



Wir gehen davon aus, dass Menschen und Organisationen sich stetig wandeln und zur Entwicklung fähig sind.

Menschen verändern und entwickeln sich in jeder Lebensphase, als Kinder und Jugendliche, im Erwachsenenalter und selbst als Hochbetagte. Sie reagieren auf die Anforderungen und Veränderungen in ihrem sozialen und physischen Umfeld und haben ein inneres Streben, ihre Welt zu erkunden, mit ihr zu kommunizieren und sie zu gestalten. Vermeintlicher Stillstand in der menschlichen Entwicklung ist oft eine notwendige Erholungsphase und eine innere Vorbereitung für den nächsten Entwicklungsschritt.

Hinausgreifen in die Welt, einverleiben von Objekten (geistige, seelische Inhalten oder physischer Nahrung), ist notwendig für die Veränderung ebenso wie ausscheiden und loslassen. Wenn dieser lebendige Austausch mit der Welt blockiert oder gestört ist, ist die Entwicklung gefährdet. Die Grenze des Selbst hat ihre Durchlässigkeit und Flexibilität verloren. Die Person ist zu dünnhäutig geworden oder sie hat sich verhärtet. Beides sind schlechte Voraussetzungen für die persönliche Entwicklung.

Was generell für die menschliche Entwicklung gilt, gilt auch für die berufliche: In einem gesunden beruflichen Umfeld gibt es kein Ende der beruflichen Entwicklung. Manchmal sind es äussere Karriereschritte oder Berufswechsel, die diese Entwicklung anzeigen. Oft sind es aber auch unspektakuläre Reifungsprozesse, die verhindern dass berufliche Erfahrung zur Routine gerinnt, sondern ein tieferes Verstehen der Arbeitssituation ermöglicht. Damit erweitert sich das Handlungs- und Verhaltensspektrum der Berufsangehörigen und ihr Erfahrungsfeld dehnt sich aus.

Menschliche Organisationen folgen denselben Entwicklungsgesetzmässigkeiten wie Individuen. Sie entstehen, wachsen, lernen, reifen im steten Austausch mit ihrer Umwelt und einer inneren Reflexion. Ihre Lebensfähigkeit ist direkt von ihrer Fähigkeit abhängig, mit ihrer Umwelt in einen sinnvollen Austausch zu treten, ihre Grenzen durchlässig zu gestalten. Eine Organisation, die sich abschottet, bereitet ihre Erstarrung und ihren Untergang vor. Organisationen, die ihre Grenzen völlig auflösen, verlieren ihre Identität, ihre Eigenständigkeit.

Unser Coaching und unsere Organisationsberatung setzen an bei der Wandelbarkeit von Menschen und Organisationen. Es geht uns nicht in erster Linie darum, auf eine gerade aktuelle Problemstellung die richtige Antwort zu finden. Unser übergeordnetes Ziel ist es, Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenzen zu pflegen oder wiederzugewinnen, die individuelles und organisationelles Lernen und Entwicklung ermöglichen.



Die Wandelbarkeit ist im Menschen und in der Organisation angelegt. Sie ist aber nicht automatisch Wandel zum Guten. Es ist wichtig auch destruktive Dynamiken in ihren frühen Phasen wahrzunehmen, den Menschen und Organisationen diese Entwicklungen aufzuzeigen und mit ihnen ihre Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. So können sie die Folgen abschätzen und ausgerichtet an ethischen Werten und ihrer persönlichen Moral, eine verantwortbare Entscheidung treffen.

Entwicklung und Wandel wird oft behindert durch Angst. Das Bestehende, Bekannte vermittelt Sicherheit, das Neue noch Unbekannte weckt diffuse Ängste. Der an sich zweckmässige Schutzmechanismus der Angst hindert uns oft uns in Gefahr zu begeben. Am stärksten wirken verdrängte oder verleugnete Ängste. Es geht daher darum, Ängste wahr-zu-nehmen, sie auszusprechen und sich ihnen zu stellen. Ein konstruktiver Umgang mit der Angst wirkt oft belebend und lässt wieder Raum für entwicklungsförderliche Orientierungen wie Neugier und Zuversicht.