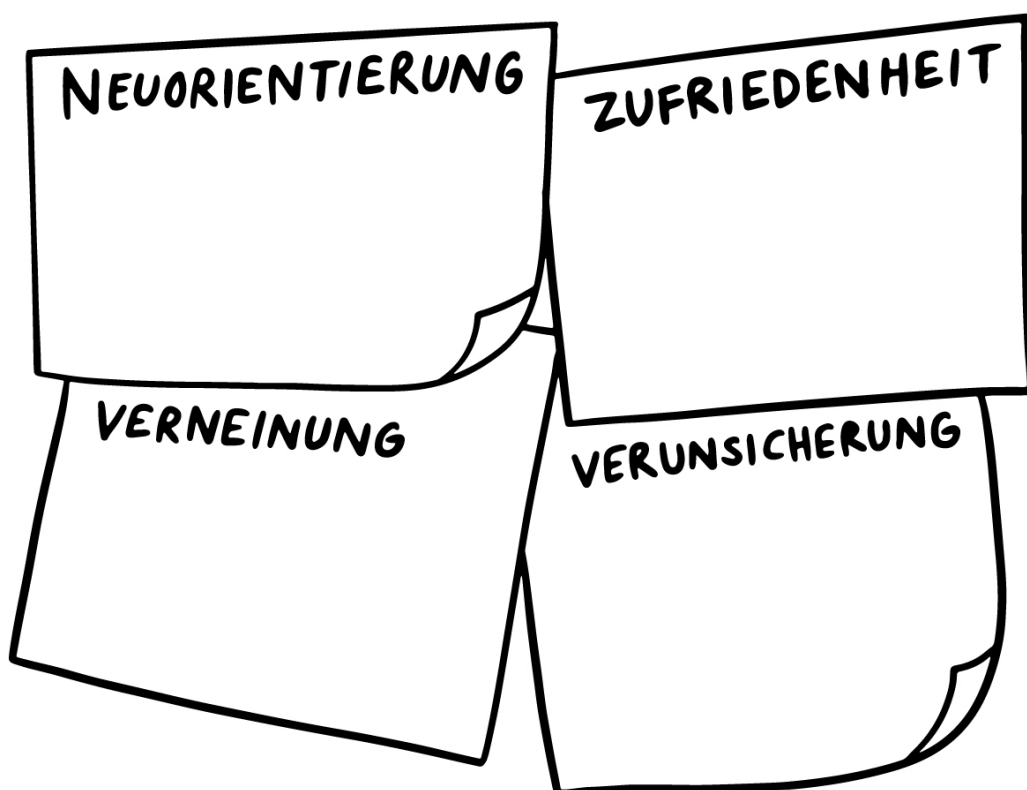


## Die Wohnung der Veränderung



Das Modell der «Vier-Zimmer-Wohnung der Veränderung» bietet Gruppen, Teams, Organisationen und Einzelpersonen die Möglichkeit, die eigene Situation während eines Veränderungsprozesses zu reflektieren. Für die am Veränderungsprozess Beteiligten kann es entlastend wirken, sich gerade in den Zimmern der Verneinung und der Verunsicherung verorten zu dürfen. Zudem können sich die Beteiligten während eines gemeinsamen Veränderungsprozesses gleichzeitig in verschiedenen Zimmern befinden. Veränderungen brauchen Zeit und eine an die verschiedenen Zimmer angepasste Unterstützung, damit alle Beteiligten wieder ihre Eigenkompetenz wahrnehmen können.

## METHODISCHES VORGEHEN

### Schritt 1:

Einführung in das Modell der «Vier-Zimmer-Wohnung der Veränderung» per PowerPoint und /oder Handout und Flipcharts.

### Schritt 2:

Aufforderung, sich dem Zimmer zuzuordnen, das der aktuellen Situation im Veränderungsprozess entspricht.

1. In welchem Zimmer befinde/n ich/wir uns in der aktuellen Situation?

Methodisch dazu die vier Ecken eines Raums nutzen, pro Ecke ein Zimmer – dargestellt auf DIN A3 –zuordnen und alle bitten, in das jeweilige Zimmer zu gehen.

### Schritt 3:

Gruppen pro Zimmer bilden und den Arbeitsauftrag mit folgenden Fragen in die Gruppe geben:

2. Woran merke/n ich/wir, dass ich/wir in diesem Zimmer sind?
3. Was hat mir/uns geholfen, in dieses Zimmer zu gelangen?
4. Was brauche/n ich/wir an Unterstützung usw., um in das nächste Zimmer zu gelangen bzw. das Zimmer der Zufriedenheit zu stabilisieren?

Antworten zusammenfassend festhalten und mit ins Plenum bringen.

### Schritt 4:

Ergebnisse mit der Gesamtgruppe teilen, insbesondere die Antworten der Fragen 3 und 4 können wichtige Hinweise für die weitere Stabilisierung des Veränderungsprozesses sein.

Ergebnissicherung: Festhalten, **wer, wie, was, bis wann** mit diesen Ergebnissen macht und die Verantwortung für die Weiterbearbeitung übernimmt.



## Beispiele für Aussagen und Handlungen in den drei Räumen der Veränderung

### Raum der Verneinung

| Aussage                                       |
|-----------------------------------------------|
| «Das geht mich nichts an.»                    |
| «Das passiert hier nicht.»                    |
| «Niemand anders kann meinen Part übernehmen.» |
| «Es läuft doch prima.»                        |
| «Das funktioniert sowieso nicht.»             |

| Handlung                                 |
|------------------------------------------|
| Das Alte verteidigen                     |
| Das Jetzt rechtfertigen                  |
| Anderen keine Verantwortung übergeben    |
| Die Botschaft des Wandels überhören      |
| Vermeiden, um etwas Neues auszuprobieren |

### Raum der Verunsicherung

| Aussage                                                       |
|---------------------------------------------------------------|
| «Ich kann nichts machen, es ist alles beschlossene Sache.»    |
| «Ich such' mir was anderes.»                                  |
| «Der Landeskirche ist es egal, die ziehen das einfach durch.» |
| «Was kann ich machen?»                                        |
| «Das verstehe ich nicht.»                                     |

| Handlung                   |
|----------------------------|
| Frustration                |
| Rückzug                    |
| Führungsebene beschuldigen |
| Orientierungsverlust       |
| Überforderung              |

### Raum der Neuorientierung

| Aussage                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------|
| «Ich muss mich weiter verbessern – klüger und nicht härter arbeiten.» |
| «Ich bin Teil eines Teams.»                                           |
| «Ja, ich schaffe es.»                                                 |
| «Ich weiss, was jetzt wichtig ist.»                                   |
| «Da will ich besser werden.»                                          |

| Handlung                               |
|----------------------------------------|
| Ziele verstehen und anpeilen           |
| Verantwortung akzeptieren              |
| Kontinuierliche Verbesserung anstreben |
| Präferenzen erkennen                   |
| Kompetenzen weiterentwickeln           |



### Kontakt

Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich

Die Abteilung für Kirchenentwicklung unterstützt diesen Prozess in den Kirchgemeinden und bietet für die eigenständige Durchführung ein Methodencoaching an.

Bitte wenden Sie sich bei Bedarf an Agnes Joester. Weitere Informationen unter <https://www.in7tagen.ch/>