



Blick-Licht verbindet Menschen und Aufgaben

Blick-Licht verbindet Menschen und Aufgaben

- Blick-Licht bringt das Alltagswissen (was wirklich passiert) der beteiligten Menschen zum Vorschein
- Blick-Licht bindet alle Hierarchieebenen mit ein
- Blick-Licht ist ein hervorragendes Motivationsinstrument
- Blick-Licht bringt Licht in den Prozessverlauf und beleuchtet auch außergewöhnliche Prozesszustände und undefinierte Prozessanteile
- Blick-Licht erzeugt Management Attention
- Blick-Licht bringt Bewegung in Schnittstellenthemen
- Blick-Licht braucht und erzeugt verstehende Kommunikation auf Augenhöhe
- Blick-Licht macht Lernen leicht und sorgt für nachhaltige Verbesserungsprozesse
- Blick-Licht fördert eine Kultur der Wertschätzung und sinnstiftender Arbeit

Blick-Licht ist ein Lichtblick für eine sinnerfüllte Arbeitsweltperspektive

Mit Mustern arbeiten

Die Beharrungselemente einer Organisation sind eingespielte und oft unbewusste, automatisierte Gewohnheiten

Gewohnheitsmuster

Die Lernfelder, die aus diesen Gewohnheiten herausführen sollen, sind im engen Wortsinn noch keine Muster. Sie müssen erst entworfen und gelebt werden. Wir nennen sie

Perspektivmuster

Beharrung von Gewohnheitsmustern

Die Beharrung von Gewohnheitsmustern hat personale und organisationale Gründe.

Auf der persönlichen Ebene sind es neuronale Verfestigungen, die hoch automatisiert ablaufen.

Auf der organisationalen Ebene sind es Gruppen- und Kulturprägungen, die ebenso automatisiert ablaufen.

Dan Dennet:

„Das Bewusstsein des Menschen gleicht einem Regierungssprecher, der Entscheidungen zu verkünden hat, bei deren Entstehung er nicht dabei war und deren wahre Gründe er auch nicht kennt.“

Unbeachtete Gewohnheiten

Kommunikationsqualität

Eigenheiten, unbekannte Wirkungen,
konflikträchtige Formen, Wirkung
von Wertungen, Rückkoppelungseffekte

- Viel Redner, wenig Redner
- Viele Bewertungen und Abwertungen
- Kommt anders an, als man glaubt
- „Spielchen“
- ...

Beziehungen und Führungskultur

Beziehungsstörungen und Konflikte,
Unverbindlichkeit, Mangel an Wertschätzung,
usw.

- Zu viel oder zu wenig Harmonie in Gruppen
- „Mit dem rede ich nicht mehr“
- Zu viel oder zu wenig Einflussnahme der Führungskraft
- Anerkennung bleibt unspezifisch
- ...

Fehlerkultur, zurückliegende Erfahrungen

Schuldgefühle, resignierte oder
unbeteiligte
Haltung, Erfahrungen von Inkonsequenz,
vergebliche Mühen, Langsame und
schwerfällige Veränderungen

- Schon mehrfach gestartet und Nichts zu Ende gebracht
- „Er schreibt es auf, aber passieren tut nichts“
- „Ich mache das, was ich für richtig halte“
- ...

Nähkästchen-Interviews

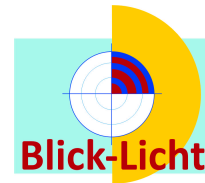
Licht ins Dunkel der hinderlichen
Gewohnheiten bringen? Wie kann das gehen?

Unbekannte Systemdynamiken, die zur **Gewohnheit**
geworden sind, aus den Erfahrungen der Mitarbeiter
extrahieren können.

Die Erfahrungswelt der Mitarbeiter spiegelt eine Wirklichkeit,
die Führungskräfte oft nicht wahrhaben wollen!

Daraus lassen sich die subtilen Beharrungsthemen und die
daraus resultierenden Lernthemen formulieren,
für eine gemeinsame „Wirklichkeit“ von Mitarbeitern und
Führungskräften.

Tool, um in den Alltag hinein zu hören



Verbindet Menschen und Aufgaben

Abstrakt:

Blick-Licht ist ein Managementtool, das die Erfahrungswelt der Mitarbeiter nutzbar für agile Veränderungsprozesse macht. Es ist hierarchieüberschreitend und stimuliert Schnittstellenthemen, verbessert die Kommunikationskultur und es ist sinnstiftender Anreiz für engagierte Mitarbeit.