

#WEITERDENKEN

Kraftfeldanalyse

Ziel oder Zweck Widerstände überwinden, Analyse der treibenden und rückhaltenden Faktoren

Kategorie Reflektion und Analyse

Moderation Nicht zwingend erforderlich

Schwierigkeitsgrad 

Zeitaufwand 10–60 Minuten

TN-Zahl Allein oder mit einer kleinen Gruppe, z. B. mit dem Planungsteam eines Projektes

Setting Analog und digital möglich. Eine Visualisierung mit Papier und Stift oder auf einem digitalen Board kann hilfreich sein.

Wie ist der Ablauf? Es werden verschiedene Einflüsse auf eine Idee und/oder ein Vorhaben betrachtet. Diese können auf das Ziel hinführend, hemmend oder blockierend wirken. Wichtig ist die Erkenntnis, dass eine Veränderung der Situation auf zwei Arten beruhen kann: Man kann die treibenden Kräfte verstärken oder die rückhaltenden Kräfte abschwächen. Bei der Identifikation dieser Kräfte sowie zentralen Schlüsselpersonen kann es hilfreich sein, gezielt folgende Rollen in den Blick zu nehmen:

» Helfende » Bremsende » Sponsoren » Blockierende

Nachfolgende Fragen helfen bei der weiteren Analyse und Identifikation:
Wer hat die Veränderung initiiert? Wer arbeitet im Projektteam mit?
Wessen Arbeitsbereich ist berührt? Wer fühlt sich als Gewinner:in?
Wer fühlt sich als Verlierer:in?

Durch die Beantwortung der Fragen zeigt sich, wie viel Einfluss und Macht einzelne Personen oder Institutionen rund um das Projekt haben. Aus der Analyse lassen sich dann Maßnahmen ableiten. Mit wem muss man ins Gespräch kommen oder wen sollte man miteinander ins Gespräch bringen? An welcher Stelle braucht es mehr Informationen, Kommunikation oder Partizipation? Wie lassen sich unterstützende Kräfte noch stärker einbinden?

Hinweis Es ist wichtig, sich vorab bewusst zu machen, dass Veränderungsprozesse ohne Widerstände nicht das Ziel sind, denn Widerstände zeugen von Betroffenheit oder Interesse der Beteiligten. Zudem hat Widerstand auch eine Schutzfunktion für Organisation, denn nicht jede Veränderung ist sinnvoll. Unbedingt unterschieden werden sollte auch zwischen Widerstand und berechtigtem Einwand. Letzteres bringt Veränderungsprozesse eher weiter.