

Inhalt

Einleitung: Warum Förderung von Veränderungskompetenz?	9
Teil I: Was führt im Umgang mit Veränderung vorwärts?	
1 Ein Blick in die Praxis: Wie begegnen Menschen Veränderung? ...	17
2 Konzeptionell-theoretischer Rahmen	21
2.1 Praxisperspektive: Drei Schlüsseldimensionen erfolgreichen Umgangs mit Veränderung – Der Veränderungskreis im Überblick	22
2.2 Psychologische Perspektive: »Verharren« vs. »Aufbrechen« ...	26
2.3 Neurobiologische Perspektive: Entstehen und Veränderbarkeit von Denk- und Verhaltensmustern	38
3 Der Veränderungskreis: Konzeptioneller Rahmen zur Förderung von Veränderungskompetenz	59
3.1 Dimension 1: Bereitschaft, genau hinzuschauen – Klarheit gewinnen und förderlich wahrnehmen	59
3.2 Dimension 2: Entschlossenheit und Mut, vorwärts zu gehen – Aufbrechen in Richtung eines motivierenden Horizonts	67
3.3 Dimension 3: Vertrauen, »anzukommen« – Vertrauen ins Gelingen aufbauen	76
4 Zwischenhalt: Rückblick auf Teil I	82
Teil II: Wie kann Veränderungskompetenz gefördert werden?	
5 Ein Blick in die Praxis: Wie begegnen Professionals ihrer Arbeit?	89
6 Welches Rollenverständnis ermöglicht positive Prozesse?	94
6.1 Gretchenfrage: Welche Grundhaltung bestimmt Ihre Arbeit?	95
6.2 Ausrichtung auf Empowerment und Kooperation	95

6.3	Fachbezogene Arbeit <i>und</i> Förderung Veränderungskompetenz.....	100
6.4	Und der Kontext?!	101
7	Arbeit mit dem Veränderungskreis	103
7.1	Den Veränderungskreis von Anfang an einbeziehen – nicht erst, wenn es klemmt	103
7.2	Veränderungskreis implizit als Orientierungsrahmen / explizit als gemeinsames Arbeitsinstrument.....	104
7.3	Interventionsansätze zum Einbezug des Veränderungskreises in die fachbezogene Arbeit	108
7.4	Übertragung auf andere Settings als die klassische 1:1 Arbeit mit einer Person: Team-Setting und Führungs-Setting	127
8	Zwischenhalt: Rückblick auf Teil II	139
 Teil III: Wie intervenieren bei Stolpersteinen im Umgang mit Veränderung?		
9	Ein Blick in die Praxis: Wie äußern sich Stolpersteine?	145
10	Stolpersteine (er)kennen	147
10.1	Wo klemmt es?	147
10.2	Stolpersteine im Veränderungskreis	149
10.3	Haltungs-/Verhaltensquadrant: Mit welcher Art Person habe ich es zu tun?	152
11	Befähigen, Stolpersteine im Umgang mit Veränderung zu meistern: Ausgewählte Praxissituationen und Interventionsansätze	157
11.1	»Sie sind doch hier die Expertin!« – Einstieg in den Veränderungskreis ermöglichen	158
11.2	»Wo fange ich hier nur an?!« – Bei (zu) vielen »Baustellen« einen guten Anfang finden	164
11.3	»Das Leben ist kein Wunschkonzert!« – Ausrichtung auf Wünschenswertes ermöglichen	170
11.4	»Das Leben <i>ist</i> ein Wunschkonzert!« – Wünsche auf den Boden holen	176
11.5	»Keine Ahnung, wohin weiter...« – Alternative Zugänge zu einem motivierenden Horizont	181
11.6	»Das geht nicht!« – Aus der »Geht nicht«-Falle führen	187
11.7	»Wo ist hier das Ende des Tunnels?!« – Passendes Vorgehen, wenn Erfolg auf sich warten lässt	193
11.8	»Ich möchte ja schon, aber...« – Stärkung (Selbst-)Vertrauen anregen	198

11.9	»It takes two to tango«, doch oft ist mehr möglich als gedacht – Schlüsselinterventionen, wenn Denk-/Verhaltensmuster Prozesse blockieren	204
12	Zwischenhalt: Rückblick auf Teil III	212
	Schlussbemerkungen: Aufbrechen in Richtung Ihres eigenen motivierenden Horizonts	216
	Literatur	218
	Sach- und Personenregister	221