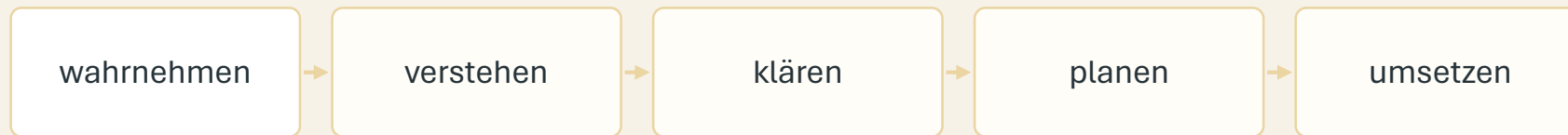


Veränderungsprozesse

Theoretische Modelle und praktische Schritte



Hinweis:

Die folgenden Inhalte wurden im Rahmen eines Seminars an der Hochschule Burgenland gemeinsam mit Studierenden erarbeitet und danach unter Einsatz von Künstlicher Intelligenz in eine einheitliche Form gebracht.

Fehler sind möglich.

Ziel und Haltung des Workshops

Veränderung ist kein Test der Willenskraft.

Sie ist ein menschlicher Prozess mit Klärung, Ambivalenz, Unterstützung, Planung und Lernen.

Was Teilnehmende verstehen sollen

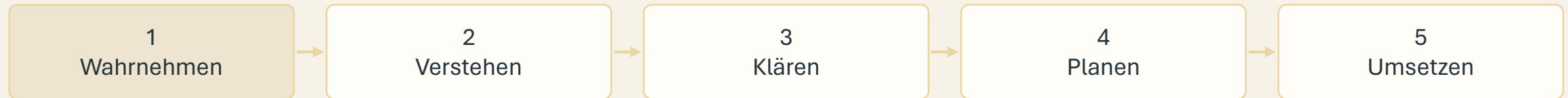
- Warum Veränderung oft nicht geradlinig verläuft
- Welche psychologischen Bedürfnisse beteiligt sind
- Wie Ziele konkret und tragfähig werden
- Wie Hindernisse als Informationen genutzt werden

Welche Haltung hilft

- neugierig statt bewertend
- klein beginnen statt perfekt planen
- Ambivalenz würdigen statt wegdrücken
- Verbindung suchen statt alles allein tragen

Vom Planen zum Umsetzen: die Landkarte

Der Prozess lässt sich in fünf wiederkehrende Bewegungen gliedern. In der Praxis springt man oft zwischen ihnen hin und her.



- Wahrnehmen: Was ruft nach Veränderung?
- Verstehen: Welche Phase, Gefühle und Muster sind gerade aktiv?
- Klären: Warum ist es wichtig, und was genau soll anders werden?
- Planen: Welcher nächste Schritt ist realistisch?
- Umsetzen: Wie wird der Schritt im Alltag geschützt und gelernt?

Der rote Faden: Veränderung als Lernprozess

Gute Veränderungsarbeit verbindet Kopf, Herz, Körper, Umfeld und konkrete Handlung.

Kopf

verstehen, ordnen,
entscheiden

Herz

Werte, Sinn, Motivation

Körper

Signale, Energie, Grenzen

Umfeld

Beziehungen, Räume,
Regeln

Handlung

kleine Schritte,
Experimente

Nicht: „Wie zwinge ich mich?“

Sondern: „Welche Bedingungen machen einen guten nächsten Schritt wahrscheinlicher?“

Kontakt vor Inhalt: Sicherheit als Grundlage

Start

Menschen lernen und öffnen sich leichter, wenn sie sich respektiert, nicht bewertet und zugehörig fühlen.

Psychologisch wichtig

- psychologische Sicherheit
- Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit
- soziale Ko-Regulation
- Freiwilligkeit und Grenzen

Praktisch im Workshop

- Ankommen zu zweit
- Vereinbarungen: Vertraulichkeit, Respekt, Pausen
- keine ungefragten Ratschläge
- Unterschiede stehen lassen

Veränderung wahrnehmen: Signale statt Sofortlösung

Wahrnehmen

Am Anfang ist der Wunsch oft diffus. Die Aufgabe ist zuerst: genauer wahrnehmen, ohne sofort handeln zu müssen.

Gedanken

„So wie bisher nicht mehr ...“

Gefühle

Unruhe, Traurigkeit,
Sehnsucht, Druck

Körper

Enge, Energie, Müdigkeit, Weite

Umfeld

Konflikte, Erwartungen, fehlende
Passung

Ein Signal ist noch keine Anweisung. Es ist eine Einladung zur Selbstklärung.

Praxistool: Veränderungsrad

Wahrnehmen

Das Veränderungsrad hilft, Lebensbereiche sichtbar zu machen und Druck von echtem Wunsch zu unterscheiden.

Beziehungen
stimmig?
Bewegung?

Arbeit
stimmig?
Bewegung?

Gesundheit
stimmig?
Bewegung?

Erholung
stimmig?
Bewegung?

Wohnen
stimmig?
Bewegung?

Sinn
stimmig?
Bewegung?

Finanzen
stimmig?
Bewegung?

Selbstumgang
stimmig?
Bewegung?

Leitfragen

- Wie stimmig fühlt sich dieser Bereich an?
- Wo wünsche ich mir Bewegung?
- Wo spüre ich Druck von außen?
- Was soll bleiben?

Bedürfnisse klären: Druck oder Wunsch?

Wahrnehmen

Veränderung trägt eher, wenn sie mit Bedürfnissen und eigenen Werten verbunden ist. Äußerer Druck kann ein Hinweis sein, ersetzt aber keine innere Zustimmung.

Druck-Sprache

- „Ich muss ...“
- „Andere erwarten ...“
- „Sonst verliere ich ...“
- „Ich sollte endlich ...“

Wunsch-Sprache

- „Mir ist wichtig ...“
- „Ich sehne mich nach ...“
- „Ich möchte ermöglichen ...“
- „Mehr davon würde mir guttun ...“

Veränderungslandkarte: bleiben, weniger, mehr

Wahrnehmen

Veränderung bedeutet nicht: alles umwerfen. Oft ist es hilfreich, Bewahrenswertes ausdrücklich zu schützen.

Das soll bleiben

Ressourcen, Beziehungen, Routinen,
Werte

Das darf weniger werden

Belastung, Überforderung, Isolation,
Automatismen

Davon wünsche ich mir mehr

Kontakt, Ruhe, Klarheit, Mut,
Handlungsspielraum

- Diese Struktur entdramatisiert Veränderung.
- Sie macht Übergänge anschlussfähig an das Leben, das bereits da ist.
- Sie verhindert, dass „alles anders“ zum blockierenden Anspruch wird.

Menschen reagieren auf Veränderung nicht „unvernünftig“, sondern oft sehr nachvollziehbar. Unsicherheit, Abwehr und Rückschritte gehören dazu.

- Nicht jede Person ist sofort in der Handlungsphase.
- Ambivalenz ist häufig ein Zeichen von Bedeutung, nicht von Schwäche.
- Rückschritte können Informationen über Bedingungen liefern.
- Je größer der innere oder äußere Verlust, desto wichtiger wird Würdigung.

Mythen, die Druck erzeugen:

- „Wer will, schafft es.“
- „Rückschritt heißt Scheitern.“
- „Ich muss zuerst ganz sicher sein.“
- „Ich sollte das allein schaffen.“

Transtheoretisches Modell: Phasen der Veränderung

Verstehen

Das Modell zeigt: Veränderungsbereitschaft entwickelt sich. Klärung kann ein sinnvoller Schritt sein, bevor Handlung möglich wird.

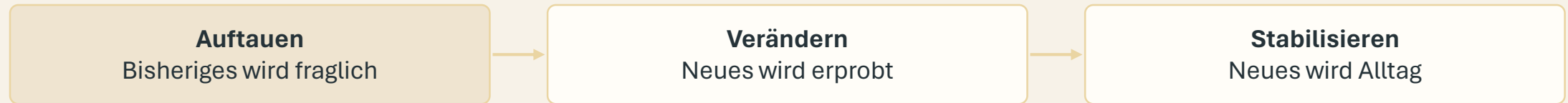


- Frage nicht nur: „Was soll ich tun?“
- Frage auch: „In welcher Phase bin ich gerade?“
- Ein nächster Schritt sollte zur Phase passen, sonst wird er schnell zu groß.

Lewins Drei-Phasen-Modell

Verstehen

Lewin beschreibt Veränderung als Bewegung von einem alten Gleichgewicht in ein neues.



Praxisfrage

- Was muss weicher werden, bevor Veränderung möglich ist?
- Welches kleine Experiment macht das Neue erfahrbar?

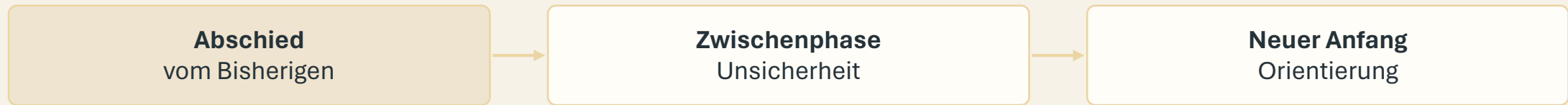
Achtung

- Stabilisieren wird oft vergessen.
- Ohne Verankerung gewinnt das alte Muster wieder Kraft.

Bridges: äußerer Wechsel und innerer Übergang

Verstehen

Ein äußerer Wechsel kann schnell passieren. Der innere Übergang braucht oft länger.



- Abschied: Was geht verloren, auch wenn die Veränderung sinnvoll ist?
- Zwischenphase: Was hilft, Unsicherheit auszuhalten?
- Neuer Anfang: Welche Zeichen zeigen, dass etwas Neues entsteht?

Veränderungskurve: nicht linear

Verstehen

Viele Menschen erleben Schwankungen zwischen Abwehr, Frustration, Erkundung und Integration. Das ist keine exakte Kurve, aber eine hilfreiche Sprache.



Die Frage ist nicht: „Warum bin ich noch nicht weiter?“
Sondern: „Was brauche ich in dieser Reaktion gerade?“

Motivation: Warum trägt das Ziel?

Motivation wird stabiler, wenn sie mit persönlicher Bedeutung, realistischem Zutrauen und Unterstützung verbunden ist.

Wichtigkeit

Warum ist mir das wirklich wichtig?

Zuversicht

Was lässt mich glauben, dass ein Schritt möglich ist?

Unterstützung

Wer oder was macht es leichter?

- Skalenfrage: Wie wichtig ist die Veränderung von 0 bis 10?
- Skalenfrage: Wie zuversichtlich bin ich von 0 bis 10?
- Vertiefung: Warum nicht niedriger? Was würde einen Punkt erhöhen?

Selbstbestimmungstheorie: drei Grundbedürfnisse

Klären

Veränderung wird wahrscheinlicher, wenn Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit unterstützt werden.

Autonomie

Ich kann mitentscheiden.
Es fühlt sich nach mir an.

Kompetenz

Ich traue mir einen machbaren Schritt zu.

Eingebundenheit

Ich muss den Weg nicht allein gehen.

Druck kann Bewegung auslösen. Nachhaltigkeit entsteht jedoch erst durch innere Zustimmung.

Motivational Interviewing: Ambivalenz nutzen

Klären

Motivational Interviewing versucht nicht zu überreden. Es hilft, eigene Veränderungsargumente und eigene Entscheidungsfreiheit zu stärken.

Hilfreiche Prinzipien

- Autonomie respektieren
- Ambivalenz nicht bekämpfen
- Diskrepanz zu Werten erkunden
- Veränderungssprache stärken

Beispielfragen

- Was spricht für das Bisherige?
- Was spricht für Veränderung?
- Was wäre dir daran wichtig?
- Was möchtest du selbst entscheiden?

Wertarbeit: Richtung statt Perfektion

Klären

Werte sind keine Ziele, die man abhakt. Sie sind Richtungen, die im Alltag sichtbar werden können.

Wert

z. B. Verbundenheit

Ziel

z. B. jeden Freitag Kontakt planen

Mikroschritt

z. B. heute eine Nachricht senden

- Welcher Wert möchte mehr Raum bekommen?
- Woran wäre dieser Wert beobachtbar?
- Wie kann ich ihn klein genug leben, dass ich wirklich beginne?

Zielklärung: von „weniger“ zu „stattdessen“

Klären

Vermeidungsziele zeigen, wovon man weg möchte. Annäherungsziele geben eine klarere Handlungsrichtung.

Weg-von

- weniger einsam
- weniger gestresst
- nicht mehr aufschieben
- nicht alles allein machen

Hin-zu

- regelmäßiger Kontakt, bei dem ich mich zeigen kann
- feste Erholungszeiten und klarere Grenzen
- täglich zehn Minuten beginnen
- früher um konkrete Unterstützung bitten

Ambivalenz würdigen

Klären

Widerstand schützt oft etwas Wichtiges. Darum lohnt sich eine ehrliche Bilanz, bevor man ihn bekämpft.

Vorteile des Bisherigen

Was bekomme oder vermeide
ich dadurch?

Nachteile des Bisherigen

Was kostet mich dieses
Muster?

Vorteile der Veränderung

Was wird möglich?

Kosten der Veränderung

Was wird unsicher oder geht
verloren?

Ambivalenz ist kein Fehler im System. Sie ist oft das System, das sichtbar wird.

Einflusskreise: Energie gut einsetzen

Klären

Nicht alles ist kontrollierbar. Wirksames Planen unterscheidet zwischen direktem Einfluss, indirektem Einfluss und Nicht-Einfluss.

Direkt beeinflussbar

mein nächster Schritt
meine Vorbereitung
meine Bitte

Indirekt beeinflussbar

Gespräche
Rahmenbedingungen
Unterstützung

Derzeit nicht beeinflussbar

Reaktionen anderer
Vergangenheit
manche äußeren Grenzen

Ein guter Plan beginnt im ersten oder zweiten Kreis.

Ziele schärfen: SMART, PACT und Prozessziele

Ziele sollen nicht nur schön klingen. Sie müssen Handlung auslösen und im Alltag überprüfbar sein.

SMART hilft bei Klarheit

- spezifisch
- messbar oder beobachtbar
- attraktiv / akzeptiert
- realistisch
- terminiert

PACT hilft bei Verhalten

- purposeful: bedeutsam
- actionable: handelbar
- continuous: wiederholbar
- trackable: sichtbar verfolgbar

Praxis: Ergänze jedes Ergebnisziel durch ein Prozessziel: „Was werde ich tun, unabhängig davon, ob das Ergebnis sofort gelingt?“

Zukunftsbild: attraktiv und glaubwürdig

Ein Zukunftsbild hilft, wenn es emotional anschlussfähig und konkret genug ist. Es darf Hoffnung geben, ohne Wirklichkeit zu verleugnen.

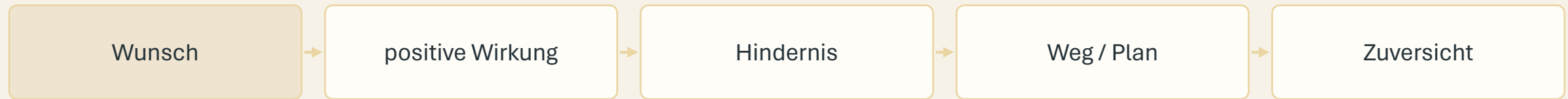
- Ein Tag in meinem veränderten Alltag: Was tue ich anders?
- Was bleibt schwierig, aber wird besser handhabbar?
- Wer ist vorhanden oder könnte dazukommen?
- Woran würde ich einen kleinen Fortschritt bemerken?

Praxisbeispiel:

- Statt: „Ich bin nie mehr einsam.“
- Konkreter: „Ich plane jeden Freitag einen kleinen Kontakt für das Wochenende.“
- Glaubwürdig: „Auch wenn es Überwindung kostet, beginne ich mit einer Nachricht.“

Mental Contrasting und Hoffnung

Motivation braucht beides: ein attraktives Bild und einen nüchternen Blick auf Hindernisse.



Hoffnung heißt nicht Naivität

- Ziel ist bedeutsam
- mehrere Wege sind denkbar
- ich kann wieder ansetzen
- Hilfe ist erlaubt

Leitfragen

- Was möchte ich ermöglichen?
- Welcher alternative Weg wäre möglich?
- Wer hilft, wenn der erste Weg nicht klappt?
- Was wäre eine kleine beweisbare Handlung?

Das innere Veränderungsteam

Innere Stimmen können unterschiedliche Bedürfnisse vertreten. Ziel ist nicht, eine Stimme zu besiegen, sondern einen tragfähigen Kompromiss zu finden.

Die Mutige

Der Vorsichtige

Die Erschöpfte

Der Antreiber

Die Loyalitätsbewusste

Der Freiheitsliebende

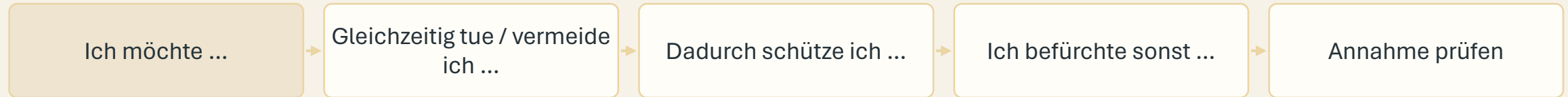
Leitfragen:

Was will jede Stimme? Wovor schützt sie?

Was braucht jede Stimme, damit der nächste Schritt passend wird?

Verdeckte Verpflichtungen: Immunity to Change

Manchmal schützt ein blockierendes Verhalten eine unausgesprochene Sorge. Diese Logik zu verstehen schafft Spielraum.



Beispiel

- „Ich möchte mehr Kontakt.“
- „Ich warte aber, dass andere sich melden.“
- „Vielleicht schütze ich mich vor Zurückweisung.“
- „Annahme: Wenn jemand nicht reagiert, bin ich unerwünscht.“

Veränderung ist selten nur Willenskraft. Antreibende und hemmende Kräfte wirken gleichzeitig.

Antreibende Kräfte

- Werte und Sinn
- Leidensdruck
- Unterstützung
- sichtbare Fortschritte
- gute Rahmenbedingungen

Hemmende Kräfte

- Erschöpfung
- Angst oder Scham
- Gewohnheiten
- Erwartungen anderer
- fehlende Gelegenheit

Praxisimpuls: Oft wirkt es besser, eine hemmende Kraft zu reduzieren, als immer mehr Druck aufzubauen.

COM-B: Verhalten braucht Fähigkeit, Gelegenheit und Motivation

Planen

Das COM-B-Modell fragt systematisch, warum ein gewünschtes Verhalten bisher nicht passiert.

Capability

Kann ich es?

Habe ich Wissen, Energie, Übung?

Opportunity

Gibt es Zeit, Raum, Umfeld und Zugang?

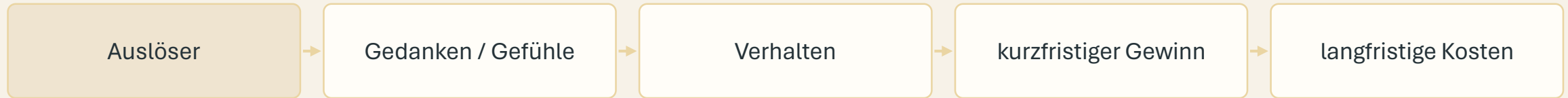
Motivation

Ist es sinnvoll, attraktiv und emotional machbar?

Wenn ein Schritt nicht gelingt, ist die Diagnose oft interessanter als der Vorwurf.

Ein typischer schwieriger Moment

Verhaltensanalyse macht automatische Muster sichtbar und zeigt mögliche Unterbrechungspunkte.



Analysefragen

- Was geschieht unmittelbar davor?
- Was denke und fühle ich?
- Was tue ich dann?
- Was bringt es kurzfristig?

Unterbrechungspunkte

- Situation verändern
- inneren Satz vorbereiten
- Mindestschritt nutzen
- jemanden einbeziehen

Gerade bei Veränderung gilt: Gemeinsam geht mehr. Das bedeutet nicht möglichst viele Kontakte, sondern passende und tragfähige Verbindung.

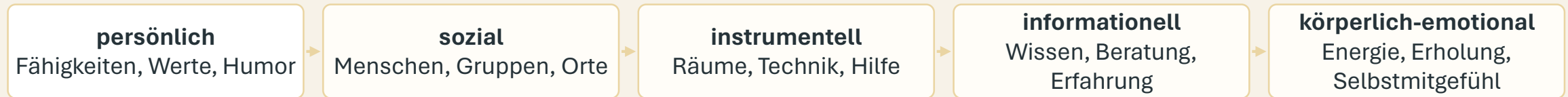
Wichtige Unterscheidung

- Alleinsein kann gewählt und gut sein.
- Einsamkeit entsteht, wenn gewünschte Verbundenheit fehlt.
- Man kann auch unter Menschen einsam sein.
- Qualität zählt mehr als Anzahl.

Praxisfragen

- Wo fühle ich mich sicher?
- Welche lockeren Kontakte haben Potenzial?
- Wo gibt es Gegenseitigkeit?
- Welche Kontaktform passt wirklich zu mir?

Ressourcen sind nicht nur Stärken im Inneren. Sie liegen auch in Beziehungen, Orten, Wissen, Zeitfenstern und materiellen Bedingungen.



- Erfolgsspur: Was hat früher schon geholfen?
- Ressourceninterview: Welche Fähigkeiten hört eine andere Person?
- Ressourceninventar: Was kann ich, weiß ich, habe ich, kenne ich?

Formen sozialer Unterstützung

„Ich brauche Unterstützung“ wird leichter, wenn die Bitte konkret ist.

emotional

zuhören, Anteil nehmen

informationell

Wissen, Hinweise

instrumentell

praktische Hilfe

motivational

erinnern, bestärken

reflexiv

Fragen, Perspektiven

gemeinschaftlich

zusammen etwas tun

Beispiel:

„Hättest du in den nächsten vier Wochen einmal pro Woche Zeit für einen kurzen Spaziergang oder ein Telefonat?“

Bevor man sich festlegt, sollte man den Möglichkeitsraum öffnen. Die erste Lösung ist nicht immer die passendste.

Divergent: viele Ideen

- mindestens zehn Optionen sammeln
- kleine und ungewöhnliche Ideen zulassen
- Ausnahmen suchen: Wann ist es schon etwas besser?
- Ideenstaffel ohne sofortige Bewertung

Konvergent: auswählen

- Bedeutung
- Realisierbarkeit
- Energieaufwand
- erwartete Wirkung
- Lernwert und Passung

Veränderung als Experiment

Ein Experiment senkt Druck: Es muss nicht endgültig funktionieren. Es soll etwas zeigen.

Statt

- „Ich muss es schaffen.“
- „Wenn es nicht klappt, bin ich gescheitert.“
- „Ich muss den perfekten Plan haben.“

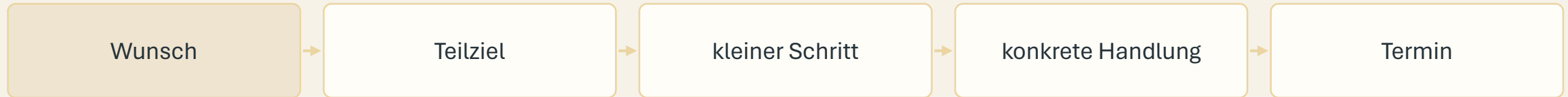
Experiment-Fragen:

- Was probiere ich aus?
- Wie lange läuft es?
- Woran erkenne ich Wirkung?
- Was lerne ich, wenn es nicht funktioniert?

15-Prozent-Lösung: Was kann ich ohne zusätzliche Erlaubnis und innerhalb meines Einflussbereichs tun?

Den nächsten realistischen Schritt planen

Ein guter nächster Schritt ist konkret, klein, terminierbar und in eigener Hand.



Beispiel Ziel-Leiter

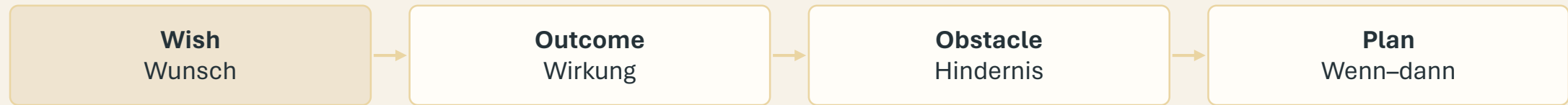
- mehr soziale Verbindung
- → eine gemeinsame Aktivität
- → jemanden einladen
- → Nachricht formulieren
- → morgen um 18 Uhr senden

Schritt-Check

- Wann genau? Wo? Mit wem?
- Was brauche ich?
- Was könnte dazwischenkommen?
- Wie mache ich es leichter?

WOOP und Wenn-dann-Pläne

WOOP verbindet Wunsch und positive Wirkung mit dem realistischen Hindernis und einer vorbereiteten Reaktion.



Wenn-dann-Plan

- Wenn Situation X eintritt, dann werde ich Verhalten Y ausführen.
- Je konkreter die Situation, desto leichter wird der Abruf.

Beispiel

- Wenn ich am Dienstag nach Hause komme, schreibe ich Anna eine Nachricht.
- Wenn ich aufschiebe, beginne ich nur fünf Minuten.

Umsetzung vorbereiten: Proben und Pre-Mortem

Umsetzen

Gute Umsetzung beginnt vor der Umsetzung: kritische Situationen werden gedanklich oder praktisch vorbereitet.

Verhaltensprobe

- um Unterstützung bitten
- eine Einladung aussprechen
- eine Grenze setzen
- auf Absage reagieren
- ein schwieriges Gespräch beginnen

Pre-Mortem

- Stell dir vor, der Plan wurde nicht umgesetzt.
- Was könnte passiert sein?
- Was lässt sich vorbeugen?
- Welche Mindestversion bleibt möglich?

Alltag integrieren: Gewohnheiten und Umfeld

Umsetzen

Das Umfeld kann gewünschtes Verhalten leichter und alte Muster schwerer machen. Kleine Reibungsänderungen wirken oft stark.

Gewünschtes leichter machen

- Material vorbereiten
- Termin reservieren
- Anfahrt klären
- Textvorlage bereitlegen
- an bestehende Routine koppeln

Unerwünschtes schwerer machen

- Benachrichtigungen ausschalten
- Ablenkung entfernen
- Zeitbegrenzung setzen
- Alternativverhalten bereitlegen
- Entscheidung vorwegnehmen

Rückschritte: Lernschleifen statt Selbstvorwurf

Umsetzen

Rückschritte werden leichter, wenn sie vorbereitet und entdramatisiert sind. Eine Unterbrechung löscht den Fortschritt nicht.



Bewertung übersetzen

- „Ich habe versagt.“ → „Der Plan passte unter diesen Bedingungen nicht.“
- „Ich bin nicht diszipliniert.“ → „Der Schritt war zu groß oder schlecht verankert.“

Mindestschritt

- für schwierige Tage vorab definieren
- so klein, dass Wiederbeginn möglich bleibt
- z. B. kurze Nachricht statt Treffen

Am Ende wird aus Einsicht ein persönlicher Plan: klein, konkret, unterstützt und überprüfbar.

- Mein Veränderungswunsch und warum er mir wichtig ist
- Was bleiben darf und was weniger werden soll
- Mein nächster konkreter Schritt: wann, wo, mit wem
- Mein erwartetes Hindernis und mein Wenn-dann-Plan
- Meine Mindestversion für schwierige Tage
- Meine wichtigste Ressource und ein erster Check-in-Termin

Abschlusssatz

- Ich beginne mit ...
- Ich bitte um ...
- Ich kann anderen anbieten ...
- Gemeinsam geht mehr, weil ...