

BERATERIN · TRAINERIN · COACH

Mareike Totzek

Symposium



Systemische Arbeit zum Anfassen
Systemische Peergroup München

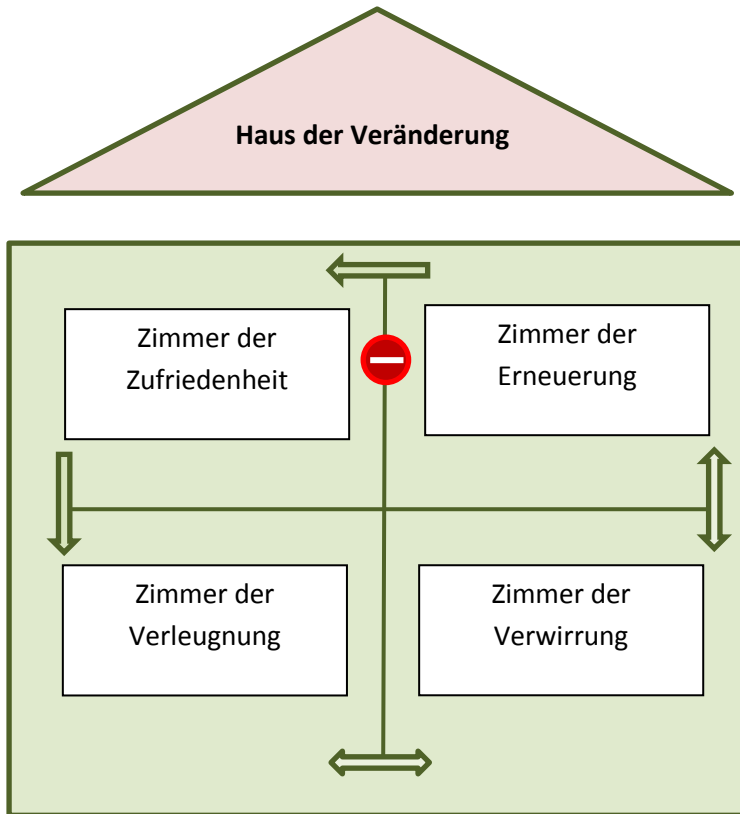
Typisch Change - Metaphorische Invention:

Die vier Zimmer der Veränderung

Diese Interventionsmethode veranschaulicht den typischen Verlauf eines Change-Prozesses. Die Methode kann z.B. zur Vorbereitung von Prozessverantwortlichen und Führungskräften in einem bevorstehenden Change-Prozess eingesetzt werden. Sie kann als eine Art Landkarte dienen und ein differenziertes Verständnis für die psychologischen Dimensionen in einzelnen Phasen vermitteln, um diese entsprechend zu begleiten zu können. In stockenden, schwierigen Change-Prozessen ist ein Einsatz als Diagnosetool möglich. Die Methode ist auch in der Teamentwicklung und im Einzelcoaching gut einsetzbar. Sie unterstützt Change-Prozesse durch folgende Zielsetzung:

- Es wird ein Verständnis für unangenehm erlebte Phänomene in Change-Prozessen entwickelt.
- Haltungen in den unterschiedlichen Phasen werden reflektiert.
- In stockenden Change-Prozessen wird neue Handlungsenergie erzeugt.
- Es wird sichtbar, in welcher Phase sich Betroffene befinden.
- Eine Basis für die Ableitung geeigneter Maßnahmen wird geschaffen.

In Anlehnung an die soziologische Trauerforschung von Elisabeth Kübler-Ross werden die einzelnen Phasen im Change wie folgt dargestellt.



Für den Workshop wird das Haus der Veränderung mit Hilfe von Metaplanwänden (4 Stück = eine pro Innenwand) oder Tesakreppstreifen auf dem Boden visualisiert und begehbar gemacht.

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten für Workshops zum Thema Change:

1. Impulsvortrag zum typischen Verlauf eines Change-Prozesses. Das Modell wird konsequent angewendet. Beispiele (z.B. Geschichte Nokia, oder Trennung vom Partner) können erläutern, dass es unerheblich ist, auf welcher Ebene sich die Veränderung abspielt.
2. Die Teilnehmer sollen typische Haltungen und Sprüche für die jeweiligen Zimmer reflektieren. Je nach geplanter Dauer kann man die Teilnehmer vorbereitete Moderationskarten zuordnen lassen oder Haltungen und Sprüche für die vier Zimmer erarbeiten und präsentieren lassen. Bei größerer Gruppenstärke eignet sich die Arbeit in vier Gruppen (eine pro Zimmer).
3. Es erfolgt eine subjektive Einschätzung der Ist-Situation eines laufenden Change-Prozesses: in welchem Zimmer befinden sich z.B. die einzelnen Teilnehmer, Führungskräfte, das Projekt, das Unternehmen, interne und externe Berater? Eine Visualisierung des Ergebnisses erfolgt durch Klebepunkte mit anschließender Auswertung des Gesamtbildes im Plenum.
4. Angeleitet durch den Moderator kann in Kleingruppen oder im Plenum erarbeitet werden, wie z.B. Führungskräfte ihre Mitarbeiter in den unterschiedlichen Phasen unterstützen können.
5. Die Erwartungshaltungen der jeweiligen Gruppen (z.B. alle Projektleiter, alle Führungskräfte, alle Mitglieder eines Teams) und deren Beitrag zum weiteren Gelingen des Prozesses werden erarbeitet. Was tragen wir (ich) zum weiteren erfolgreichen Prozessverlauf bei? Was brauchen wir (ich) von anderen dafür?

Quellenangabe: In Anlehnung an Change Tools, Armin Rohm, 2006
ManagerSeminare Verlags GmbH, S. 73-82: Die vier Zimmer der Veränderung, von
Alfred Tschönhens und Elmar Bissegger oder: <http://www.netzwerk-gemeinsinn.net/content/view/497/225/>

BERATERIN · TRAINERIN · COACH

Mareike Totzek



„Keine Zukunft vermag gut zu machen, was du in der Gegenwart versäumst.“

(Albert Schweitzer)

27 Jahre Berufserfahrung in einem Großkonzern lassen mich auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen. Als ehemalige Führungskraft eines internationalen, virtuellen Projektmanagement Teams bin ich mit den vielfältigen Herausforderungen bestens vertraut.

Ich stehe dafür Menschen und Teams gezielt im Kontext der Organisation in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Zufriedene Mitarbeiter und effizient arbeitende Teams sind Erfolgsfaktoren für jedes Unternehmen.

Mein Beitrag für Ihre zielgerichtete Entwicklung ist, diese durch kompetenten Pragmatismus und dem richtigen Maß an Mut, Gelassenheit und Kreativität gelingen zu lassen.