

Potenzial

entwickeln



Entwicklung durch Veränderung -  
Gemeinsam Wirken für  
gesundheitsförderliche Lebenswelten

A gravel road stretches into the distance under a blue sky with scattered clouds. The road is composed of small, dark grey stones, and a lighter, yellowish-brown path is visible in the center, leading the eye towards the horizon. The sky is a clear, vibrant blue, dotted with soft, white clouds. The overall scene is bright and open, suggesting a vast, quiet landscape.

**Erinnern Sie sich noch...**

**...an das Wochenende  
im März 2020... als alles begann?**

Potenzial

entwickeln

# 12345



1. Persönliche Einschätzung und Wahrnehmungen
2. Veränderungen brauchen ein Konzept
3. Umgang mit Turbulenzen und kritischen Phasen
4. Was gibt Orientierung?
5. Der „Entwicklungs-Diamant“

# 1. Persönliche Einschätzung

Hand auf's Herz:

*...“wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie Sie gemeinsam durch die Coronazeit gekommen sind?“*

*... in welchem Maße sind zufrieden wie Sie Ihre Zielgruppen erreicht haben in den vergangenen 18 Monaten?*

**Zoom-Umfrage - Prozentskala**

# 1.

## Unterschiedliche Wahrnehmungen



Was sehen Sie?

## 1.

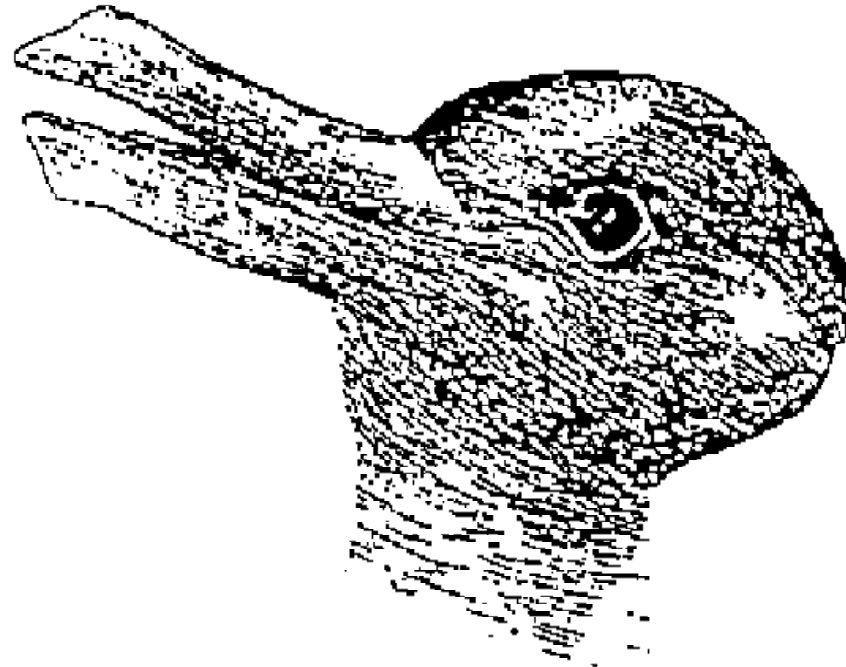
# Unterschiedliche Wahrnehmungen



(nach Fisher)

## 1.

# Unterschiedliche Wahrnehmungen



(nach Jastrow)

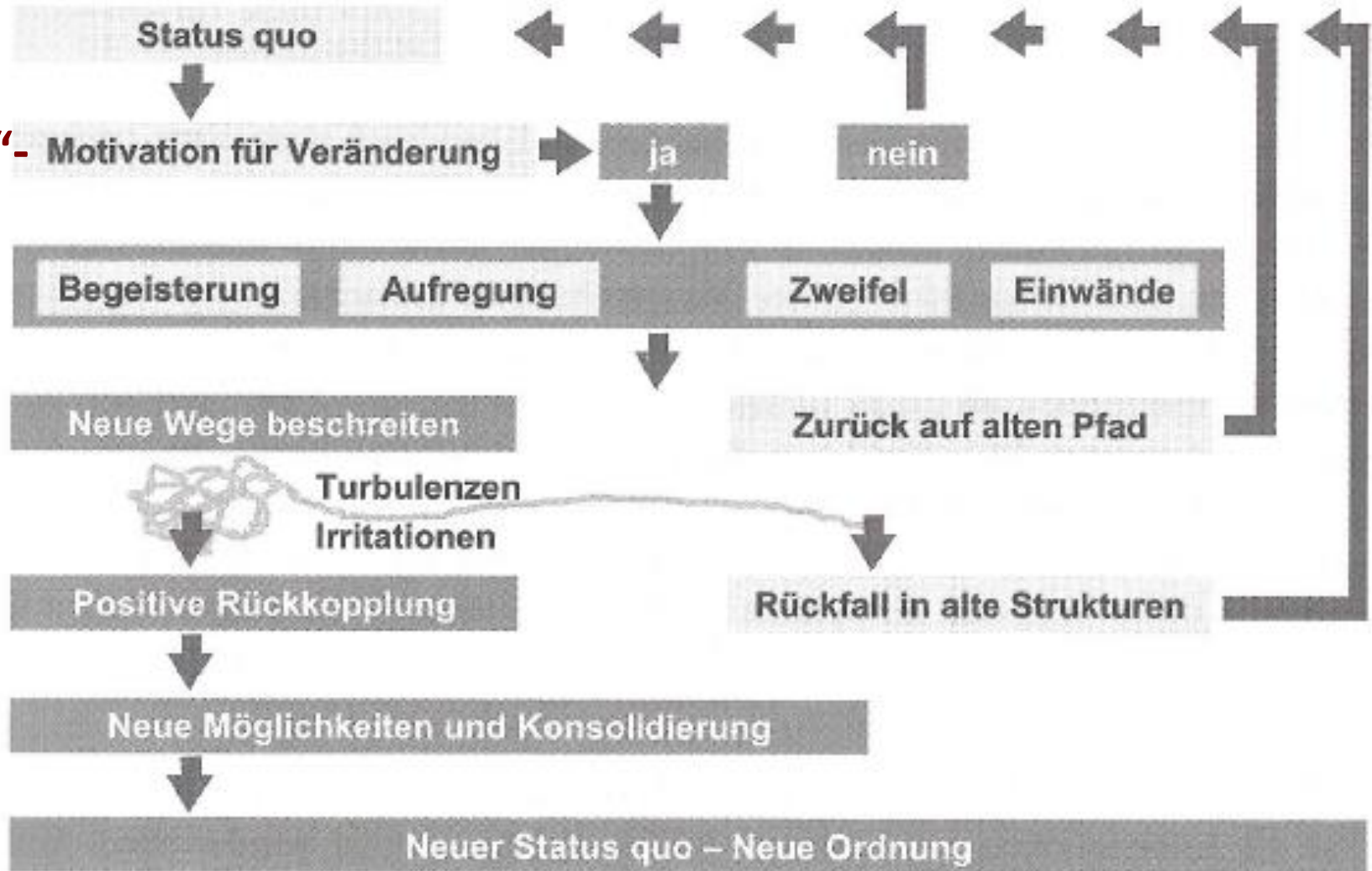
Die einzige Konstante im Universum ist die  
Veränderung.

Heraklit von Ephesus, (etwa 540 - 480 v. Chr.)



# 2. Veränderungen durchlaufen Phasen

„Druck“-



# 2. **Verlauf von Veränderungen** – eine neue Ordnung ermöglichen

„Veränderungen“ durchlaufen Phasen.

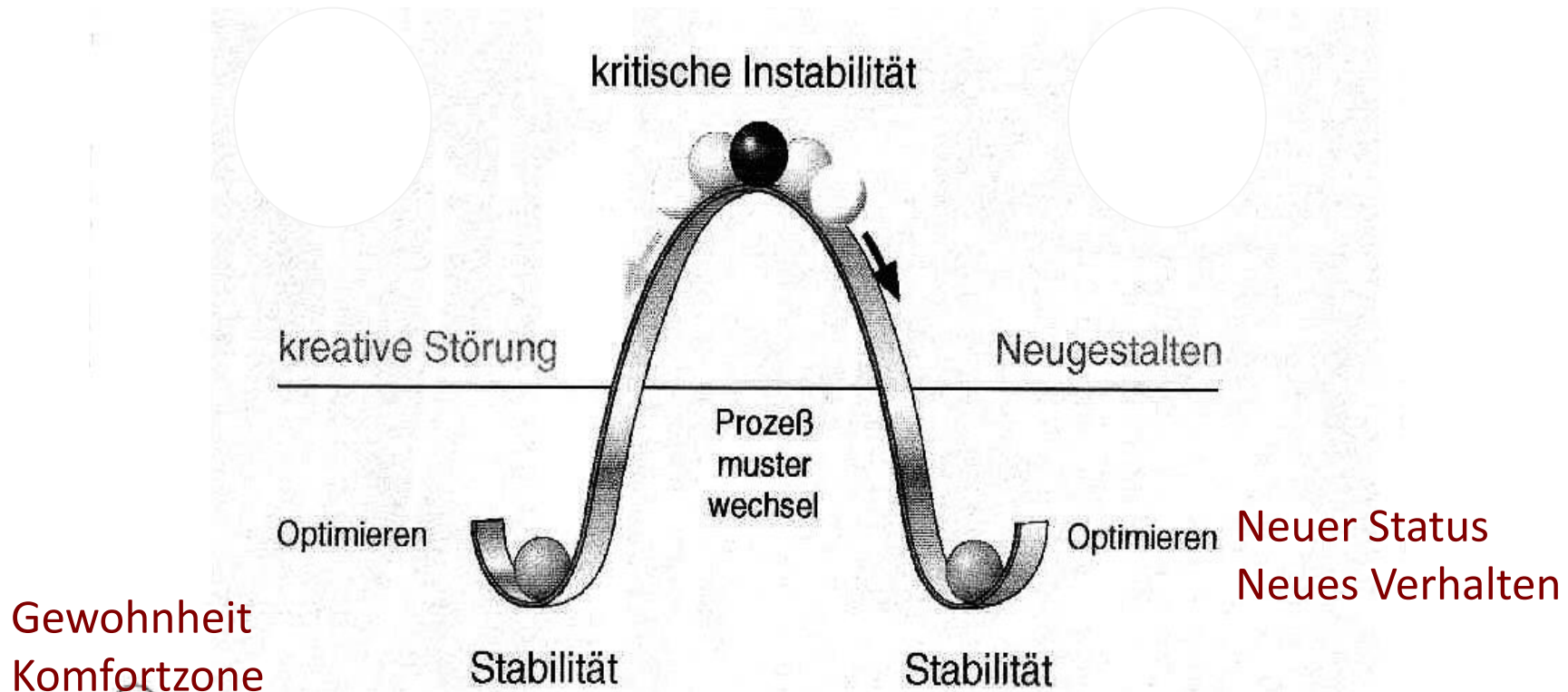
Nur durch „Turbulenzen“ kann in einem „Ordnungssystem“ ein neues „Gleichgewicht“ - ein „neuer Ordnungszustand“ erreicht werden.

Achten Sie auf:

- Entschlossenheit und „Motivation“ zur Veränderung
- Orientierung geben – wo stehen wir im Prozess?  
Wozu machen wir das?
- UND persönliche Begegnung, vertrauensvolle Beziehungen und Kommunikation.

## 3.

## Umgang mit „Turbulenzen und kritischen Phasen“



**„Neuordnung“ ist gebunden an eine Phase der kritischen Instabilität.**

Der „Übergang“ (bisheriges - neues Verhalten) ist kontinuierlich zu gestalten.

Wie verhindern wir das „zurückrollen“ in die Gewohnheitszone?“

Wie verbauen wir uns den „Rückweg“ in alte Gewohnheitsmuster?

# 3. „Raus aus der Gewohnheits-Komfortzone“

- Die Komfortzone ist die eigentliche Herausforderung für Organisationen: Auch ohne äußeren Handlungsdruck besteht die Notwendigkeit, zukünftige krisenhafte Veränderungen durch Aktivitäten / Leistungs-, Prozessanpassungen frühzeitig zu entschärfen, denn
  - die wirtschaftliche Situation im Spannungsfeld politischer Entscheidungen kann sich schlagartig ändern.
  - in einem sich schnell verändernden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld gilt es, sich bereits heute für Zukunft adäquat aufzustellen.
  - im Notfall entlastet es, auf eine Notfall-Strategie zurückgreifen zu können, die nur noch aktiviert werden muss.

# Prozessmuster Wechsel

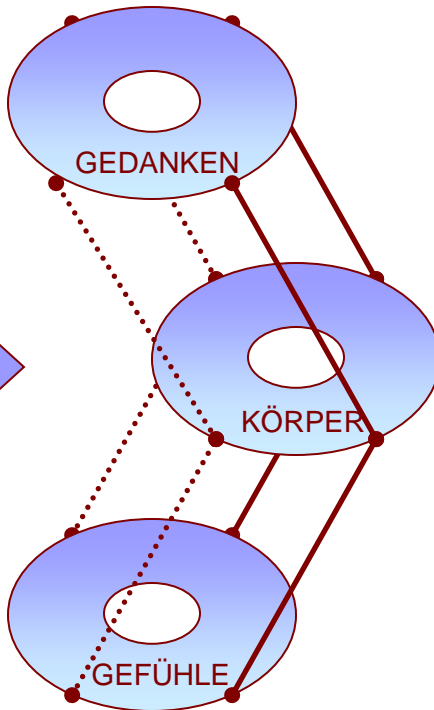


## 4.

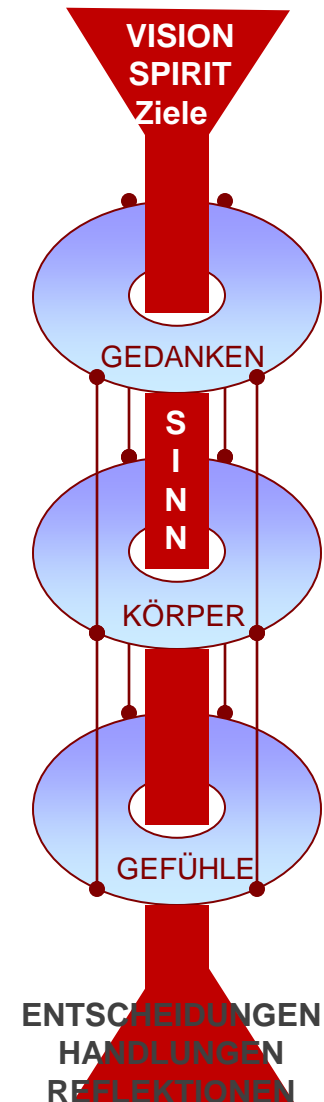
# Was gibt Orientierung?

## Die Macht des Sinns - WOZU

**DRUCK durch**  
Umwelt  
Stress  
Veränderung



**DRUCK durch**  
Umwelt  
Stress  
Veränderung



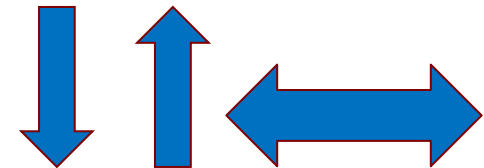
# 4. Was gibt Orientierung?

**Emotionalität, Kontakt und Begegnung**  
sind wichtige Mittel gegen

- Stress
- Und die Angst, nicht alles in den Griff zu bekommen.

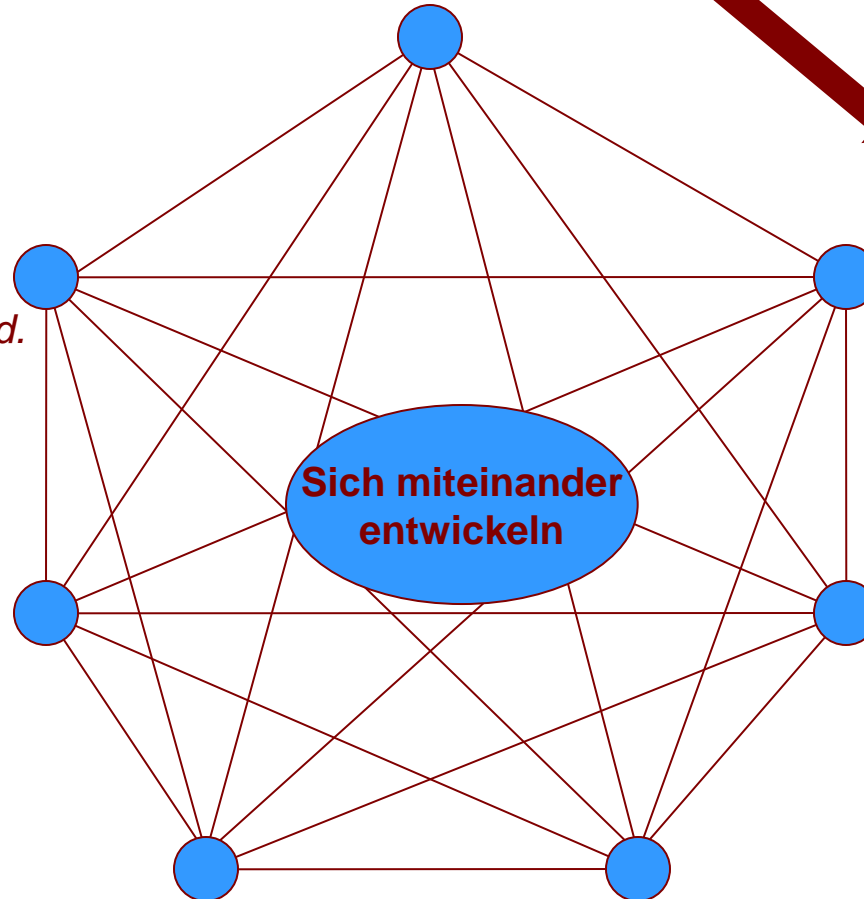
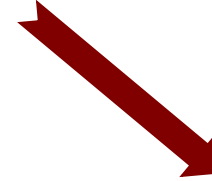
**Das Zauberwort heißt Beteiligung.**

- Betroffene (intern-extern) von Beginn an einbeziehen
- Persönlichen Austausch ermöglichen und anregen
- Kontroverse Argumente, Stimmungen, Gefühle auf/annehmen und für „Nachjustierung“ der Maßnahmen nutzbar machen



# 5. „Der Entwicklungs – Diamant!“

Reflektion des Vergangenen



**Kontinuierliche  
Feedbackschleifen**  
*Auch Hierarchieübergreifend.  
Das ganze System in  
einem Raum!*

**Das WOZU klären  
und vereinbaren.  
Ziele, „Nutzen“...**

**Umsetzen – Tun!**  
*Ggf. Experimentierphase  
festlegen*

**Veränderungsphasen  
+ Prozess-Schritte  
systematisch  
kommunizieren  
(nicht nur informieren)**

**Lösungsoptionen erarbeiten;  
Einwände als „Check“ wertschätzen;  
Bewerten und entscheiden**

**Veränderungsbereitschaft einschätzen  
...und ggf. erhöhen!**



## Menschliche Veränderungen sind Biotope...



Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

## Mut zu den ersten Schritten

### ERSTER SCHRITT - Einladung zur Reflektion

Jetzt oder zum Start in die Gruppenarbeitsphase -

- Was ist das GUTE an der Situation der letzten 18 Monate gewesen?
- Welche Fähigkeiten, welches Wissen hat Ihnen geholfen?
- Auf welche Stolpersteine sind Sie gestoßen?
- Welche Chancen können sich jetzt und in naher Zukunft daraus ergeben?