

Impuls 5: Etwas Kreatives tun



Druck blockiert den Ideenfluss. Daher braucht es eine Atmosphäre geistiger Ungezwungenheit, damit unser Hirn uns mit Neuem, Unerwartetem überraschen und die Ideen sprudeln lassen kann. Ist ein kreativer Ideenfundus erst beisammen, gilt es in einem zweiten Schritt, ein Vorgehen oder eine Lösung herauszukristallisieren und umzusetzen.

Impuls für Mitarbeitende



Haben Sie es auch schon erlebt, dass Sie sich tagelang über eine Sache den Kopf zerbrochen haben – und dann aus heiterem Himmel die zündende Idee hatten? Vermutlich flog Ihnen der rettende Gedanke nicht im Stress zu, sondern eher in einem Moment, als Sie Ihren Geist schweifen liessen. So ist es eben mit kreativen Ideen: Man muss ihnen sozusagen die Gelegenheit geben, sich zu zeigen.

Kreativität tut uns gut, weil sie ganz aus uns selbst kommt und wir uns dabei als aktiv und schöpferisch erleben. Das allein gibt schon ein gutes Gefühl und ist gut für die psychische Gesundheit. Gelingt dann auch noch die Umsetzung einer Idee, ist dies das Tüpfelchen auf dem i.

Kreativität im Berufsalltag meint meist nicht den ganz grossen Wurf. Es geht vielmehr darum, im Alltag neue Sichtweisen zu schaffen, Möglichkeiten zu erweitern und neue Lösungen für schwierige Situationen und Aufgaben zu finden. Und da helfen manchmal auch scheinbar verrückte Ideen weiter.

Wie lassen sich nun die kreativen Gedanken am besten einladen? Wichtige Elemente sind der Mut, Gegebenes zu hinterfragen, und ein Perspektivenwechsel – sozusagen ein neuer Blick auf eine vermeintlich bekannte Sache. Das ist nicht so einfach, weil einem die eigene Sicht schon ganz vertraut ist. Hier lohnt es sich bisweilen, Aussenstehende zu fragen, wie sie die Aufgabe angehen würden – vielleicht sogar Personen, die nicht involviert sind. Sie können Ihren Blickwinkel aber auch erweitern, indem Sie sich fragen: Wenn die Aufgabe oder das Problem gelöst wäre – was wäre dann anders? Und wie könnten Sie schrittweise dorthin gelangen?

Reflexionsfragen

- Wage ich es, Gewohntes zu hinterfragen und auch mal Unkonventionelles einzubringen? Wenn nicht: Was hindert mich daran, was befürchte ich?
- Fällt es mir leicht, mit anderen nach Lösungen für eine Aufgabenstellung zu suchen und mich dann von ihren Ideen inspirieren zu lassen? Oder fürchte ich eher den Input von Aussenstehenden?
- Wer könnte mich bei der Aufgabe bzw. Problemlösung unterstützen?

Tipps

- Beobachten Sie, ob es eine Tageszeit oder bestimmte Situationen gibt, in denen Ihnen besonders oft Ideen zufliegen (Am Morgen beim Aufwachen? Beim Laufen? Beim Gärtnern?). Pflegen Sie solche Momente dann gezielt.
- Laden Sie andere Personen ein, mit Ihnen über die Aufgabe oder Lösung eines Problems nachzudenken (z.B. im Rahmen eines Brainstormings). Erlauben Sie auch scheinbar absurde und verrückte Ideen.
- Wenn es die Zeit erlaubt: Lassen Sie ein Problem eine Weile ruhen. Gehen Sie es dann mit frischem Geist erneut an (sofern es sich in der Zwischenzeit nicht von selbst gelöst hat...).

Impuls für Führungskräfte

Führung bedeutet einerseits, den Weg für Lösungen zu ebnen, wenn schwierige Situationen oder Herausforderungen anstehen. Es bedeutet andererseits nicht, dass Sie als Führungskraft alle Lösungen und Ideen selber generieren sollen. Im Gegenteil, Unerwartetes und Neues entsteht am besten im



Miteinander, wenn sich alle von allen inspirieren lassen. Führungskräfte schaffen dafür ideale Voraussetzungen, wenn alle im Team wissen, dass neue Ideen – und seien sie noch so unkonventionell – jederzeit willkommen sind. Dies fördert die Motivation und das aktive Mitdenken seitens der Mitarbeitenden. Zudem werden so die Problemlösungskompetenz und das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden gestärkt – alles Dinge, die der psychischen Gesundheit förderlich sind.

Offene, lösungsorientierte Fragen erlauben den Gedanken, den bekannten Trampelpfad zu verlassen und neue Sichtweisen einzunehmen. Damit stehen Lösungen im Zentrum – und nicht mehr unlösbare Aufgaben bzw. Probleme. Mit den folgenden Fragen könnten Sie Ihre Mitarbeitenden auf neue Ideen bringen und Diskussionen anstossen:

- Was wäre anders, wenn die Aufgabe bzw. das Problem plötzlich gelöst wäre (→ Soll-Zustand)? Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden den Soll-Zustand möglichst detailliert skizzieren.
- Was braucht es, um diesen Sollzustand zu erreichen?
- Was würden uns die Mitarbeitenden aus einer anderen Abteilung empfehlen?
- Welche Vorteile könnten sich unsere Kunden bzw. Geschäftspartner davon versprechen?

Wenn eine Reihe möglicher Lösungen vorliegt, gilt es anschliessend, gemeinsam eine Bewertung vorzunehmen. Hilfreiche Fragen an die Mitarbeitenden:

- Welche Lösung ist aus Ihrer Sicht die beste?
- Welche anderen Lösungen führen auch zum Ziel?
- Wie zufrieden sind Sie mit der Lösung?
- Was brauchen Sie, damit Sie die Lösung umsetzen können (z.B. Ressourcen, Unterstützung)?

Reflexionsfragen

- Wie gehe ich schwierige Situationen an? Habe ich eine bevorzugte Strategie? Welche Vor- und Nachteile hat sie für die Mitarbeitenden in meinem Team?
- Wie oft hole ich die Lösungsvorschläge der Mitarbeitenden ab? Und wie werden sie weiterbearbeitet?
- Bin ich stets offen für die Ideen anderer? Oder bin ich eher der Meinung, dass sie eine gewisse Unruhe verursachen?
- Bei welchen Themen könnte es Sinn machen, die Mitarbeitenden um Lösungsvorschläge anzugehen? Bei welchen Themen gibt es dabei Grenzen?

Tipps

- Mitarbeitende sind Experten in ihrem Aufgabengebiet und haben oft eine Vorstellung davon, wie Dinge besser oder anders gemacht werden könnten. Nehmen Sie Ideen offen entgegen und geben Sie dazu eine Rückmeldung.
- Wenn Sie dabei sind, Ideen zu sammeln, ist es wichtig, dass keine Wertung im Spiel ist, weder explizit noch implizit. Vorschnelle kritische Bewertungen lassen den Strom der Kreativität versiegen. Auch Lob ist im Übrigen eine Bewertung.
- Wenn Sie bisher eher problemorientiert gedacht haben, üben Sie sich darin, lösungsorientiertes Denken in den Fokus zu stellen. Die obigen Fragen unterstützen Sie dabei.