LabSample „Change Kurve – 7 Phasen der Veränderung"

Quelle: Elisabeth Kübler-Ross / Richard K. Streich

Bereits im Jahr 1969 veröffentlichte die schweizerisch-US-amerikanische Psychiaterin und Sterbeforscherin Elisabeth Kübler-Ross die sogenannte Change Kurve, mit der sie beschreibt, wie Menschen Veränderungsprozesse emotional er- und durchleben.

Während ihr Modell damals aus Fünf Phasen bestand und sich primär auf den Umgang sterbender und trauernder Menschen mit ihrer Situation konzentrierte, sprechen wir heute im unternehmerischen Kontext von den sieben Phasen der Veränderung, aktualisiert und erweitert vom deutschen Wirtschaftswissenschaftler Richard K. Streich.

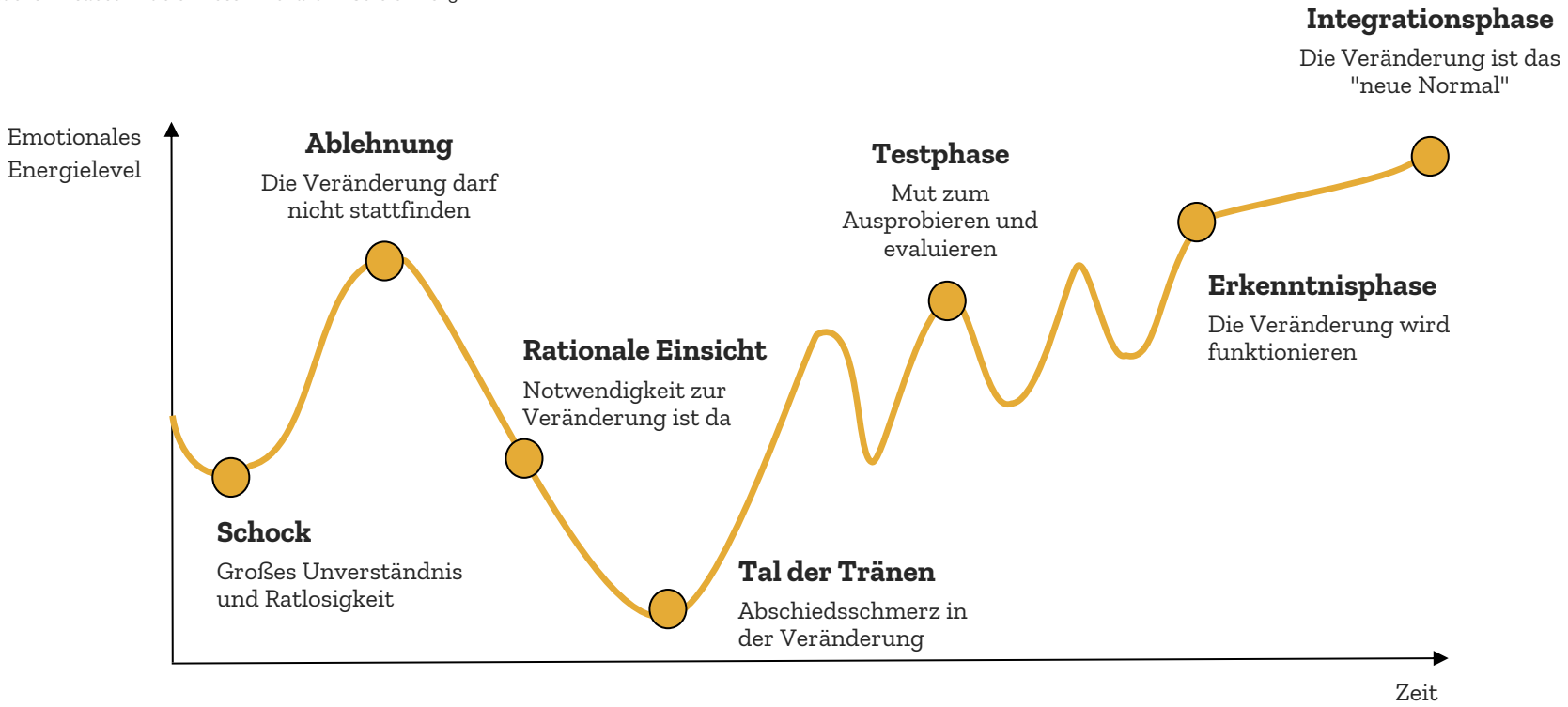
Eine gelingende Zusammenarbeit, so Streich, ist in unseren sich permanent verändernden Zeiten nur dann nachhaltig gesichert, wenn auf Organisations-, Team- und Individualebene die emotionalen Auswirkungen von Veränderungen erkannt und bewältigt werden können. Was es dazu vor allem braucht: gemeinsame Kommunikations- und Reflexionsräume, Gegenseitiges Verständnis und Zeit.

"Any natural, normal human being, when faced with any kind of loss, will go from shock all the way through acceptance."

Elisabeth Kübler-Ross

LabSample „Change Kurve – 7 Phasen der Veränderung“

Quelle: Elisabeth Kübler-Ross / Richard K. Streich 2013



LabSample „Change Kurve – 7 Phasen der Veränderung"

Quelle: Elisabeth Kübler-Ross / Richard K. Streich

Der "Standort" auf der Kurve bestimmt die Fragen und Aussagen, die von Menschen in Veränderungssituationen formuliert werden. Auf diese wünschen sie sich, z.B. von Ihren Führungskräften oder Unternehmensleitungen, klare und zeitnahe Antworten. Dabei sind besonders die ersten vier Phasen entscheidend über den Weiteren (miss-)Erfolg der angestrebten Veränderung.

Schock

- "Warum brauchen wir überhaupt eine Veränderung?"
- "Was geschieht mit mir und meinem bisherigen Weg?"
- "Verliere ich womöglich meinen Job?"
- "Wir haben uns noch nie verändert – wieso jetzt und in diesem Ausmaß?"
- "Ich fühle mich vollkommen überfordert mit der Situation!"

Ablehnung

- „Ist dieser Vorgang überhaupt rechtens und mit allen Beteiligten abgesprochen?"
- "Es lief doch alles bestens bisher, warum also etwas verändern?"
- „Das haben wir noch nie so gemacht!"
- "(Zu viele) Veränderungen bringen sowieso nichts!"
- "Das Kann man doch nicht mit mir/uns/der Firma machen!"

LabSample „Change Kurve – 7 Phasen der Veränderung"

Quelle: Elisabeth Kübler-Ross / Richard K. Streich

Der "Standort" auf der Kurve bestimmt die Fragen und Aussagen, die von Menschen in Veränderungssituationen formuliert werden. Auf diese wünschen sie sich, z.B. von Ihren Führungskräften oder Unternehmensleitungen, klare und zeitnahe Antworten. Dabei sind besonders die ersten vier Phasen entscheidend über den Weiteren (miss-)Erfolg der angestrebten Veränderung.

Rationale Einsicht

- „Auch wenn es unwahrscheinlich ist: Kann ich die Veränderung noch irgendwie abwenden?"
- „Kann ich dem Prozess womöglich etwas positives abgewinnen?"
- „Was sagen eigentlich die anderen in meinem Team/im Unternehmen dazu?"
- „Offensichtlich ist die Veränderung bereits angestoßen."
- „Ich möchte bestmöglich verstehen, was um mich herum geschieht."

Tal der Tränen

- „Warum kann nicht alles beim Alten bleiben?"
- "Hätte ich in der Vergangenheit etwas anders machen können?"
- "Jetzt heißt es wohl Abschied nehmen."
- "Wahrscheinlich müssen wir uns verändern, doch ich werde vieles (gewohnte) vermissen."
- "Es fällt mir schwer, positiv nach vorne zu schauen."