Sie können die zufolge Veränderungen entstehende Teamdynamik (Vertrauens- und Arbeitsplatzunsicherheitsfragen etc.) erfassen und geeignet zum Thema machen. Sie haben Möglichkeiten, auf die individuellen Anliegen einzugehen, ohne das gesamte System aus den Augen zu verlieren.

Unser Angebot

- Unterstützung beim Erkennen und festhalten der veränderungsrelevanten Komponenten
- Die typischen Stadien bei Veränderungsprozessen bei Individuen und Teams erkennbar machen
- Organisationale Rahmenbedingungen entwickeln und praxistauglich ausgestalten
- Es werden besondere Erfolgsfaktoren einer gelingenden Veränderung ermittelt: do's & dont's

Ihr Nutzen

- Sie können Veränderungen bewusster und aktiver gestalten und begleiten
- Sie wissen, bei welchen veränderungsrelevanten Komponenten Sie primär ansetzen müssen und wie der Mix idealerweise aussehen muss; sie pflegen eine entsprechende Veränderungskultur
- Sie sind sich der Einflussnahmemöglichkeiten der Organisation, der Teams und Individuen bewusst

Wer nur zurückschaut, kann nicht sehen, was auf ihn zukommt.»

Konfuzius (ca. 551 v. Chr. - ca. 479 v. Chr)
chinesischer Philosoph.