

Kreativität

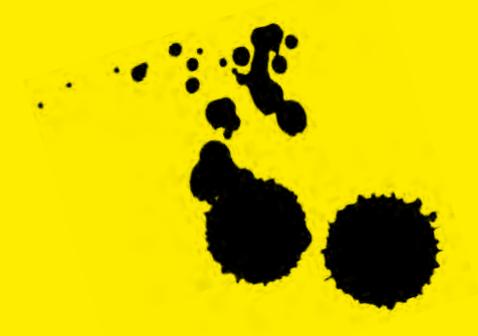
Methoden und Tipps



1/2019

Kreatives Präsentieren.
Ideen entwickeln mit Schreibjournalen.
Welche Kreativmethoden gibt es?

Rubriken in diesem Heft



Umfrage

Ist Kreativität angeboren oder kann man sie trainieren?

Die Ergebnisse einer Online-Umfrage ab Seite 8



Kreative User-Stories

Ideen entwickeln mit Schreibjournalen.

Fünf authentische NutzerInnen berichten von ihren Erfahrungen ab Seite 12



Methoden und Anwendungen

Unterschiedliche Kreativtechniken,

z.B. Ideenglas, Zentangle, 3 - 6 - 5,
kreatives Präsentieren und Visualisieren ab Seite 24



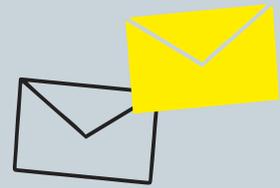
Lesenswertes, Produkte und Links

Passend zum Heftthema **Kreativität** ←

ab Seite 38



Vorwort



Ist Kreativität angeboren, kann man sie lernen oder ist sie eher so etwas wie eine Haltung? Sind kreative Menschen eigentlich glücklicher oder erfolgreicher im Beruf als weniger kreative Menschen? Mit diesen Fragen beschäftigen wir uns in diesem neuen Magazin, das aus unterschiedlichen Perspektiven einen Blick auf das Thema Kreativität wirft. Im Zentrum stehen neben praktischen Methoden und Tipps die Geschichten von Menschen, die für uns authentisch getestet haben, mit welchen Kreativtechniken sie im Arbeitsleben und in ihrem Alltag kreativ(er) werden.

In den letzten Jahren hat die Kreativität wieder eine Art Renaissance erlebt: Es erscheinen mittlerweile ganze Ratgeberbücher zum Thema, die Kreativ- und Do-it-yourself-Branche boomt in einigen Bereichen wie schon lange nicht mehr, und auch der professionelle Weiterbildungsmarkt hat das Thema für sich entdeckt. Wer möchte, kann sich also in Workshops zeigen lassen, was Kreativität eigentlich ist, welche Methoden zu einem passen und wie man seinen Alltag insgesamt kreativer gestalten kann.

Kreativ ist aber nicht gleich kreativ. Die eine bevorzugt feste Zeiten, Rituale und schwört auf bestimmte Gegenstände, der andere hat die besten Ideen im sprichwörtlichen kreativen Chaos und schreibt zur Not auch auf der Tischplatte weiter, wenn das Notizpapier zur Neige geht.

Ganze drei Monate lang haben sich Menschen von uns für unser Kreativ-Langzeitexperiment über die Schulter schauen lassen. Was passiert, wenn man mit einem leeren Journal und schönen Schreibgeräten seinen Ideen ganz „analog“ freien Lauf lässt?

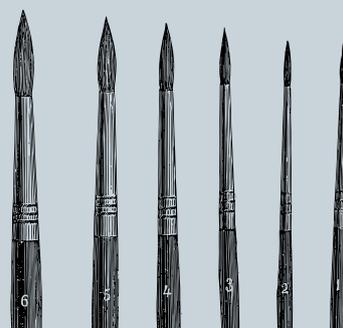
Bei der Auswahl der TesterInnen ging es nicht darum, Menschen zu finden, die sowieso schon immer alles künstlerisch perfekt hinbekommen, auch wenn unter ihnen welche sind, die sehr gut zeichnen können. Was uns interessiert hat, sind v.a. unterschiedliche Zugänge zur Kreativität: Was funktioniert bei der einen gut, beim anderen nicht so gut, und warum ist das so? Welche Methoden können die TesterInnen empfehlen und was hat ihnen das Experiment über sie selbst und ihre Kreativität verraten?

Je nach Veranlagung und Vorlieben funktionieren bestimmte kreative Methoden bei der einen besser und beim anderen weniger gut. Es gibt also nicht die eine, „richtige“ Form von Kreativität, sondern viele verschiedene – man muss also keine Künstlerin oder genialer Entwerfer sein, um in Beruf und Freizeit kreativ zu sein. Manchmal reichen auch kleine Veränderungen, damit man neue Ideen entwickeln und sein eigenes kreatives Potenzial für sich nutzen kann. Lassen Sie sich also vom Magazin inspirieren! Unter www.kreative-arbeitswelten.blog finden Sie darüber hinaus weitere Stories, einen Selbsttest und vieles mehr rund um das Thema Kreativität.



Dr. Stephanie Dreyfurst

Redaktion



Arbeit und Kreativität

Kreatives Denken ist dem Menschen angeboren, aber nicht alle erhalten es sich bis in ihr Erwachsenenleben.

Was braucht Kreativität als Nährboden? Dank psychologischer Studien wissen wir mittlerweile, dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale Kreativität beeinflussen: Dazu gehören **Offenheit für neue Erfahrungen, Durchhaltevermögen, die Bereitschaft Risiken einzugehen, Neugierde und ein gewisses Maß an Nonkonformität**, also der Mut zum „aus-der-Reihe-Tanzen“.

Während heutzutage in der Arbeitswelt überall mehr Innovation durch Kreativität gefordert wird, werden Kinder in der Schule für kreative Herangehensweisen immer noch eher bestraft: Nur für regelgerechte Musterlösungen gibt es gute Noten, und wer „aus der Reihe tanzt“, eckt schnell an und verstößt gegen die herrschende Ordnung.

In der Kindheit wird einem also die Kreativität im schlechtesten Fall erst abtrainiert, bevor sie dann im Erwachsenenleben wieder extrem gefragt ist. Das Schulsystem werden wir leider nicht so schnell ändern können, aber wie wir unseren (Arbeits-)Alltag im Erwachsenenleben gestalten, was wir ausprobieren, lernen und wie wir Kreativität (wieder) in unser Denken einziehen lassen, darauf haben wir – zum Glück – einigen Einfluss.

Personalverantwortliche und Führungskräfte haben mittlerweile schon besser verstanden, dass es auf Dauer wenig nützt, Kreativität und innovative Ideen extern „einzukaufen“ – das ist nicht nur teuer, sondern langfristig wenig ökonomisch.

Eine bessere Strategie besteht darin, seine hausinternen Mitarbeitenden kreativ fortzubilden und insgesamt für ein Klima zu sorgen, in dem neue Ideen wachsen dürfen und auch Fehlstarts toleriert werden. Zwei Fragen sind für die Leitungsebene und die Personalverantwortlichen zu beantworten:

☛ **Wie entsteht Kreativität und wie können wir sie gezielt im Unternehmen fördern?**

☛ **Wie können wir bereits bei Einstellungen stärker berücksichtigen, dass Menschen sich kreativ weiterbilden können? (Stichwort „Learning on the job“)**

Untersuchungen zum Zusammenhang von Kreativität und Persönlichkeitsmerkmalen haben gezeigt, dass es nicht den „einen“ Typus Mensch gibt, der kreativ ist; eine zu frühe Selektion (z.B. bei Einstellungen) ergibt deswegen wenig Sinn. Vielmehr geht es für Unternehmen darum, seine Mitarbeitenden gezielt zu fördern und ihnen den notwendigen kreativen Freiraum zu ermöglichen.

Kreativität wirkt sich dabei auf vier Ebenen aus, auf der des Individuums, der Gruppe, der Führung und der gesamten Organisation. Sie sollte auch auf allen diesen Ebenen gefördert werden, damit am Ende wirkliche Innovation stattfinden kann, d.h. zum Beispiel neue Produkte, Lösungen und Dienstleistungen im Unternehmen entstehen, die aus den kreativen Ideen Einzelner erwachsen.

Es gibt immer noch nicht allzu viele Erklärungsmodelle zum genauen Zusammenhang zwischen Kreativität und Arbeit. Zwei Studien sollen an dieser Stelle genannt werden: Zum einen die Komponententheorie von Amabile (1997), die zwischen der individuellen und organisationalen Ebene unterscheidet und besonders den Aspekt der Motivation für einzelne Mitarbeitende untersucht; zum anderen das integrative Modell der Kreativität in Arbeitsgruppen von West (2002), das Gruppen und Teamarbeit fokussiert.

In beiden Untersuchungen wird deutlich, dass der Aspekt der **Motivation** eine wichtige Rolle spielt, sowohl der intrinsischen als auch der extrinsischen. Unter intrinsischer Motivation wird alles verstanden, was innerhalb der Person liegt und unabhängig von äußeren (extrinsischen) Faktoren existiert, z.B. Spaß, Neugier, Interesse oder ein Gefühl der Selbstwirksamkeit. Zu den äußeren Einflussfaktoren werden etwa Belohnungen (z.B. in Form von mehr Gehalt oder Erfolgsprämien) oder Zwang gezählt. Beide Formen der Motivation können nebeneinander existieren, wobei gerade die Förderung intrinsischer Motivation bei Mitarbeitenden wichtig ist, wenn es darum geht, das Arbeitsumfeld insgesamt kreativer zu gestalten.

In einschlägigen Fachkreisen ist Kreativität eine der Fähigkeiten, die in den kommenden Jahren noch wichtiger wird, als sie es bereits jetzt ist: Das Weltwirtschaftsforum hat

bereits 2015 prognostiziert, dass der Stellenwert von Kreativität in den kommenden Jahren extrem steigen wird. Gerade mit Blick auf Künstliche Intelligenz, Big Data und automatisierte Prozesse kommt ihr eine Schlüsselfunktion für die Arbeitswelt in der Zukunft zu – menschliche Kreativität lässt sich nicht künstlich erzeugen, wir brauchen sie jedoch, um die Herausforderungen anzugehen, vor denen wir jetzt und in Zukunft stehen.

Grund genug also, sich intensiver mit dem Thema Kreativität auseinanderzusetzen. Auf den folgenden Seiten finden Sie deswegen u.a. die Ergebnisse einer Umfrage zum Thema, viele praxisnahe Tipps und Methoden sowie authentische Geschichten von Menschen, die drei Monate lang ausprobiert haben, wie sie allein mit einem leeren Schreibjournal und Stiften neue und kreative Ideen entwickeln konnten. Darüber hinaus durften wir bei einem zweitägigen Workshop der Haufe Akademie zu Gast sein, in dem unter dem Motto „Thinking Out Of The Box“ die Teilnehmenden ausloten durften, wie sie im Arbeitsumfeld kreativer werden können.

Auf den Seiten 58 und 59 finden Sie hilfreiche Literatur zum Thema Kreativität und Apps, die Ihnen einen Kreativitäts-Boost geben, wenn Sie sie in Ihren Arbeitsalltag einbauen. Probieren Sie einfach aus, was Ihnen am meisten liegt und scheuen Sie sich nicht davor, Ihre alten Gewohnheiten über Board zu werfen!

Im Jahr 2015

1. Komplexe Problemlösungen
2. Abstimmung mit Anderen
3. Mitarbeiterführung
4. Kritisches Denken
5. Verhandlungsgeschick
6. Qualitätskontrolle
7. Serviceorientierung
8. Urteilskraft und Entscheidungsfähigkeit
9. Aktives Zuhören
10. Kreativität

Im Jahr 2020

1. Komplexe Problemlösungen
2. Kritisches Denken
3. Kreativität
4. Mitarbeiterführung
5. Abstimmung mit Anderen
6. Emotionale Intelligenz
7. Urteilskraft und Entscheidungsfähigkeit
8. Serviceorientierung
9. Verhandlungsgeschick
10. Kognitive Flexibilität

Prognose des Weltwirtschaftsforums
zu den „Top 10 Skills“ in der Arbeitswelt 2015 und 2020

