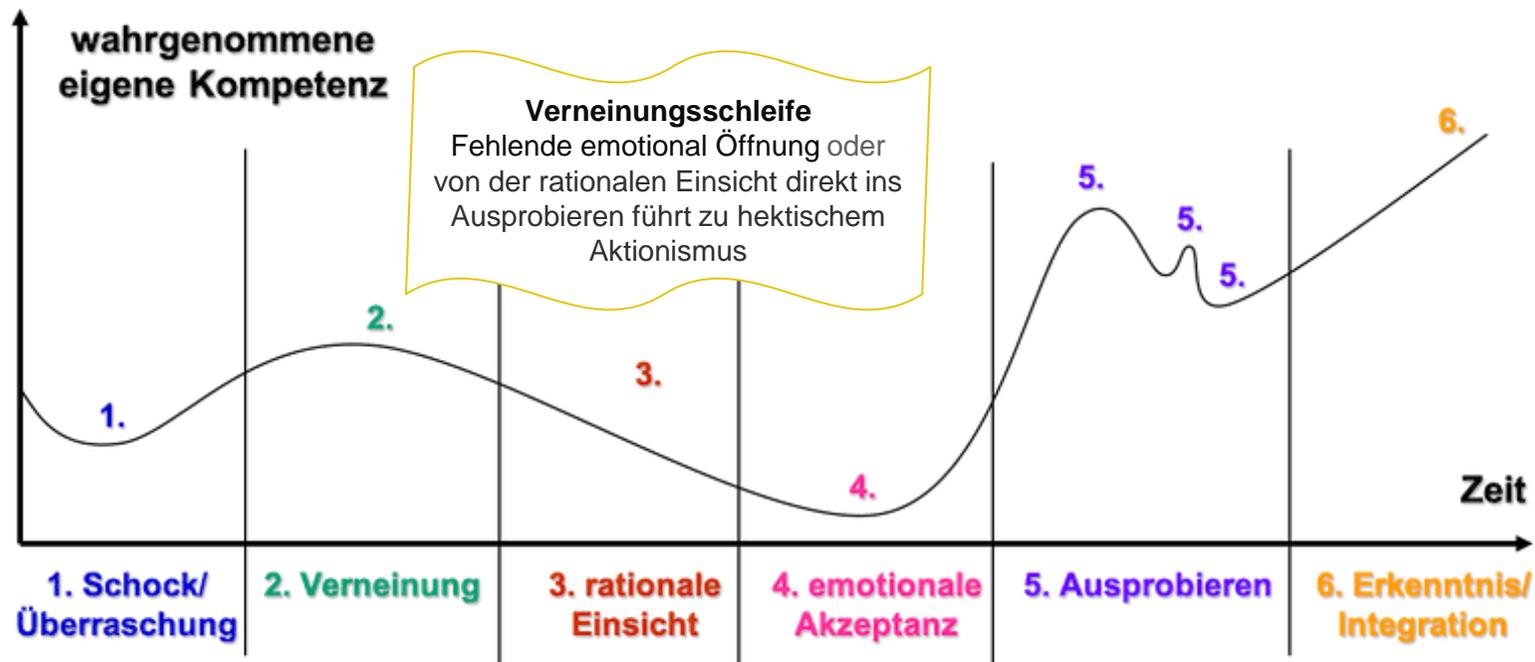


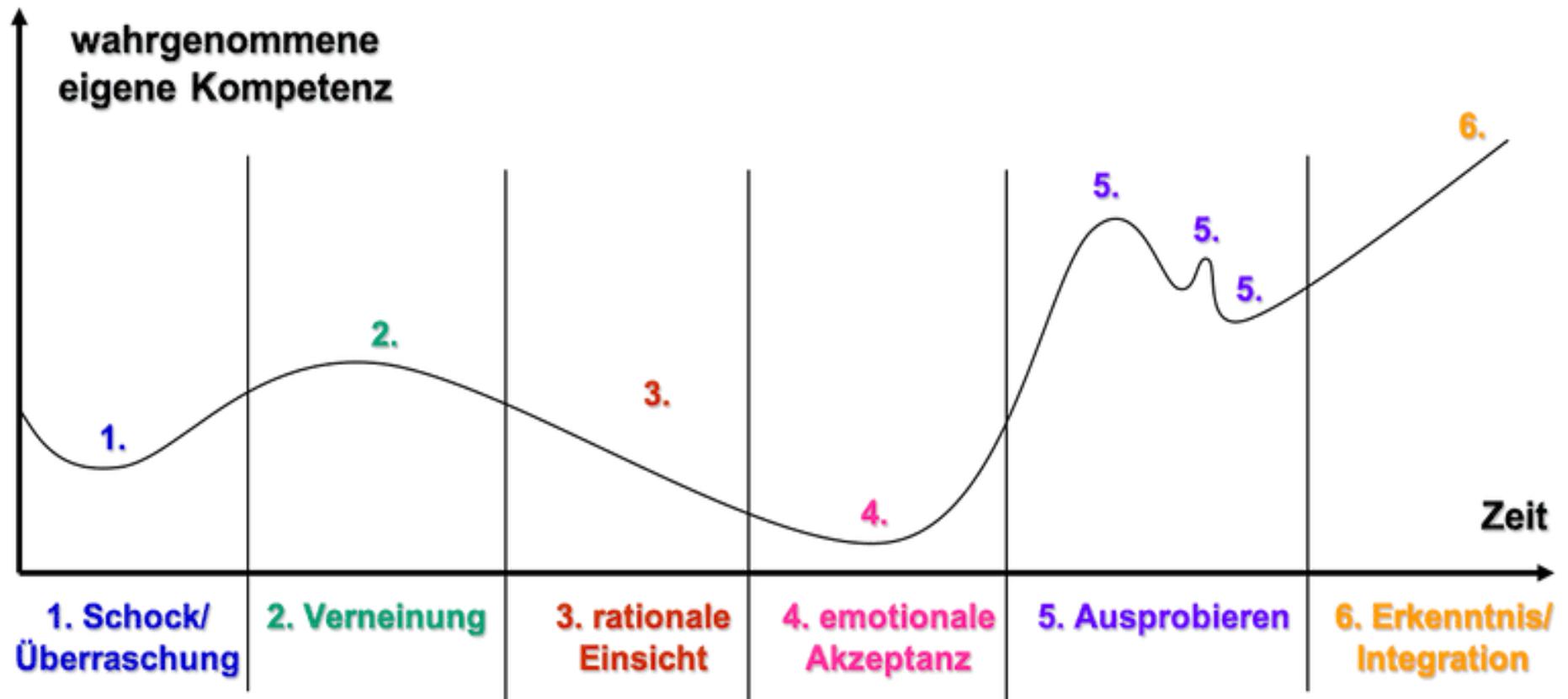
Veränderung verläuft in Kurven | 1

Wo steh ich und wo steht mein Team?

1. **Schock/Überraschung:** Wenn Probleme auftreten, dann ist oft nicht klar, was das zu bedeuten hat. Es kommt zu Verwirrung und Starre.
2. **Verneinung:** „Das kann nicht wahr sein.“ „Das betrifft mich nicht, nur die anderen.“
3. **Rationale Einsicht:** Es wird klar, es ist etwas zu tun, man weiß aber noch nicht was genau
4. **Emotionale Akzeptanz:** Mit der Akzeptanz der neuen Realität kommt es zu Trauer, Verlustgefühl, Angst. Wir gehen durch das „Tal der Tränen“.
5. **Ausprobieren:** Experimentieren und sich um entscheiden sind ausdrücklich erlaubt.
6. **Erkenntnis/Integration:** Wir passen uns an und erwerben neue Kompetenzen und erweitern unser Denken, Fühlen und Handeln.

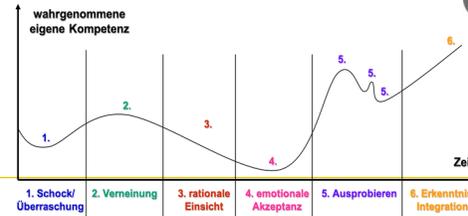


Tool Wo stehe ich und mein Team?



Veränderung verläuft in Kurven | 2

Was hilft mir und meinem Team?



1. Schock/Überraschung:

Nicht am Problem arbeiten, keine Einsicht erwarten, keine Vorschläge, keine Zugeständnisse, keine Rechtfertigungen, warum was sein muss. Jetzt sind Empathie und Aushalten gefragt. Bereitschaft und Fähigkeit zu verstehen. Reden lassen, zuhören und Kontakt halten.

2. Verneinung:

Hier werden Werte, Glaubenssätze, Einstellungen aktiv. Damit Anpassungsleistung denkbar wird, hilft es mit „als-ob-Szenarien“ zu arbeiten – Was würde es für meine Person/Position/Abteilung bedeuten, wenn die betreffende Veränderung eingetreten ist?

3. Rationale Einsicht:

Nicht blenden lassen vom analytisch logischem Verstehen. Jedes Unbehagen, jedes „Ja, aber...“ ist ein Zeichen für keinen Abschied vom Alten, keiner Versöhnung mit der jetzigen Situation. Vertiefung des Problems in Form von Einzelgesprächen, um wieder Zugang zu Gefühlen zu bekommen. (Es geht dir nicht gut, nicht wahr? – Was ist schwierig mit...). Provozieren (Advocatus Diaboli) – entgegen wirkende Energie aktivieren „Also ich denke nicht, dass du das schaffst) Ärger ist oft besser als Depression.

4. Emotionale Akzeptanz:

Infrage stellen des eigenen Weltbildes durch Perspektivenwechsel, um Akzeptanz anderer zu unterstützen. Schuldzuschreibungen, Formulieren von Ärger, Unsicherheit, Verlustgefühl erlauben. Würdigen von Abschied, und Trauer ist absolut notwendig. Achtung: wenn zu schnell darüber hinweggegangen wird, weil wir uns nicht gerne mit diesen intensiven Gefühlen konfrontieren, fühlen wir uns unverstanden oder nicht ernst genommen.

Verneinungsschleife: das Tempo für den Umgang mit Veränderung raus nehmen, in Gesprächen mehr Pausen lassen, Nonverbalem mehr Raum geben, vorsichtiges Ansprechen der Gefühlen (Du wirkst sehr ärgerlich, du machst auf mich einen niedergedrückten Eindruck); nicht in eigenen Aktionismus verfallen, 101 Lösung durchdiskutieren. Unproduktives Streiten, Nörgeln, Beklagen zulassen. Unterstützung bei der Neudefinition von Einstellungen und Werten, um mit der neuen Situation umgehen zu können.

5. Ausprobieren:

Offenheit, Neugierde und Tipps annehmen, hilft jetzt. Fehler und Umentscheidungstoleranz. Grünes Licht von oben für Experimente. Neu Ideen durch Wunderdenken, Abschauen bei anderen, der Blick für das was schon funktioniert. Neue Fähigkeiten trainieren.

6. Erkenntnis/Integration:

Gemeinsamer Rückblick auf Veränderungsprozess, Würdigung der geleisteten Arbeit. Begrüßen der neuen Identität und Ausrichtung nach vorne.