



Das Phasen-Modell der Veränderung

Schmidt-Tanger hat folgende Phasen in (erfolgreichen) Veränderungsprozessen beschrieben:

1. Schock/Überraschung: Wenn Probleme auftreten, dann ist oft nicht klar, welche Bedeutung Veränderungen zukommt. Im systemischen Denken wird deutlich, dass sich Veränderungen auf allen Ebenen auswirken. In der Regel muss nicht nur die Person ihr Verhalten ändern, sondern auch das Umfeld hat bisher Verhaltensweisen gezeigt, die unter Umständen das Symptom stabilisiert oder eine ideale Leistungsentwicklung beeinträchtigt haben.
2. Verneinung: Die logische Reaktion ist häufig die Problemverschiebung. „Ich bemühe mich doch bestens“. „Wenn alle so konstruktiv wären wie ich, dann wären wir schon längst Weltmeister“. „Bei den Strukturen ist einfach nicht mehr möglich“.
3. Rationale Einsicht: Mit der rationalen Einsicht wird zwar klar, dass man etwas zur Verbesserung der Situation beitragen kann und welche Faktoren dies sind, allerdings fehlt es noch an der Willensspannkraft für eine konsequente Umsetzung.
4. Emotionale Akzeptanz: Daher kommt der emotionalen Akzeptanz als „geerdetes Commitment“ zur Veränderung zentrale Bedeutung zu.
5. Ausprobieren: Das Riskante ist nun Verhaltensweisen zu erproben, über die man nicht so abgesicherte Erfahrungen hat, wie man dies gewohnt ist. Hier stecken viele Chancen und Gefahren, daher ist gerade hier eine Begleitung sinnvoll.
6. Erkenntnis/Integration: Die über das Ausprobieren gewonnen Erkenntnisse müssen in die bisherigen Erwartungshaltungen integriert werden. Veränderungen sind realistisch zu bemessen und an den definierten Zielen rückzuprüfen.
- 7.



Literatur: Veränderungscoaching, Martina Schmidt-Tanger: Junfermann 1998)