



## Leitfrage 1:

Was sind bei Ihnen  
Beispiele für  
dringend notwendige  
Innovationen?

## Wertschätzendes Interview:

- erkundende Haltung
- Aufmerksamkeit + Präsenz
- Nachdenkpausen zulassen
- konkrete Nachfragen
- keine konfrontativen Fragen
- das Gesagte anerkennen

## Beispiele dringend notwendiger Innovationen:

- neue Perspektive + Bewertungskriterien
- andere Arten des ökonomischen Zusammenspiels (genossenschaftlich)
- Umgang mit Interessenskonflikten, die richtigen Fragen ans System
- Budget + Ressourcen für freies Denken
- neue Modelle für Entscheidungsfindung in komplexen Organisationen

- Entscheidungssicherheit fehlt
- der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns nachgehen
- Biotope schaffen innerhalb existierender Kultur
- Forderungen der öffentlichen Hand anders gestalten
- unbewusste Bedürfnisse finden
- Zulassung anderer Führungs- und offener Kommunikationsformen

## Leitfrage 2:

Welche Muster  
nehmen uns die  
Fähigkeit zu solchen  
Innovationen?

## Café-Etikette

- ~ Konzentrieren sie sich auf das Wichtige
- ~ Stellen sie Erfahrungen + Interpretationen zur Verfügung
- ~ Sprechen sie von Herzen
- ~ Hören sie wirklich zu, um zu verstehen
- ~ Stellen sie Verbindungen + Zusammenhänge her
- ~ Hören sie auf dahinterliegende Themen + Fragen
- ~ Schreiben, malen + kritzeln sie auf das Tischtuch





- Anreize  
 - Angst  
 - Konfliktdaversion  
 - Bequemlichkeit  
 - Rekrutierung  
 Führungstil  
 Durch aufbauen/  
 analysieren  
 erfolgreich / warum  
 verändern

Konflikte / Kommunikation  
 Stakeholder involvement  
 Planung / richtige Frage  
 Nachwuchs - Prägnanz

Abwickler ≠ "Mittelkader"  
 ↳ Kultur  
 Zeit / Geld / Applik /  
 Management  
 ↳ "Zurück kehren  
 in den Alltag  
 - in die alten Muster"  
 Tempo • Effizienz  
 Leistungsdruck  
 ↳ Innovationen

Erreichung  
 Werten  
 Gutes

Ergebnisse zu Leitfrage 2:  
**„Welche Muster nehmen uns die  
 Fähigkeit zu solchen  
 Innovationen?“**

- enge Organisationsstrukturen und Prozesse
- Angst vor Risiko
- fehlender Mut, Grenzen zu überschreiten bzw. Entscheidungsräume und -grenzen zu hinterfragen
- Einzelentscheidungen sind schwer in komplexen Organisationen
- Ressourcenknappheit
- fehlende Bereitschaft zur Innovation (reine Abwicklung)
- "alte Werte", Wachstum als Orientierung



- x) Methoden-Set zur Verfügung stellen
- x) Reflexionsprozesse unterstützen
- x) "Sozialpartnerschaft auflösen"
- Kommunikationsprozesse
  - ▷ Dialog unterstützen
- x) Verkrustungen aufbrechen (z.B. Provokieren...)
- x) Austausch v. 'FK' unterstützen, der 'echt' & (=Selbstdarstellung) wertschätzend ist

- x) prof. Begleitung von Change Prozessen (Professionalität/Erfahrung umfassend betrachten)
- x) Innovationsprozesse coachen (Erfahrung einbringen)
- x) Knowhow in Beteiligungsprozesse einfließen lassen

### Leitfrage 3:

Wie könnte uns metalogikon dabei helfen, diese Muster zu durchbrechen?



