



- Dein Herz schlug, bevor du denken konntest -

Praxistipps zur Innovations- und Potentialentfaltung im Team

Innovationen benötigen wir meist dann, wenn wir Antworten auf reale Fragen benötigen.

Dabei soll es darum gehen, dass die Ideen wirklich praxistauglich sind und nicht unbedingt Platz 1 belegen bei: „Dinge, die die Welt nicht braucht!“

Um bestehende Situationen zu lösen, ist es deshalb sinnvoll, eine entsprechende Innovationskultur zu haben.

Erstellt durch:

Kristina Arnold
Kommunikationstrainerin und Business Coach

Kurz und Knapp – Was meint Innovation?

Innovationskultur - Der Mensch als zentraler Faktor

Kreatives, basiert auf Menschen. Als Unternehmen tun Sie entsprechend gut daran, nicht permanent mit Strafen zu drohen oder den Menschen durch zu enge Vorgaben die Daumenschrauben anzuziehen.

Sinnvoller ist es, den (kreativen) Mitarbeitern auch Freiräume und Vertrauen zu geben. Eine Art verantwortungsvolle Unverantwortlichkeit. Das eine Kultur der Innovation gelebt wird, darf sich auch gerne in den Zielvereinbarungen und Motivationssystemen bemerkbar machen.

Kommunikation

Es erfordert vermutlich Verhaltensänderung bei allen internen aber auch externen Parteien. Transparente Entscheidung und Kommunikation ist sehr wichtig wenn es um gelebte Innovationskultur geht und zwar in allen Hierarchiestufen.

Kollektive Intelligenz

Jede Branche hält sich irgendwie für ganz außergewöhnlich, speziell und auf jeden Fall anders. Ähnlich verhält es sich auch mit der Pflanzenwelt und der Natur. Eins ist dennoch sicher – Menschen haben viel aus der Umwelt adaptiert und sich zur Nutze gemacht.

Seien Sie mutig und lassen Sie sich durch Fachwissen aus anderen Branchen inspirieren. Millionen von Internetnutzern liefern Impulse für Neuerungen. Der Vorteil daran: Pro und Kontra werden direkt mitgeliefert. Außerdem lassen sich auch Teilaufgaben nach dem „Crowdsourcing-Prinzip“ vergeben. Das spart Zeit und Geld.

Methoden zur Innovations- und Potentialentfaltung

LOSlassen

Es gibt mit großer Sicherheit auch kreative Menschen in Ihrem Arbeitsumfeld.

Nachdem Sie Ihre Kollegen und/ oder Mitarbeiter von dem Gedanken befreit haben, dass sie nicht ausreichend kreativ sind, beachten Sie noch Folgendes:

- Geben Sie den Menschen bitte eine genaue Zieldefinition vor
- Räumen Sie genug Zeit für die Kreativen ein, die Dinge auszuprobieren und zu durchdenken
- Denken Sie dran, dass es genug gute Ideen bereits gibt, sie wollen nur gefunden werden - auch das darf ein Team

Kreativität kann trainiert werden. Hier eine Checkliste für drei bewährte Praxismethoden:

- **Reizwortanalyse**
- **6-3-5 Methode**
- **Kopfstandfrage**

Die Methoden in der Praxis

Reizwortanalyse:

- 1: Problem definieren (Ja, ich weiß, wir sagen nicht Problem... Sie wissen was ich meine ;))
- 2: Substantive (Reizwörter) suchen, die **nichts** mit dem Problem zu tun haben. (Fußball, Ring, Sonnenbrille...)
- 3: Nehmen Sie nun das Reizwort in die Analyse
- 4: Jetzt schauen Sie, welche Transfermöglichkeiten es zu Ihrem Problem gibt.

Reizwortanalyse – Beispiel:

- 1: Wodurch sollte sich unser Frühstück von anderen Hotels unterscheiden?
- 2: Reizwortsuche: Rollschuh
- 3: Analyse
 - schnelles wendiges fahren
 - einfach und klein
 - riskant, aber macht Spaß
 - jugendlich, sportlich, aktiv
 - Übung, um richtig gut fahren zu können
 - lange und kurze Strecken
 - schnell und langsam
 - Kunststücke
 - zusammenlaufen
- 4: Transfer
 - Das Frühstück passt sich an die Bedürfnisse der Gäste an (verschiedene Frühstücke – kein Buffet)
 - Konzept ist einfach (viel Zeit, wenig Zeit)
 - Frühstück ist für junge, kreative Zielgruppe (Green Smoothie and go)
 - Gäste können schneller aus dem Haus zur jeweiligen Tagesherausforderung
 -

Nicht alle Wörter aus der Analyse sind brauchbar, nehmen Sie immer das, was für Ihre Thematik wirklich sinnvoll ist.

6-3-5 Methode

Eignet sich gut, wenn Sie Zweifler im Team haben, die so lange grübeln, bis Ideen kaputt gedacht sind und sie dann (vorschnell) als unrealistisch verwerfen.

6 Personen geben ihre 3 Ideen 5 Mal weiter.

Dabei wird die ursprüngliche Idee entweder weitergedacht oder umgekehrt oder in neue Dimensionen gelenkt oder alles auf einmal. Ein künstlicher Zeitdruck liegt dieser Methode zu Grunde.

6-3-5 Methode

1: Jeder der 6 Teilnehmer erhält Zettel mit 3 Spalten und 6 Zeilen

2: Leiter erklärt die Problemstellung und startet die Uhr (5 min)

3: LOS geht's: In die erste Zeile kommen drei Lösungsvorschläge

4: Nach abgelaufener Zeit: Zettel weiterreichen und Idee des Vorgängers weiterentwickeln oder neu denken (Prozess wiederholt sich 5 Mal)

5: Nach 30 Minuten wird beendet und jeder hat seinen Ausgangszettel

6: Auswertung: Neue Ideen? Reizvoll? Realistisch?

Der Vorteil dieser Methode liegt auf der Hand. Sie bekommen viele Ideen in kurzer Zeit auch von Menschen, die sich in Diskussionen oder offenen Brain Storming Formaten zurückhalten. Für diese Methode empfehlen wir höchstens 12 Teilnehmer, um eine möglichst heterogene Gruppe sicher zu stellen.

(Varianten: 8-3-5 usw.)

Kopfstandfrage

Wie können wir unsere Gäste dazu bringen, sich noch mehr zu beschweren?

Was sollten wir tun, damit das Team gar nicht mehr miteinander arbeitet?

Dies sind typische Kopfstandfragen. Also kurz: Wie kann man einen Zustand verschlimmern?

Ziel ist es, die grauen Zellen wieder in Schwung zu bringen, zu lachen und dadurch

die Perspektive zu verändern. Das Schöne ist, dass wir nicht nur auf einmal über das Problem lachen können, sondern es führt meist auch zu tollen, sinnvollen Ideen.

- 1: Problem genau analysieren, um die richtige Kopfstandfrage zu stellen
- 2: Teilnehmer notieren Ergebnis auf Karte – Karte kommt an die Pinnwand
- 3: Sind alle Ergebnisse gesammelt nehmen sie die einzelnen Karten und verwandeln das Negative ins Positive
- 4: Abschließend neues Rahmen oder Maßnahmen gemeinsam entwickeln und implementieren

Kopfstandfrage – Beispiel

- 1: Wie können wir die Kommunikation im Projektteam verschlimmern
- 2: Meetings vermeiden, niemals anrufen, nur per Email kommunizieren, Geheimnisse wahren
- 3: Regelmäßige Treffen vereinbaren, direkten Kontakt oder Telefonkontakt herstellen, sprechen statt schreiben, Transparenz wo möglich

Das Tolle ist, dass während dieser Methode auch die Sarkasten und Freunde der Ironie ihren Raum bekommen und trotzdem hinterher in die Lösung kommen.

Potentialerkennung im Team

Heterogene Teams sind im Allgemeinen nicht sehr langlebig und erfolgreich. Da erzähle ich Ihnen nichts Neues.

Es gibt verschiedene Modelle, wie sich ein Team zusammen setzen sollten.

Für die Stärken und Schwächen eines jeden Mitarbeiters gibt es genügend Analyse Tools.

Interessant ist, dass egal wie Sie Feedback verpacken, es zerrt oft genug in unterschiedlich starken Ausprägungen an dem, der es bekommt.

Ein innovativer Ansatz ist deshalb der Stärkenkompass.

„Kein pseudowissenschaftlicher Test, keine komplizierte Auswertung und keine Praxistipps

verallgemeinernde Typologie – stattdessen eine einzigartige Landkarte der Ressourcen aus Millionen möglicher Kombinationen, so individuell, wie Ihr Fingerabdruck.“

Lossprechen arbeitet mit diesem Tool und empfiehlt es allen Unternehmen, die daran interessiert sind, Mitarbeiter ein praktisches Werkzeug für ihr individuelles Ressourcen-Management an die Hand zu geben.

<https://www.staerkenkompass.de/2016/02/01/staerkenkompass-das-tool/>

Methoden – bei LOSSPRECHEN im Team Coaching

Im Team Coaching geht es oftmals darum, dass Teams sich weiterentwickeln und/oder verändern wollen. In der Zusammenarbeit, Kommunikation oder ihren Prozessen.

Lossprechen arbeitet deshalb mit weiteren Methoden wie zum Beispiel:

Die 6 Denkhüte

Disney-Methode

Mind Storming

Uvm.

Ich lade Sie ein, einfach mal mit mir LOSzusprechen. Dann schauen wir, welche Themen sich lohnen LOSzulassen.

LOSsprechen:

04131 998 034 2

0176 846 704 91

Losschreiben:

Kristina.arnold@lossprechen.com

- Dein Herz schlug, bevor du denken konntest -