



Diesen Monat speziell interessant für **betriebl. Mentoren & Coaches**

Für euch nachgefragt ...

Begriffe rund um Coaching, betriebl. Mentoring, Supervision und Resilienztraining wirkungsvoll erklärt

Co-Creation

In einer zunehmend vernetzten Welt, in der die Zusammenarbeit in Teams grossgeschrieben und Individualität gesucht wird, brauchen wir entsprechende Herangehensweisen, um Neues zu kreieren. Dabei setzt «Co-Creation» an den Wurzeln des Menschseins an; Was unser Wesen definiert, ist unter anderem die Möglichkeit und der Drang dazu, Wissen und Können zu teilen. Wir Menschen denken im Kollektiv ergiebiger als allein, daher leben und erschaffen wir in Gemeinschaften. Um also unser volles Potenzial entwickeln zu können, sind wir darauf angewiesen, unsere Kreativität mit derer unserer Mitmenschen zusammenzubringen (Maas & Hüther, 2017).

Definition

Der Begriff «Co-Creation» oder Ko-Kreativität erklärt den menschlichen Prozess der gemeinsamen Erschaffung von Neuem. Er beschreibt die kollektive Suche nach Lösungen, an der jedes Individuum beteiligt und dabei unabdingbar ist. Seine Ursprünge lassen sich in der Wirtschaftswissenschaft als Form der interaktiven Produktgestaltung verorten, übernommen in die Organisationsentwicklung bedeutet Co-Creation, dass Unternehmen eine Kultur verfolgen, in der Begegnungen zwischen Menschen begünstigt, ja sogar gefördert werden (Universität Wien, 2022).



In diesem Monat haben wir bei Karin Sidler, Geschäftsführung, nachgefragt, was der Begriff «Co-Creation» bedeutet. Im folgenden Text erläutert sie, woher der Begriff stammt, was darunter zu verstehen ist und wie dieses Wissen in Begleitungsprozesse einfließen kann.

Die sechs Dimensionen von Co-Creation

Die Theorie der Co-Creation ist eine Zusammenführung aus mehreren Kreativitätstheorien, eine sogenannte Synthese, die sich gegenseitig ausschliessende Ansätze «verheiratet». Was wiederum Co-Creation auf den Punkt bringt, denn mehrere Sichtweisen finden zusammen und gestalten gemeinsam eine weiterführende Lösung. Aus dieser Synthese ergibt sich die sechsdimensionale Kategorisierung von Co-Creation:

Ethik und Mitwirkung: Neue Ideen mit dem Potenzial eines positiven Einflusses auf die Gemeinschaft werden entwickelt, untersucht und umgesetzt. Ideen, denen dieses Potenzial fehlt, werden verworfen. Unter diesen Gesichtspunkten können Arbeitsgruppen beispielsweise mögliche Innovationen bewerten und dementsprechend abspecken, erweitern oder ergänzen.

Dialog: Fragen sollen gestellt, neue Ideen diskutiert sowie Konflikte nicht umgangen, sondern bewältigt werden. Diskussionen sollen im Geschäftsalltag Platz finden und in anstrengenden Momenten nicht banalisiert werden. Beispielsweise können organisierte Brainstormings auf dem Tagesplan stehen, um gedeihenden Dialog zu gewährleisten.

Kontrolle & Verantwortung: Hier wird die Verantwortung über kreative Prozesse und deren Phasen übernommen, indem die Konsequenzen einzelner Entscheidungen verstanden und kontrolliert werden. So sollten zum Beispiel Fortschritte in einem Unternehmen immer wieder dargestellt und analysiert werden. Ein gutes Hilfsmittel dafür kann ein Meilensteindiagramm sein, welches die Innovation vom Grundgedanke bis hin zum Status Quo abbildet.

Eintauchen & Aufgehen: Gemeinsames Eintauchen in die kreative Aktivität führt unter Umständen dazu, dass Risiken eingegangen und kollaborative Ideen und Handlungen entstehen. Dabei kann richtiggehend ein kollektives Flowerleben entstehen. In der Praxis kann beispielsweise die örtliche Verbundenheit, also ein als Team geteilter Raum dazu befähigen, gemeinsam einzutauchen.

Re-Framing: Die Neuausrichtung geschieht bei Unterbrechungen von kreativen Aktivitäten. Dabei werden fremde und eigene Denkweisen aktiv gestört, um bewährte Routinen und Denkmuster zu verlassen und somit neue Wege zu finden. Beispielsweise können gemeinsame Kurzausflüge oder auch kontrollierte Pausenstrukturen ein Re-Framing fördern.

Emotionales Laterales Denken: Emotionen sollen zum Ausdruck kommen und beleuchtet werden. Dabei geht es um den emotionalen Einfluss auf den kreativen Prozess. Emotionen sollen diskutiert und gefördert sowie deren Wirkung auf die Kreation antizipiert werden (Fasching, 2019). Hierzu kann zum Beispiel ein emotionaler Austausch mit Fragen wie «Wie geht es dir heute?» oder «Wie empfindest du dabei?» als Auslöser fungieren.

Diese Kategorisierung zeigt auf, was Co-Creation beinhaltet und wie sie entstehen kann, wenn die richtigen Zutaten verwendet werden und die Um-

gebung es zulässt. Eine flachhierarchische Führung und eine dynamische Zusammenarbeit ermöglicht es, eine solche Kultur in einer bestehenden Organisation gedeihen zu lassen. Dabei sind die Ebenen Teamarbeit und Führungskultur zentrale Punkte, die berücksichtigt werden müssen, um mit Co-Creation die Organisation anzureichern.

Das Kontrollgefühl und die Positive Psychologie

Damit ein Team gemeinsam kreativ sein kann, ist es zentral, nicht die Leistung Einzelner zu bewerten und zu belohnen, sondern dass das ganze Team Anerkennung bekommt. Ganz egal, wer innerhalb des Teams wie viel beigetragen und wer das Wichtigste erledigt hat, die Teammitglieder fungieren als gleichwertige Bausteine eines Organismus, sie sind quasi die Organe unseres Körpers. Dabei ist es unerlässlich, zunächst die Ideenfindung, also den ko-kreativen Prozess, von der Bewertung, welche hemmend wirkt, zu trennen. Bei einer kollektiven Lösungsfindung hat die Bewertung einzelner Ideen keinen Platz. Erst nach dem Kreativen kommt die Phase der Analyse und Selektion, in der Ideen zerpfückt und abgelehnt werden, wenn sie nicht zielführend sind (Schinko-Fischli, 2017).

Ebene Führungskultur

Um wie bereits angetönt eine Organisationskultur zu haben, welche es erlaubt, dass sich Menschen als solche begegnen, um so mittels ko-kreativen Prozessen das eigene Potenzial zu entfalten, bedarf es einem strukturellen Umdenken. Mit dem Auflösen hierarchischer Strukturen schafft ein Unternehmen eine nahbare Umgebung und eine Führungskultur mit gegenseitiger Verbundenheit zwischen Führungsperson und Geführten. Diese Verbundenheit ist gleichzeitig eine Voraussetzung und ein Resultat von achtsamer systemischer Führung und letztlich zu erreichen mit wichtiger Beziehungsarbeit. Dabei soll die direktive Haltung einer Führungsperson aufgegeben, und die Zusammenarbeit auf Augenhöhe gefördert werden (Schrör, 2016).



Was bringt mir dieses Wissen in der Praxis bei Begleitungsprozessen?

Als Begleitungspersonen können wir die Grundsätze und Wirkung der Co-Creation umfassend in unsere Arbeit mit Teams und Führungspersonen einfließen lassen. Wir unterstützen so unsere Kundinnen und Kunden wirkungsvoll bei der Suche nach Lösungen für neuzeitliche Problemstellungen.

Im Begleitungsprozess hilft uns Co-Creation dabei, die Kraft des Dialoges sowohl im Aussen, als auch im Innen aktiv zu nutzen, um sowohl kollektive und umfassende Ideenfindungen als auch nachhaltige Lösungen zu ermöglichen. Dank dem strikten Trennen zwischen der Entstehung und der Bewertung von Ideen, wird es Teams und Einzelpersonen möglich, Begrenzungen zu überwinden und aus dem vollen Potential zu schöpfen.

Durch ein umfassendes und vernetztes Verständnis von Co-Creation sind wir mit einer modernen Herangehensweise gerüstet, um Unternehmen und deren Teams auf der Suche nach Innovation und Fortschritt kompetent zu Diensten zu stehen. Wir erweitern unser Know und Do How um die wertvolle Einsicht in die Bedeutung von gemeinsamer Kreativität - einerseits für die Entstehung von kollektiven und nachhaltigen Lösungen und andererseits für die Entfaltung des persönlichen Potenzials auf der individuellen Ebene.

Quellenangaben

Fasching, H. (2019). Beziehungen in pädagogischen Arbeitsfeldern und ihren Transitionen über die Lebensalter. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Maas, A. & Hüther, G. (2017). Die Lösung liegt in der Co-Kreativität. Interview. In Maas-Magazin (S. 56-61). Saarbrücken: animaa Verlag.

Schinko-Fischli, S. (2017). Angewandte Improvisation für Coaches und Führungskräfte: Grundlagen und kreativitätsfördernde Methoden für lebendige Zusammenarbeit. Wiesbaden: Springer.

Schrör, T. (2016). Führungskompetenz durch achtsame Selbstwahrnehmung und Selbstführung: Eine Anleitung für die Praxis. Wiesbaden: Springer.

Universität Wien. (2022). Ko-Kreativität. Verfügbar unter: <https://co-creativity.univie.ac.at>.



Dein Input ist wert- und wirkungsvoll!

Bist oder warst du beim Coachingzentrum in Ausbildung und möchtest dein Wissen bezüglich zentralen Begrifflichkeiten rund um Coaching, betriebl. Mentoring, Supervision und Resilienztraining der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen? Dann melde dich unter info@coachingzentrum.ch und wir klären dein Anliegen gerne für dich ab.

Verbinde dich mit uns

Willst du das Coachingzentrum erleben – zeitnah und persönlich? Dann folge uns auf Social Media.

