



B R A I N S A N D G A M E S

NEWSLETTER Nr. 20

Sehr geehrte Damen und Herren,

Kreativität kann entwickelt werden! Auf PE-Ebene kann ein Kreativitätstraining MitarbeiterInnen unterstützen, kreativere Lösungen zu entwickeln. Oftmals reicht ein Training nicht aus und es müssen durch einen Organisationsentwicklungsprozess erst die Rahmenbedingungen für Kreativität und Innovation verbessert werden. Dazu gehören Fragen der Bewertung und Auswahl von Entwicklungsprojekten, der Verbuchung erfolgloser Projekte und eine zumindest in klar abgegrenzten Bereichen fehlertolerante Unternehmenskultur.

Kreative Lösungen sind auch gefragt, wenn es darum geht, Schlüsselkräfte in der eigenen Organisation zu halten, wenn Sie keine Führungsposition innehaben. Lesen Sie dazu einige Gedanken, die in unseren aktuellen Expertenforen diskutiert wurden.

Wir wünschen Ihnen einen sonnigen Start in den Sommer und freuen uns auf Rückmeldungen zu unserem Newsletter!
Andreas Rath

In dieser Nummer finden Sie

- 1) Die Überraschungsspielle oder: Kann man Kreativität lernen? [Wolfgang Erharter]
- 2) Expertenforum „Alternative Karrierewege“ [Andreas Rath]
- 3) Seminardom: Sieger 2004 [Red.]
- 4) Stellenmarkt [Red.]

1) Die Überraschungsspielle oder: Kann man Kreativität lernen?

„Ich möchte den Kühlschrank nicht immer verdrecken! Als Tierfutter hat man ja auch seinen Stolz.“ Der Teilnehmer im Kreativitätstraining ist sichtlich aufgebracht. Eine Kollegin wiederum empfiehlt Verpackungen für Überraschungsspielle, deren Wirkung erst im Nachhinein klar wird. Den Mond jedoch, darüber sind sich alle einig, würden sie nie verpacken, Christo hin oder her. Die Leute haben sichtlich Spaß, aber: sind Kreativitätstrainings auch sinnvoll? Kann man Kreativität überhaupt lernen? Und wie lässt sich eine kreative Unternehmenskultur entwickeln?

Kreativität als eigenständiger Forschungsgegenstand ist noch gar nicht so alt: Lange Zeit als Teilbereich der Intelligenz betrachtet, emanzipierte sie sich mit zunehmender Kritik an eindimensionalen IQ-Tests. Die russische Vormacht im Raumfahrts-Wettlauf um 1960 verursachte schließlich in den USA einen Kreativitäts-Schock: Die simple Frage „Wie schaffen die das?“ war quasi die Initialzündung der Kreativitätsforschung.

Heute ist Kreativität in aller Munde, und dementsprechend widersprüchlich sind die Ansätze zum Thema: Team- versus Einzelleistung, Anlage versus Fähigkeit, Erschaffung versus Zerstörung, Inspiration versus Transpiration etc. – was die Beantwortung der eingangs gestellten Fragen nicht gerade erleichtert.

Kreativität als Eigenschaft hängt maßgeblich von der Förderung in Kindheit und Jugend ab und kann sich im Tempo der Persönlichkeitsentwicklung – also langsam – entfalten. Als Fähigkeit zur konkreten Ideenproduktion wiederum betrachtet, lassen sich im Rahmen von Kreativitätstrainings deutliche Steigerungen erzielen.

Kreativität ist Einzel-, Team- und Systemleistung zugleich: die Beatles waren im Team kreativer als solo, gleichzeitig hat es Individuen wie Lennon und McCartney für diese Leistungen ebenso gebraucht wie das Liverpool der 60er Jahre. Bei der Gestaltung kreativer Kulturen müssen wir daher auch auf mehreren Ebenen ansetzen:

- auf individueller Ebene zählen Fachwissen und Erfahrung(!) ebenso wie Neugier und die Fähigkeit, Selbstverständliches in Frage zu stellen
- auf Teamebene geht es vor allem darum, die Vielfalt der „Kreativitäten“ zu nutzen und möglichst viele Prototypen ausprobieren zu lassen
- auf Organisationsebene ist es wichtig, Freiräume für Einzelne, Schnittstellen für die gegenseitige „Befruchtung“ und eine hohe Beteiligung (≠ gute Ideen!) zu schaffen.

Letztlich sollte das Ziel sein, die Kreativität nicht in abgelegenen Seminarhotels zu fördern, sondern in Ihrem Unternehmen. Ob Ihr Unternehmen das geschafft hat, können Sie laut IDEO-Chef Tom Kelley jedenfalls ganz einfach messen: nämlich daran, was „der Chef nach einer Niederlage sagt.“

[Wolfgang Erharter]

2) Expertenforum „Alternative Karrierewege“

Im April und Juni fand ein weiteres BRAINS AND GAMES – Expertenforum, moderiert durch Mag. Robert Bautzmann, statt. Sieben geladene PersonalentwicklerInnen renommierter Organisationen diskutierten zum Thema „Alternative Karrierewege“. Mehrheitlich wurde dieses Thema mit steigender Tendenz in der eigenen Organisation betrachtet. Immer flachere Hierarchien bewirken geringere Aufstiegs-Chancen, Experten müssen sich zur Führungskraft entwickeln, um höhere Verdienste zu erhalten. Eine Fach- oder Projektmanagementkarriere bietet sowohl den Organisationen als auch den MitarbeiterInnen Vorteile. Funktionierende Beispiele für gleichwertige Alternativkarrieren sind rar, doch gibt es viele Erfahrungen, wie und wie eben nicht solche Wege aussehen können.

Im Detail sind eine Vielzahl von Aspekten zu beachten, etwa die Frage, wie diese Karrierewege auf die restlichen 80% der Belegschaft, die nicht in den Karrierewegen erfasst sind, wirken wird. Eine funktionale Zulage könnte auch das Problem einer späteren Herabsetzung im Expertenstatus reduzieren. Alle 1-3 Jahre kann der Expertenlevel evaluiert werden, die Anzahl der Experten sollte sich nach den aktuellen Bedürfnissen der Organisation richten und die Auswahl mit maximaler Transparenz erfolgen. Wichtig erscheint auch das „Wording“, also

ob jede/r MitarbeiterIn jedenfalls gleich in einem „Junior-Level“ einsteigt, oder ob erst ab Erreichen gewisser Kriterien ein höherer Level definiert wird.

Falls Sie noch keine Ideallösung in Ihrer Organisation gefunden haben – trösten Sie sich: Alle TeilnehmerInnen des Expertenforums konnten zwar über Ansätze im eigenen Unternehmen und gelungene Teillösungen berichten, doch ist uns zurzeit kein einziges Unternehmen bekannt, das nach eigener Darstellung eine optimale Lösung gefunden hätte!

Sollten auch Sie Bedarf an einem themenspezifischen Erfahrungsaustausch unter internen OE- oder PE-Experten haben organisieren wir Ihnen gerne eine entsprechende Runde!

[Andreas Rath]

3) Seminardom: Sieger 2004

Das niederösterreichische Seminarhaus des Jahres ist nach einer Direktwahl über den Compass-Verlag der Seminardom Wienerwald. Im österreichischen Ranking erzielte er den beachtlichen 3. Platz. Falls Sie diesen einmaligen Dombau mit Lehmwänden und viel Vollholz, den wir immer wieder gerne für Entwicklungsprozesse buchen, noch nicht kennen lernen konnten, empfehlen wir einen Besuch auf der neuen Homepage unter www.seminardom.at

4) Stellenmarkt

Sollten Sie auf der Suche nach professionellen Organisations- und/oder PersonalentwicklerInnen oder HR-ManagerInnen sein, stellen wir Ihnen gerne kostenfrei einen ersten Kontakt zu veränderungsbereiten KollegInnen her!

Impressum: Newsletter, an ca. 825 Personen gerichtet
BRAINS AND GAMES
Erlebnis::Entwicklung

A-1140 Wien, Diesterweggasse 8/3
Tel. ++43 (0) 1 897 42 35 - 55 oder ++43 (0) 699 1 897 42 35
Fax ++43 (0) 1 897 42 35 - 90
www.bag.at; office@bag.at

Hinweis:

Das ist eine Aussendung an Personen, die mit der BRAINS AND GAMES oder deren Beratern, Trainern oder Coaches in Kontakt stehen.

Sollten Sie unseren Newsletter nicht mehr empfangen wollen, retournieren Sie bitte ein mail mit "Nein danke" in der Betreffzeile.