

Training kreativer Problemlösung

falsch ist richtig – möglicherweise

Ausgangspunkt für das Training sind Fragestellungen aus dem eigenen beruflichen Umfeld der TeilnehmerInnen. So nutzen wir die individuell erlebte Praxis als Fallstudie, konkret und praxisnah. Indem wir die Sicht auf die Fragestellung vielfältig verändern, gleich einem Training der Variabilität des Denkens, schaffen wir für Stresssituationen spezifische Reaktionsfreiräume. In diesem Sinn fokussiert das Training die Entwicklung von Lösungskompetenz. Solche Lösungskompetenzen, wenn sie sich aus einem autarken Prozess entwickeln, sind dann auch auf zukünftige neue Fragestellungen übertragbar. Das ist der Plan.

Zum theoretischen Hintergrund:

In Stresssituationen aktivieren wir uns schon bekannte Muster. Ob die mit der Situation etwas zu tun haben ist dann meist zweitrangig. Wenn die Umwelt dann in der Folge nicht so funktioniert wie wir das erwarten, verstärken wir unser Bemühen. Mehr ist besser! Das ist auch so ein Muster. Diese Dynamik wird noch verstärkt, wenn die stressende Situation unbekannte, neue Anteile besitzt. Dem Rückgriff auf solche Muster können wir unter Stress nicht entgehen.

Allerdings könnten wir vorher dafür sorgen, dass wir mehr Muster zur Verfügung haben als das momentan notwendig ist. Das ist gewissermaßen eine Investition für zukünftige Stresssituationen, in denen wir Verhaltensmuster brauchen die zu neuen, kreativen Lösungen führen. Wir können dann den neuen Fragen auch neue Antworten geben. Dieses Potential müssen wir schaffen, bevor diese neuen Problemstellungen eine Reaktion einfordern.

Da Zukunft immer mit Unsicherheit verbunden ist wird die Potentialerweiterung mehr brauchen als eine Vermehrung von Mustern. Das allein löst den Automatismus in der Stresssituation nicht auf. Wissen mündet in Projektionen und wird erst über die dort als Wirkungsausbreitung sichtbaren Relevanzen zur Handlungsorientierung. Eine Bandbreite von Reaktionsmöglichkeiten entsteht somit auch durch eine erweiterte Möglichkeit Situationen und Realität zu denken. Die Variation von Rollen, Perspektiven, Zeithorizonte, Bezugsrahmen, Projektionen, funktionale Modelle ... ergibt unterschiedliche Realitätsbilder. Erst wenn wir mehrere haben können wir wählen! Dem werden wir uns im Training widmen.

Methodischer Hintergrund ist ein spezifisches Trainingsprogramm. Es ist einerseits eine direkte Trainingsmöglichkeit für kreative Problemlösung. Andererseits ist es ein Beitrag zur Nachhaltigkeit 2. Ordnung. Damit ist die Reaktionsfähigkeit auf unbekannte Anforderungen in der Zukunft gemeint. Das sollten wir entwickeln bevor wir es brauchen.