

„Wenn Veränderungsaktivitäten eingeleitet werden, entsteht dadurch für viele Menschen ein Gefühl des Drucks. Noch mehr gilt dies dort, wo Unternehmensleitungen grundsätzlich überzeugt sind, dass Veränderungen nur durch Leidensdruck herbeigeführt werden können.

Das Paradoxe der Druckerhöhung ist, dass dadurch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Beharrlichkeit und Widerstand noch weiter verstärkt werden. So beginnt ein Teufelskreis von erhöhtem Druck seitens der Führung und passivem oder aktivem Widerstand seitens des Personals als Reaktion. Mit jeder Druckwelle klammern sich die Menschen noch mehr an das, was sie haben.“
Wolfgang Döring, Friedrich Glasl

Begleitung von Umgestaltungsprozessen in Unternehmen

Veränderungsprozesse in Unternehmen erfordern immer auch ein Umdenken und Mitgehen der Menschen. So ist keine Organisation von einem Tag auf den anderen zu verändern.

Jede Organisation ist einmalig und besitzt eine Eigendynamik. Kein Wunder, dass Fremdanalysen und fertige Veränderungskonzepte von außen viele betroffene Mitarbeiter*innen vor den Kopf stoßen, wenn sie doch nicht in den Prozess eingebunden sind.

Wenn weder bei der Analyse noch bei der Lösungsfindung die Kenntnis und der Sachverstand der Betroffenen genutzt wird, erscheinen Veränderungen unsinnig und wirklichkeitsfremd.

Das gesamte ‚System‘ aktivieren, um es zu verändern.

Wichtig ist, dass die Menschen in einer Organisation den Sinn und Zweck bestimmter Veränderungen einsehen, sie bejahen und im Alltag auch umsetzen wollen. Dies setzt voraus, dass neue anspruchsvolle Führungs- und Organisationskonzepte von den Betroffenen wirklich verstanden, verinnerlicht und mitgestaltet werden: insbesondere dann, wenn sie geänderte Mentalität und entsprechende Verhaltensweisen erfordern.

Das gesamte ‚System‘ aktivieren: im Bewusstsein wie im Änderungswillen der Mitarbeiter*innen.

Unterstützung und Begleitung von Veränderungen.

Wir unterstützen und begleiten Ihr Unternehmen im Veränderungsprozess.

Ziel ist, möglichst viele der Betroffenen für ein aktives Mitwirken an allen Maßnahmen eines Veränderungsvorhabens zu gewinnen. Gemeinsam vorhandene Potenziale zu erkennen. Zu erarbeiten, wie man das große Potenzial an Erfahrung und an Ideen Ihrer Mitarbeiter*innen allumfassend im Prozess der Veränderung nutzen kann.

Ihre Mitarbeiter als ‚Aktivposten‘ der Veränderung. Die Ergebnisse von Veränderungsprozessen zu Ergebnissen Ihrer Mitarbeiter*innen werden lassen, so dass sich Verstehen für und Akzeptanz der Veränderung bei Ihren Mitarbeiter(n)*innen entwickeln kann.