

Haus der Veränderung



Wofür wird das Modell eingesetzt?

Das **Haus der Veränderung** ist ein Modell, das dabei hilft, die unterschiedlichen inneren Haltungen von Menschen in Veränderungsprozessen zu verstehen. Es zeigt, dass nicht alle Beteiligten eine Veränderung gleichzeitig akzeptieren oder ablehnen, sondern sich in verschiedenen „Räumen“ befinden und zwischen ihnen wechseln können.

Das Modell eignet sich besonders für die Arbeit mit Teams, um Widerstände zu identifizieren, Gespräche anzuregen und gemeinsam Wege zur aktiven Gestaltung von Veränderungen zu finden.



Einfach erklärt

Das Modell bestand ursprünglich aus vier Haupträumen, die unterschiedliche innere Haltungen repräsentieren:

- **Raum der Zufriedenheit** („Comfort Zone“): Menschen fühlen sich wohl und sehen keinen Grund für Veränderung. Die Haltung lautet: „Alles ist gut, warum sollten wir etwas ändern?“
- **Raum der Verleugnung** („Room of Denial“): Veränderungen werden sichtbar, aber ignoriert oder abgelehnt. Typische Haltung: „Das betrifft mich nicht. Das ist nur eine Phase.“
- **Raum der Verwirrung** („Room of Chaos“): Unsicherheit und Ängste treten auf. Menschen fühlen sich orientierungslos und sagen: „Ich weiß nicht, wie es weitergeht. Alles ist ungewiss.“
- **Raum der Erneuerung** („Room of Renewal“): Die Veränderung wird akzeptiert, neue Lösungen entstehen. Die Haltung lautet: „Ich sehe neue Möglichkeiten. Es macht Sinn!“

Später wurden zwei zusätzliche Kellerräume ergänzt, um tiefere emotionale Reaktionen auf Veränderung abzubilden:

- **Keller der Verweigerung** („Cellar of Denial“): Menschen lehnen Veränderung ab und weigern sich, sich anzupassen. Haltung: „Das akzeptiere ich nicht, ich bleibe wie ich bin.“
- **Paralyseloch oder Loch der Lähmung** („Paralysis Pit“): Menschen sind von der Veränderung überfordert und handlungsunfähig. Haltung: „Ich kann nichts tun, alles ist zu viel.“

Im Gegensatz zur Kurve der Veränderung, die den emotionalen Veränderungsprozess als eine zeitliche Abfolge beschreibt - von Schock über Widerstand bis zur Akzeptanz -, stellt das Haus der Veränderung die unterschiedlichen Einstellungen und Reaktionen auf eine Veränderung dar, ohne eine feste Reihenfolge vorzugeben.

Die Visualisierung zeigt den typischen Verlauf von der Zufriedenheit → Verleugnung → Verwirrung → Erneuerung, aber dieser ist nicht zwingend! Manche Menschen können direkt in die Verwirrung geraten oder zwischen Verleugnung und Verwirrung pendeln, bevor sie die Erneuerung erreichen. Auch ein Rückfall ist möglich.

Team-Reflexionsfragen zur eigenen Erfahrung mit Veränderung:

- In welchen Raum geht ihr als Erstes, wenn ihr mit einer Veränderung konfrontiert werdet?
- Welche Emotionen und Gedanken begleiten euch in den einzelnen Räumen?
- Habt ihr schon mal erlebt, dass ihr länger in einem bestimmten Raum „feststeckt“? Falls ja, warum?
- Welche Strategien haben euch geholfen, von der Verwirrung in die Erneuerung zu gelangen?
- Habt ihr euch schon einmal selbst in der Verleugnung erwischt? Was hat euch geholfen, diesen Raum zu verlassen?
- In welchem Raum seht ihr euch aktuell?

Reflektionsfragen zur Teamperspektive:

- Wo stehen wir als Team aktuell im House of Change?
- Gibt es Personen oder Gruppen, die sich in unterschiedlichen Räumen befinden? Wie beeinflusst das unsere Zusammenarbeit?
- Welche Faktoren könnten uns helfen, schneller in die Erneuerung zu kommen?
- Wie können wir uns gegenseitig unterstützen, wenn jemand im „Keller der Verweigerung“ oder im „Paralyseloch“ feststeckt?
- Was brauchen wir als Team, um den Raum der Verwirrung gut zu durchlaufen?



Vorteile für dein Team

- Verständnis für Veränderungsprozesse: Das Modell macht sichtbar, dass Menschen Veränderungen unterschiedlich wahrnehmen und verarbeiten.
- Flexibles Konzept: Im Gegensatz zu starren Phasenmodellen erlaubt das Haus der Veränderung individuelle Wege durch den Veränderungsprozess.
- Förderung offener Gespräche: Das Modell regt Teams dazu an, sich über ihre Einstellungen zur Veränderung auszutauschen und mögliche Widerstände zu erkennen.
- Unterstützung in der Change-Kommunikation: Führungskräfte und Change-Manager können gezielt auf verschiedene Haltungen eingehen und passende Maßnahmen ableiten.



Quellenangabe

Claes F. Janssen, "The Four Rooms of Change", 1975 (später ergänzt um Keller der Verweigerung und Paralyse)