



#creativityhacks – Reflexion Status Quo

Die Fragen

1. Sprechen wir miteinander oder übereinander?
2. Wie können wir den Unterschied zwischen Fehler und Irrtum erkennen und leben? Fehler vermeiden durch vorhandenes Wissen, Irrtümer riskieren durch die unternehmerische Wette.

-
3. Verwechseln wir Konflikte und Diskussionen mit einem Wettbewerb? Wie können wir den Gedanken verinnerlichen und leben, dass es in einem Meeting nie darum gehen sollte zu gewinnen?
 4. Gibt es Praktiken bei uns, die erwachsenen Menschen nicht würdig sind (z.B. Zeiterfassung? Wahl des Arbeitsortes?)? Können wir diese so schnell wie möglich einstellen?
 5. Stellen wir sicher, dass Menschen *safe spaces* bekommen, also nicht unterbrochen und kritisiert werden.
 6. Gibt es bei uns Menschen mit formaler Macht, die unser (Führungs-)System hinterfragen und bereit sind zu ändern?
 7. Üben wir uns in situationsbezogener Demut (z.B.: „Vielleicht habe ich etwas übersehen, was jemand anderes sieht“)? Wie können wir uns in Neugier und Nicht-Wissen üben?
 8. Stellen wir ehrlich interessierte Fragen?
 9. Ist unsere erste Reaktion Wertschätzung für die Person?

10. Welche Managementpraktiken herrschen bei uns vor und wie leben wir diese aus?

11. Welche Grundüberzeugungen und Absichten liegen der Praktik zugrunde?

12. Wie sehr behindert oder fördert die Praktik die Wertschöpfung?

13. Was würde passieren, wenn wir sie abschaffen?

14. Brauchen wir einen Ersatz und wenn ja, welchen?

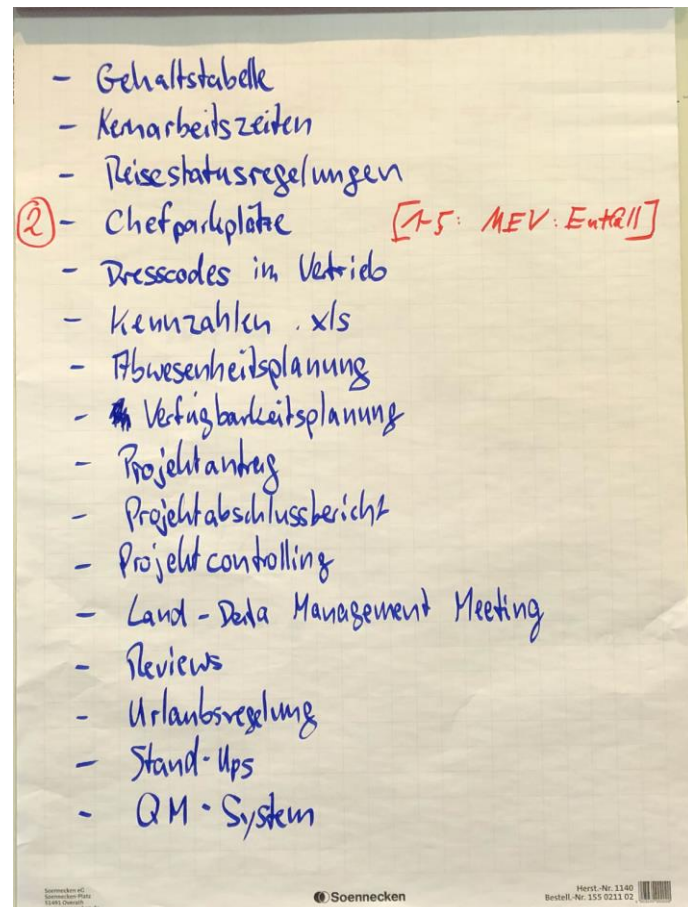
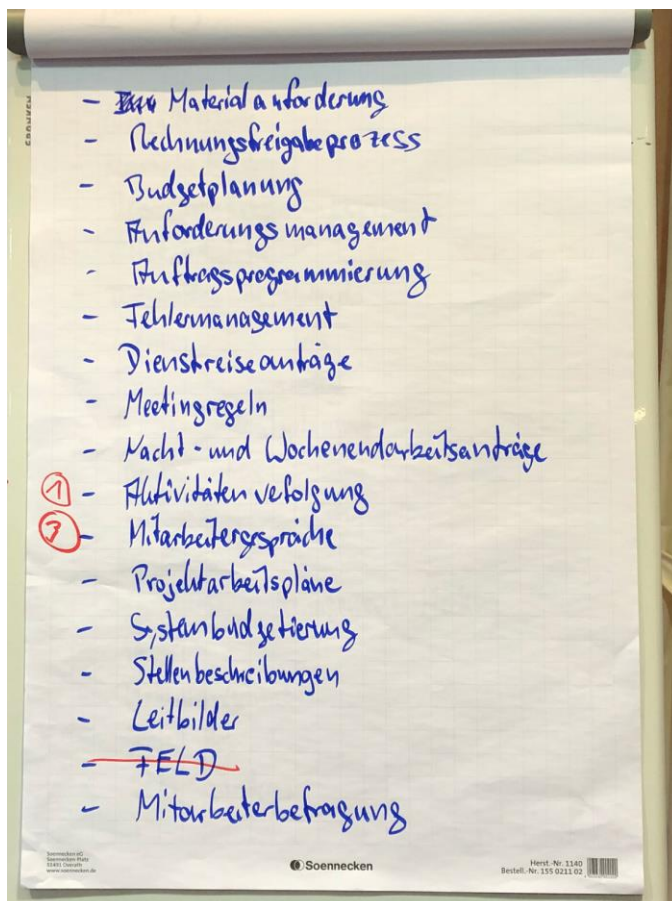
15. Was fehlt jetzt noch, um die Änderungen zu realisieren?

Teilnehmerkreis

Du kannst diese Fragen erst mal allein für dich durchgehen, mit dem Team oder mit dem Managementkreis.

Beispiel

Hier ein Beispiel aus einem Workshop:



Rahmenbedingungen

Die Fragen eignen sich als "Door-Opener", um ernsthaft zu reflektieren, wo eure Kultur steht. Es gibt hier kein „richtig oder falsch“, kein „wenn ihr mehr als 50% mit ja oder nein beantwortet habt“.

Wie gesagt, Transformation bekommt keine Blaupause. Aber wenn ein Gefühl von Handlungsbedarf beim Beantworten der Fragen entsteht, kann ich dir weiterhelfen.

Die Kulturmusteranalyse

Du möchtest mehr? Du kannst gemeinsam mit mir eine [Kulturanalyse](#) durchführen.

Die Analyse:

Im Hinblick auf die organisationspezifische Kultur können im Rahmen der Kulturmusteranalyse verschiedene kulturelle Dysfunktionen und Produktivitätsfaktoren identifiziert werden. Symptome einer dysfunktionalen Unternehmenskultur und –kommunikation werden sichtbar und definiert. Die Kulturmusteranalyse entfaltet bereits während der Durchführung ihre Wirkung und stellt somit ein kurzfristiges Instrument dar, um z. B. Funktionseinheiten zielgerichtet in Gang zu setzen.

Die begleitete Umsetzung:

Kultur- und Kommunikationsentwicklung gehorcht allerdings anderen Gesetzen, als etwa eine technische Analyse. Das Muster „Störungssuche – Lösungsvorschlag – Ergebnis“ greift hier nur selten. Daher erfordert es eine Entwicklung und Begleitung auf Zeit.

Mögliche Ziele:

- Analyse der Arbeitswirklichkeit im Unternehmen - Identifizierung unternehmensspezifischer Höchstleistungen, um diese zu beschützen - Ermittlung von Unproduktivitäten und Handlungsfeldern - Zielkonflikte erkennen und bearbeiten - Aufbau einer lösungsorientierten „Fehlerkultur“

Kontaktiere mich gern: hello@creativityhacks.de