

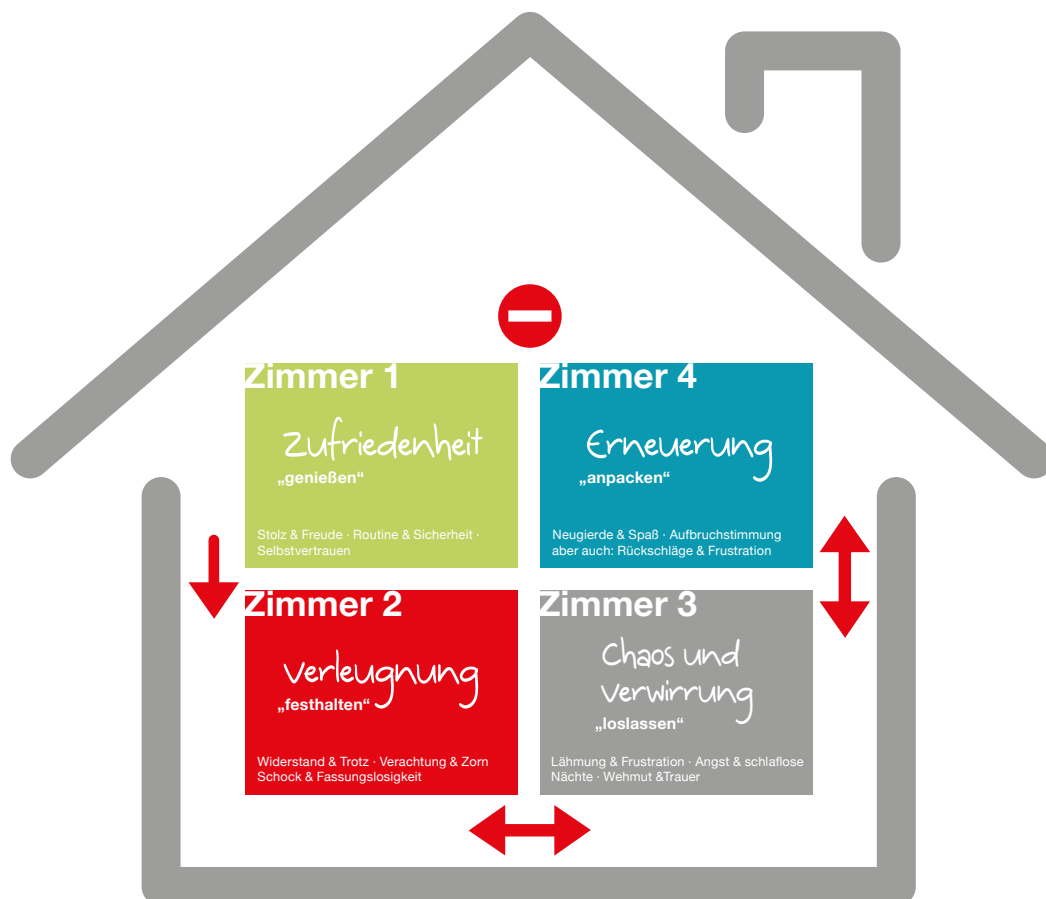
Methodenbeschreibung

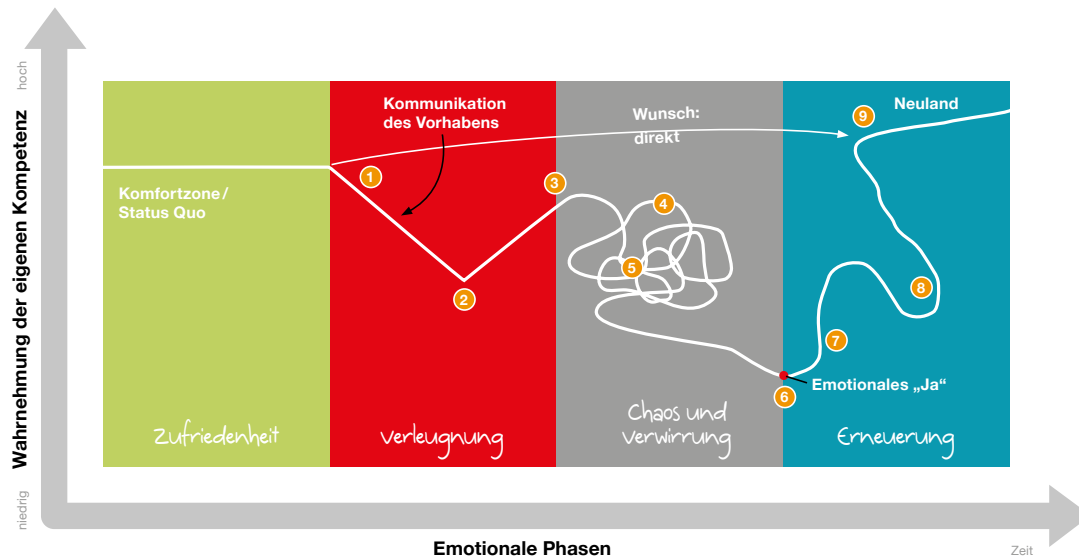
4 Räume der Veränderung

Veränderungsprozesse weisen eine unterschiedliche Komplexität auf, verlaufen aber alle nach einem vergleichbaren prozess- und phasenhaften Grundmuster. Die vier Grundphasen und alle damit zusammenhängenden Phänomene und Emotionen lassen sich sehr anschaulich darstellen. Die beiden Abbildungen sollen ihnen dazu dienen.

Alle in einem Veränderungsprozess beteiligten und oftmals betroffenen Mitarbeiter*innen unabhängig welcher Hierarchieebene durchlaufen alle vier Phasen und alle damit verbundenen emotionalen Zustände. Die Intensität und auch zeitliche Dimension variiert hierbei durchaus. Das gezeigte Verhalten führt dann aber häufig auf der Teamebene oder zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften zu Irritationen, Problemen und Konflikten.

Spätestens dann macht es Sinn, inne zu halten und miteinander den Veränderungsprozess zu reflektieren.





1	Vermutungen & Gerüchteküche	4	Frustration & Resignation	7	Bereitschaft für neue Lösungen
2	Schock & Überraschung	5	Rationale Einsicht	8	Ausprobieren & Rückschläge
3	Widerstand & Verneinung	6	Tal der Tränen & emotionale Einsicht	9	Integration & neue Routine, neues Selbstvertrauen

Ablauf

1. Legen Sie mit Hilfe der Seile und Moderationskarten die „4 Räume der Veränderung“ in die Mitte des Raumes (siehe Abbildung 1).
2. Verteilen Sie nun die Rolle „Fallgeber*in“. Sie bzw. er stellt ein Veränderungsvorhaben aus dem Arbeitsalltag vor.
3. Die/der Fallgeber*in beschreibt die wesentlichen Aspekte des Vorhabens (was? wer? warum? bis wann? wie viel? etc.) und positioniert die beteiligten Mitarbeiter*innen mit Hilfe der „Holzmünzen“ stellvertretend in die „4 Räume der Veränderung“. So entsteht ein Bild der Ist-Situation, auf das sich im weiteren Verlauf der Beratung bezogen werden kann.
4. Nach der Fallvorstellung und Positionierung können Verständnisfragen aus der Gruppe heraus gestellt werden.
5. Dann werden in der Gruppe Hypothesen über den Veränderungsprozess und dessen Beteiligte gebildet. Wichtig ist, in einer Haltung der Perspektiverweiterung und Möglichkeitsdenke die Hypothesenbildung vorzunehmen. Die/der Fallgeber*in hört in dieser Phase schweigend zu und notiert für sich hilfreiche Impulse und Anregungen.
6. Anschließend eröffnet die/der Fallgeber*in der Gruppe, welche Hypothesen angeregt und neugierig gemacht haben.
7. Dieser „Spur“ nachgehend entwickelt die Gruppe nun konkrete Lösungsvorschläge für die weitere Gestaltung des Veränderungsprozesses. Auch in dieser Phase hört die/der Fallgeber*in schweigend zu und notiert sich hilfreiche Lösungsvorschläge.
8. Abschließend erfolgt eine Spiegelung in die Gruppe, welche Lösungsimpulse sie bzw. er weiterverfolgen wird.