



Zentrum für
Personalgesundheit

Programm: „Change“

Für Unternehmen im Wandel, Krise, neuen
Projekten oder auf dem Sprung

Wirksamer Erfolg bei Wandel und Veränderungsprozessen

Mit den ZfP-Kernkompetenzen und immer
mit ärztlich-psychologischem Know-how

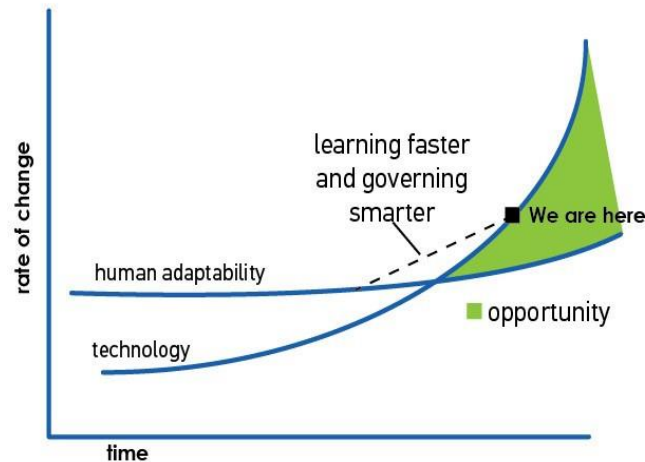
Motivation
Führung
Ungewissheit
Krise **Ängste**
Change
Anpassung
Wandel **Gesundheit**

Teamspirit **Druck**

Wandel und „Change“ – manche Mitarbeiter werden abgehängt

Veränderungsprozesse geschehen permanent - und nicht nur im Unternehmen. Der Mensch ist aber auf Gewohnheit ausgelegt: Sicherheit ist ein genetisch verankertes Grundbedürfnis und Routine und Automatismen sparen täglich wertvolle Energie.

Wandlungsfähigkeit ist für Unternehmen aber oft der entscheidende Wettbewerbsfaktor. Hintergründe für Veränderungsprozesse und Wandel auf Unternehmensebene sind u.a. neue Geschäftsmodelle, die ERP-Einführung, die Kombination von physischen und digitalen Produkten und auch der rapide technologische Anstieg, mit dem der Mensch und Mitarbeiter oft nicht mithalten kann (siehe grünes Delta bei Eric Teller).



Manche Menschen gehen positiv und aktiv mit Veränderungen um, der Großteil aber hat Skepsis, (Versagens-) Ängste, Nöte und evtl. materielle Sorgen. Und diese werden permanent mit dem Umfeld geteilt und abgeglichen und multiplizieren sich dadurch.

Mit seinen ärztlich-psychologischen Kernkompetenzen ist das ZfP in der Lage, solchen Dynamiken wirksam zu begegnen und dadurch den Teamspirit deutlich zu steigern.

„Change“: Prozesse / Emotionen

Im Programm „Change“ spielt das ZfP seine Kernkompetenzen aus mehreren ZfP-Programmen über einen längeren Zeitraum für Teams, aber auch für Einzelpersonen aus. Das Programm ist fokussiert und zielgerichtet für die betrieblichen Change-Prozesse entwickelt worden. Immer mit dem ärztlich-psychologischen Ansatz, denn nachhaltige ...

Veränderungsprozesse gelingen effektiv nur durch ...

- interne Wandlungsfähigkeit (systemisch)
- Änderungen im (internen) Verhalten
- Änderung in der gesunden Führung
- tägliche, intrinsische Motivation.

Der große Unterschied zu anderen Programmen oder Anbietern ist der ZfP-Ansatz. Konventionelle Führungsmethoden kommen insbesondere in Ausnahmesituationen oft an ihre Grenzen, denn Menschen handeln immer emotional. Das allermeiste dessen, was das Befinden und Verhalten von Menschen ausmacht, entzieht sich bewusster Wahrnehmung und willentlicher Steuerung. Nur Experten – Ärzte oder Psychologen – können und sollen hier optimieren. Wer auch sonst?

„Change“: 5 Phasen und Ergebnisse

Veränderungsprozesse verlaufen in Unternehmen oder Organisationen immer ähnlich – in 5 Phasen:

1. Ablehnung, Widerstand, Verneinung, Schock
2. beginnende rationale Einsicht
3. Ausprobieren, Gestaltung, Umsetzung
4. Ausrichtung, Integration, Verstetigung, Lernen
5. Emotionale Befriedung.

Das Ziel und das Ergebnis: durch die Herangehensweise des ZfP und des Know-hows verlaufen diese Prozesse

- schneller
- effektiver und effizienter
- mit höherer Akzeptanz und mehr Nachhaltigkeit
- und mit deutlich weniger Brüchen.

Kompetenzen für die 5 Phasen

In jeder der 5 Phasen haben die betroffenen Mitarbeiter und Teams unterschiedliche Motive, Bedürfnisse, Erlebnisse, Emotionen, Ängste. Und in jeder der Phasen sind unterschiedliche Kompetenzen und Führungskompetenzen in jeweils unterschiedlicher Ausprägung gefragt, Abhängig vom jeweiligen Ziel, Zustand/Situation, Bedarf).

Wirksame Erfolgsfaktoren für jeden Mitarbeiter für erfolgreich gestaltete Veränderungsprozesse sind stets

1. gute Führung → Veränderung gestalten
2. Motivation für Veränderung → aktives Herangehen
3. persönliches Engagement → Integration der Veränderung



Fähigkeiten für diese Erfolgsfaktoren sind aber nicht angeboren und nur wenige Mitarbeiter können per se positiv gestalten. Diejenigen, die diese „Tools“ nicht mitbringen unterstützt das ZfP mit seinem einzigartigen Know-how, damit Veränderungsprozesse erfolgreicher gestaltet werden können.

Beispiele für das Know-how des ZfP für Führungskräfte und Mitarbeiter in den 5 Phasen sind:

- Gesundheitsbewussteres Verhalten mit steigender Leistung - auch in gesunder Führung
- Stress- und Krisenbewältigung (geringere Risiken für Burnout) u.a. durch Ressourcenaufbau
- positive Steuerung von emotionaler Bindung und Dynamiken innerhalb betroffener Teams
- Umgang mit Konflikten und Spannungen „nach oben und unten“ (auch: Reduzierung von Spannungen)
- Umgang mit Ängsten (auch: Ungewissheit)
- Steigerung der Selbstwahrnehmung, Selbstregulation
- Motivationssteigerung.

„Change“ für Führungskräfte und Teams

„Change“ wurde für speziell für Führungskräfte – aber auch betroffene Teams entwickelt (EAP-Einführung, Kurzarbeit, neue Produktionshalle, ...).

Teilnehmer: 10 (max. Anzahl Führungskräfte)
15 (max. Anzahl bei Team-Gruppen)
Dauer: 1 Tag (i.d.R.)
Ort: abseits des Unternehmens (i.d.R.)

Das ZfP: Kernkompetenzen und Lösungen für Betrieb und Belegschaft

Ansatz und ZfP-Formel sind die unterbewussten Ursachen für Befinden, Performance und Verhalten – und die persönlichen, individuellen Reaktionsmöglichkeiten. Denn unterbewusste Ursachen und Lösungsmöglichkeiten werden oft vernachlässigt, dabei steuern sie 80% unseres Handelns (Eisbergmodell).



Dieses Wissen effektiv anzuwenden ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, für ...

- höhere Leistungsfähigkeit
- wirksamere Führungsrolle
- weniger Fälle von Arbeitsunfähigkeit
- effektive persönliche Ressourcen für viele Situationen
- effiziente Steigerung der Gesundheit für Mitarbeiter.

USPs des ZfP

- Ärztlich-Psychologische Lei(s)tung in einer Hand
- fokussierte Programme zur jew. Problemstellung
- nur ausgebildete Ärzte, Psychologen, (Sozial-) Pädagogen unterstützen Unternehmen, Teams, Mitarbeiter
- medizinische Diagnosefähigkeit zur Klärung von Körpersymptomen iZm. körperlichen Stressreaktionen
- hohes Vertrauen u.a. durch ärztl. Schweigepflicht. Wichtig u.a. bei kritischen Einzelgesprächen
- Vertrauliche (Einzel-) Gespräche sind auch schnell und vor Ort (oder neutral im ZfP) durchführbar.

ZfP: immer dann gefragt, wenn ...

- der Krankenstand „irgendwie“ zu hoch ist
- die letzte Mitarbeiterbefragung Defizite im Führungsverhalten der zweiten Ebene aufgezeigt hat
- wenn Schlüsselmitarbeiter über zu viel Stress stöhnen
- die Psychische GBU ansteht
- die Motivation „früher höher“ war
- der Betriebsarzt keine Lösungen anbieten kann (Zeitaufwand, Rollenkonflikt, Qualifikation)
- herkömmliche Methoden (Coaches, Gesundheitstage, Teambuildingmaßnahmen) keinen Erfolg bringen.

Ausrichter | Adresse

ZfP Tauberfranken GmbH
- Zentrum für Personalgesundheit -
Dr. med. Michael Majer, Geschäftsführer
Johann-Hammer-Str. 24 (Mittelstandszentrum)
97980 Bad Mergentheim
Tel. 0 79 31 959 846 0
kontakt@zfp-tauberfranken.de
www.zfp-tauberfranken.de