

Kurve der Veränderung



Wofür wird die Methode eingesetzt?

Die **Kurve der Veränderung** ist ein bewährtes Modell, um die emotionalen Reaktionen von Einzelpersonen oder Teams auf Veränderungen zu verstehen und zu begleiten. Sie bietet Führungskräften und Change Manager:innen wertvolle Einblicke in die verschiedenen Phasen, die Menschen während eines Veränderungsprozesses durchlaufen, und hilft, gezielte Unterstützung anzubieten.



Einfach erklärt

Die **Kurve der Veränderung** zeigt die typischen Phasen auf, die Menschen bei Veränderungen durchlaufen:

Emotionaler Schock: Die Veränderung tritt ein, viele reagieren überrascht oder überfordert. Es kann zu einer kurzen Phase der Orientierungslosigkeit kommen.

Ablehnung und Verleugnung: Es entsteht eine Abwehrhaltung. Die Betroffenen lehnen die Veränderung ab oder ignorieren sie, da sie in ihrer Komfortzone bleiben wollen.

Rationale Einsicht und Ärger: Die rationale Akzeptanz beginnt, doch Emotionen wie Ärger und Wut treten auf. Widerstand wird sichtbar.

Tal der Tränen (Abschied und Trauer): Es erfolgt ein emotionaler Tiefpunkt, begleitet von Trauer und Abschied von bisherigen Strukturen oder Gewohnheiten. Hier findet die emotionale Akzeptanz der Veränderung statt.

Test- und Ausprobierphase: Erste Schritte in die neue Richtung werden gewagt. Die Beteiligten probieren neue Verhaltens- oder Arbeitsweisen aus.

Lern- und Erkenntnisphase: Das Verständnis für den Nutzen der Veränderung wächst und erste positive Effekte werden sichtbar.

Integrationsphase und Neuorientierung: Die Veränderung wird vollständig akzeptiert und in den Arbeitsalltag integriert. Neue Routinen und eine positive Haltung zur Veränderung entstehen.



Vorteile für dein Team

- Erhöht das Verständnis für menschliche Reaktionen: Das Modell hilft Teams und Führungskräften, emotionale Reaktionen auf Veränderungen besser zu verstehen.
- Erleichtert die Akzeptanz: Durch die Einteilung in Phasen können Führungskräfte und Change Manager:innen klar kommunizieren, wo sich das Team oder die Organisation im Veränderungsprozess befindet.
- Ideal für Unternehmen, die größere Veränderungen planen und ihre Teams emotional und praktisch durch die Veränderung führen wollen.



Quellenangabe

Elisabeth Kübler-Ross, "On Death and Dying", 1969 (adaptiert für Change-Management).