



Kraffteldanalyse

1. Kurzbeschreibung

Die Kraffteldanalyse stellt die Pro- und Kontra - Argumente dar, wenn es um die Darstellung von Gegensätzen beim Personalmanagement geht.

2. Ziele

- Die Kraffteldanalyse hilft bei der Einschätzung der Ziele und Anforderungen der Schule
- Der Personaleinsatz kann aufgaben- und beteiligungsorientiert geplant und umgesetzt werden.

3. Materialien

- Arbeitsblatt „Kraffteldanalyse“

4. Voraussetzungen

Es sind keine besonderen Voraussetzungen notwendig.

5. Ablauf

Während einer Konferenz lässt sich die Kraffteldanalyse am einfachsten durchführen. Gesamtkonferenzen sind im Regelfall wegen ihrer Größe und des Umfangs der Tagesordnung weniger geeignet als z.B. Fachkonferenzen, Dienstbesprechungen etc.

5.1. Vorbereitung

Der Raum, in dem die Konferenz oder das Treffen stattfindet, sollte so vorbereitet sein, dass für jede/n Kolleg/in ein Arbeitsblatt vorliegt – eventuell schon auf DIN A 3 kopiert, damit die Auswertung gleich im Anschluss im Plenum oder in kleinen Gruppen stattfinden kann.

5.2. Durchführung

Jede/r Kollege/in erhält ein Arbeitsblatt und ausreichend Zeit, um zu notieren, welche Kräfte den optimalen Personaleinsatz nach seiner/ihrer Ansicht behindern und welche ihn fördern.

5.3. Hinweise zur Auswertung

Die Auswertung erfolgt z.B. zwischen zwei „normalen“ Tagungspunkten oder auch am Ende der eigentlichen Konferenz. Zunächst werden Kleingruppen mit folgendem Arbeitsauftrag gebildet: Ergebnisse werden verglichen, Gemeinsamkeiten festgehalten und Unterschiede benannt. Das Ziel dieser ersten Auswertungsphase ist, die Antwort auf folgende Frage zu finden: Welche Möglichkeiten gibt es, um die Hindernisse beim Personalmanagement aus dem Weg zu räumen?

In der zweiten Auswertungsphase berichten die einzelnen Gruppen im Plenum über ihre Erkenntnisse aus der Gruppenarbeit. Im Anschluss daran werden die hemmenden und

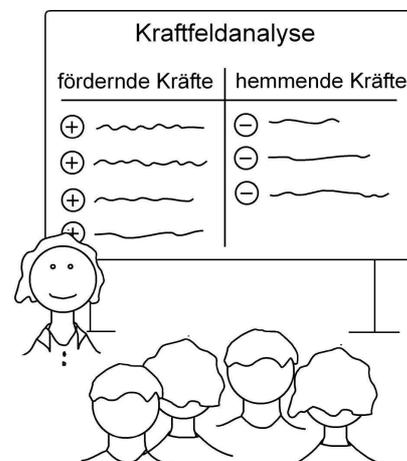


Abbildung: Gemeinsame Auswertung auf Wandzeitung



die förderlichen Aspekte auf einer Wandzeitung oder auf dem Flipchart geordnet gesammelt. Basierend darauf werden gemeinsam Konsequenzen für weitere Vorgehensweisen erarbeitet und schriftlich festgehalten. Sie bilden die Grundlage für weitere Gespräche.

5.4. Tipps zur Ergebnissicherung

Am Ende des Schuljahres können die Arbeitsblätter noch einmal unter folgendem Aspekt analysiert werden:

- Stimmen die ursprünglichen Aussagen noch?
- Welche Konsequenzen haben sich ergeben?

6. Kommentar

Die Kraftfeldanalyse lässt sich besonders gut als orientierender Einstieg in einen Evaluationsbereich nutzen. Zur Überprüfung von spezifischen Indikatoren, die aus einem „Leitbild Personalmanagement“ abgeleitet wurden, ist sie weniger geeignet. (siehe „Schritte durch den Qualitätszyklus“ unter:

<http://www.lis.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen56.c.4293.de>).

7. Quelle:

Angelehnt an „Kraftfeldanalyse“ Schratz, M.; Iby, M.; Radnitzky, E. (2000). *Qualitätsentwicklung – Verfahren, Methoden, Instrumente*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. (S.125, S.132)