

Methodenvergleich Kübler-Ross – Satir - Bridges

Einleitung

Kübler Ross, Satir und Bridges sind Grundlagen-Modelle im Individual Change Bereich.

Während Kübler-Ross die gefühlte Eigenkompetenz als Changekurve darstellt, hat Satir die Performanz in den Mittelpunkt gestellt.

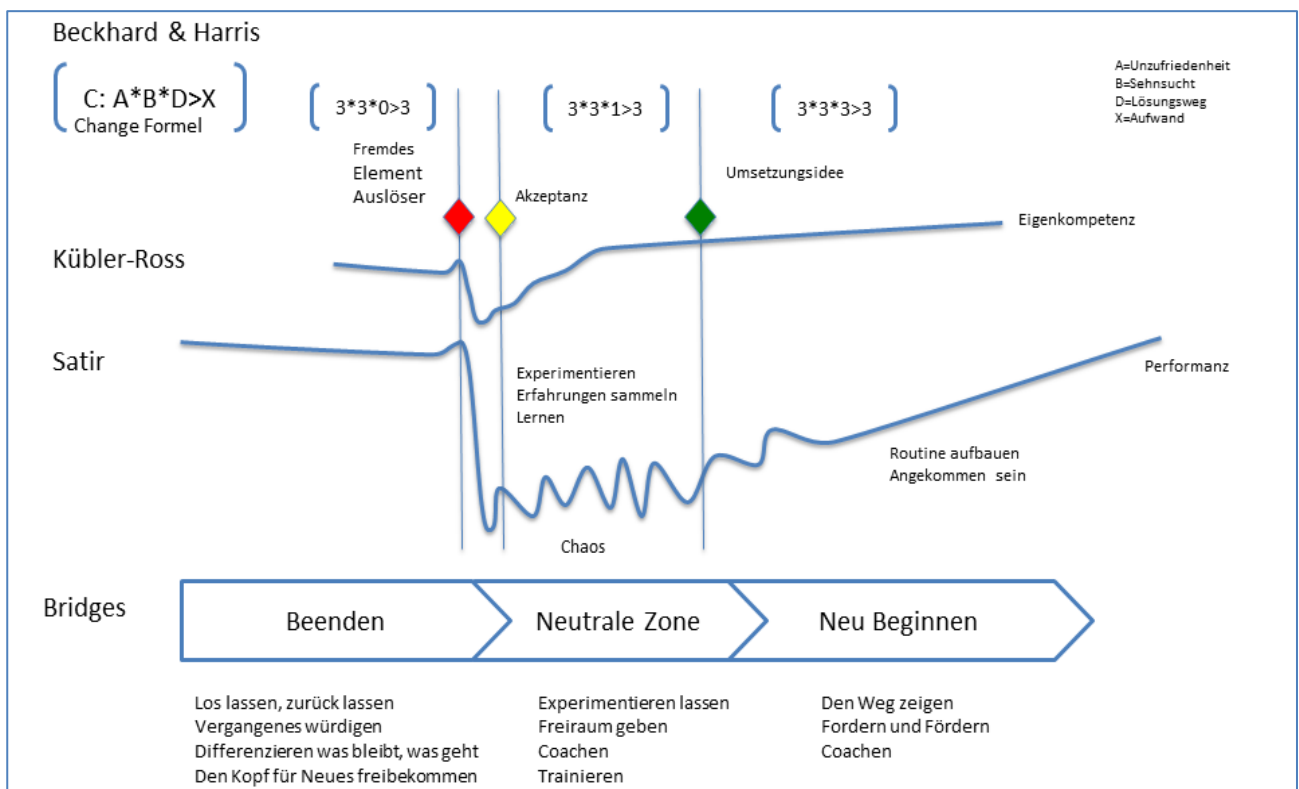
Bridges sieht die Transformation als eine Sequenz von 3 Phasen und unterstützt das Management mit klaren Empfehlungen.

Diskussion

Sowohl die Changekurve von Kübler-Ross als auch die von Satir werden durch einen Auslöser eingeleitet. Nachdem Durchleben des „Tal des Jammers“ steigt in der Changekurve von Kübler-Ross die empfundene Eigenkompetenz wieder an. Bei Satir beginnt nach dem auslösenden Ereignis eine Zeit des Chaos, bis eine Lösung, die Umsetzungsidee, gefunden wird. Damit geht Satir weiter als Kübler-Ross, da sie die Lösung als „Meilenstein“ in die Changekurve einfügt. Die Chaosphase dauert so lange, bis eine Lösung gefunden wurde.

Beide Modelle liefern Informationen über den Changeprozess des Individuums und helfen die Situation zu verstehen.

Bridges hat die Phasen „Beenden“, „Neutrale Zone“ und „Neu Beginnen“ definiert. Diese Phasen lassen sich wunderbar mit der Changekurve von Satir matchen. Sein Modell eignet sich eher für das Management, da Bridges auch Empfehlungen ausspricht, was das Management in den Phasen tun sollte.



Fazit

Alle drei Modelle eignen sich bestens für den Individual Change. Aus sich der Führungskraft haben Satir und Bridges mehr Substanz und geben mehr Unterstützung.

Ergänzend kann noch die Change Formel von Beckhart & Harris hinzugezogen werden, um der Führungskraft die wirksamen Hebel und Maßnahmen für den Change nahe zu bringen.