Ansprechen und Verinnerlichung des Wandels

Die Beratungsperson muss sich bewusst sein, was Veränderungen mit sich bringen, insbesondere Veränderungen, die die Werte des Individuum, des Paares oder der Familie herausfordern (siehe Abbildung: Hudson's Zyklus des Wandels).

Am Anfang jeder Veränderung steht ihre eigene Infragestellung:

- "Muss sich etwas ändern? »

- "Habe ich alles gemacht? »

- "Das Leben ist kurz und es ist Zeit, über Veränderungen nachzudenken. »

- "Muss ich Abstand nehmen? »

- • …

Ausgehend von dieser Hinterfragung gilt zwangsläufig, der dem Wandel innewohnende Trauerprozess (siehe Tabelle unten) (von der alten Funktionsweise zu einer neuen Funktionsweise, die es zu entdecken gilt).

Bei der Befragung der unterstützten Person wird sich die beste Option herauskristallisieren, die Person muss aber auch ab diesem Moment eine Rückzugsstrategie einbeziehen:

Die beste Lösung ist mit einer Alternative, bei der ich mich nicht schämen werde und auch eine Rückzugsmöglichkeit habe

Für den, der keine Alternative hat, erhöht es den Stress für die Veränderung.

Um zu verstehen und eine Unterscheidung zu ermöglichen, muss die Beratungsperson die entsprechenden Fragen stellen:

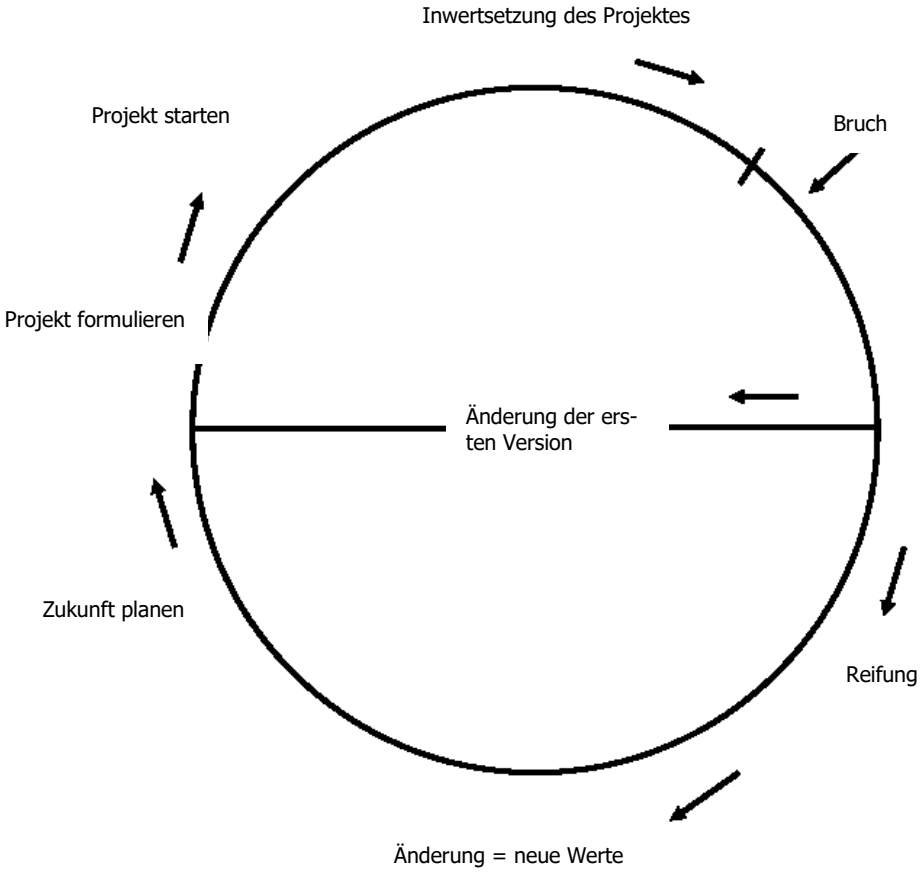
- Wenn man was ändert, was wird sich wirklich ändern?
- Bitten benennen Sie, was sich wirklich ändern wird.
- Was sind Ihre Vorbehalte bei Veränderungen?
- Was sind Ihre Gedanken, die zu diesen Veränderungen führen?
- Welche Bedürfnisse haben Sie im Zusammenhang mit der Veränderung?
- Was sind Ihre Emotionen in Bezug auf Veränderungen?
- Was werden die Vorteile sein? Was werden die Nachteile sein?
- Was werden die Zwänge sein?
- Welche Werte werden betroffen sein? Wird es Neue geben?
- Wie projizieren Sie sich in die Zukunft?
- Wer könnte Ihnen helfen, diese Veränderung zu realisieren?
- Werde ich vom Erfolg anderer lernen müssen?

Mit Hilfe der in diesem Leitfaden vorgeschlagenen Methoden und Instrumente wird die Beratungsperson in der Lage sein, den Prozess hin zu einer Veränderung im landwirtschaftlichen Betrieb, aber auch innerhalb der Familie, des Paares usw. zu begleiten.

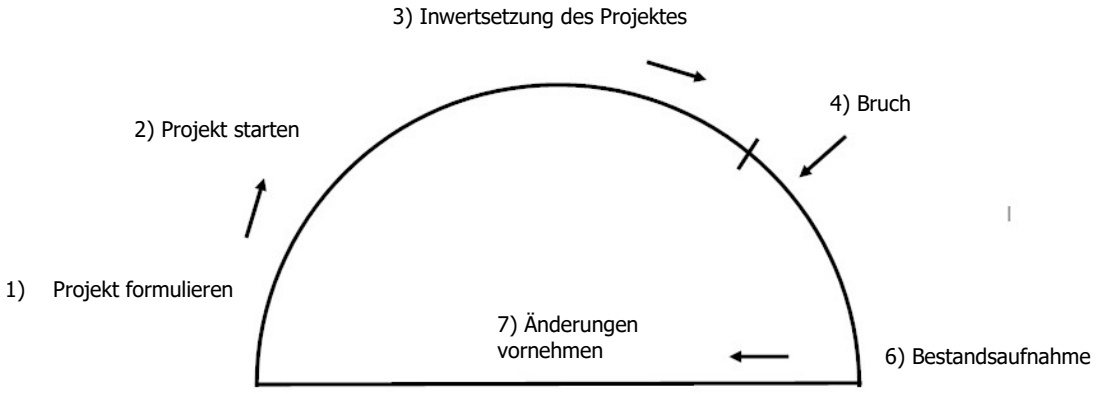
Um das gewünschte Ergebnis zu erreichen, gilt es zu berücksichtigen, dass die Ursachen für das Scheitern von Veränderungen im mangelnden gegenseitigen Vertrauen, im fehlenden gegenseitigen Respekt oder einfach im Fehlen einer Beziehung liegen können.

Auch die Dauer der Veränderungsphase ist von großer Bedeutung. Wenn die Dauer der Veränderung als zu kurz oder zu lang empfunden wird, erzeugt sie ein Phänomen der Verwässerung oder Demobilisierung.

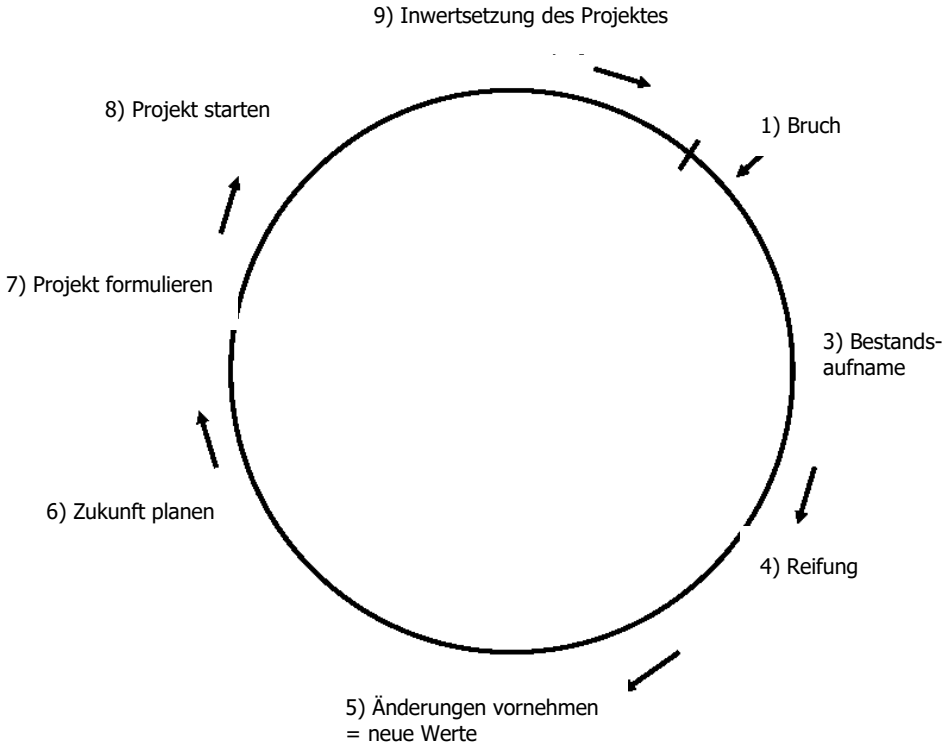
Individueller Veränderungszyklus nach dem Hudson Institute



Primäre Veränderung



Zweite Veränderung



Trauerprozess

Quelle : Elisabeth Kuhbler-Ross (Basierend auf Kurs AGRIDEA 17.317 Jean-Claude Viou)

Phasen	Was passiert	Was mir hilft
Emotionale Verweigerung	Die Person ist unter « Schock ». Sie weiss was vor sich geht, aber erkennt nicht die volle emotionale Dimension davon. Wenn Emotionen auftauchen, sagt sie : »Nein, das ist nicht möglich »	Das Darlegen von sachlichen Fakten, sie daran erinnern. Konkrete und reale Informationen teilen.
Protest **Wut (vor allem gegen andere oder dem Umfeld gerichtet)**	Ausdruck von Wut, gegen diejenigen, die nicht alles getan haben, was sie tun konnten. Eine Phase, die dazu dient, die Realität zu verdrängen. Wut ist normal, wenn unser Leben auf den Kopf gestellt wird.	Den Ausdruck von Wut akzeptieren, verstehen, zuhören und Verständnis zeigen. (statt « Beruhigen Sie sich » zu sagen) Erklären sie die Bedeutung, die Ziele der Veränderung, sowie die rechtliche Situation
Trauer **Trauer (manchmal gemischt mit Wut, Gefühl des Verlassenseins)**	Manchmal Ängste und Schuldgefühle, Ausdruck von Schmerz (essentiell) Der Protest öffnet den Weg für neue Emotionen	Zulassen, in Verbindung und Kontakt sein Den Verlust als Realität bestätigen und den Schmerz akzeptieren Die Person dazu bringen, sich in die Zukunft zu projizieren
Angst **(der Verlassenheit/Verlust)**	Angst verlassen zu werden und nicht neue Beziehung aufbauen zu können. Je mehr eine Person in seiner Kindheit Verlustängste erlebt hat, je schwieriger wird diese Phase für ihn.	Machen Sie eine Auflistung der Fähigkeiten und Qualitäten der Person und evaluieren Sie, wie diese eingesetzt werden können. Identifizieren Sie diejenigen, die in Zukunft fehlen könnten. Langsam vorwärts gehen
Intellektuelle Akzeptanz **Rationalisierung oder Verhandlung**	Die Person wird nach allem suchen, was besprochen werden könnte, um die Dinge noch umzukrempeln... (Hoffnung und verrückte Versuche)	Sich an die Realität und an das Unmögliche erinnern. Bitten Sie die Person sich zu erinnern, wie sie mit anderen Veränderungen in ihrer Vergangenheit umgegangen ist. Fähig sein, zu frustrieren und nein zu sagen Schauen ob die Person verhandeln kann , um sich zu beruhigen
Globale Akzeptanz **Akzeptanz des Verlustes**	Mit vielen "ups and downs", vor allem, wenn man vorher schon andere schwere Trennungen erlebt hat. Die Person wird aus den falschen Vorstellungen herauskommen und sehen, was sie verliert.	Wenn man selbst die Reise selbst gemacht hat und sich traut, über die eigene Trauer, über die Verluste und was das bedeutet zu sprechen. Vorsicht vor Resignation = falsche Akzeptanz
Neue Verbindungen **(zu Personen oder Ziele)**	Die Person kann nach der Verarbeitung, ihre Energie wieder mit einem Ziel, einer Sache oder Person verbinden	
Den Sinn finden **(zum Wachsen)**	Die Person entdeckt nach und nach, was sie entwickeln kann, was ohne diese Trauer nicht möglich gewesen wäre.	Laden Sie die Person ein, über die Bereicherung, die aus dieser Erfahrung (der Trauer) entsteht, nachzudenken und diese zu benennen.

Das Projekt wurde vom Büro für Gleichstellung zwischen Frau und Mann finanziell unterstützt.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité