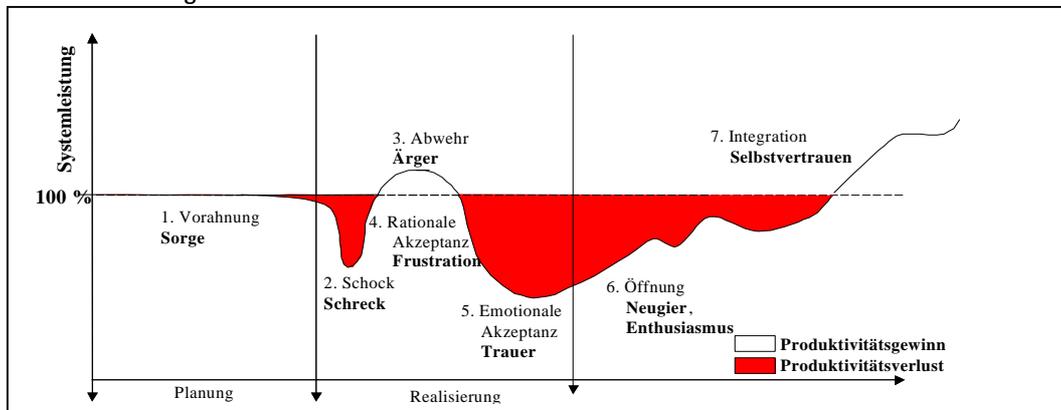


Sieben Phasen der Veränderung und ihre Gefühle

Menschen durchlaufen verschiedene Emotionen, wenn sie starken Veränderungen ausgesetzt sind. Hier ein Erklärungsmodell:



1. Vorahnung – Sorge:

Eine Veränderung bahnt sich an. Gerüchte gehen um. Leichte Unruhe und innere Turbulenzen treten auf. Mögliche Risiken werden sichtbar, und die persönliche Zukunft und die eigenen Möglichkeiten der Einflussnahme sind ungewiss.

2. Der Schock – Schreck:

Nun wird es öffentliche bekannt gegeben. Vor Schreck fühlen wir uns gelähmt. Danach: Das ist nicht wahr!

3. Die Abwehr – Ärger:

Sicherheit wird durch Verleugnung des Ausmaßes der erforderlichen Veränderungen hochgehalten. Andere haben die Schuld an aktueller Misere. Die Notwendigkeit eigener Veränderung wird nicht akzeptiert, besonders, wenn sie eine neue Selbstdefinition verlangt.

4. Die rationale Akzeptanz – Frustration:

Die Einsicht, dass sich etwas ändern muss wächst, ohne dass dabei eine tiefergehende emotionale Auseinandersetzung mit den Erfordernissen des Wandels geschieht. Die ersten Ansätze zur Problemlösung sind getragen vom Wunsch nach rascher Beendigung der unangenehmen Situation. Erste Veränderungen an unbedeutenden Stellen bringen nicht den erwarteten Erfolg → die Frustration wächst.

5. Die emotionale Akzeptanz – Trauer:

Die Einsicht: Es gibt keinen Weg zurück → emotionaler Tiefpunkt, das „Tal der Tränen“. „Alles versucht“. Mit Trauergefühlen wird von Altem Abschied genommen. Die Gedanken kreisen um das Verlorene. Bedrücktheit, Entmutigung. Die Trauer hat als Schwellenemotion, vom Vergangenen hin zur Neuorientierung, eine zentrale Funktion.

6. Die Öffnung – Neugier, Enthusiasmus:

Der Weg ist frei für eine grundlegende Neuausrichtung der Selbst-, Team- und Organisationsdefinition. Die Neugier erwacht; man klammert sich nicht mehr an Vergangenes. Anfänglich: Enthusiasmus, dann die nötige Distanz um Wandel realistisch anzugehen. Rückschläge sind als Rückmeldung wichtig. Lernprozesse führen Schritt für Schritt zu neuer Sicherheit.

7. Die Integration – Selbstvertrauen:

Gesamtes Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweise wird erweitert. Stärkung des Selbstvertrauens. Die Muster für den erfolgreichen Umgang mit Veränderungen werden als Strategie für den Wandel aufgenommen.

Quelle: ZOS - Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision