

Welche Phase der Veränderung ist es? — Checkliste

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Verhaltensweisen der Person | Meine möglichen Reaktionen | Notizen |
| **1. Phase: Schock**  Die Person  ist wie gelähmt und wartet ab. ist aufgewühlt.  trifft keine Entscheidungen. zieht sich zurück. | Zeit lassen, um die Situation zu realisieren  Transparent und ausführlich informieren  Gründe für die Veränderung nennen Plan für den weiteren Verlauf aufzeigen |  |
| **2. Phase: Widerstand**  Die Person  stellt sich aktiv gegen die Veränderung. redet und diskutiert viel.  entwickelt Ideen, um die Veränderung abzuwenden.  sucht sich Verbündete. | Emotionen zulassen Regelmäßig austauschen Zuhören und Widerstände ernst nehmen  Verständnis für die Person entwickeln Deutlich machen, dass Verleugnung nicht hilft |  |
| **3. Phase: Rationale Einsicht**  Die Person  trauert dem Vergangenen nach. sehnt sich nach gewohnten Abläufen. hat schlechte Stimmung.  erbringt schlechtere Leistungen. | Ängste zulassen und ernst nehmen Handlungsperspektiven aufzeigen Über Veränderung sprechen  Mit kleinen Schritten beginnen |  |
| **4. Phase: Emotionale Akzeptanz**  Die Person  ist sehr emotional, weint, jammert hat wenig Antrieb.  ist dünnhäutig und empfindsam. hat wenig Motivation.  fühlt sich hilflos und alleingelassen. | Gemeinsame Gespräche über die Veränderung  Unterstützung organisieren Zur Reflexion anregen  Neue Strukturen und Abläufe finden |  |
| **5. Phase: Ausprobieren**  Die Person  ist neugierig und stellt Fragen. ist motiviert und kraftvoll.  ist aktiv und probiert neue Dinge aus. empfindet Freude und ist optimistisch. | Auf den Neubeginn konzentrieren Gemeinsam Kräfte mobilisieren Stärken des Teams nutzen  Erfolge feiern und Team loben Fokus auf Meilensteine legen |  |
| **6. Phase: Integration**  Die Person  ist zufrieden und stolz. erledigt neue Abläufe.  ist fröhlich und gut gelaunt.  fühlt sich wohl und ist erleichtert. | Ruhe genießen Routinen stabilisieren  Die Stärken des Neuen standardisieren Über Erfahrungen sprechen  Auf die nächste Veränderung vorbereiten |  |