

Mit Veränderungen umgehen lernen

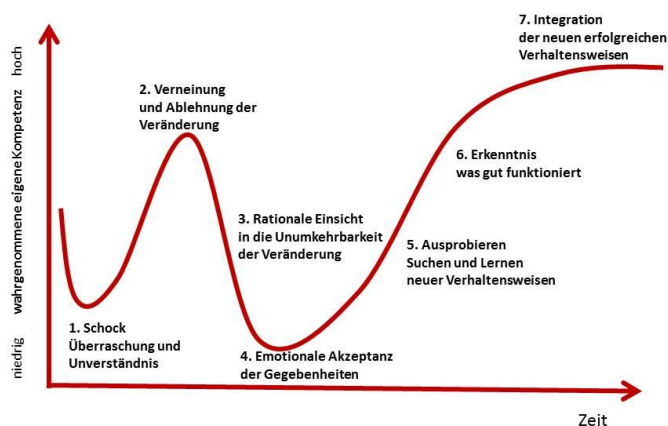
- die 7 Phasen der emotionalen Reaktion bei Veränderungen

Die Corona-Krise stellt jeden vor Herausforderungen. Vieles, was zuvor ganz selbstverständlich war, ist plötzlich nicht mehr möglich. Es gibt kaum jemanden, den diese Krise nicht berührt. Solche umwälzenden Veränderungen lösen Unsicherheit, Ängste und Stress aus. Wie gut wir durch solche Krisen kommen, hängt viel von der persönlichen Resilienz ab, d.h. der Fähigkeit, Krisen gut zu bewältigen.

Die 7 Phasen des Verarbeitungsprozesses von Veränderungen nach Richard K. Streich

Jede Veränderung bedarf der Verarbeitung. Dieser Verarbeitungsprozess durchläuft typische Phasen. Wer diese Phasen kennt und versteht, begreift die persönlichen Reaktionen bei signifikanten Veränderungen und kann besser damit umgehen. Richard K. Streich hat ein Modell entwickelt, das gut beschreibt, wie Menschen herausfordernde Veränderungen emotional erleben.¹ Dabei gibt es Höhen und Tiefen des persönlichen Kompetenzerlebens. Es ist wie eine emotionale Achterbahnfahrt. Die Stärke und die Dauer der jeweiligen Phasen können dabei individuell sehr unterschiedlich sein.² Streich hat sein Modell ursprünglich entwickelt, um zu zeigen, welche Emotionen und Gefühle Mitarbeiter in Change-Projekten und bei Strukturveränderungen in Organisationen durchlaufen. Das 7-Phasenmodell nach Streich kann jedoch durchaus auch bei persönlichen Krisen und anderen herausfordernden Veränderungen herangezogen werden. Damit lassen sich die eigenen emotionale Reaktionen wie auch die von anderen besser verstehen. Die Phasen in dem Modell von Streich ähneln den Trauerphasen von Vera Kast sowie auch dem Modell der Sterbephasen von Elisabeth Kübler-Ross.

Die Change Kurve nach Richard K. Streich
7 Phasen der emotionalen Reaktion bei abrupten Veränderungen



www.coachingzentrumheidelberg.de

¹ Streich, Richard K. (2013) Fit for Leadership. Wiesbaden: Springer Gabler

² Freyth, Antje (2019). Persönliche Veränderungskompetenz und Agilität stärken – Praxisleitfaden für Mitarbeiter und Führungskräfte. Wiesbaden: Springer Gabler

1. Die Phase des Schocks

Abrupte und einschneidende Veränderungen und Lebenskrisen wirken zunächst wie ein Schock. Was wir kennen und was sicher war, ist plötzlich weg. Die erste Reaktion ist Ungläubigkeit und Unverständnis. Welche Folgen die Krise mit sich bringt, tritt erst nach und nach ins Bewusstsein. Manche Menschen fühlen sich zunächst wie gelähmt, wie in einer Art Schockstarre. Die Energie ist am Boden, das Verhalten ist eher abwartend.

2. Die Phase der Verneinung

Nach und nach tritt die Bedeutung der Krise immer mehr ins Bewusstsein. Die Auswirkungen zeichnen sich klarer ab. Das bringt vielfältige Ängste mit sich. Je weniger die Situation nachvollzogen werden kann, umso größer ist der Widerstand. Ärger und Wut machen sich breit. Sie sind umso größer, je mehr die Situation als falsch empfunden wird. Diese Phase hat durchaus ihre Berechtigung. Gefühle der Wut und der Anklage sind auch nach Elisabeth Kübler-Ross oder Vera Kast Begleiter von Trauer-Prozessen. Die Gefahr ist, im Sumpf dieser Gefühle steckenzubleiben. Die Wahrnehmung der eigenen Handlungskompetenz ist in dieser Phase wieder hoch. Jedoch äußern sich die Handlungen vor allem durch Widerstand. Besonders gerne wird dann nach Schuldigen gesucht, die verantwortlich gemacht werden können. Die aufgestaute Energie entlädt sich in heftiger Kritik und Anklage. Je mehr sich jemand in die Wut hineingesteigert, umso mehr muss er auch beweisen, wie schlimm die Situation ist. So verständlich diese Gefühle sind, versperren sich gleichzeitig den Weg zu neuen Handlungsmöglichkeiten. Der Blick nach vorne ist verstellt.

3. Die Phase der rationalen Einsicht:

In der Phase der Einsicht, wird erkannt, dass die Veränderung unausweichlich ist. Die Stimmung ist schlecht. Die Energie nimmt ab. Die Unsicherheit ist weiterhin hoch und es herrscht Angst vor dem Verlust des Vertrauten.

4. Die Phase der Akzeptanz

Akzeptanz der Dinge, die sich momentan nicht ändern lassen, ist ein wichtiger Resilienzfaktor. Obwohl in dieser Phase die eigene Kompetenz als besonders niedrig wahrgenommen wird, ist damit der Wendepunkt in der Krise erreicht. Hier findet der schmerzliche Abschied von dem Wunsch, die Realität sollte anders sein, statt. Das Tal der Tränen wird durchschritten. Da die Energie nun nicht mehr gegen die Umstände oder Gegner gerichtet werden muss, steht sie für neue Denk- und Handlungsoptionen wieder zur Verfügung.

5. Die Phase des Ausprobierens

Die Akzeptanz des Nichtänderbaren öffnet nun Wege, um nach neuen Möglichkeiten und Lösungen Ausschau zu halten. Nicht sofort sind diese erkennbar. Erst muss gesucht und ausprobiert werden. Manches läuft zu Beginn nicht so gut, wie erhofft. Dies ist eine Phase des Lernens. Daher gibt es in dieser Phase auch immer mal wieder Frust. Doch mit Kreativität und dem Ausprobieren neuer Möglichkeiten, stellen sich nach und nach auch Erfolge ein. Es gelingt immer besser, mit der Situation umzugehen. Nach und nach steigt damit auch wieder das Gefühl der eigenen Kompetenz.

6. Die Phase der Erkenntnis

In der Phase der Erkenntnis findet man immer besser heraus, was funktioniert. Erfolge stellen sich mehr und mehr ein. Auch wenn es vielleicht noch Schwierigkeiten gibt, ist die Zuversicht gewachsen. Das Gefühl der Unsicherheit sinkt und die Wege, wie die Krise gut bewältigt werden kann, zeigen sich immer klarer. So wächst der Glauben an die eigene Kraft und an die Fähigkeit, die Krise zu meistern, immer mehr.

7. Die Phase der Integration

Die neuen Verhaltensweisen haben sich nun etabliert und sind selbstverständlich geworden. Das Hadern mit der Krise ist vorbei. Im besten Fall haben sich sogar neue Chancen entwickelt, die vor der Krise gar nicht wahrgenommen wurden. Es entsteht ein Gefühl der Sicherheit, auch solche Krisen bewältigen zu können. Dieser Zuwachs an gefühlter Kompetenz und an Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit bleibt und hilft auch zukünftige Krisen besser zu meistern.

Autorin: Petra Weber Coachingzentrum Heidelberg März 2020