



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

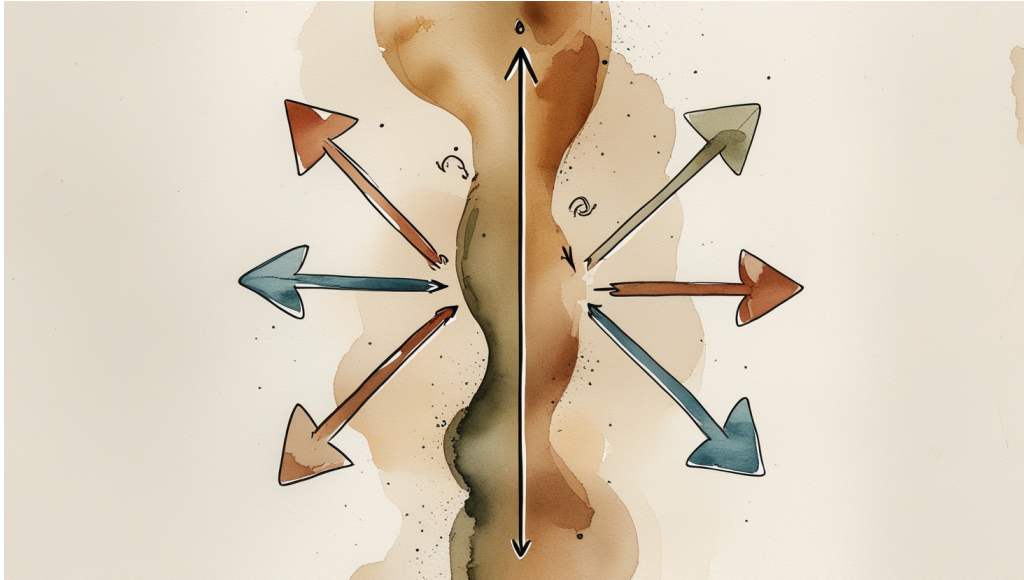
Kraftfeldanalyse

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Kraffeldanalyse

Überblick



Jeder Zustand – ob in einer Organisation, einem Team oder einem persönlichen Veränderungsprozess – ist das Ergebnis eines Kräftegleichgewichts. Kurt Lewin erkannte: Veränderung entsteht nicht durch mehr Druck, sondern durch das Verstehen und Verschieben der Kräfteverhältnisse. Die Kraffeldanalyse macht fördernde und hindernde Kräfte sichtbar und zeigt, wo der wirksamste Hebel liegt – oft dort, wo man Widerstände reduziert statt Antrieb verstärkt.

| Aspekt | Details |
|-----------------------------|--|
| Ziel | Veränderungssituation verstehen, Hebel für Wandel identifizieren |
| Weg | Gegenüberstellung fördernder und hindernder Kräfte |
| Alternative Methoden | SWOT-Analyse, Einflussmatrix, Stakeholderanalyse |
| Dauer | 30–60 Minuten |
| Teilnehmer | 2–8 Personen |

Grundprinzip

Nach Kurt Lewin ist jeder Zustand ein **Gleichgewicht** von fördernden und hindernden Kräften. Veränderung entsteht, wenn fördernde Kräfte verstärkt werden, hindernde Kräfte reduziert werden oder beides kombiniert wird.

Ein wichtiger Lewin’scher Grundsatz: Oft ist es effektiver, hindernde Kräfte zu reduzieren als fördernde zu verstärken. Der Grund ist einfach: Mehr Druck erzeugt oft mehr Gegendruck. Wer dagegen Widerstände abbaut, öffnet den Weg für Bewegung, die von selbst entsteht.

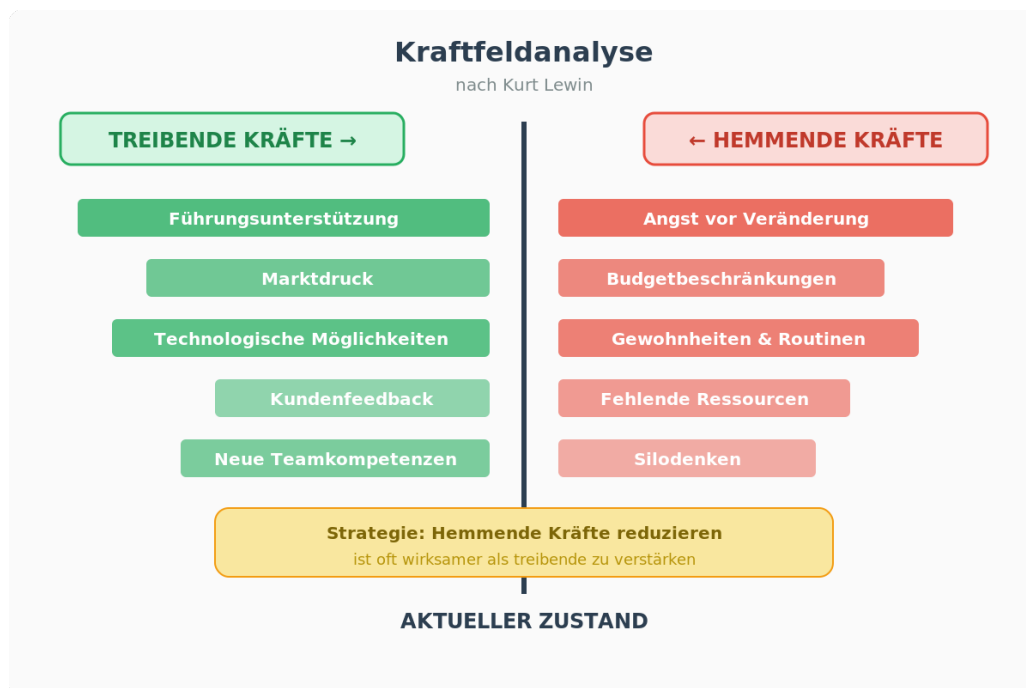
Die zwei Kraftfelder

| Fördernde Kräfte | Hindernde Kräfte |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Was treibt in Richtung Veränderung? | Was hält im aktuellen Zustand fest? |
| Was setzt in Bewegung? | Was blockiert das Thema? |
| Was unterstützt Wandel? | Wo steckt etwas fest? |

Vorteile und Grenzen

| Vorteile | Grenzen |
|--|--|
| Einfach, visuell und sofort einsetzbar | Vereinfacht komplexe Dynamiken auf zwei Kategorien |
| Macht Widerstände sichtbar und besprechbar | Kräfte sind schwer zu quantifizieren |
| Fokussiert auf konkrete Handlungsfelder | Wechselwirkungen zwischen Kräften nicht abgebildet |
| Fördert strukturierte Diskussion im Team | Statische Momentaufnahme, kein dynamisches Modell |

Vorgehensweise



| Schritt | Aktivität |
|---------|---|
| 1 | Ist-Zustand definieren: Was ist die aktuelle Situation? |
| 2 | Soll-Zustand definieren: Was ist das gewünschte Ziel? |
| 3 | Fördernde Kräfte sammeln: Was treibt Richtung Soll? |
| 4 | Hindernde Kräfte sammeln: Was hält im Ist fest? |
| 5 | Kräfte bewerten: Welche sind am stärksten? (Pfeillänge = Stärke) |
| 6 | Strategien entwickeln: Wie Hindernisse abbauen / Förderer stärken? |

Die Visualisierung erfolgt als Mittelachse mit Pfeilen: Links die fördernden Kräfte (Pfeile nach rechts), rechts die hindernden Kräfte (Pfeile nach links). Die Pfeillänge zeigt die jeweilige Stärke an.

Übungen

Übung 1: Die Mobilisierungs-Vorbereitung (10 Min.)

Wähle eine Person, die du für ein Projekt/eine Aufgabe gewinnen möchtest:

| Element | Deine Vorbereitung |
|--|--------------------|
| Was ist das Ziel? | |
| Was treibt diese Person an? | |
| Wie verbindet sich das Ziel mit ihren Motiven? | |
| Welche Bedenken könnte sie haben? | |
| Was ist mein Einstieg ins Gespräch? | |

Übung 2: Der Manipulations-Check (5 Min.)

Denk an eine Situation, in der du jemanden überzeugen willst:

| Frage | Ehrliche Antwort |
|--|------------------|
| Weiß der andere genau, was ich will und warum? | Ja / Nein |
| Nutze ich Druck, Schuld oder Angst? | Ja / Nein |
| Kann er Nein sagen, ohne Konsequenzen zu fürchten? | Ja / Nein |
| Dient es auch seinem Interesse – oder nur meinem? | Beiden / Nur mir |

Wenn du mehr als einmal „ungünstig“ geantwortet hast: Überprüfe dein Vorgehen.

Quellen

- Lewin, Kurt: *Field Theory in Social Science*, 1951

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info