

Die Möglichkeiten der Verantwortungsübernahme und des sich Ausprobierens sind bei Männern abhängig von der jeweiligen Lebensphase und in der Varianz vielfältig: von Gruppenleiter, Messdiener, Musiker, Vereinsmitglied als Jugendlicher über Tutor an der Uni, Fußballtrainer, Rettungssanitäter im jungen Erwachsenenalter zum Vereinsvorstand, Lions- oder Rotary-Mitglied, Lokalpolitiker, Ausbilder bei der Handwerkerinnung im mittleren Erwachsenenalter bis zum Ratgeber, Mentor, Großvater, ehrenamtlich Tätigen im hohen Alter.

## 6.5 Veränderung

»Man kann nicht zweimal in denselben Fluss steigen.« (Heraklit 535–475 v. Chr.; vgl. Kranz 2004)

Veränderungsprozesse sind unsere ständigen Lebensbegleiter. Wir können nichts auf Dauer festhalten und so werden von uns permanente Anpassungsleistungen gefordert. Der griechische Philosoph Heraklit hat das Leben mit einem Fluss verglichen, welcher permanent weiterfließt und sich ständig verändert. Es ist eine Metapher für die Prozessualität der Welt. Die Worte »alles fließt« (*panta rhei*) sind daher bis heute vielzitiert. Platon (vgl. 402 A) versuchte mit bildhaften Erklärungen, diese Veränderungen zu verdeutlichen »Alles bewegt sich fort und nichts bleibt« (Πάντα χωρεῖ καὶ οὐδὲν μένει).

Vielen Männern sind Veränderungsprozesse aus dem beruflichen Kontext bekannt. Diese Veränderungsprozesse gehören zur modernen Organisationsentwicklung und müssen »gemanaged« werden. Die entstandenen Fachbegriffe heißen Veränderungsmanagement oder englisch *change management*. In Seminaren werden Führungskräfte auf diese Prozesse vorbereitet und geschult. Ein erstes sozialpsychologisches Modell für Veränderungsprozesse wurde von Kurt Lewin (1890, Posen–1947, Massachusetts), einem der Begründer der experimentellen Sozialpsychologie entwickelt. Er sprach von drei Phasen (vgl. 2012):

- unfreezing (Erwartungen entsprechen nicht der Realität),
- Moving (Lösungssuche) und
- refreezing (Implementierung der gefundenen Problemlösung).

Etwas feiner differenziert haben wir für Veränderungsprozesse im Leben eines Menschen fünf Phasen beschrieben, die im therapeutischen Prozess deutlich werden.

## Die fünf Phasen der Veränderung (nach Christ/Mitterlehner)

Die Gründerin der schottischen Findhorn Foundation Eileen Caddy formuliert 2010 reich an Erfahrungen eine Übung (vgl. Caddy u. Platts 2010, S. 191ff), welche helfen sollte, Ängste vor Veränderungsprozessen zu reduzieren. Ihre oft und unterschiedlich wiedergegebene Kernaussage lautet: »Sei unbesorgt. Die Lebenskraft liegt im Innern, und aus dieser Lebenskraft wird das Neue hervorgehen. Wisse, dass das Alte sterben muss, damit das Neue geboren werden kann.«

Eine Veränderung ist in der Regel kein punktueller Moment, sondern ein Prozess mit inneren und äußeren Dialogen, mit mehr oder minder bewussten Handlungen, mit schmerzhaften und orientierungslosen Phasen und später mit sichtbaren Wendungen.

Dieser Veränderungsprozess beginnt meist schleichend. Kaum merklich fühlen wir uns nicht mehr wohl, steigen wiederholt Bilder in unsrem Kopf auf – erst noch vage, später konkreter. In diesen gedanklichen Bildern können wir probierend Neues versuchen. Wie könnte es sein, wenn ...? Wäre dieser Job nicht eine Alternative? Soll ich doch noch studieren? etc. Veränderungsprozesse erfolgen in der Regel in fünf Phasen:

1. Phase der Unstimmigkeit und des Zweifels
2. Phase der inneren Dialoge und des Abwägens
3. Phase der Unsicherheit
4. Phase der Neuorientierung
5. Phase des Abschieds und des Neubeginns

### ► 1. Phase der Unstimmigkeit und des Zweifels

Kaum merklich beschleicht uns in der 1. Phase ein Gefühl des Unwohlseins, der Unstimmigkeit, welches dazu führt, bekannte Lebensmuster in Frage zu stellen. Wir zweifeln an unserem Lebenskonzept, an vertrauten Menschen, sind vielleicht unleidlich und spürbar aggressiver. Als umgangssprachliches Bild erläutert diese Zeit sehr gut:

- »Wir fühlen uns nicht mehr wohl in unserer Haut«.

Dieses Gefühl der Unstimmigkeit kann Männer und Frauen auf die Suche nach professioneller Begleitung machen. Ein Veränderungsprozess hat bereits begonnen, die dahinterliegenden Gründe und Bedürfnisse sind meist noch unbewusst, eine (Los-) Lösung ist noch lange nicht in Sicht.

### ► 2. Phase der inneren Dialoge und des Abwägens

In der 2. Phase setzt ein reger innerer und äußerer Dialog ein. Viele Sinnfragen tauchen auf, die beantwortet werden wollen, z. B.: