



Nachhaltiges Management von Familienzentren

hier: Management von Veränderungen im Familienzentrum

Workshop 1 25.10.2021 14.15-15.45 Uhr

Digitaler Fachkongress: NRW-Familienzentren – Mehr Chancen im neuen Jahrzehnt

Christa Höher-Pfeifer

Dipl. Verw., Organisationsberaterin

Anlässe von Veränderung

- Es gibt vielfältige Anlässe. Der Bedarf an der Implementation von Veränderungen ist gestiegen
- Veränderungen werden in der Regel mit dem vorhandenen Personal durchgeführt, d.h. sie lösen eine Aufgabenumverteilung aus.

Veränderungen

Gewollte und ungewollte Veränderungen bringen Belastungen und Stress für die betroffenen Personen mit sich.

Um den Stress zu verringern, ist es hilfreich, Strategien für den Umgang mit Veränderungen zu entwickeln.

Das Phasenmodell soll einen bewussten Umgang mit der Dynamik in Veränderungsprozessen ermöglichen und ein »Steckenbleiben« in einer Phase verhindern.

Dynamik von Veränderungsprozessen



Arbeitsgruppenauftrag 20 min

- Welche Veränderungen beschäftigen Ihre Einrichtungen ?
- Wo stehen Sie und Ihr Team in der Veränderungskurve?
- Was können Sie gemeinsam erarbeiten, was Sie weiterbringen kann?

Grundsätze des Veränderungs- managements nach Doppler/ Lauterbach

1. Es gibt keine Veränderungen ohne Widerstand
2. Widerstand enthält immer eine verschlüsselte Botschaft
3. Nichtbeachtung von Widerstand führt zu Blockaden
4. Mit dem Widerstand, nicht gegen ihn gehen



Wenn du wenig Zeit hast,
nimm dir am Anfang viel davon!

Rollenkonflikte im Veränderungsprozess(1)

Identität als Fachkraft

- Fachkraft ist Macherin.
- Sie reagiert auf Ereignisse, auf Dinge, die zu tun sind.
- Wenn etwas ansteht, macht sie es selbst.
- Sie lebt in der Gegenwart.
- Visionen und neue Ideen sind ihr suspekt.
- Feste Regeln engen sie ein.
- Sie ist glücklich, wenn sie Aufgaben und Probleme lösen kann und am besten auf dem schnellsten und direktesten Weg.

Rollenkonflikte im Veränderungsprozess (2)

Managerin

- Die Managerin ist diejenige, die Ordnung schafft.
- Dafür entwickelt sie Systeme.
- Arbeit ist für sie, ein System einzuführen und zu steuern, innerhalb dessen Aufgaben optimal gelöst werden (z.B. veränderte Dienstplangestaltung und Arbeitsteilungen, Vertiefungsgebiete bei den Mitarbeiterinnen, andere Strukturen für Kommunikation).
- Sie schafft den Rahmen, der die Arbeit sichert.

Arbeitsauftrag –Paaraustausch 15 min

- Sind Sie Fachkraft oder Managerin? Hat Corona meine Rolle als Leitung verändert? Was nehmen Sie sich vor?



ISA – Institut für
soziale Arbeit e.V.

Friesenring 40
48147 Münster

Fon 0251/20 07 99-0
Fax 0251/20 07 99-10

www.isa-muenster.de
info@isa-muenster.de