

## Management & Innovation

„Innovation wird oft missverstanden. Neue Technologien sind keine Erfindungen, die plötzlich aus dem Nichts auftauchen, weil ein Genie sie entdeckt hat. Es gibt immer, ohne Ausnahme, Vorgänger, die als Steinbruch für Neues dienen – sozusagen das technologische Erbgut in unterschiedlich großen Blöcken. In der Öffentlichkeit herrscht der Irrglaube, dass neue Technologien als Geniestreich zur Welt kommen und die Gesellschaft auf den Kopf stellen. Bestes Beispiel ist dieser Management-Begriff „thinking outside the box“, das ist Unsinn.

Unkonventionelles Denken hat doch seine Vorteile. Wieso halten Sie das für Quatsch?

Innovation ist keine Zauberei, sondern ziemlich graue Arbeit. Sie ist nichts Triviales, aber sie spielt sich genau in dieser Box ab, denn in der stecken die vermeintlich alten Bausteine, aus denen wir das Neue basteln. Nehmen wir den iPod oder das iPhone, denen revolutionäre Kräfte zugeschrieben werden. Es gab bereits Mobiltelefone, kleine Festplatten, digitale Musikdateien, Plastikgehäuse und kleine Displays. Die Teile waren alle vorhanden, als Apple auf den Plan trat – es ging lediglich um eine neue Kombination.“

Brian Arthur im Interview



Quelle: [www.ideo.com](http://www.ideo.com)

Es reicht nicht festzustellen, dass wir Innovationen brauchen, vielmehr muss ebenso die Frage beantwortet werden, welche Innovationen wir benötigen und wie sie zustande kommen. Denn nicht alle Wirkungen neuer Verfahren sind gewollt, es entstehen auch ungewollte Folgen und Risiken.

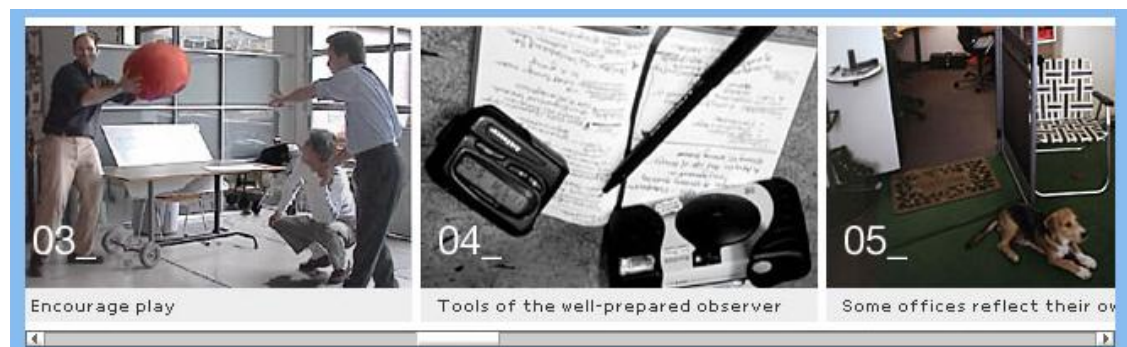
In der Vergangenheit war der Manager ein Held, der entweder beeindruckend triumphierte oder großartig scheiterte. So rückten Gelingen und Mislingen näher zueinander: „Gestern noch auf stolzen Rossen, heute ...“

Dirk Baecker spricht nicht von ungefähr vom Übergang vom heroischen zum postheroischen Management. „Sie (die Manager) werden zu Akteuren. Jeder ihrer Arbeitsschritte ist eine Entscheidung. Helden stören dabei nur. Wir

suchen nach einem Management, das in der Lage ist, der Gegenwart und ihren strategischen Möglichkeiten nicht auszuweichen, sondern sich ihr zu stellen. Wir wissen, dass die Praxis des Managements vielfach besser ist als ihr Ruf. Wir wissen aber auch, dass Selbstverständnis und Selbstbeschreibung dieser Praxis nur selten gewachsen sind. Mit anderen Worten, wir handeln intelligenter, als wir reden.“

### Workshops: Management & Innovation

Bei den Workshops interessieren uns Management, Organisation und Gesellschaft in ihrem unreduzierten Dreiklang. „Wir halten den Manager für den Virtuosen dieses Dreiklangs und den Berater für denjenigen, der ihm dabei den Rücken frei hält.“ (Dirk Baecker)



Quelle: [www.ideo.com](http://www.ideo.com)

### Zielgruppe

Wir richten uns an Menschen, die einen eigenen Erfahrungshintergrund im Umgang mit organisatorischen Innovations- und Veränderungsprojekten und der persönlichen und unternehmerischen Zukunftsgestaltung mitbringen. Wer zur Reflexion der eigenen Praxis bereit ist, zieht den höchsten Nutzen aus den Workshops.

## Inhalte

### Management und Innovationen

Voraussetzungen für die Innovation in den Organisationen: Wie kann es gelingen, ein „Gefühl“ und Verständnis dafür zu schaffen, dass Innovationen benötigt werden? Welche Innovationen werden benötigt? Wie können diese zustande kommen? Welche Prozesse und Strukturen fördern Innovationen? Welche Rolle spielt die Führung dabei?

### Management und Beratung

Umgang mit der Rollenthematik: Management, Fach- und Prozessberatung: Abhängigkeiten und Wechselspiel zwischen Management und Beratung in diesen Prozessen

### Persönliche Kreativität und Innovationsfähigkeit

Nutzung persönliche Kreativität und Innovationsfähigkeit: In welchen Situationen kann ich selbst innovativ und kreativ sein? Persönliche Voraussetzungen, Quellen der persönlichen Innovationsfähigkeit: Modelle der Berliner Schule um J. Dörner und Ch. Mickla (persönliche Reife); Prinzipien der Wandlung (J. Kornfield)



Quelle: [www.ideo.com](http://www.ideo.com)

## Nächster Termin, Ort

MI, 30. – DO, 31. Mai 2012  
Ort wird noch bekannt gegeben

## Staff und Leitung

Dr. Wolfgang Looss, Weiterstadt, D  
Richard Timel, Wien und Grossharras, A

Beide sind erfahrene Senior-Berater. Sie haben sich seit Anfang mit dem Konzept der „Lernenden Organisation“ – auch bei den Urhebern am MIT in Boston – und darüber hinausgehenden Konzepten in Theorie und Praxis kritisch-konstruktiv befasst.

Gerhard Klocker und Ilse Hantschk  
Sie arbeiten seit vielen Jahren in der Organisationsberatung und in der Gestaltung von längerfristigen Lernprozessen.

## Information und Anmeldung

Gerhard Klocker  
Rossmähder 19, A 6850 Dornbirn  
Tel. +43 5572 33908  
g.klocker@hantschk-klocker.com

Ilse Hantschk  
Weingartenstrasse 9, CH 8708 Männedorf  
Tel. +41 44 793 21 21  
i.hantschk@hantschk-klocker.com

[www.hantschk-klocker.com](http://www.hantschk-klocker.com)



Quelle: [www.ideo.com](http://www.ideo.com)