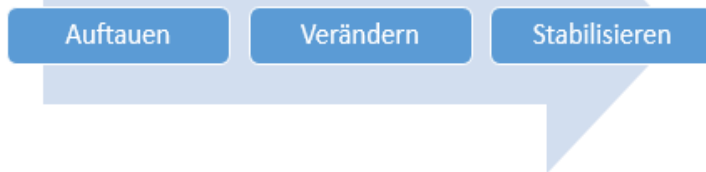


Lewins Drei-Phasenmodell der Veränderung

Lewins Drei-Phasenmodell der Veränderung



1. Phase: Auftauen

In der ersten Phase, dem Auftauen, wird die Motivation bezüglich einer Veränderung gestärkt. Dies geschieht, indem die Lücke zwischen dem aktuellen Zustand und dem gewünschten Zustand betont wird.

Punkte, die in der ersten Phase besprochen werden:

- Die aktuellen Probleme
- Das gewünschte Endergebnis
- Der Bedarf an Veränderungen
- Die Rahmenbedingungen für eine Veränderung

Ziel der ersten Phase ist es, eine grundsätzliche Bereitschaft für eine Veränderung bei den Mitarbeitenden zu erwirken.

2. Phase: Verändern

In der zweiten Phase werden Veränderungen konkret umgesetzt. Das bedeutet die Veränderung wird zunächst vorbereitet und die Mitarbeitenden werden zur Beteiligung animiert. Als Führungskraft ist es wichtig die Veränderung zu begleiten und Unterstützung zu bieten. Die ersten Ergebnisse der Veränderung sollten eingeholt und kontrolliert werden.

Die wichtigsten Punkte der zweiten Phase:

- Ziele der Veränderung festlegen
- Beteiligung der Mitarbeitenden
- Konkrete Umsetzung der Veränderung
- Kontrolle von Zwischenergebnissen
- Unterstützung durch Führungskraft



3. Phase: Stabilisieren

In der dritten Phase werden die angewandten Veränderungen in die Gesamtstruktur der Organisation integriert und stabilisiert. Dabei ist es wichtig die Veränderung kritisch zu beleuchten und die Ergebnisse zu kontrollieren. Es können Schwächen ausgebessert werden und Erfolge belohnt werden.

Für Sie als Führungskraft ist es wichtig, diese Phasen zu kennen, um Ihre Mitarbeitenden durch Veränderungen begleiten zu können. Dabei verlaufen diese Phasen oftmals nicht linear, sondern es werden mehrere Veränderungen gleichzeitig angestoßen, die unterschiedlich schnell verlaufen.

Quelle: [1] Kauffeld, S. (2019). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (3. Aufl.). Berlin: Springer.