



STIFTERVERBAND

EXPLORATIONSWORKSHOP

Gründung eines Kooperationsverbundes – von Anfang an mit gelungenen Governance-Strukturen

- » Was ist bei der Gründung eines Kooperationsverbundes zu beachten – strukturell, prozessual und organisatorisch?
- » Welche Rolle spielen organisationsspezifische Strukturen und Kulturen?
- » Wie kommunizieren die Verbundpartner miteinander, wie werden Entscheidungen gefällt und Prozesse aufgesetzt?
- » Welche Stärken bringen die jeweiligen Stakeholder ein und wie können diese bestmöglich eingesetzt werden?
- » Welche internen und externen Informationsbedarfe ergeben sich durch die neue Kooperation?
- » Welche weiteren Hochschulangehörigen oder Mitarbeitende der Verbundpartner sollten frühzeitig eingebunden werden?



ZIELGRUPPEN

- » Koordinatorinnen und Koordinatoren von Kooperationsprojekten
- » Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer übergreifender Verbünde im Hochschulbereich
- » Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager
- » Weitere relevante Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den jeweiligen Organisationen, die in dem Projekt involviert sind



WIRKUNGSZIELE

- » Die Verantwortlichen eines neu entstehenden Verbundprojektes sind nach dieser Explorationsphase umfassend über Bedarfe, Wünsche und Vorstellungen der jeweils anderen Projektpartner informiert.
- » Aufgrund der externen Moderation wird eine vertrauensvolle Atmosphäre etabliert und Rahmenbedingungen für einen gelungenen Kommunikationsfluss festgelegt.
- » Die Beteiligten kommen in einen differenzierten und tiefgreifenden Austausch über Erwartungen und Wünsche, auch Bedenken werden in diesem geschützten Raum offen angesprochen.
- » Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer analysieren die konkreten Eigenschaften und Bedingungen dieser Kooperation und können sie in den größeren strategischen Kontext des gemeinsamen Verbundvorhabens einordnen.
- » Die involvierten Stakeholder haben so ein vertieftes Verständnis für die Herausforderungen und Möglichkeiten des Kooperationsprojektes in Gänze herausgearbeitet.
- » In einem gemeinsamen Visualisierungsprozess entwickeln sie daraufhin eine erste gemeinsame Vision für die gelungene Zusammenarbeit.
- » Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickeln mit Innovationsmethoden erste Ideen für eine gelungene Etablierung ihrer Governance-Strukturen.



BESCHREIBUNG

- » Der Explorationsworkshop steht idealerweise am Anfang eines Kooperationsvorhabens, so dass alle Projektpartner die Gelegenheit haben, die eigenen Kompetenzen, Bedarfe und Herausforderungen transparent zu machen.



UMFANG

- » Zweitägiger Workshop
- » Der Umfang und die Dauer des Explorationsworkshops können individuell angepasst werden
- » je nach Bedarf digital oder in Präsenz



KOSTEN

- » Für ein individuelles Angebot kontaktieren Sie uns gern.



KONTAKT

Johanna Ebeling
Projektleiterin Stifterverband Change

T 030 322982-318
Johanna.ebeling@stifterverband.de



MEHR INFORMATIONEN

www.stifterverband-change.org





STIFTERVERBAND

- » Das intensive Kennenlernen steht im Vordergrund, um bestehende Annahmen direkt zu Projektbeginn zu verifizieren und die wichtigsten Handlungsfelder zu konkretisieren.
- » Durch die externe Moderation wird im zweiten Schritt ein gemeinsames Verständnis für einen idealtypischen Verlauf erarbeitet, die Verantwortungsbereiche kartographiert und weitere potenzielle Stakeholder des Ökosystems analysiert.
- » In Analogie zum Ablauf eines nutzerzentrierten Design Thinking Prozesses steht in dieser ersten Phase das *Verstehen* (des vorherrschenden IST-Zustands) im Vordergrund.
- » Gleichzeitig bietet der Explorationsworkshop nach der ersten Phase der Analyse und Abstimmung die Möglichkeit, ins *Ausprobieren* zu kommen. Hier kommen Kreativmethoden zum Einsatz, in denen die Beteiligten Szenarien entwerfen und mögliche Settings spielerisch begreifen, um spätere Situationen mit Konfliktpotential erfahrbar zu machen.
- » In diesem frühen Stadium der Zusammenarbeit werden in partizipativen Ideenentwicklungsprozessen bewusst unkonventionelle und originelle Ideen gefördert, um so Ownership für den Erfolg des gesamten Projektvorhabens zu kreieren.
- » Zudem wird die Selbstwirksamkeit der Beteiligten verdeutlicht, eine gemeinsame „Projekt-Kultur“ etabliert und mit progressiver Aufbruchsstimmung angereichert.



METHODE & ARBEITSWEISE

- » Visionsentwicklung mit intensivem Ausloten von Chancen und Grenzen (angelehnt an Elemente aus dem Design Thinking, Future Modeling, Walt Disney Methode etc.)
- » Impulse aus dem agilen Projektmanagement (Ideensprints, SCRUM, Lean-Management)
- » Methoden aus dem Systemischen Coaching: kompetenzbasiertes Arbeiten, Rollenklärung, u.a.
- » Kreative und partizipative Methoden
- » Umfang, Zielsetzung konkrete Fragestellungen und Methodenauswahl werden einzel-fallbezogen abgestimmt
- » Bei Bedarf: Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern



STIFTERVERBAND
CHANGE
JOURNEY®