WORKBOOK · METHODEN & WERKZEUGE

Kraftfeldanalyse

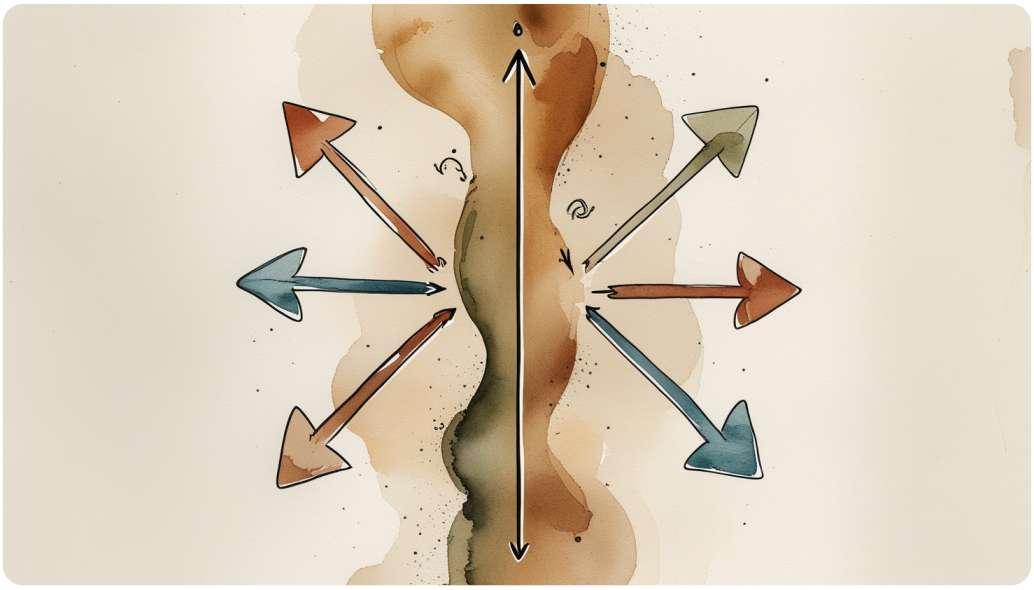
Begleitmaterial zum Buch **„Zeitlos Handeln“**

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026
© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

Kraftfeldanalyse

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 Kraftfeldanalyse 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.

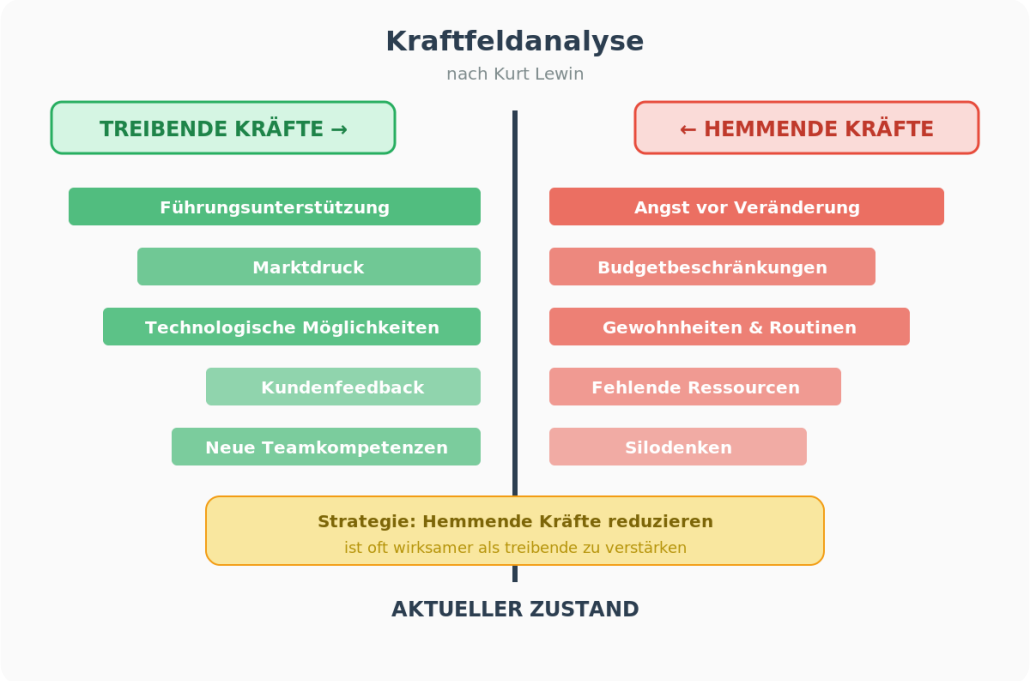
Die zwei Kraftfelder

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?

Schritt	Aktivität
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.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**