

## Mit 7 Schritten zum „Change-Erfolg“

„Veränderer nennt man Menschen, die gegen den Strom schwimmen.“

Vera Simon

Sehr geehrte Damen und Herren,

Veränderung bestimmt unser Leben und doch ist Widerstand gegen Veränderung vorprogrammiert. Wie schnell und erfolgreich heute ein Veränderungsprozess durchgeführt werden kann, entscheidet im Alltag vielfach über die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Wirkungsweisen und Ansatzpunkte von Veränderungsprozessen zu kennen, ist deshalb für Fach- und Führungskräfte von hoher Bedeutung. Wer als Veränderer agiert, braucht Wissen und Know-how, um den gewünschten „Change-Erfolg“ zu erzielen.

### Was geschieht in einem Change Prozess?

Zunächst einmal für alle das Gleiche. In der **ersten Phase** reagieren Mitarbeiter wie Führungskräfte überrascht, da sie mit neuen Rahmenbedingungen konfrontiert werden. Die wahrgenommene eigene Kompetenz sinkt und die bisherigen Handlungsmöglichkeiten eignen sich für die neuen Bedingungen nicht.

Verneinung und Ablehnung von Veränderung erfolgt in der **zweiten Phase**. Die Betroffenen aktivieren Werte und Paradigmen, welche die Überzeugung stärken, dass Veränderung gar nicht nötig sei. Die eigene Kompetenz steigt wieder, da die veränderten Bedingungen nicht anerkannt werden.

In der **dritten Phase** wird rational die Einsicht in die Notwendigkeit von Veränderungen (an)erkannt. Sie stellt aber noch keinen Change-Erfolg dar, da es noch nicht den Willen gibt, eigene Verhaltensweisen zu verändern. Erst in der vierten Phase wird Veränderung emotional akzeptiert. Sie entscheidet darüber, ob Werte und Verhaltensweisen in Frage gestellt werden. Gelingt das, können ungenutzte Potentiale bei Mitarbeitern und Führungskräften erschlossen werden. Misslingt die emotionale Akzeptanz, wird der Veränderungsprozess verlangsamt oder sogar ganz gestoppt.

In **Phase fünf** kommt die Bereitschaft für einen Lernprozess in Gang. Jetzt können neue Verhaltensweisen und Veränderungen ausprobiert und geübt werden. Die eigene wahrgenommene Kompetenz steigt wieder. Zu einer noch größeren Verhaltensflexibilität kommt es in **Phase sechs**. Durch das Üben werden immer mehr Informationen darüber gesammelt, in welchen Situationen die veränderten Verhaltensweisen angemessen sind.

Erst wenn die neuen Denk- und Verhaltensweisen völlig im Alltag integriert sind (das geschieht in **Phase sieben**) und weitgehend unbewusst vollzogen werden, ist der Veränderungsprozess abgeschlossen.

### Ihr Vorsprung durch Wissen

Erfolgreiches Change-Management ist abhängig von der Fähigkeit zu kommunizieren. Mit ihr steht und fällt die Chance, Veränderungen erfolgreich zu meistern. Deshalb legen wir auf gelungene Kommunikation in unserem Workshop Change-Management größten Wert. Wir vermitteln Ihnen Kenntnisse und praktische Fähigkeiten über Veränderungsprozesse in Unternehmen. Außerdem entwickeln Sie ein Verhaltens- und Methodenrepertoire an Hand von Beispielen, um den erfolgreichen Praxistransfer zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre



Ina Jachmann

**Das Zielwerk**  
**TrainerSocietät Berlin**

Zinzendorfstraße 7  
10555 Berlin  
Telefon 030 / 39 88 56 18  
E-Mail i.jachmann@daszielwerk.de  
Internet www.daszielwerk.de  
www.tsberlin.de



Bild von Jean Milu Truesdale  
mehr von Ihm [hier](#).