

Frau Muther, Sie haben in Ihrem Berufsalltag mit innovativen Projekten zu tun. Was sind gute Voraussetzungen, damit in Vereinen Innovation gelingt?

Was behindert Innovation?

Was hilft?

Welche Angebote und Methoden können Innovation begünstigen?

Interview



Johanna Muther, Projektleiterin bei Engagement Migros, begleitet Pionierprojekte im gesellschaftlichen Wandel. Ursprünglich als Fotografin ausgebildet hat sie mehrere Jahre im Start-Up-Umfeld gearbeitet mit Fokus auf Innovation und Community.

«Zentral für das Gelingen von Innovationsprozessen ist die Vereinskultur. Sie formt den Rahmen, in welchem Innovation stattfinden kann, massgeblich und wird in ihrer Wirkung oft unterschätzt. Die Art, wie Menschen im Verein miteinander umgehen und zusammenarbeiten, ist entscheidend für den nachhaltigen Erfolg eines Erneuerungsvorhabens. Verschiedene Organisationen haben zu diesem Zweck ihr eigenes <Manifest> erarbeitet, in dem die Beteiligten sich auf gemeinsame Werte wie z.B. Kollaboration, Offenheit, Neugierde oder Transparenz einigen.»

«Die Umsetzung ist dann schwierig, wenn der Zweck und das Ziel eines Innovationsprozesses unklar sind. Innovation geht man nicht <um ihrer selbst willen> an. Es braucht ein gemeinsames Verständnis davon, was man warum erneuern möchte, und wie man ans Ziel gelangt. Das schafft Klarheit – Voraussetzung dafür, dass alle am gleichen Strang ziehen. Zudem gibt ein klarer Rahmen Sicherheit, denn Innovation erfordert immer auch viel Flexibilität und Offenheit.»

«Um einen günstigen Rahmen zu schaffen, kann ein Verein eine Roadmap, einen Vorgehensplan, erstellen. Auch ist es wichtig, die Rollen der Beteiligten klar zu definieren und Partizipationsmöglichkeiten zu skizzieren. Transparente und regelmässige Kommunikation ist in Phasen der Neuerung entscheidend. Für die Umsetzung muss der Verein genügend Zeit und Freiräume einplanen, um Ideen zu testen und auch Fehler zuzulassen. So gewonnene Erkenntnisse werden in Feedback-Schleifen diskutiert und fliessen laufend in die nächsten Schritte ein.»

«Die Herausforderung ist, abhängig von Ziel, Thema und Gruppengrösse, das passende Format für die entsprechende Situation zu finden. Leuten mit wenig Erfahrung empfehle ich zum Beispiel, an ganz unterschiedlichen Veranstaltungen teilzunehmen – online und, wenn es die Lage dann wieder erlaubt, auch im physischen Raum. So lernt man spannende Arbeitsweisen und Methoden kennen und kann sie gleich selber testen. Ein (digitaler) Erfahrungsaustausch dazu innerhalb des Vorstands oder mit anderen Organisationen erweitert das Spektrum an Möglichkeiten. Regelmässiges Einholen von Feedback bei den Mitgliedern kann die Innovationskraft einer Idee stärken. Ganz im Sinne von <Co-Kreation>, indem man bewusst betroffene Personen im und ausserhalb des Vereins in die Lösungsfindung oder die Entwicklung von Ideen einbezieht. Auch online gibt es ganze Bausätze an Innovationsmethoden wie z.B. die Toolbox von Hyper Island (in englischer Sprache) oder auf der Website von Urban Equipe.»

Kennen Sie Beispiele von geglückter Innovation in Vereinen?

Welche Chancen bieten heterogene Teams für die Kollaboration?

So kann Innovation gelingen

Johanna Muther im Gespräch mit Fanni Dahinden, vitamin B



«Viele Vereine sind innovativ. Spontan fallen mir zwei Beispiele ein: Der Verein Singa Switzerland bringt Menschen mit und ohne Flucht- und Migrationshintergrund zusammen, um gemeinsam unternehmerische Projekte zu entwickeln. Dabei setzt der Verein auf Innovation durch Diversität und lebt diesen Leitgedanken nicht nur als Organisation, sondern lässt ihn konsequent in all seine Angebote und Handlungen einfließen. Urban Equipe vereint Komplizinnen und Komplizen mit einer starken Vision und lebt Partizipation durch ein ausgeprägtes Bottom-Up Verständnis. Alle Aktivitäten und Angebote des Vereins sollen das zivilgesellschaftliche Engagement in der Stadtentwicklung fördern. Das dabei entstehende <urbane Equipment> steht allen zur freien Verfügung. Das entspricht nicht nur dem Zeitgeist, sondern vergrössert auch den Wirkungsradius.»

«Innovationsprozesse sind häufig komplex. Heterogene Teams haben ein grosses Potential, da sie unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungswerte einbringen. Das führt auf lange Sicht zu besser abgestützten und deshalb nachhaltigeren Lösungen. Bei der Zusammenstellung von Arbeitsgruppen oder Vorständen kann bewusst auf Kriterien geachtet werden, welche Diversität sicherstellen wie Alter, Beruf, Migrationshintergrund usw. Erfahrenere Organisationen setzen auf die Rotation von Aufgaben oder Rollen, was das gegenseitige Verständnis fördert. Das stärkt zudem die Lernkultur und bringt immer wieder frischen Wind in die Struktur.»