



“Lieber auf neuen Wegen stolpern,
als in alten Bahnen
auf der Stelle treten.”

→ Ausgangsfragen

Sie möchten eine Veränderung einführen, ein neues Führungsinstrument implementieren?
Sie wissen, dass eine Kulturveränderung ansteht?
Sie möchten Abläufe überdenken?
Sie möchten zukunftsorientierte Projekte entwerfen?
Sie haben das Gefühl, Sie und Ihre MitarbeiterInnen nutzen Gestaltungsräume nicht?
Sie wollen die Ideen Ihrer MitarbeiterInnen besser umsetzen?
Sie suchen danach, welche flexiblen Gestaltungsräume unerlässlich sind?

→ Definition

Prozessbegleitung heisst, einen Prozess auf drei Ebenen professionell zu begleiten: hinsichtlich der Struktur, der Kultur und des Verhaltens. Prozessbegleitung organisiert fachkompetent Prozesse und lenkt Kommunikation ganz im Sinne eines gelingenden "Prozess-Unternehmens".

In der Prozessbegleitung liegt die Chance, den ganzen Apparat mit einem zuverlässigen Blick von aussen zu betrachten, zu strukturieren, zu vernetzen. So werden einem Veränderungsprozess oder der Einführung und Implementierung neuer Führungsinstrumente grosse Chancen eingeräumt.

Die Prozessbegleiterin ist Anwältin aller Beteiligten und damit auch Anwältin der Ambivalenzen: Meinungen, Zuschreibungen, Muster, Befürchtungen und Hoffnungen kommen schneller "auf den Tisch". Inoffizielle Spielregeln treten gleichberechtigt neben die offiziellen.

→ Methodik

Prozesse werden geplant, visualisiert, begleitet und reflektiert. Unterschiedliche Sichtweisen werden integriert und fachkompetent kommentiert. Eine Einordnung und Vernetzung ins komplexe Ganze ist typische Aufgabe der Prozessbegleitung. Werkstattcharakter in den Workshops lässt die Beteiligten aktiv an einem "gemeinsamen Werk" arbeiten.

→ Relevante Faktoren

- Wer muss im Prozess beteiligt werden?
- Wessen Sichtweise muss mitbedacht werden?
- Welche Strukturen fördern und welche behindern?
- Was lässt sich aus Fehlern lernen?
- Wie sind Lernen und Feedback organisiert?
- Wie ist Kontinuität sichergestellt?