

BYE-BYE POST ITS

Zusammenarbeit ist bunt: Post-its an jeder Wand, Canvases für jede Fragestellung, Templates für jede Veränderung. Alle werden „mitgenommen“, alles ist sichtbar, greifbar, auswertbar. Wir sammeln viel, aber was davon verstehen wir wirklich? Und was genau führt dann zur Bewegung, zur Veränderung, zum gewünschten Ergebnis?

Wir erleben in unserer Arbeit mit Management-Teams, dass genau hier eine Müdigkeit einsetzt. Menschen füllen Kästchen aus, clustern Zettel, machen Dot-Voting und gehen danach in einen Alltag zurück, der sich kaum verändert. Die eigentlichen Fragen bleiben unter der Oberfläche: Wie sprechen wir wirklich miteinander? Was wird nicht gesagt? Wo entstehen Missverständnisse?

Wo halten wir an Deutungen fest, die eigentlich nicht mehr passen? Was ist der Unterschied, der den Unterschied macht? Jede Menge Post-its sind eben nicht automatisch eine Lösung. Mit „Bye Bye Post-its“ meinen wir nicht, dass diese Methoden per se schlecht sind. Sie werden nur dann problematisch, wenn sie die Illusion von Beteiligung erzeugen, ohne echte Beziehung und neues Denken zu ermöglichen. Wenn der Fokus mehr auf dem Tool liegt als auf dem, was zwischen Menschen geschieht. Wenn wir schneller priorisieren, als wir überhaupt verstanden haben, worum es in der Tiefe geht.

Was passiert aber, wenn nicht die nächste Vorlage im Mittelpunkt steht, sondern die Menschen mit ihren Erfahrungen, Widersprüchen und Fragen? In Räumen, in denen Unterschiede sichtbar werden dürfen, ohne sofort zu einer Entscheidung verdichtet zu werden und in denen Gespräche nicht auf Ergebnislisten hinauslaufen müssen, sondern auf mehr Klarheit darüber, wie wir miteinander in Beziehung stehen und worum es gerade wirklich geht.



The Heart of the Onion
ist unser Newsletter zu
Führung, Wandel und dem,
was darunter liegt.

Regelmäßig.
Ohne Buzzwords.
Meistens unbequem.

Warum „Heart of the Onion“?

Weil echte Veränderung – wie
eine Zwiebel – Schicht für
Schicht zu entschälen ist.
Und der Kern ist das, worüber
wir schreiben.

HELLO KOMPLEXITÄT

Statt weitere Methoden über die Organisation zu stülpen, unterstützen wir mit der Balancing Business Alliance Führung dabei, eine andere Qualität von Dialog zu etablieren. Eine, die Komplexität nicht wegmoderiert, sondern gemeinsam (aus)hält. Eine, in dem neuen Muster in der Zusammenarbeit entstehen können, nicht, weil wir sie fertig planen, sondern weil wir ihnen Raum und Zeit geben, sich zu entwickeln. „Bye Bye Post-its“ ist für uns deshalb eine Einladung: weg von der nächsten schnellen Moderationslösung, hin zu einer Zusammenarbeit, in der Neugier und echte Begegnung wieder mehr Platz bekommen.

Wir schauen zuerst auf die Muster, die sich im Alltag zeigen: Wie werden Entscheidungen vorbereitet? Wer spricht wann und wer eher nicht? Welche Geschichten erzählen sich Menschen übereinander, über Kundinnen und Kunden, über „die da oben“ oder „die da draußen“? In diesen Mustern steckt oft mehr Klarheit über die tatsächliche Kultur als in jeder Präsentation. Wir verstehen Organisationen als lebendige Geflechte von Beziehungen und Erfahrungen.



Uns interessiert, wie sich Strukturen, Ziele, Biografien, Erfolge und Enttäuschungen gegenseitig beeinflussen. Das meiste davon taucht in klassischen Workshops gar nicht auf und wirkt doch gleichzeitig stark in der täglichen Zusammenarbeit. In unserer Begleitung geht es daher weniger darum, neue Muster „einzuführen“, sondern vorhandene erst einmal in ihrer Tiefe sichtbar zu machen.

Wir laden Führungskräfte und Teams ein, genauer hinzuschauen: Was wiederholt sich? Was passiert fast automatisch? Wo reagieren wir immer wieder gleich, obwohl sich Rahmenbedingungen längst verändert haben? Wenn solche Muster erkennbar werden, entsteht ein gemeinsamer Ausgangspunkt für Entwicklung. Nicht als Schuldfrage („Wer macht etwas falsch?“), sondern als gemeinsame Beobachtung: „So sind wir gerade unterwegs. Wollen wir das so lassen?“

Indem wir diese Muster gemeinsam erkunden, entsteht ein neues, gemeinsames Bild der eigenen Organisation. Oft hören wir dann Sätze wie: „Jetzt verstehe ich zum ersten Mal, warum wir immer an der gleichen Stelle hängenbleiben.“ Genau dort beginnt echte (Organisations-) Entwicklung. Echte Information entstehen dort, wo Unterschiede wahrgenommen werden. Wir laden Menschen ein, ihre unterschiedlichen Perspektiven, Rollen und Erfahrungen einzubringen, nicht, um sofort zu einem Konsens zu kommen, sondern um zunächst dieses Geflecht unterschiedlicher Sichtweisen und Dynamiken sichtbar zu machen. Dafür braucht es Räume, in denen auch Irritationen und Ambivalenzen Platz haben: „So habe ich das noch nie gesehen.“ „Das fühlt sich für mich ganz anders an.“ „Ich hätte nicht gedacht, dass ihr das so erlebt.“ Solche Momente zeigen, dass sich gewohnte Denk- und Handlungsmuster öffnen.

Statt Unterschiede zu glätten oder „wegzumoderieren“, bleiben wir bewusst einen Moment länger bei ihnen. Gerade für Führungsteams ist das hoch relevant: Entscheidungen, die in einer homogenen Perspektive gut aussehen, scheitern oft später an Realitäten, die vorher niemand aussprechen konnte oder durfte. Wenn Unterschiede sichtbar und sagbar werden, steigt die Qualität von Entscheidungen. Nicht, weil alle einer Meinung sind, sondern weil mehr Wirklichkeit im Raum ist.

In der Praxis bedeutet das: Wir arbeiten mit Gesprächsformaten, in denen nicht nur „die üblichen Stimmen“ gehört werden. Wir variieren Konstellationen, Blickwinkel und Fragen. Wir laden dazu ein, konkrete Situationen zu schildern statt abstrakt über „die Kultur“ oder „die Führung“ zu sprechen. Und wir achten darauf, dass Menschen nicht nur argumentieren, sondern auch erzählen: von Momenten, in denen etwas gelungen ist, schiefging, irritiert hat. So entsteht nach und nach ein reiches Bild der Organisation, das mehr Facetten enthält als die bekannten Narrative. Dieses Bild lässt sich nicht auf ein Flipchart oder ein paar Post-its packen, aber es verändert, wie Menschen aufeinander schauen und wie sie Entscheidungen treffen.

RAUM FÜR NEUES

Nachhaltige Veränderung braucht Zeit, Schutz und ein gewisses Maß an Unplanbarkeit. Neue Haltungen, neue Formen der Zusammenarbeit und neue Antworten auf komplexe Herausforderungen entstehen nicht in einem einzigen Workshop, in vorgefertigten Canvases und selten entlang eines vordefinierten Projektplans.

Wir gestalten Formate, in denen das Neue nicht gleich als „Maßnahme“ benannt werden muss. Menschen bringen ihren Alltag, ihre Widersprüche und Fragen mit und wir schaffen den Rahmen, in dem sich diese Erfahrungen miteinander verknüpfen können.

Manchmal zeigt sich das Neue erst Wochen später: in einem Gespräch mit einer Mitarbeiterin, in einer veränderten Entscheidungspraxis im Führungskreis, in einer kleinen Irritation, die plötzlich ernst genommen wird, statt abgebugelt.

Für uns ist das kein „weicher Faktor“, sondern eine Investition in die Zukunftsfähigkeit der Organisation. Unternehmen, die solche Räume kultivieren, bauen eine innere Beweglichkeit auf:

- Sie können auf Unvorhergesehenes reagieren, ohne sofort in Aktionismus oder Blockade zu verfallen.
- Management Teams gewinnen damit jenseits von Prozessen und Strukturen eine zusätzliche Ressource.

Konkret kann das heißen: mehrteilige Entwicklungsreisen für Führungskräfte, Dialoglabore über Bereichsgrenzen hinweg, Reflexionsräume nach Veränderungen oder regelmäßig verankerte Gesprächsformate, in denen nicht nur berichtet, sondern gemeinsam gedeutet wird. Entscheidend ist nicht das Label des Formats, sondern die Haltung dahinter: Wir nehmen uns Zeit, wirklich hinzuschauen, zuzuhören und das, was sich zeigt, ernst zu nehmen.

BALANCE IN DER ZUSAMMENARBEIT

In diesem Sinn verstehen wir unsere Rolle als Begleiter:innen: Wir bringen Struktur, Klarheit und Erfahrung mit - und gleichzeitig genügend Offenheit, damit sich das entwickeln kann, was für die Organisation im Moment wirklich dran ist. Nicht noch ein Tool, nicht noch ein Canvas, sondern Räume, in denen die Organisation sich selbst besser verstehen und daraus neue Schritte ableiten kann.



Wir unterstützen Euch dabei, in einer komplexen Welt die Balance zu halten zwischen Stabilität und Bewegung, Klarheit und Offenheit, Struktur und lebendiger Begegnung. Nicht „Entweder-oder“ steht m Vordergrund, sondern ein tragfähiges „Sowohl-als-auch“. Wir behalten Ziele, Strukturen und Ergebnisse im Blick und kümmern uns gleichzeitig um die Qualität der Zusammenarbeit, die oft über Erfolg oder Scheitern entscheidet.

Wenn ihr euch fragt, wie ihr in eurem Unternehmen weniger auf Post-its und Templates und mehr auf echte Verbindung, gute Entscheidungen und eine gesunde Balance setzen könnt, spricht uns an für mehr Einblicke in unsere Haltung, unsere Angebote und Beispiele aus der Praxis. Gemeinsam mit euch entwickeln wir nächste Schritte, die zu eurer Realität passen: professionell, persönlich und mit einem klaren Blick für das Ganze.

Eure *Carolin* und *Alexandra*

