



0 Std. 45 Min.

PLENUM /  
KLEINGRUPPEN

## BESCHREIBUNG

Beschreibung: Diese Methode hilft dabei, versteckte oder offene Spannungen in einem Veränderungsprozess zu Tage zu bringen. Spannungen sind wichtige Triebkräfte und Indikatoren für Entwicklungsbedarfe. Während eine Spannung zwischen Ist- und Soll-Zustand die Beseitigung von Barrieren und Blockaden erfordert, ist eine Spannung zwischen zwei Soll-Zuständen schwieriger zu bearbeiten. Sie führt oft zu einer Pendelbewegung zwischen widerstreitenden Polen und geht mit doppelten Botschaften einher, die verwirrend und frustrierend sein können. Führungswechsel sind voll von solchen Oszillationen: Der Wunsch, dass eine starke Führung Platz macht, ist gepaart mit der Dankbarkeit, sich auf ihren starken Rücken und ihre Erfahrung verlassen zu können. Der Wunsch der Führungsperson selbst, dass die anderen mehr Verantwortung übernehmen, geht einher mit ihrem Zögern, die Kontrolle über das eigene „Baby“ abzugeben. Das Aufdecken solcher Spannungen räumt sie nicht aus dem Weg, ermöglicht es aber, mit ihnen umzugehen.



## VORBEREITUNG

Lest das Hintergrundpapier  
Lebenszyklus-Modell (47)



## MATERIALIEN

- Stifte
- Papiere



## TOOLS

- Hintergrundpapier:  
Lebenszyklus-Modell (47)



VORARBEIT



FÜHRUNGSÜBERGÄNGE

**SCHRITT 1 IN DREIERGRUPPEN:**

(Interviewer, Befragte und Zuhörer, der das Gespräch stillschweigend verfolgt): „Welche widersprüchlichen Kräfte und Spannungen erlebst Du rund um das Thema Führung und im aktuellen Veränderungsprozess im Team/in der Organisation?“ 5 Minuten pro Person, reihum wechselnde Rollen.

**[15 MIN.]**

**SCHRITT 2 IM PLENUM:**

Teilt die Spannungen, die Ihr entdeckt habt, mit der Gruppe. Diskutiert: Welche Muster sind am Werk? Was kann das Lebenszyklus-Modell zum Verständnis dieser Muster beitragen? Was bedeutet dies für unser Vorgehen im Führungswechsel? Wie können wir mit diesen Spannungen fruchtbar umgehen?

**[30 MIN.]**