

Meta-Kompetenzen der Zukunft

Auf einen Blick: **Veränderungsbereitschaft**

www.hellmund-berater.de



Was versteht man unter Veränderungsbereitschaft

Unter Veränderungsbereitschaft versteht man die situationsübergreifende Einstellung eines Menschen zu Veränderungen. Die Kompetenz beschreibt aber auch den Willen, sich solchen Veränderungen zu stellen. Zur Veränderungsbereitschaft gehört ein gewisses Bewusstsein dafür, dass eine Situation nicht so bleiben kann, wie sie ist.

Was kann ein veränderungswilliger Mitarbeiter genau?

Er oder sie zweifelt bestehende Strukturen und Prozesse an und sucht aktiv nach Ansätzen zur Verbesserung. In Diskussionen über sich anbahnende Veränderungen sieht die Person eher die Chancen als die Risiken und unterstützt die Führungskraft im Prozess. Die Person verfügt über ein Grundvertrauen bezogen auf die eigenen Kompetenzen, was zu einem optimistischen Blick in die Zukunft führt.

Wie frage ich im Vorstellungsgespräch danach?

Nutzen Sie situationsbezogene Fragen, mit deren Hilfe Ihr Gegenüber gemeinsam mit Ihnen sein Verhalten reflektiert. Beispielfragen:

- An welchen Punkten Ihrer beruflichen Laufbahn haben sich die Umstände stark verändert? Wie sind Sie dem begegnet?
- Welche neuen Seiten konnten Sie durch diesen Veränderungsprozess an sich selbst wahrnehmen?
- In welchem Rahmen haben Sie die Verantwortung aktiv an sich genommen?
- Welches Resultat wurde durch das eigene Eingreifen erzielt?

Wie teste ich mich/meine Mitarbeiter?

Nutzen Sie oder Ihre Mitarbeiter den kostenfreien Link zum Fragebogen „Veränderungsbereitschaft“ von Personeco. Die Ergebnisse und Hinweise für die Entwicklung erhält die teilnehmende Person direkt im Anschluss. Sind Ihre Mitarbeiter einverstanden, können Sie die Auswertung gemeinsam besprechen.

<https://personeco.de/digitale-kompetenz-3>

Wie beobachte ich mangelnde Veränderungsbereitschaft im Arbeitsalltag?

Kritische Situationen, die Sie erkennen und denen Sie begegnen sollten:

- Lassen Sie typische Aussagen nicht einfach stehen: „Das war schon immer so“, „Bringt ja doch nichts“
- Entlarven Sie Trägheit: Mitarbeitender wirkt passiv und resigniert, seine Produktivität sinkt
- Erkennen Sie Signale für innere Kündigung: Leistung und Engagement lassen nach, Sicht auf Unternehmen wird negativer, Äußerungen werden gereizt, Fehlzeiten nehmen zu
- Erkennen Sie Rückzug: Mitarbeitender nimmt nicht mehr an Aktivitäten teil

Wie stärke ich die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern?

Geben Sie Ihren Mitarbeitenden im Alltag immer wieder kleine Impulse für Veränderungen, so dass sie erleben, welche positiven Auswirkungen das auf ihre Tätigkeit hat. Dazu gehört auch ein positiver Umgang mit Misserfolgen. So werden im entscheidenden Augenblick die Mitarbeiter eher bereit sein, ihre Komfortzone zu verlassen. Damit Ihnen Mitarbeitende bei Veränderungen folgen und Sie unterstützen, ist es unbedingt erforderlich, dass Sie das „WARUM“ einer Veränderung erklären und eine positive Zukunftsvision entwickeln. Vermitteln Sie den Mitarbeitenden das Gefühl, mit ihren Kompetenzen für das Gelingen der Veränderung gebraucht zu werden.



Kontakt: iw@hellmund-berater.de

Hellmund unterstützt Sie bei der Suche nach geeigneten Kandidaten für Fach- und Führungspositionen – auch in engen Bewerbermärkten. Mit diagnostischen Tools entdecken wir die versteckten Potenziale Ihrer Mitarbeiter.



Kontakt: info@personeco.de

Personeco unterstützt Sie, um Ihre Kompetenzmodelle in maßgefertigte Fragebogen zu übersetzen. Wir entwickeln für Ihre Anforderungen passgenaue Skalen – für Ihr Recruiting und die Personalentwicklung – und beraten Sie in Fragen der Eignungsdiagnostik.