



HTW Chur
Hochschule für Technik und Wirtschaft

Fachhochschule Ostschweiz
University of Applied Sciences

Bausteine für kreatives Denken

Mitarbeiter gezielt zu kreativem Denken fördern

Autorin: Caroline Bernardi

Essay von:

Franziska Binder, Katja Rossi

31. Januar 2007

Einleitung

Der Verlauf der heutigen Wirtschaft und der tägliche Wandel in einer Unternehmung verlangen viel von einem Mitarbeiter. Es werden hohe Ansprüche und grosse Anforderungen an jeden Einzelnen gestellt. Das wichtigste Kapital jeder Unternehmung sind fleissige und motivierte Mitarbeiter, die mit und für die Unternehmung denken und neue Ideen entwickeln. Deshalb ist es wichtig, dass sich der Mitarbeiter bei der Arbeit wohl fühlt. Dies kann der Arbeitgeber unterstützen indem er die Mitarbeiter fördert und schult. Jeder Arbeitgeber sollte es seinen Angestellten ermöglichen, ihre Potenziale zu entfalten und weiter zu entwickeln.

Zusammenfassung

Mit dem kreativen Denken soll der „Denk-Horizont“ erweitert werden. Man soll sich von gewohnten Denkmustern loslösen können, seine Persönlichkeit kennen lernen und seine Kreativität fördern. Erkennt und versteht ein Unternehmen die Eigenschaften und Fähigkeiten seiner Mitarbeiter, können diese verändert werden. Die drei Bausteine des kreativen Denkens sind:

Erkennen

Jeder Mensch besitzt ein so genanntes „inneres Team“. Dieses Team besteht aus verschiedenen inneren Stimmen, die auf unser Handeln und unsere Kommunikation Einfluss nehmen. Jede Persönlichkeit setzt seine Teammitglieder unterschiedlich ein.

Verstehen

Damit eine Veränderung Erfolg haben kann, sind Offenheit und Bereitschaft das Wichtigste. Der Mitarbeiter muss motiviert sein und auch den persönlichen Nutzen sehen. Solche Veränderungen, sich auf einmal mehr auf sein Gefühl zu verlassen, können bewusste oder unbewusste Ängste hervorrufen. Es ist deshalb wichtig, dass die Mitarbeiter eine Anlaufstelle haben, wo sie persönliche Unterstützung finden.

Verändern

Um die Mitarbeiter gezielt zu kreativem Denken anzuregen, müssen auch auf der Ebene der Strategie, Struktur und Kultur Anpassungen vorgenommen werden. Es sollte deshalb darauf geachtet werden, dass genügend Zeit eingeplant und entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden. Um die Kreativität zu fördern, können eine Vielzahl an Entspannungsübungen, die sowohl Kreativität fördern, gleichzeitig aber auch eine stressabbauende Wirkung haben, eingesetzt werden.

Kernaussagen

Erkennen

Bevor überhaupt eine Veränderung vorgenommen werden kann, muss die Basis bekannt sein. Die Unternehmung muss die Bedürfnisse jedes einzelnen Mitarbeiters in Erfahrung bringen und verstehen. Kreatives Denken eignet sich besonders bei Personen, die eine Denkblockade haben. Solch eine Blockade kann durch Störfaktoren in der Unternehmung oder im Umfeld einer Person verursacht werden.

Verstehen

Die Erfolgsvoraussetzung ist die Bereitschaft des Mitarbeiters. Dieser muss offen sein und den persönlichen Nutzen daraus sehen. Ziel ist es, die Mitarbeiter während ihres Schaffungsprozesses in einen Entspannungszustand zu versetzen, in dem die linke und die rechte Gehirnhälfte gleichzeitig aktiv sind, um so die Kreativität zu steigern. Mit gezielten Übungen kann dieser Entspannungszustand trainiert werden.

Verändern

Damit die Veränderung ein Erfolg wird, müssen klare Strukturen und Richtlinien festgelegt werden. Die Richtung und die Ziele, auf welche man hinarbeiten will, müssen vorgegeben sein. Wie jede andere Entwicklung auch, kann die Kreativität nicht von heute auf morgen gefördert werden.

Diskussion

Grundsätzlich ist die Idee, eine Unternehmung nach den Prinzipien des kreativen Denkens zu führen, gut.

Ein Pluspunkt ist die Investition in Wissen, denn Bildung kann in der heutigen schnelllebigen Zeit nicht genug entwickelt und gefördert werden. Der Ansatz, für Wissen zu investieren, verlangt das Denken in die Zukunft. Eine Unternehmung investiert täglich in neue Tätigkeiten, immer mit dem Risiko, dass das Kapital nicht sicher angelegt ist. Bei einer Investition in das „Know-how“ der Mitarbeiter, wäre das Geld somit gut angelegt. Denn von zusätzlichem Wissen profitieren sowohl der Betrieb als auch der Angestellte.

Ein Nachteil, neben den enormen Kosten, ist die Zeit. Der Prozess, Mitarbeiter gezielt zu kreativem Denken fördern, nimmt einen enormen Zeitaufwand über eine längere Dauer in Anspruch. Nach erfolgreicher Einführung sollten alle Mitarbeiter die Gelegenheit haben, ihr Wissen immer weiter zu entwickeln. Das heisst, sie müssen die Möglichkeit haben, mit einem Coach oder Mentor noch mehr aus sich selbst heraus zu holen.

Ein weiteres Risiko besteht in der Voraussetzung zur Eigeninitiative jedes einzelnen Mitarbeiters. Es braucht den Mut, das gewohnte Denkmuster zu verlassen und sich auf neues, unbekanntes Terrain zu begeben. Sich nicht mehr zu stark auf harte Fakten abzustützen und sich vermehrt von der Intuition leiten zu lassen. Es kann sein, dass sich ein Mitarbeiter sträubt oder den Nutzen für eine Veränderung nicht sieht und den gesamten Prozess im Ablauf behindert. Damit dies nicht passiert, ist es wichtig, alle Mitarbeiter in den Prozess mit ein zu beziehen.

Der erste Schritt für eine Veränderung ist der Wille jeder einzelnen Person, etwas verändern zu wollen. Als Nächstes folgt eine gute Planung sowie eine zielgerechte Umsetzung der Ideen. Mit diesen Ansätzen und etwas Geduld entsteht ein gutes Fundament für eine Veränderung. Je nach Gegebenheit muss eine neue Unternehmenskultur geschaffen werden sowie gewisse Strukturen und Strategien geändert werden. Vor allem bei alteingesessenen Unternehmen ist eine solche Innovation von Vorteil. Sie bringt neue moderne Ideen mit sich.

Mit dem entsprechenden Vertrauen in sich selbst, etwas Gutes entstehen zu lassen, profitieren am Ende sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer.

Schlussfolgerung

Dieser Text basiert auf einem sehr zukunftsorientierten Denken. Leider haben nicht viele Unternehmungen, im speziellen die KMU's, eine solche Einstellung gegenüber ihren Mitarbeitern.

Unserer Meinung nach sollte diese Mentalität des kreativen Denkens in jeder Unternehmung herrschen. Mitarbeiter sollten im Allgemeinen mehr gefördert werden. Es sollte nicht nur die fachliche Kompetenz erweitert werden, sondern eben auch die persönliche. Der gut ausgebildete Angestellte ist ein direkter Beitrag an die Unternehmung und trägt dadurch auch zur Wirtschaft bei.

Um die Mitarbeiter zu fördern, finden wir das kreative Denken einen guten Ansatz. Mit dem Verlassen des gewohnten Denkansatzes entstehen ganz neue Ideen und Lösungen, von denen die Unternehmung nur profitieren kann. Sieht der Mitarbeiter, zu welchem Resultat er durch ein anderes, für ihn neues Denken kommt, ist er auch motivierter, das weiter einzusetzen. Somit steigert sich seine Leistung. Es sollte also unbedingt im Interesse der Firma sein, ihre Mitarbeiter in diesem kreativen Bereich zu fördern.

Dieses zukunftsorientierte Denken erfordert Flexibilität und Einfühlungsvermögen. Vor allem Betriebe, die schon seit Jahren bestehen und deren Unternehmenskultur alteingesessen ist, werden es schwer haben, umzudenken und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Natürlich darf nicht vergessen werden, dass diese Veränderungen, wie bereits angesprochen, viel Geld und Zeit kosten. Unserer Ansicht nach, lohnt sich eine solche Investition aber auf jeden Fall. Für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses ist der Denkansatz ein Pluspunkt: Einerseits für den Mitarbeiter, der einen breiteren „Denkhorizont“ aufbaut und andererseits für die Unternehmung, die von seinen Ideen profitieren wird.