Welche Phase der Veränderung ist es? — Checkliste

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Verhaltensweisen der Person | Meine möglichen Reaktionen | Notizen |
| **1. Phase: Schock**Die Personist wie gelähmt und wartet ab. ist aufgewühlt.trifft keine Entscheidungen. zieht sich zurück. |  Zeit lassen, um die Situation zu realisieren Transparent und ausführlich informierenGründe für die Veränderung nennen Plan für den weiteren Verlauf aufzeigen |  |
| **2. Phase: Widerstand**Die Personstellt 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 nehmenVerständnis für die Person entwickeln Deutlich machen, dass Verleugnung nicht hilft |  |
| **3. Phase: Rationale Einsicht**Die Persontrauert dem Vergangenen nach. sehnt sich nach gewohnten Abläufen. hat schlechte Stimmung.erbringt schlechtere Leistungen. | Ängste zulassen und ernst nehmen Handlungsperspektiven aufzeigen Über Veränderung sprechenMit kleinen Schritten beginnen |  |
| **4. Phase: Emotionale Akzeptanz**Die Personist sehr emotional, weint, jammert hat wenig Antrieb.ist dünnhäutig und empfindsam. hat wenig Motivation.fühlt sich hilflos und alleingelassen. |  Gemeinsame Gespräche über die VeränderungUnterstützung organisieren Zur Reflexion anregenNeue Strukturen und Abläufe finden |  |
| **5. Phase: Ausprobieren**Die Personist 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 nutzenErfolge feiern und Team loben Fokus auf Meilensteine legen |  |
| **6. Phase: Integration**Die Personist zufrieden und stolz. erledigt neue Abläufe.ist fröhlich und gut gelaunt.fühlt sich wohl und ist erleichtert. | Ruhe genießen Routinen stabilisierenDie Stärken des Neuen standardisieren Über Erfahrungen sprechenAuf die nächste Veränderung vorbereiten |  |