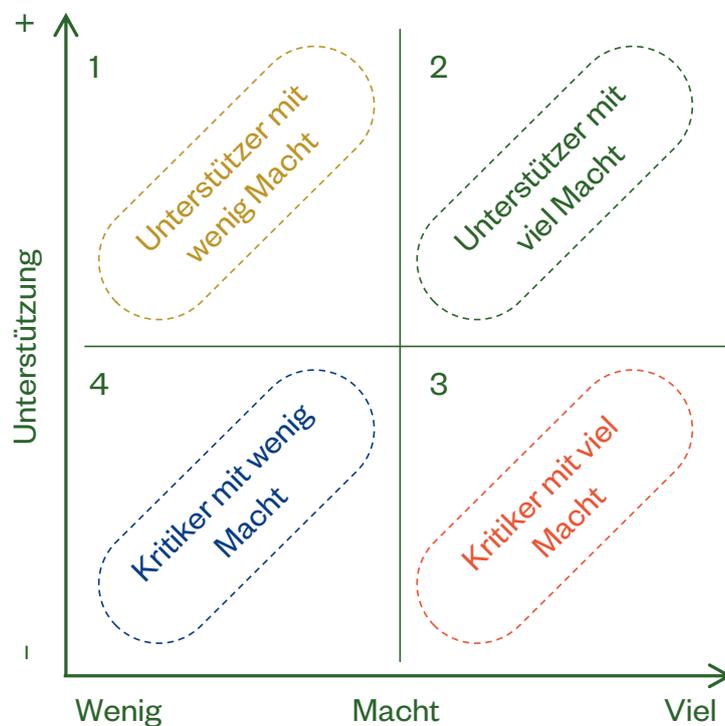


Kraftfeldanalyse vor dem Start von Change Projekten

Ein robustes Modell, um Machtfaktoren, Unterstützer¹⁾ und Kritiker von Veränderungsprojekten zu identifizieren.

Kraftfeldanalysen zur Identifikation der großen Hebel

Veränderungsprozesse brauchen eine gute Planung. Beginnen Sie mit einer Analyse der Ist-Situation. Geeignet dazu ist beispielsweise eine Kraftfeldanalyse, eine einfache Methode zur Analyse einer Situation. Sie dient zur Identifikation und Visualisierung der treibenden und bremsenden Einflussfaktoren. Diese werden im Diagramm als fördernde bzw. blockierende Kräfte dargestellt, die auf eine Idee oder ein Projekt wirken. Zeichnen Sie 2 Dimensionen. Auf der x-Achse bewerten Sie Personen im Spannungsfeld ‚Wenig Macht – Viel Macht‘ und auf der y-Achse ‚Wenig Unterstützung – Viel Unterstützung‘. Und die Nebel beginnen sich zu lichten.



- 1 (GELB) Unterstützer mit wenig Macht und Einfluss.** Diese Mitarbeiter sind wichtig für das Projekt und man muss darauf achten, dass die Rahmenbedingungen stimmen und diese Personen auch zeitnah mit für sie relevanten Informationen versorgt werden. Nichts schlimmer als deren Motivationsverlust.
- 2 (GRÜN) Unterstützer mit viel Macht:** Hier finden sich alle ‚Stakeholder, von denen man viel hilfreiche Unterstützung im Projekt erwarten kann. Sie sind intensiv und proaktiv in das Projektgeschehen einzubinden.
- 3 (ROT) Hier tummeln sich Meinungsbildner, Stakeholder und Führungskräfte, die über die Projektrealisierung wenig bis gar nicht erfreut sind und aufgrund ihrer Macht kräftige Interventionen – direkt oder indirekt – führen können. Dieser Quadrant kann für das Projekt mitunter sehr kritisch werden.**

_4 (BLAU) **Mitarbeiter, die dem Projekt wenig abgewinnen können** und eher eine negative Haltung gegenüber der Veränderung haben. Sie sind unkritisch, da Sie **wenig bis kaum Macht besitzen** und daher keinen direkten Einfluss nehmen können.

Zu erwähnen ist, dass jede Organisation von (informellen) Netzwerken lebt. Der indirekte Einfluss über Zweite oder Dritte darf nicht unterschätzt werden. Daher ist zusätzlich zu analysieren, ob diese Personen indirekten Einfluss auf wichtige und mächtige Personen haben.

Conclusio

Gute und reflektierte Analysen vor Beginn von Veränderungsprojekten machen Ihnen die Arbeit leichter. Teilen und diskutieren Sie ihre individuelle Einschätzung innerhalb ihres Change Projektteams. Nebel beginnen sich zu lichten, zielgruppenorientierte Kommunikationsoffensiven werden durch diese Differenzierungen effektiver. Ein wichtiger Schritt, um im Change Projekt voranzukommen.

¹⁾ Im Sinne der Sprachvereinfachung spreche ich immer auch das andere Geschlecht an.